ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER HEDEFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ İİBF ÖRNEĞİ

Hande FİDAN

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

DOKTORA TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

ARALIK 2024

ankara
İBM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER HEDEFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ İİBF ÖRNEĞİ

Hande FİDAN

DOKTORA TEZİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ARALIK 2024

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Hande FİDAN

30.12.2024

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı öğrencisi Hande FİDAN tarafından hazırlanan "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF Örneği" başlıklı tez çalışması 30/12\2024 tarih ve 13.30 saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından **OY BİRLİĞİ** ile **DOKTORA TEZİ** olarak **KABUL** edilmiştir.

	Kabul	**Ret**
Başkan		
Prof. Dr. Banu METİN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☑	☐
Danışman		
Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☑	☐
Üye		
Doç. Dr. Ömer Can ÇEVİK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	☑	☐
Üye		
Doç. Dr. Nergis DAMA Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	☑	☐
Üye		
Dr. Öğr. Üyesi Aslı AKILLI Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	☑	☐

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER HEDEFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN ANALİZİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ İİBF ÖRNEĞİ
(Doktora Tezi)

Hande FİDAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Aralık 2024

ÖZET

Bu tez çalışmasının amacı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerinde etkili olabilecek demografik ve bireysel değişkenleri analiz etmek; kariyer hedeflerinin demografik faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek ve kariyer planlaması ile kariyer hedefleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda, kariyer hedefleri Liderlik Hedefi, Eğitim Hedefi ve Başarı Hedefi olmak üzere üç ana alt boyut altında ele alınmıştır. Öğrencilerin kariyer yönelimlerini belirleyen bu üç alt boyutun, yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyi gibi demografik değişkenlerle olan ilişkisi istatistiksel analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgiler ve Kariyer Hedefleri Ölçeği unsurlarını içeren bir anket formu kullanılmıştır. Kariyer Hedefleri Ölçeği beşli likert ölçeğinde derecelendirilmiştir. Anket uygulaması sonucunda 1127 katılımcıdan toplanan veriler SPSS 29 istatistiksel paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada Kariyer Hedefleri Ölçeğinden ve alt ölçeklerden elde edilen puanları değerlendirmek amacıyla faktör analizi, güvenilirlik ve geçerlilik analizi, korelasyon analizleri uygulanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öğrencilerin kariyer yönelimlerini belirleyen üç alt ölçeğin, yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyi gibi demografik değişkenlerle olan ilişkisini ve ölçme araçlarından elde edilen puan ortalamalarını karşılaştırmak için Mann Whitney U, Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Normalite testleri kapsamında Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile incelemeler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada demografik faktörlerin önemli bir bölümünün kariyer hedefleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde çeşitli demografik değişkenler ve kariyer planlama davranışları bakımından farklılıklar olduğu görülmüştür. Araştırmanın bulguları, öğrencilerin kariyer hedeflerinin yalnızca demografik değişkenlere değil, aynı zamanda bireylerin uzun vadeli profesyonel planlarına ve içsel motivasyonlarına bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Araştırma sonuçları, kariyer hedeflerinin oluşumu ve kariyer planlaması süreçlerinde dikkate alınması gereken temel faktörleri ayrıntılı bir biçimde ortaya koymakta ve bu kapsamda yapılan nicel değerlendirmeler doğrultusunda, çalışma bulgularının bu alanda yapılacak gelecekteki araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Bilim Kodu	:	113505
Anahtar Kelimeler	:	Kariyer, Kariyer Hedefleri, Kariyer Planlama.
Sayfa Adedi	:	297
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE CAREER ASPIRATION OF UNIVERSITY STUDENTS: THE CASE OF ANKARA HACI BAYRAM VELI UNIVERSITY FEAS
(Ph. D. Thesis)

Hande FİDAN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
December 2024

ABSTRACT

The aim of this thesis is to analyze the demographic and individual variables that may influence students in determining their career aspirations at Ankara Hacı Bayram Veli University's Faculty of Economics and Administrative Sciences, to examine whether career aspirations vary significantly based on demographic factors, and to elucidate the relationships between career planning and career aspirations. To this end, career aspirations are examined under three primary sub-dimensions: Leadership Aspirations, Educational Aspirations, and Achievement Aspirations. These three sub-dimensions, which define students' career orientations, are analyzed in relation to demographic variables such as age, gender, and grade level through statistical methods.

A questionnaire incorporating demographic information and items from a career aspirations scale was used as the data collection tool, with The Career Aspirations scale rated on a five-point Likert scale. Data gathered from 1127 participants were analyzed using the SPSS 29 statistical software package. In evaluating the scores obtained from The Career Aspirations scale and its subscales, factor analysis, reliability and validity analysis, and correlation analysis were performed.

In line with the research objectives, the Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis tests were used to compare the relationship between the three subscales that define students' career orientations and demographic variables—such as age, gender, and grade level—as well as to compare the mean scores obtained from the measurement tools. Normality tests, including the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests, were also conducted.

The study revealed that a significant portion of demographic factors impacts career aspirations. Overall, the findings suggest that university students' career aspirations vary according to certain demographic variables and career planning behaviors. The study indicates that students' career aspirations are shaped not only by demographic factors but also by their long-term professional plans and intrinsic motivations. The research outcomes elucidate key factors that should be taken into account in the formation of career aspirations and career planning processes. The quantitative assessments in this study are expected to provide valuable insights for future research in this area.

Science Code	:	113505
Key Words	:	Career, Career Aspirations, Career Planning.
Page Number	:	297
Supervisor	:	Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLARIN LİSTESİ x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ xiii
KISALTMALAR xiv
1. GİRİŞ 1
2. KARİYER KAVRAMI 7
2.1. Kariyer Kavramının Tanımı 7
2.2. Kariyer Kavramının Önemi 14
2.3. Kariyer Dönemleri 17
2.3.1. Keşfetme-Arama-Kendini Tanıma (25 yaş altı) 18
2.3.2. Kariyer Başlangıcı-Kurma (26-35 yaş) – Erken Kariyer 20
2.3.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş) 21
2.3.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş) 23
2.3.5. Azalma-Emeklilik (66-75 yaş) 24
2.4. Kariyer Planlama Kavramı 26
2.4.1. Örgütsel Kariyer Planlama 29
2.4.2. Bireysel Kariyer Planlama 31
2.4.2.1. Kendini tanıma ve değerlendirme 33
2.4.2.2. Kariyer imkân ve fırsatlarını belirleme 34
2.4.2.3. Kariyer hedeflerini belirleme 36
2.4.2.4. Kariyer planını hazırlama ve uygulama 37
2.4.2.5. Geri bildirim 37
2.4.3. Kariyer Planlamanın Önemi 38
2.4.4. Kariyer Planlamanın Amacı 39
2.4.5. Kariyer Planlamanın Faydaları 41
2.4.6. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler 43
2.4.6.1. Demografik faktörler 43
2.4.6.2. Yasal faktörler 48
2.4.6.3. Sosyokültürel faktörler 48

2.4.6.4. Ekonomik faktörler 49
2.4.6.5. Diğer faktörler 50
2.5. Kariyer Seçimi Teorileri 54
2.5.1. Özellik-Faktör Kuramı 55
2.5.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı (Tipoloji Kuramı) 56
2.5.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Tipolojisi ve Myers-Briggs Tip Göstergesi(MBTI) ……..... 59
2.5.4. Hilton'un Karar Kuramı 62
2.5.5. İşe Uyum Teorisi 63
2.5.6. Super'in Benlik Kuramı 64
2.5.7. Roe'nin Kişilik Kuramı (İhtiyaç Kuramı) 65
2.5.8. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı 68
2.5.9. Harren'a göre Karar Verme Stratejileri 70
2.5.10. Mesleki Karar Vermede Ardışık Eleme Yaklaşımı 71
2.5.11. Vromm'un Beklenti/Yöneliş Yaklaşımı 72
2.5.12. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı 72
2.5.13. John Krumboltz' un Sosyal Öğrenme Kuramı 73
2.5.14. Schein'ın Kariyer Çapaları Kuramı 75
2.5.15. Freud'un Psikanalitik Kuramı 77
2.5.16. Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı (Daraltma ve Uzlaşma Modeli) 77
2.5.17. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı 79
3. KARİYER HEDEFİ KAVRAMI 85
3.1. Kariyer Hedefi Kavramı 85
3.2. Kariyer Hedefini Etkileyen Faktörler 89
3.2.1. Çevresel (Sosyal) Faktörler 89
3.2.2. Kişisel (Psikolojik) Faktörler 92
3.3. Kariyer Hedefi Önündeki Engeller 94
3.3.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan (İçsel) Engeller 94
3.3.1.1. İş-Aile yaşamı çatışması 94
3.3.1.2. Çocuk bakım sorunu 97
3.3.1.3. Çoklu rol üstlenme 99
3.3.1.4. Çift kariyerli eşler 102
3.3.1.5. Çift kariyerlilik (İkinci iş) 103

3.3.1.6. Ay ışığı sendromu 104
3.3.1.7. Kadınların kişisel tercih ve algıları 105
3.3.2. Örgütsel Nedenlerden Kaynaklanan Engeller 107
3.3.2.1. Örgüt kültürü 107
3.3.2.2. Örgüt politikaları 109
3.3.2.3. Cam tavan sendromu 111
3.3.2.4. Kraliçe arı sendromu 115
3.3.2.5. Mentor (Akıl hocası) eksikliği 118
3.3.2.6. İnformal iletişim ağlarına katılamama 120
3.3.2.7. Mobbing/Cinsel taciz 122
3.3.2.8. Kariyer düzleşmesi (Kariyer platosu) 124
3.3.3. Toplumsal Nedenlerden Kaynaklanan Engeller 126
3.3.3.1. Toplumsal cinsiyet 126
3.3.3.2. Mesleki ayrım 132
3.3.3.3. Stereotipler (Cinsiyetle ilgili kalıplaşmış toplumsal ön yargılar) 134
3.3.3.4. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik 136
3.3.3.5. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik 139
3.3.3.6. Ücretlendirmede eşitsizlik 140
3.3.3.7. Kayıt dışı istihdam 143
3.3.3.8. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik 146
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 149
4.1. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar 149
4.2. Araştırmanın Problemi 156
4.3. Araştırmanın Amacı 157
4.4. Araştırmanın Önemi 157
4.5. Araştırma Modeli 158
4.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 158
4.7. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri 159
4.8. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları 162
4.9. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 162
4.10. Verilerin Analizi 164
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI 167
5.1. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 167

5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedefleri ve Planlamaları ile İlgili Faktörlere İlişkin Bulgular 173
5.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi 180
5.4. Korelasyon Analizi 187
5.5. Demografik Bilgilere Göre Katılımcıların Kariyer Hedef Düzeyleri 188
5.6. Kariyer Planlama ve Kariyer Hedefleri ile İlgili Değişkenlerin İlişkisi 217
6. SONUÇ 233
KAYNAKLAR 279
EKLER 293
ÖZGEÇMİŞ 297

TABLOLARIN LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2. 1. Kariyer Gelişim Modeli..... 18

Tablo 2. 2. Kariyer Geliştirme Sürecinde Görev İhtiyaçları ve Duygusal İhtiyaçlar 25

Tablo.2. 3. Mesleki Gelişim Kuramı Dönemleri 68

Tablo 3. 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler 129

Tablo 4. 1. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Benzer Araştırmalar 152

Tablo 4. 2. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Benzer Araştırmalar..... 156

Tablo 4. 3. Araştırmanın Evren ve Örneklemini Oluşturan Üniversite Öğrencilerinin Tabakalara Göre Sayısal Dağılımı..... 159

Tablo 5. 1. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Bilgileri 168

Tablo 5. 2. Üniversite Öğrencilerinin Aile, Ekonomik ve Eğitim Profili..... 169

Tablo 5. 3. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamikleri 171

Tablo 5. 4. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgileri 172

Tablo 5. 5. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri 174

Tablo 5. 6. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri 175

Tablo 5. 7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalandıkları Kaynakların Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri..... 177

Tablo 5. 8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorlukların Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri 178

Tablo 5. 9. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri..... 179

Tablo 5. 10. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Becerilerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri 180

Tablo 5. 11. Faktör Yükleri ve Açıklanan Kümülatif Varyans Yüzdesi ile PCA Tarafından Türetilen Temel Bileşenler.....185

Tablo 5. 12. Ölçekte Uygulanan Cronbach α Güvenirlik Katsayısı.....186

Tablo 5. 13. Kariyer Hedefi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları 187

Tablo 5. 14. Demografik Özelliklere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....190

Tablo 5. 15. Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Ekonomik Profiline Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı 191

Tablo 5. 16. Üniversite Öğrencilerinin Aile Çalışma Durumlarına Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı 193

Tablo 5. 17. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamiklerine Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı 195

Tablo 5. 18. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgilerine Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....198

Tablo 5. 19. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenler Açısından Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....200

Tablo 5. 20. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörlere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....203

Tablo 5. 21. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalanılan Kaynaklara Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....206

Tablo 5. 22. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorluklara Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı 209

Tablo 5. 23. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerlere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı.....212

Tablo 5. 24. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Becerilere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı 215

Tablo 5. 25. Kariyer Planlama ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki 217

Tablo 5. 26. Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Ekonomik Profili ile Kariyer Planlama İlişkisi 219

Tablo 5. 27. Üniversite Öğrencilerinin Aile Çalışma Durumları ile Kariyer Planlama İlişkisi 220

Tablo 5. 28. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamikleri ile Kariyer Planlama İlişkisi..... 221

Tablo 5. 29. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgileri ile Kariyer Planlama İlişkisi .. 222

Tablo 5. 30. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenler ile Kariyer Planlama İlişkisi 223

Tablo 5. 31. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörler ile Kariyer Planlama İlişkisi 225

Tablo 5. 32. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalandıkları Kaynaklar ile Kariyer Planlama İlişkisi..... 227

Tablo 5. 33. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorluklar ile Kariyer Planlama İlişkisi 228

Tablo 5. 34. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerler ile Kariyer Planlama İlişkisi..... 230

Tablo 5. 35. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Beceriler ile Kariyer Planlama İlişkisi 231

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2. 1. Kariyer Aşamaları 26
Şekil 2. 2. Holland'ın Kişilik Tipleri..... 57
Şekil 2. 3. Holland Tiplerinin Aralarındaki İlişki 58
Şekil 3. 1. Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi 100
Şekil 3. 2. Örgütsel Piramitte Cam Tavan Engeli 112
Şekil 3. 3. Cam Tavan Sendromu Boyutları..... 115

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	**Açıklamalar**
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
SBKK	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
SBKT	Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi

1. GİRİŞ

Tüm dünyada neredeyse her alanda yaşanan değişim ve gelişmeler iş yaşamında da bir dönüşüme neden olmuş ve insan gücünün önemini arttırmıştır. Bilim ve teknolojinin hızlı değişim ve dönüşüm yaşadığı küresel rekabet ortamında yeni iş alanları ortaya çıkmaya başlamış ve örgütler bu alanlara yatırım yapmaya yönelmiştir. Bu süreç, örgütlerin eğitimli, alanında yetenekli, bilgili ve uzman işgücü temin etme sıkıntısı yaşamalarına neden olmuştur. Rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeyi ve iş yaşamındaki hızlı değişim ve dönüşümlere ayak uydurabilmeyi amaçlayan örgütler sahip oldukları insan kaynağını etkin biçimde yönetmenin ve mutlu, tatmin olmuş çalışanlara sahip olmanın yollarını aramaya başlamışlardır. İş dünyasındaki bu hızlı değişim ve dönüşüm hem bireylerin hem de örgütlerin "meslek sahibi olma" başka bir ifadeyle kariyer kavramına daha fazla önem vermelerine yol açmıştır (Denk, 2017: 66).

Geleneksel kullanım biçimiyle kariyer kavramı sadece üst düzey yöneticilerle ilgili bir kavram olarak ele alınmış ve yönetim kademeleri dışındaki çalışanların bir kariyerinin olmadığı kabul edilmiştir. Hiyerarşik kademelerde üst seviyelere yükselme şeklinde kendini gösteren dikey hareketlilik, geleneksel örgüt yapılarında "kariyer yapmak" olarak görülmekte iken zamanla yatay hareketliliğin de kariyer yapma anlamına gelebileceği vurgulanmıştır. Bireylerin mevcut hiyerarşik pozisyonlarında çalışmaya devam ederek bilgi ve becerilerini arttırabilecekleri, işlerini zenginleştirebilecekleri ve faaliyetlerini genişletebilecekleri kabul edilmiştir. İş yaşamının en önemli ancak en fazla ihmal edilen unsuru olan insan kaynağının örgütlerin en değerli varlığı haline geldikleri ve en alt kademelerden en üst kademelere kadar tüm çalışanların bir kariyere sahip oldukları kabul edilmiştir (Özkanan vd., 2022: 3).

Kariyer kavramı, temel olarak insana odaklanan ve iş yaşamı yanında bireyin iş dışındaki tüm yaşamını etkileyen önemli bir kavramdır. Bireylerin hedeflerini etkileyen ve hedeflerine yön veren birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin en önemlileri aile üyeleri, arkadaş ve okul çevresi, ilgi alanları ve toplumun etkisidir. Özellikle örf ve adetlerin ağırlıklı olduğu geleneksel toplum yapılarında erkekler ve kadınlar üzerinde farklı etkiler oluşmakta ve toplumun tüm kademelerinde olduğu gibi iş yaşamında da cinsiyetler üzerinden hareket edildiği görülmektedir. İnsanlık tarihi boyunca kadınların geleneksel anlamda üstlendikleri temel roller çocuk büyütmek ve

ev işlerini yapmak şeklinde olmuş ve gerek toplumsal gerek eğitim ve gerekse de iş yaşamında erkeklerin oldukça gerisinde kaldıkları gözlenmiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak toplumların her kesiminde ortaya çıkan hızlı gelişme ve değişimler geçmişte çoğunlukla sadece aile üyesi olarak görülen kadınların gerek toplum yaşamında gerekse de iş yaşamında daha aktif roller üstlenmeleri sonucunu ortaya çıkartmıştır. Aile yaşamında ve toplumsal yaşamda daha fazla rol üstlenen kadınların iş yaşamına entegrasyonları da ortaya çıkan önemli bir sonuçtur. Toplumların gelişmişlik düzeyleri kadınlara verilen önemle ve sağlanan imkânlarla paralellik göstermeye başlamıştır. Günümüzde yaşanan sosyal, ekonomik ve demografik değişimler kadınların kendilerine yüklenen anne olma ve eş olma gibi geleneksel roller dışına çıkmalarını sağlamış ve iş yaşamında daha fazla yer almalarının yolunu açmıştır. Sosyal yaşamda daha fazla yer almaları yanında kadınlara sağlanan eğitim fırsatları da kendi geleceklerini şekillendirmeleri ve iş yaşamında kariyer hedefi oluşturarak o hedeflere yönelmelerini kolaylaştırmıştır.

Bireylerin lise yıllarından başlamak üzere özellikle üniversite eğitimine adım attıkları dönemde gelecekleri ile ilgili kararlar almaya başladıkları gözlenmektedir. Bu kararlardan en önemlisi meslek seçimi kararıdır. Meslek seçimi kararı veren bireyin kendisine kariyeriyle ilgili bir yol çizmesi ve bu yönde hedefler belirlemesi gereklidir. Gerçekçi ve doğru bir kariyer tercihi yapmak ve ulaşılabilir hedefler belirlemek bireylerin gelecekteki iş yaşamları yanında aile yaşamları da dâhil olmak üzere tüm yaşamlarını etkileyebilecek önemli bir süreçtir. İş yaşamı yanında tüm toplum kesimlerinde söz konusu olan geleneksel ve cinsiyetçi bakış açıları kadınlar ve erkekler için farklı sonuçlar doğurmakta ve kadınların toplumda olduğu kadar iş yaşamında da geri plana itilmelerine neden olabilmektedir. Bu nedenle, kadınların iş yaşamına girmelerini, meslek sahibi olmalarını, örgütsel hiyerarşide yükselmelerini ve kariyer yapmalarını engelleyen nedenlerin anlaşılması ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilecek faktörlerin belirlenmesi, iş yaşamına olduğu kadar toplumsal yaşama da daha kolay adapte olmalarını sağlayacaktır. Mesleğinde ve iş yaşamında hedeflerine ulaşabilmiş ve tatmin sağlamış bir kadının aile çevresi, içerisinde yaşadığı toplum ve çalıştığı örgüt için daha etkili ve verimli olması sağlanabilecektir.

Kariyer hedeflerini konu alan ilgili literatür incelendiğinde; bireylerin kariyer hedeflerinin oluşumunu ve bu hedefleri belirleyen faktörleri (Temi, 2008: 1-120),özel bir şirketteki beyaz yakalı çalışanların kariyer hedefi belirlemelerinin kariyer başarılarına olan etkisini (Mavisu, 2010: 1-193), eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin kariyer hedeflerinin ilişkisini (Altunışık, 2010: 1-137),), otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkilerini (Denk, 2017: 1-189), lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları ve lise öğrencilerinin ailelerinin öğrencilerin kariyer seçimlerine etki düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen, (Aktaş, 2018: 1-111) rehberlik öğretmenlerinin sahip oldukları mesleki algılar ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkileri (Aldemir, 2019: 1-98), kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinin lise öğrencilerinin kariyer hedeflerindeki rolünü (Atay, 2021: 1-104), otel mutfak çalışanlarının eğitim seviyeleri ve kariyer hedefleri arasındaki ilişkilerini (Denk, 2017: 1-189), örgütsel özdeşleşme, yenilikçi davranış ve kariyer hedefi kavramları arasındaki ilişkileri (Demirci, 2021: 1-76), kadın lisans öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerinde aile, dindarlık ve özgecilik değişkenlerinin rolünü Kılıç (2018: 1-124) inceleyen araştırmalar yapıldığı görülmüştür.

Kariyer tatmini ile ilgili olarak (Abele ve Spurk, 2009), kariyer planlaması ve kariyer keşfine yönelik (Rogers, Creed ve Glendon, 2008), kariyer engellerini konu alan (Lent ve ark., 2008), kariyer ilgilerini inceleyen (Kelly ve ark., 2009; Hirschi, 2010) ve kariyer geribildirimi (Creed ve ark., 2015; Hu ve ark., 2016), kariyer dışında ise öz-yeterlik ve sonuç beklentilerini konu alan (Kelly ve ark., 2009), öz-saygı (Chiu, 1990; Patton, Bartrum ve Creed, 2004), sosyal destek ve çevre (Lent ve ark., 2008; Hirschi ve Vondracek, 2009) gibi farklı değişkenler ile ilişkilerinin araştırıldığı çalışmaları görmek mümkündür (Atay. 2021: 44).

Ulusal düzeyde yapılan çalışmalara bakıldığında; kariyer hedeflerinin oluşumu ve belirlenmesini etkileyen faktörler üzerine yapılan çalışmalar, özellikle aile, sosyal çevre ve eğitim kurumlarının önemine vurgu yapmıştır. Kadınların kariyer hedefleri ise toplumsal cinsiyet rolleri, evlilik planları ve akademik hedefler gibi değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Literatüre bakıldığında uluslararası düzeyde yapılan araştırmalarda; kariyer hedefleri ile özsaygı, iyimserlik, kişilik özellikleri ve sosyal destek gibi psikolojik faktörlerin ilişkisi ele alınmıştır.

Bu tez çalışmasında ise üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde farklılaşmalara neden olabilecek çok sayıda demografik değişken ve bu değişkenler bakımından üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde farklılık olup olmadığı, bu hedeflerin oluşumunda etkili olan bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerin rolü ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Hem bireysel hem de toplumsal düzeyde farkındalık yaratılması amaçlanmıştır. Kadınlar özelinde de kariyer hedeflerine yönelik engeller bireysel ve toplumsal uyum açısından ele alınmaya çalışılmıştır. Kariyer planlama ile kariyer hedefi belirleme arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde farklılıklara neden olabilecek tüm muhtemel bireysel faktörlerin belirlenebileceği ve literatüre katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Tez çalışmasının birinci bölümünde, kariyer kavramı ana başlığı altında kariyerin tanımı ve önemi açıklanmıştır. Kariyer, çalışanın bir işte veya meslekte çalışmaya başladığı andan itibaren bu sürecin sonuna kadar geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Kariyer sürecinde birey kendisi için belirlediği hedeflere uygun biçimde gerekli eğitimleri almakta, iş yaşamına adım atmakta, bir yandan iş deneyimi kazanırken bir yandan da kişisel ve mesleki anlamda kendini gerçekleştirmektedir. Bu bakımdan kariyer bireyin tüm yaşamını etkileyen bir süreç olması nedeniyle büyük önem arz etmektedir. Birey kariyer yaşamı boyunca çeşitli dönemlerden geçmektedir. Kariyer dönemleri; keşfetme-kendini tanıma, kariyer başlangıcı-kurma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma-emeklilik dönemlerinden oluşmaktadır. Bu dönemlerden her biri bireyin kariyerini planladığı ve bu planı adım adım uygulamaya çalıştığı bir süreç içermektedir.

Hedefler amaçlardır, elde etmek istediğimiz şeylerdir. Planlar ise araçlardır, onlara nasıl ulaşabileceğimizdir. Hedefe neden ulaşmak istediğimizi bilmek, hedefe zahmetsizce ulaşmamızı sağlayacak planlar yapmamıza yardımcı olacaktır. Böylece hedefler ve planlamalar yürümek istediğimiz kariyer yolunu görünür hale getirecektir.

Kariyer planlaması, bireyin kariyer planlarını oluşturduğu, kariyer hedeflerini belirlediği ve bu hedeflere ulaşabilmek için bir yol izlediği uzun bir süreçtir. Kariyer adımlarını doğru biçimde atabilmek ve kariyer sürecinin hangi döneminde hangi adımın atılacağına ve neyin yapılacağına karar vermek kariyer planlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer planlama süreci bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek ve

becerileri geliştirerek yaptığı işten tatmin olmasını, geleceği tahmin edebilmesini ve farklı hedefler belirleyebilmesini kolaylaştırmaktadır. Kariyer planlama hem örgütsel hem de bireysel planlama şeklinde kendini göstermektedir. Bireysel kariyer planlama sürecinde bireyin kendisini tanıdığı ve değerlendirdiği, kariyer imkânlarını ve fırsatlarını belirlediği ve hedeflerine uygun şekilde kariyer planını hazırlayarak uygulamaya geçtiği adımlar söz konusudur. Bu adımların sonuncusu ise bireyin kariyer planı ile ilgili geri bildirim sağlamasıdır. Kariyer planlama sürecinde bireyler yasal, sosyokültürel, ekonomik vb. birçok faktörden etkilenmektedirler. Birinci bölümün devamında, bireylerin kariyer seçimlerinin belirlenmesi ve hangi süreçlerden geçtiği konusunda çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilmiş teoriler ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, kariyer hedefi kavramı detaylı biçimde tanımlanmış ve kariyer hedefini etkileyen ve engelleyen faktörler incelenmiştir. Kariyer hedefi, genel olarak bireyin çalışma yaşamında ya da mesleğinde gelecekte hangi noktada olmak istediğini, bir bakıma bireyin iş yaşamı ya da mesleğindeki rotasını göstermektedir. Kariyer hedefleri bireylerin kişisel özellikleri, ilgileri, değerleri, becerileri ve çalışma yaşamlarındaki hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Kariyer hedefleri, bireylerin gerçekçi seçimler yapmalarını kolaylaştırmakta ve istenilen sonuçların elde edilme ihtimalini de arttırmaktadır. Birey tarafından ilgi alanları, duygular ve düşünceler gibi içsel unsurlar ve aile, sosyal çevre gibi dışsal unsurlar arasında dengeli biçimde oluşturulan gerçekçi kariyer hedefleri, bireyin motivasyonunu arttırmakta ve düşüncelerini netleştirebilmektedir. Ayrıca, bireyin kendini tanıyıp anlaması ulaşılma ihtimali yüksek kariyer hedefleri oluşturmasını ve çevre faktörünü göz önünde bulundurması ile hedeflediği kariyer planını uygulayabilmesini sağlamaktadır.

Bireyin kariyer hedeflerini etkileyen çevresel (sosyal) ve kişisel (psikolojik) faktörler ise ayrı bir başlık altında ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. İleri gelen bölümde bireylerin kariyer hedeflerini engelleyen bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler detaylı biçimde incelenmiştir. Üniversitede okuyan kadın öğrencilerin, çeşitli demografik faktörlere göre şekillenen kariyer hedeflerini oluştururken ve kariyer planlamalarını yaparken; iş yaşamında özellikle "kadınlar" bazında özelleşen bu mevcut kariyer engellerine karşı tedbirli olmaları, bu faktörleri gözeterek, bu faktörlere dikkat ederek hedeflerini

belirlemeleri ve kariyer planlama haritalarını da bu faktörleri gözeterek çizmeleri gerekmektedir.

Tezin sonraki bölümünde kariyer hedefleri ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara değinilmiştir. Araştırmanın yöntemi detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Araştırma kapsamında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerinde etkili olabilecek faktörler incelenecektir. Bu kapsamda kariyer hedeflerinde demografik ve bireysel değişkenlerin yarattığı etki gözlemlenecektir. Bu doğrultuda kariyer açısından kişilerin hedeflerini ölçmek amacıyla "Kariyer Hedefleri Ölçeği" kullanılacaktır.

Son bölümde, yapılan uygulama kapsamında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer hedeflerini etkileyen faktörlerin analizi ve bu analiz sonucunda ortaya çıkan bulguların yorumları yapılacaktır ve önerilere değinilecektir.

2. KARİYER KAVRAMI

2.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Türkçe'ye Fransızca "carrire" sözcüğünden çevrilen kariyer kavramı, Fransızcada meslek, diplomatik kariyer, meslekte aşılması gereken aşamalar, çalışma yaşamında tercih edilen yön gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğüne göre ise kariyer kavramı, bireylerin mesleklerinde zaman içerisinde çalışmayla elde ettikleri başarı, aşama, uzmanlık şeklinde ifade edilmektedir. Kariyer kavramı ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır ve bu tanımlardan bazıları şu şekilde sıralanmaktadır:

- Bireyin iş yaşamı süresince çalıştığı kurumdaki iş ya da işlere katılma durumudur.
- Bireyin iş yaşamı boyunca işinde elde ettiği deneyimlerdir.
- İş yaşamında üst kademelere yükselme, başarılı olma ve yaşam boyunca sahip olunan deneyimlerin tamamıdır.
- Bireylerin çalışma yaşamında sahip oldukları değer, yaklaşım ve güdülerin yönetim kademelerinde meydana getirdiği değişimdir.
- Bireyin bir hedefe sahip olması ve bu hedefe yönelik olarak ilerlemesi, para kazanması ve sonucunda sorumluluk üstlenerek içerisinde yer aldığı toplumda ve iş yaşamında kendini kabul ettirmiş, güçlü, saygın bir konuma sahip olmasıdır.
- Bireyin iş yaşamı süresince herhangi bir iş konusunda sürekli biçimde ilerlemesi, deneyim, bilgi ve beceri sahibi olmasıdır.
- Bireyin, para, statü, güç ve saygınlık elde etmek amacıyla iş yaşamında ilerlemesidir.

Kişinin çalışma hayatı boyunca elde ettiği deneyim ve başarılar kariyerini meydana getirmektedir. Kariyer, kişinin sadece iş yaşamını değil, iş dışı yaşamını ve rollerini de kapsamakta, ailesini, alışkanlıklarını ve toplumdaki statüsünü de içermektedir. Kariyer kavramı bireyin sadece belirli alandaki faaliyetleri veya çalıştığı örgütteki işini değil bütün iş yaşamı boyunca edindiği mesleki tecrübeleri de kapsamaktadır (Uzkurt, 2019: 29).

Sarıcı (2020: 6)'ya göre kariyer, bireyin aktif iş yaşamı boyunca yaptığı işlerde uzmanlaşması ve bunun sonucunda yükselmesi, deneyim kazanması, örgüt içerisinde ilerlemesi ve elde ettiği iş başarılarının toplamıdır.

Kariyer kavramı, 16. yüzyıldan itibaren devlet memurluğu ile birlikte ortaya çıkarak gelişim göstermiş ve 1970'li yıllardan itibaren modern anlamda incelenmeye başlanarak iş yaşamının merkezinde yer almaya başlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 77). 16. yüzyıldan sonra bilimsel anlamda da incelenmeye başlanan kariyer kavramı iş dünyasında ilk kez Anna Roe tarafından yazılan "Meslekler Psikolojisi" isimli kitapta vurgulanmıştır. Sonraki yıllarda da çeşitli yazarlar tarafından kariyer kavramının kullanıldığı görülmüştür. Kariyer kavramı en basit ifadeyle kişinin iş yaşamı boyunca gerçekleştirebileceği görevler dizisidir. Geleneksel anlamda kariyer kavramı sadece yöneticiler için ya da profesyonellik anlamında kullanılırken günümüzde örgütlerde çalışan tüm iş görenler için kullanılmaya başlanmıştır. Kariyer kavramı, bir iş görenin çalıştığı iş veya faaliyet alanında sürekli biçimde ilerlemesini, tecrübe ve beceri kazanmasını, daha çok para kazanmasını, daha fazla sorumluluk üstlenmesini, statü ve saygınlık elde etmesini ifade etmektedir. Kariyer kavramı ile ilgili tanımların çoğunda ilerleme, gelişme, iş yaşamında birbiri ardına gerçekleştirilen işler, bu işler ile ilgili olarak sahip olunan tutum ve davranışlar, dikey ilerleme, bilgi ve beceri kazanımı gibi ortak noktalar bulunmaktadır (Kır ve Er, 2017: 15).

Kariyer kavramının ilk kez ortaya çıktığı tarih 1937 yılıdır ve kavram, Amerikalı sosyolog Hughes tarafından yapılan tanımlamayla literatürde yer almıştır. Hughes kariyer kavramını şu şekilde ifade etmektedir: "*Toplumumuzda kariyerler genellikle sadece işler açısından ele alınmaktadır. İşler, kişinin, kurumsal yapıdaki can alıcı bağlantılarıdır. Ancak kariyer, sadece iş hayatındaki profesyonel başarıların bir sıralaması olarak görülmemelidir. Kişinin yaşamında önem teşkil eden başka hususlar da vardır. Bir meslekte kariyer sahibi olmak kadar bir hobide de kariyer sahibi olunabilir* "(Barley,1989: 46).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise 1956 yılında Anna Roe tarafından kariyer kavramı üzerine araştırmalar yapılmış ve sonraki yıllarda çeşitli araştırmacılar tarafından kariyer kavramının farklı yönleri ele alınmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika ve diğer endüstrileşmiş ülkelerdeki ekonomik alandaki beklenmeyen gelişmeler mevcut örgütlerin büyümesine, yeni örgütlerin ortaya çıkmasına ve bu yolla insan sermayesi ihtiyacının artmasına neden olmuştur. Bu süreç bireylerin kariyerlerinin tek bir örgüte bağlı olduğu örgütsel kariyer kavramının ortaya çıkışına yol açmıştır.

1990'lı yıllardan sonra küreselleşmenin yoğunlaşmasıyla birlikte örgütler etkin biçimde faydalanabilecekleri çalışanlar, bireyler ise ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri örgüt arayışına yönelmişlerdir. Örgüt ve iş gören arasında işe yönelik sözleşmeler ön plana çıkmaya başlamış ve kısa dönemli, performansa yönelik ve kolay iptal edilebilen sözleşmeler tercih edilmeye başlanmıştır. Örgütsel sınırları aşan, çalışanın tek bir işte çalışmak zorunda olmadığı yeni bir kariyer yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, kariyerde başarı elde etmenin yolunun sadece mesleki statü ve yüksek performansa bağlı olmadığı, iş dışında ilişkiler kurmanın ve sosyal etkinliklerde bulunmanın da gerekli olduğu benimsenmiştir. Bu durum örgüt odaklı kariyer anlayışının yerini birey odaklı kariyer anlayışının almasına yol açmıştır (Koca, 2009: 8).

Kariyer, bireyin iş yaşamındaki eylemlerinin, sorumluluklarının, tutum ve davranışlarının gelişmesi, giderek daha çok sorumluluk üstlenmesi ve ödül elde etmesidir. Hayatının büyük kısmını çalışarak geçiren insanoğlu yaşamını ve geleceğini planlayabilmek için mesleki anlamda hangi konumda olduğunu ve hangi hedefe yöneldiğini belirlemek zorundadır. Bu bakımdan kariyer, kişinin hayatı boyunca kendisini geliştirmesini gerekli kılan bir sistemdir. Kariyer kavramı, günümüz örgüt yapılarında çoğunlukla ilerleme ve iş yaşamında yükselme anlamında kullanılmaktadır ve aşağıdaki gibi farklı şekillerde de tanımlanabilmektedir:

- Kariyer, bireyin işiyle ilgili olarak hayatı boyunca edindiği deneyimlerdir.
- Kariyer, bireyin bir iş ya da pozisyona başlangıç yapması, yaşamını üretken olduğu yıllarda geliştirmesi ve genellikle çalışma hayatının sonuna kadar devam ettirmesidir.
- Bireyin çalışma hayatı süresince izlemesi gereken bir dizi faaliyet ve çalışma alanıdır.
- Bir kişinin hayatı boyunca yaptığı işlerin tümüdür (Bayındır, 2019: 34-35).

Genel anlamda tanımlandığında kariyer, bireyin iş yaşamı süresince herhangi bir iş dalında ilerlemesi, deneyim sahibi olması, bilgi ve beceri kazanmasıdır. Kariyer kavramının günlük yaşamda ilerleme, meslek, iş yaşamı, iş ile ilgili üstlenilen roller, iş deneyimleri, mesleki başarı gibi anlamlarda kullanıldığı da görülmektedir (Demirci, 2021: 24).

Kariyer, her bireyin iş yaşamında ön plana çıkan bir unsurdur ve bireyler yanında örgütler tarafından da planlanması ve yönetilmesi gereken bir süreçtir. Bireyin yaşam

boyu yaptığı işler toplamı olarak tanımlanan kariyer kavramı ile ilgili olarak yapılan diğer tanımlamalardan bazıları da aşağıdaki gibidir:

- Yapılan işler dizisi,
- Bir yaşam tarzı meydana getiren mesleki ya da diğer faaliyetler,
- İş yaşamında hedefler ve sonuçlar şeklinde kendini gösteren bir deneyimler süreci,
- Meslek.

Kariyer kavramı, bireyin sadece çalışan olarak üstlendiği rolle değil hayatı boyunca üstlendiği çocuk, eş, vatandaş, öğrenci olma gibi birçok peş peşe rollerle de ilgilidir. Bireylerin kariyerlerinin önemli bir kısmı iş yaşamında gerçekleşmektedir ancak iş dışındaki serbest zamanlarda gerçekleştirilen etkinlikler de kariyerin önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Kariyer gelişimi boyunca gerçekleştirilen her faaliyet para karşılığı yapılmayabilmekte ve kişinin toplumsal konularda, ücretsiz yaptığı hizmetler de söz konusu olabilmektedir (Kılıç, 2018: 5,6).

Kariyer, belirli bir meslekte gelişme ve bireyin çalıştığı örgüt içerisinde sürekli yükselmesidir. Kariyer, bireyin yaşamı boyunca içerisinde yer aldığı pozisyonlar zinciridir. Kariyer hakkındaki ayrıntılı başka bir tanıma göre; kariyer, bireyin karar verdiği çalışma çizgisinde üst kademelere doğru ilerlemesi, daha yüksek ücret, daha yüksek statü ve daha fazla sorumluluk elde etmesi ve prestij sahibi olmasıdır. Psikolog bakış açısıyla kariyer, kişinin bireysel yaşam süreci boyunca yaptığı iş ile ilgili ardışık pozisyonlara sahip olmasıdır. Bir kişinin çalışabildiği sürece herhangi bir çalışma alanında aşama aşama ve devamlı biçimde ilerlemesi, tecrübe ve beceri kazanmasıdır. Kariyer kavramıyla ilgili tanımlar incelendiğinde bazı ortak noktalara sahip oldukları görülmektedir. Örgüt, aile, çevre ve yaşam şartları gibi etmenler de kariyeri etkilemekle birlikte kariyer tanımlarının en önemli ortak noktası bireyi konu edinmeleridir. Bireyin istek ve hedeflerinin bir sonucu olarak kariyer süreci gerçekleşmektedir. Tanımlardaki ortak noktalardan bir diğeri ise kariyerin sürekli bir ilerleme, gelişme ve başarı içermesidir. Birey kariyer yolu boyunca deneyim kazanır, kendini geliştirir ve eksik gördüğü yönlerini tamamlamaya çabalar. Kariyer, sadece üst kademelerde çalışan bireyler için değil iş yaşamında herhangi bir rol üstlenen herkes için ve her kademe için geçerli bir süreçtir. Diğer bir ortak nokta, kariyerin iş yaşamında yer alan her yaş grubu için geçerli olmasıdır (Temi, 2008: 4,5).

Kariyer kavramının özellikleri dikkate alındığında aşağıdaki sonuçlara ulaşabilmektedir:

- Birey açısından bir gelişme meydana getirmektedir.
- Sadece bireyi ya da sadece örgütü ilgilendiren tek yönlü bir kavram değildir. Örgütlerin bireylerin kariyerleri üzerinde etki oluşturması yanında bireylerin de kendi kariyerleri üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olabilmektedir.
- Bireyin yaşamının her anını içine alan dinamik bir süreçtir (Denk, 2017: 68).

Ülkem (2019: 9)'e göre kariyer, kişinin iş yaşamı süresince yaptığı işler nedeniyle yer aldığı pozisyonları ifade etmektedir. Kişinin gelişim derecesini gösteren, ilerlemeyi öngören ve kurum içerisinde üst kademelere yükselme hedefini tanımlayan bir kavramdır. Kariyer kavramı, kişinin sergilediği bir dizi iş rolü sayesinde elde ettiği statüyü, görev yaptığı kurum veya organizasyonlarda ilerlediği yolu, çalışma yaşamında geçirdiği geniş zaman sürecini ifade etmektedir. Aynı iş kolunda görev yaparak o yönde ilerleme, iş yaşamı boyunca herhangi bir iş kolunda aşamalar halinde ve sürekli biçimde ilerleme kaydetme ve deneyim ve beceri kazanma şeklinde de ifade edilmektedir (Dilekçi ve Nartgün, 2020: 681).

Bir kişinin yaşamının herhangi bir döneminde sahip olduğu ve çalışan olarak üstlendiği rolleri de içeren tüm yaşam rollerinin gerekli kıldığı faaliyetlerin bileşimidir. Sadece bir meslek seçmek ya da bir mesleği uygulamakla sınırlı olmayan ve yaşam boyu devamlılık arz eden bir süreçtir. Kariyer kavramı kişinin mesleki görevleri yanında boş zamanlarında gerçekleştirdiği faaliyetleri ve toplum içerisindeki rollerini de kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2012: 98).

Kişinin iş yaşamında başarı merdivenlerini teker teker ve istikrarlı biçimde tırmanması şeklinde de tanımlanmaktadır. Kariyer, bireylerin yaşamlarındaki en önemli seçimlerden birisidir. Bir yaşam yolculuğu olarak da görülebilir. Kariyer, maddi getiriler yanında kişiye öz yeterlilik ve başarı duygusu da sağlamakta ve bireysel kimliğinin, toplumsal konumunun ve sosyal statüsünün oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Yanatma, 2019: 4).

Bireyin iş yaşamında herhangi bir alanda ilerlerken deneyim ve beceri kazanmasını, eylemlerini, üstlendiği sorumlulukları, tutum ve davranışlarını içermektedir. Kişinin bir işe sahip olması yanında sorumluluk, prestij ve saygınlık elde etmesi de söz

konusudur. Mesleki yaşamın devam ettirilebilmesi için ihtiyaç duyulan maddi gücün elde edilmesini de sağlamaktadır. Bir kişinin kariyeri, sadece iş yerinde gerçekleştirdiği görevleri değil üstlendiği role ilişkin beklentilerini, amaçlarını, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesini ve edindiği bilgi, beceri ve yetenekler sayesinde ilerleyebilmesini içermektedir (Çınar vd., 2014: 199).

Kariyer kavramı sadece bireyin yükselmesi, başarı elde etmesi, bir şeyler kazanması, ilerlemesi gibi dikey yönde hareketliliği ifade etmemektedir. Bireyin yaşamı boyunca yaptığı tüm işler de kariyer tanımı içerisinde yer almaktadır. Klasik yaklaşım kariyer kavramını daha çok örgüt içerisinde hiyerarşik olarak yükselme şeklinde ele almaktadır. İzlenecek kariyer yollarını örgüt belirlemekte ve birey kendisine sunulan bu yollardan ilerleyerek kariyerini geliştirmektedir. Ancak günümüzde bu kariyer tanımlamaları değişmiş ve küreselleşme, bilgi toplumu, teknoloji ve değişim kavramları da kariyer tanımında etkili olmuştur. Son zamanlarda kariyer, önemli ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenmekte ve örgütün bireye yönelik desteğini de ifade etmektedir. Bireyin sorumluluğunda biçimlenen, ayrıca örgütün de bu konuda bireyi desteklediği bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Pilavcı, 2007: 7).

Kariyer kavramı ile ilgili olarak dört farklı tanım üzerinde durulmaktadır: İlk tanımda kariyer kavramı, *ilerleme ya da gelişme* kavramlarıyla aynı kabul edilmiştir. Bu tanıma göre kariyer, bireyin iş yaşamı boyunca elde ettiği terfiler ya da bir üst kademeye yükselmesi anlamında kullanılmaktadır. Birey, bir şirkette veya örgütte sürekli biçimde terfi ederek üst kademelere yükselmekte ve maaş artışı elde etmektedir (Altunışık, 2010: 7,8).

Kariyer kavramını *meslek* kavramıyla benzer biçimde ele alan diğer tanıma göre ise ancak açık, belirgin bir ilerleme yönü olan doktorluk, avukatlık gibi belirli mesleklerde kariyerin söz konusu olabileceği vurgulanmaktadır. İşçi, memur, vasıfsız çalışan gibi meslekler ise kariyer değil iş olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte yöneticinin kariyerinden bahsedilebileceği gibi alt düzeylerdeki çalışanlar için de kariyerden söz edilebilmektedir (Erol, 2013: 5; Bursalı ve Kök, 2018: 49).

Üçüncü tanımda kariyer kavramı bireyin yaşamı boyunca sürecek bir *iş silsilesi* şeklinde ele alınmaktadır. Bireyin mesleği ya da çalıştığı işin hiyerarşik basamağı dikkate alınmaksızın yaşamı boyunca tarihsel sırayla yaptığı işler kariyer şeklinde tanımlanmaktadır. Dördüncü ve son tanımlamaya göre ise kariyer, bireyin yaşamı

boyunca işiyle ilgili olarak üstlendiği rol ve yaşadığı tecrübelerdir. Bireyin kişisel özelliklerinin bir sonucu olarak iş yaşamı boyunca elde ettiği deneyim ve çalışmaları, sahip olduğu duygular ve tutumlardır (Erol, 2013: 6; Çınar, 2015: 5).

Kariyer olgusunda temel unsur insandır. Bireyler iş yaşamında yer almaya başladıkları ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, umutlarına, arzularına ve belirledikleri gelecek planlarına uygun biçimde üst kademelere yükselmek ve başarılı olmak için çaba sarf etmektedirler. Kariyer, bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte genel olarak yaşamları boyunca ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlayan sosyal ve psikolojik özellikli bir kavramdır (Demirci, 2021: 24).

Kişinin kariyerinde belirli bir aşamaya gelmesi, psikolojik yönden olduğu kadar sosyal yönden de doyuma ulaşmasını sağlamaktadır. Kariyer, bireyin yaşamı boyunca sahip olacağı iş deneyiminin bir sonucu olarak bireysel hedefleriyle olduğu kadar örgütsel hedefleriyle de doğrudan bağlantılı olabilmektedir. Bireyin zaman içerisinde elde ettiği bilgi birikimi ve beceriler yaptığı işte somut hale gelmekte, ilgili alanda uzmanlaşmayı sağlamakta, iş deneyiminde artış ve iş ilişkilerinin gelişmesini beraberinde getirmektedir. Bireyin başarılı olma ihtiyacının bir sonucu olarak ortaya çıktığı için bu başarıya yönelik bir hedef belirlemeyi, hedeflere ulaşma azmini ve nihayetinde başarılı olmanın sağlayacağı tatmin duygusunu içermektedir.

Yukarıdaki tanımlar ve sınıflandırmalar incelendiğinde de bazı ortak noktaların var olduğu görülmektedir. Kariyer, bireylerin sadece mevcut durumda yaptıkları işi ve bulundukları konumu değil iş yaşamları boyunca yaptıkları tüm işleri, işler dizisini ifade etmektedir. Sadece yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme imkânı sağlayan işleri yapan kişilerle ilgili bir kavram değildir. (Koca, 2009: 7; Altunışık, 2010: 8).

Kariyer sözcüğü, yalnızca dikey hareketliliğin diğer bir deyişle örgütün üst kademelerine doğru yükselmenin neden olduğu iş değişiklikleriyle ilgili değildir. Birey, hiyerarşik basamaklarda yükselmeden, yani aynı işte ve hiyerarşik basamakta kalarak da çeşitli beceriler kazanabilir ya da mevcut becerilerini geliştirebilir (Çınar, 2015: 4).

Kariyer başarısının bireyin aldığı terfiler ve elde ettiği maddi kazançlarla ölçüldüğünü savunan görüşe göre çalışılan pozisyonların birbirleriyle ilişkili pozisyonlar olması ve dikey olarak ilerlemenin (yükselmenin) söz konusu olması gerekmektedir. Bununla

birlikte kariyer, sadece üst kademelere yükselme olanağına sahip olan kişileri tanımlamamakta, bütün çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri içermektedir. Kariyer sadece dikey olarak üst kademelere tırmanmayı değil, kişinin hoşlandığı çalışma alanlarına yönelmesini ya da birbiriyle ilgisi olmayan farklı işler yapmasını da tanımlamaktadır (Çetiner, 2014: 3).

Bulundukları pozisyondan memnun oldukları için üst kademelere yükselmek istemeyen ya da aynı statüye sahip olacakları farklı bir iş koluna geçiş yapan kişiler için de kariyer durumu geçerlidir. Örgüt yapısındaki değişiklikler ve hiyerarşik kademelerin azalması, çalışanların örgüt hiyerarşik basamaklarında üst kademelere yükselmelerini engelleyebilmektedir. Böyle bir durumda kişilerin üst kademeye yükselebilecekleri bir hiyerarşik merdiven olmayacağı için mevcut kademede çalışmaları da kariyer kavramı kapsamındadır (Bursalı ve Kök, 2018: 49).

Bireylerin kariyerinin sadece örgütler tarafından yönlendirildiği düşüncesi günümüzde yerini iş görenlerin de kendi kariyerlerini planlayabilecekleri ve denetiminde söz sahibi olabilecekleri düşüncesine bırakmıştır (Altunışık, 2010: 9). İnsanoğlunun farklı yaşlarda farklı ihtiyaçlara sahip olması farklı yaşlarda farklı kariyer beklentilerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle genç bir kişinin kariyer beklentilerinin orta yaşlı bir kişinin kariyer beklentilerinden farklı olması çok doğal bir sonuç olarak ortaya çıkacaktır (Çınar, 2015: 4).

2.2. Kariyer Kavramının Önemi

Kariyer, sadece bireyi ilgilendiren bir kavram değildir çünkü kariyer konusundaki bazı kararlar birey tarafından alınırken bazıları da bireyin çalıştığı örgüt tarafından ya da birey ve örgütün müşterek kararıyla alınmaktadır. Örgütler, bireylerin kariyerlerine yön vermede etki sahibidirler. Bireysel amaçlar örgüt amaçlarıyla uyumlu oldukça örgüt amaçlarını gerçekleştirmek birey açısından bir zorunluluk değil kendi hedeflerine ulaşmak anlamına da gelmektedir. Bu bakımdan ele alındığında kariyer kavramı hem birey hem de örgüt için önemlidir.

Kariyer kavramı, bireylerin yaşamlarının büyük kısmında söz konusu olması bakımından da önemlidir. Kariyer, bireyin ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan gelişmesini sağlaması yanında kendisinin ve sınırlarının farkına varmasını da sağlamaktadır. Kariyer, bireyin yaşamında ilk olarak maddi açıdan ve somut olarak

kazandırdıklarıyla kendini gösterir. Yapılan iş birey için bir ekonomik doyum kaynağıdır. Bu nedenle, bireyin bir kariyer fırsatına sahip olması önemli bir dışsal motivasyon kaynağıdır. Bireyin ideal ve arzu ettiği düzeyde bir yaşam sürdürebilmek, geleceğe yönelik planlar yapabilmek, beklentilerini karşılamak, güç ve statü sahibi olabilmek için kariyer basamaklarını hızla tırmanma ve kalıcı olma hedefine yönelmesi gereklidir. Bireyler para kazanma hedefi yanında boş zamanlarını değerlendirmek amacıyla kişisel ilgileri ve hobilerine yönelik olarak da çalışabilmektedirler. Diğer bir deyişle, iş yaşamında elde edecekleri kariyer kendilerine psikolojik doyum sağlayabilmektedir. Bu psikolojik doyum kişilik oluşumu ve gelişimi açısından etkilidir ve bireyin yaşamını anlamlı kılmaktadır. Bu nedenle, iş yaşamında bireye sağlanan kariyer fırsatı bir içsel doyum kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır (Aytaç, 2005: 50).

Bilgi düzeyi, deneyim, sosyal statüyü yükseltme isteği, alınan düşük ücret ve yapılan işten memnun olmama gibi faktörler bireylerde kariyer düşüncesinin ortaya çıkışına neden olmaktadır. Bu gibi faktörler, çalışılan örgütte üst kademelere doğru yükselme, iş ile ilgili farklı bir alana yönelme ya da emekli olma gibi tercihleri beraberinde getirmektedir (Aldemir, 2019: 20).

Kavramın temel bileşeni insandır. 1980'li yıllardan sonra iş dünyasının küreselleşmesiyle birlikte küçülen örgüt yapıları, dış kaynaklardan yararlanma, öğrenen örgüt yapıları, insan odaklı yönetim anlayışı gibi yeni yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Tüm bu yeni yönetim yaklaşımlarının temel sorunu entelektüel sermaye kaynağı olan insanın etkin şekilde daha iyi yönetilmesinin ve örgüte en üst seviyede katkı sağlamasının nasıl sağlanacağıdır. Bu nedenle çalışanların motive edilmeleri gereklidir ve onlara sunulan kariyer fırsatları önemli motivasyon araçlarından biri haline gelmiştir. Eğitim sistemlerindeki değişim ve gelişmeler yanında rekabet artışı ve hızlı değişimlerin neden olduğu bireyselcilik de kariyerin önemini arttırmıştır. Geçmişin sürekli çalışılacak bir iş bulma anlayışı yerini alternatiflere yönelmenin ağırlık kazandığı, çalışanların en iyi kariyer fırsatlarını sunan örgütleri tercih etmelerini beraberinde getirmiştir (Ersoy, 2007: 6,7).

Kariyer, bireyin kimliğinin, toplumdaki yerinin ve statüsünün oluşturulmasına katkı sağlayan önemli bir vasıtadır. Fizyolojik ve duygusal anlamda ihtiyaçlarının karşılanabildiğini fark eden birey kendini gerçekleştirme hedefine yönelik olarak

kariyerinde yükselmeyi ya da ilerlemeyi isteyecektir (Taşlıyan vd., 2011: 234). Kariyer, bireyin öz saygısının artmasını, aidiyet ihtiyacının giderilmesini ve içerisinde yaşadığı toplumun diğer bireyleriyle kolay biçimde ilişki kurabilmesini sağlamaktadır. Birey için bir işin ötesinde tüm yaşamını etkileyen bir kavram olması bakımından da önem arz etmektedir (Erol, 2013: 7).

Bireyin, yer aldığı toplum içerisinde bir konum ve statü sahibi olma isteği bu isteğe ulaşmanın en etkili yolu olarak kariyerin önemini arttırmıştır. Toplum tarafından benimsenen bir işe ve yeterli maddi kazanca sahip olma arzusu bireyin kariyerine odaklanmasına yol açmaktadır. Kariyer, bireyin sosyal, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılama ve beklentilerine ulaşma hedefine yönelik bir kavramdır. İş yaşamında hiyerarşik yapıda yükselme şeklinde tanımlanabileceği gibi bireyin çalıştığı sürece bilgi ve becerilerini arttırması ve bunları işine uygulaması ile ilgilidir. En önemli özelliği her durumda bireye başarı duygusu yaşatmasıdır (Torun, 2011: 6).

Bireyin kimliğinin oluşumunda, toplum içerisindeki konumunun ve pozisyonunun belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Her şeyden önce insanların yaşamlarında anlamlı bir hedef oluşturmaktadır. Bireyin iş yaşamı yanında iş dışındaki yaşamı ile ilgili rolleri de içermektedir. Bireyin kişisel özelliklerinin ön plana çıkartılması, iş ortamındaki iş makinaları dâhil her bir bileşenden bilgi edinilmesi, kariyer odaklı hedefler belirlenmesi ve hedeflere yönelik planlama yapılması söz konusudur. Örgüt açısından ise kariyerin önemi, ihtiyaç duyulan ya da duyulacak personelin örgüt içi ya da dışı kaynaklardan belirlenmesi, geliştirilmesi ve örgüte adapte edilmesini sağlamasıdır (Gümüş, 2021: 23,24).

Günümüz iş yaşamında bireyler zorunlu ihtiyaçlarını karşılama amacı yanında yükselme, kariyerlerinde ilerleme amacıyla da çalışmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların yükselme imkânı sağlamayan işlerden uzak durdukları ve terfi edebilecekleri işleri tercih ettikleri görülmektedir. Çalışanlarının kariyer hedeflerini dikkate alan ve çalışanlarına adil bir kariyer sistemi sunan örgütlerin nitelikli elemanlarını kaybetme riskini mümkün olduğu kadar azaltabildikleri kabul edilmektedir (Altunışık, 2010: 10). Bu nedenle kariyer sadece bireyler için değil örgütler için de oldukça önemli bir kavram haline gelmiştir.

2.3. Kariyer Dönemleri

Kişiler yaşamları boyunca çeşitli aşamalardan geçtiği için kariyer basamaklarının oluşturulmasında da yaşının ve çalışma sürecinin dikkate alınması gerekmektedir. Kariyer bireyler açısından belirli bir noktada başlama ve belirli bir süre sonunda inişe geçme ya da bitiş şeklinde kendini gösteren aşamalardan meydana gelir. Bireylerin ilgi alanları ve kişilik özellikleri kariyer davranışlarını etkilemekle birlikte içerisinde yer aldıkları kariyer aşaması ya da dönemi de davranışlarında etkili olmaktadır.

Bireylerin temel ve fiziksel ihtiyaçları, zihinsel özellikleri, cinsiyetleri, aile yapıları, ilgi alanları ve özsaygı gibi ihtiyaçları kariyerlerinde etkili olmakta ve özellikle orta öğrenimden itibaren kariyere yönelik hedefler belirlenmeye başlanmaktadır. Kariyer olgusu, kişilik gelişimiyle paralel biçimde çocukluk döneminden yetişkinlik dönemine doğru çeşitli aşamalardan geçmektedir. Kariyer dönemleri ile ilgili olarak bireyin çalışma süresini ve yaşını esas alan oldukça fazla sayıda model öne sürülmüştür. Modellerin ortak özellikleri; bütüncül bir anlayışı içermeleri, bireyin aile, iş ve kişisel gelişimlerini ön plana çıkarmaları ve her bir dönemin o dönemdeki görevin yerine getirilmesiyle tamamlanmasıdır (Sarıcı, 2020: 13).

Kariyer dönemleri temel olarak keşif, pekiştirme, sürdürme ve azalma şeklinde dört aşamadan meydana gelmektedir. İlk aşama olan *keşif aşaması*, bireyin eğitim sonrasında ilk işine başladığı dönemdir. Birey, bu aşamada ihtiyaçlarını, becerilerini ve yeteneklerini örgütün beklentileriyle uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. İkinci aşama olan *pekiştirme aşamasında* birey, çalışma ortamı ve görev yaptığı örgütün kendisinden beklentileri hakkında daha fazla bilgi edinmeye başlamıştır. Kişi, çalıştığı örgüt içerisindeki değerini ve liyakatini belirleme çabasındadır. Kariyerin *sürdürme* olarak tanımlanan üçüncü aşamasında birey genellikle örgüt içerisindeki yerini sağlamlaştırmış ve güçlü bir konuma yerleşmiştir. Örgüt ile arasındaki bağ giderek güçlenmeye başlamıştır. Bu nedenle mevcut işini ya da çalıştığı örgütü bırakıp başka bir iş ya da örgüte geçmeyi düşünmemektedir. Kariyerin *azalma aşamasında* birey artık emekli olmaya yakındır. Genellikle fiziki yaş zihinsel yaşla uyumlu değildir, birey örgütün beklentisinin ötesinde katkılar sağlama isteğine ve imkânına sahiptir. Kariyer aşamalarını keşif, kuruluş, devamlılık ve çözülme şeklinde benzer biçimde ele alan "Kariyer Gelişim Modeli" aşağıdaki tabloda açıklanmıştır (Erol, 2013: 11,12).

Kariyer Aşamaları				
	Keşif	**Kuruluş**	**Devamlılık**	**Çözülme**
Gelişimsel görevler	-İlgi alanlarının, kişi ve iş arasındaki uyumun belirlenmesi	-İlerleme, büyüme, hayat tarzı oluşturma	-Başarılara sıkıca sarılma ve yeteneklerin geliştirilmesi	-Emeklilik planı, iş yaşamı ve iş dışındaki yaşam arasındaki dengenin değişmesi
Faaliyetler	-Yardım etme, öğrenme, yönlendirmeleri takip etme	-Bağımsız katkıda bulunma	-Eğitim verme, sponsorluk geliştirme, yönlendirme	-İşten yavaşça çekilme
Diğer personelle ilişkiler	-Çırak/Acemi	-İş arkadaşı	-Danışman	-Sponsor
Yaş	30'dan az	30-45 yaş	45-60 yaş	61'den yukarı
İşteki Yıllar	2 yıldan az	2-10 yıl	10 yıldan fazla	10 yıldan fazla

Tablo 2. 1. Kariyer Gelişim Modeli

Kaynak: Erol, 2013.

Çeşitli araştırmacılar tarafından incelenen kariyer aşamaları aşağıdaki bölümde daha ayrıntılı biçimde açıklanmıştır.

2.3.1. Keşfetme-Arama-Kendini Tanıma (25 yaş altı)

Bu kariyer dönemi, bireyin doğumundan 25 yaşına gelişine kadar geçen süreyi içermektedir. Birey, öğretmeni, arkadaşları, ebeveynleri, televizyon vb. kitle iletişim araçlarından, sosyal medyadan ve yaşadığı toplum içerisinde gördüğü ve oynadığı rollerle başlayan kariyer tercihlerine yönelmekte ve alternatifleri değerlendirmeye başlamaktadır. Birey, bu kariyer keşif döneminde bireysel gözlemleri sonucunda meslek seçimine yönelmekte ve ileride kendisini geliştirebileceği, yeteneklerine uygun, iyi bir kazanç sahibi olabileceği, severek çalışabileceği ve mutlu olacağı mesleği seçmeyi hedeflemektedir. Bu dönemde, ileride yapmak istedikleri işi ya da sahip olmak istedikleri mesleği belirlemiş olsalar bile sonraki yıllarda bu kararları değişebilmektedir. İş yaşamına başlayan bireyler için de benzer durum söz konusudur. İş yaşamına başlayan kişilerin aynı örgütün farklı bir bölümünde ya da farklı bir örgütte çalışmaya devam ettikleri görülebilmektedir (Açıkgöz, 2019: 9).

Keşfetme ya da kendini tanıma evresinde bireyin kendisi için en uygun mesleği seçmesi ve o mesleğe uygun eğitim alması iş yaşamı açısından oldukça büyük bir ilk adımdır. Ebeveynleri, kişilik yapısı, yetenekleri, sosyal çevresi, ilgi alanları ve hatta

yaşadığı yer bile kariyer seçiminde önemli ölçüde etkili olabilmektedir (Demirci, 2021: 25).

Bu dönemdeki bireyler eğitimleri ve iş deneyimleri yoluyla kariyerlerini keşfetme fırsatları aramaktadırlar. Keşif dönemini yaşayan bireyler kendilerini ve dünyayı tanıma ve yeni deneyimler ve bakış açıları deneme ve arama sürecine girmektedirler. Keşif döneminde bireyler kariyer seçimlerini daraltarak daha belirgin hale getirme, meslek seçimine yönelme ve sonraki süreçte eğitim, öğretim ve çalışma yoluyla bu hedefleri gerçeğe dönüştürerek hayata geçirme çabasına girişmektedirler. Keşif süreci, bireylerin ergenlik döneminde genel kimlik oluşturmaları ve meslek duygusu geliştirmeleri konusunda kritik öneme sahiptir. Bu dönem bir bakıma bireylerin kariyer hedeflerini belirledikleri dönemdir ve bu dönemdeki kimlik gelişimi ve mesleki karar verme, güçlü bir benlik duygusuyla da ilişkilidir (Sarıcı, 2020: 14).

Bireyler bu aşamada ilgilerini çeken konuları ve bireysel özelliklerine daha uygun olan işleri belirlemeye çalışmaktadırlar. Kariyer hedefleri ve planlarına uygun biçimde çevrelerinden ve deneyim sahibi kişilerden meslekler ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi almaya yönelmekte ve seçtikleri alanda eğitim ve öğretim almaya karar vermektedirler (Aksoy, 2020: 8,9). Bireyler bu aşamada güçlü yönlerini ve zayıf yönlerini, yeteneklerini ve ilgi alanlarını keşfetmekte, başarılı olabilecekleri iş alanını bulmaya ve kariyerleri ile ilgili olarak uygun, gerçekçi bir amaca yönelmeye çalışmaktadırlar (Güner, 2018: 60).

Keşfetme döneminde birey öğrenim gördüğü süreç içerisinde kariyeri hakkındaki gelecek planlarını yapmaya başlamaktadır. Kariyeri hakkında alternatif planlar yapması yanında kendisini kanıtlama, içerisinde bulunduğu çevreye kabul ettirme çabasına da girişmektedir. Kariyer tercihinde ailenin ekonomik durumu, güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçlar gibi unsurlar bireyi yönlendirmektedir. Bireyin öncelikli tercihi gelecekte rahat hissedebileceği, iyi kazanç elde edeceği, mutlu olacağı ve severek yapabileceği bir meslek belirlemek ve kariyer yolu çizebilmektir (Vural,2015: 43). Ailesi, sosyal çevresi ya da öğretmenlerinin yönlendirmesiyle okul seçimi yapmaktadır. Sonraki aşama yükseköğrenimi tamamlayıp iş yaşamına adım atmaktır (Herdem, 2020: 3).

2.3.2. Kariyer Başlangıcı-Kurma (26-35 yaş) – Erken Kariyer

Kariyerin ilk yılları olarak kabul edilen bu dönem bireyin farklı kaynaklardan iş aramaya başladığı, işe yerleştiği, iş ile ilgili bilgi ve yetenek edindiği, işi öğrendiği ve gerek akranları gerekse de iş arkadaşları tarafından kabul edildiği genellikle en az beş yıllık bir süreçtir. Birey genellikle ilk işini ve çalışacağı örgütü seçtiğinde gerçekçi olmayan beklentiler içerisine girebilmektedir. İşe ilk girişte bu fark edilemese bile zamanla anlaşılmaktadır (Açıkgöz, 2019: 9).

Birey, kariyerinin başlangıcında yaptığı işin kendisine uygun olup olmadığı konusunda bir değerlendirme yapmalıdır. Yetenek ve becerileri ile örgütün kendisine kazandırdıkları arasında bir kıyaslama yapmakta ve beklentilerinin karşılanması durumunda o örgütte çalışmaya devam etmektedir. Aksi durumda ise beklentilerini karşılayacak farklı bir işe yönelebilmektedir (Demirci, 2021: 25).

Bu dönem genellikle ilk kariyer evresi olarak da adlandırılmaktadır ve temelde iki aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar, bireyin iş ile ilgili çevreyi ve işlerin nasıl yapıldığını anlayarak kendisini kabul ettirmesi ve iş yaşamında başarı elde etmesidir. Otuzlu yaşların özellikle kadınların kariyerlerinde daha büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. Çünkü bu kariyer döneminde kadınların evlenip aile kurmaları ve çocuk sahibi olmaları nedeniyle iş-aile çatışması yaşayabildikleri gözlenmiştir (Kuyubaşı, 2019: 28).

Birey, kurma evresinde kariyer hedeflerini oluşturduktan sonra bu hedeflerine ulaşmak amacıyla harekete geçmektedir. Kariyer başlangıcı aşamasının temel özelliği belirsizlik içermesidir. Birey iş arama ve işe girme aşamalarından sonra girdiği işte belirli bir konum edinmeye çalışırken bir yandan da kendini kanıtlamaya çalışmaktadır. Bu aşamadaki en büyük sorun bireyin beklentileriyle örgütün beklentilerinin ya da örgütsel gerçeklerin uyuşmamasının neden olduğu "gerçek şoku" dur. Kariyer başlangıcındaki önemli sorunlardan biri de bireyin hata yaparak, hatalarından öğrenerek ve sorumluluk üstlenerek kendini kanıtlamaya çalışmasıdır. (Vural, 2015: 10; Acuner, 2016: 9).

Kariyerin bu evresinde birey, iş yaşamında yer almaktadır ve bir önceki evre olan keşfetme evresinden farklı olarak artık başarılı olma, saygınlık sahibi olma ve özerklik gibi beklenti ve hedeflere sahip olmaktadır. Bu dönemde bireyin sergilediği

özelliklerden bazıları mesleki açıdan ilerleme, sorumluluk üstlenme, terfi edebilme ve bağımsız biçimde kararlar alabilmektir. Birey bulunduğu konumu ve geçmişini dikkate alarak atılım yapma, ilerleme, gelişim gösterme isteği sergilemektedir (Akdoğan, 2014: 12).

Kurma döneminde bireyler, işe başladıkları örgüte daha iyi nasıl uyum sağlayabileceklerini ve işlerini nasıl daha verimli biçimde yapabileceklerini öğrenmektedirler. Bu dönemin en önemli özelliği bireyin meslek seçimini doğru yapıp yapmadığını değerlendirmesidir. Bireyde endişeli bir ruh hali, belirsizlikler, statü ve başarıyla ilgili problemler ortaya çıkabilmektedir (Aksoy, 2020: 9).

Kariyer başlangıcı evresinde birey en üretken dönemindedir ve son derece hızlı biçimde kariyer gelişimi gerçekleşmekte ve sorumluluk üstlenmeye başlayarak kendini ispatlama çabasına yönelmektedir. Bağımsız biçimde karar almaya ve örgüt amaçlarına uygun biçimde yeteneklerini kullanmaya başlamaktadır. İdeallerine uygun biçimde eğitim almaya çalışan birey çalışma yaşamında gerçeklerle yüz yüze geldiğinde gerçekler ve idealleri arasında çatışma yaşamaktadır (Sarıcı, 2020: 14,15).

Güner (2018: 60)'e göre bu aşama parçaları birleştirme yani kariyeri kurma aşamasıdır. Bu aşamada birey kendi çabasıyla iş aramakta, işi bulmakta, işe yerleşmekte ve işte ilerlemeye çalışmakta, işi öğrenerek çevresinde saygınlık kazanmaya başlamaktadır. Kariyer basamaklarında hızla ilerleme ve sorumluluk alma söz konusu olmaktadır.

2.3.3. Kariyer Ortası (36-50 yaş)

Bu dönemde birey, kurma aşamasındaki çabası sonucunda kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmış ve işine dair kimlik sahibi olmuştur. Bu dönem bireylerin bir yandan bulundukları statüyü korudukları ve bir yandan da değişen koşullarla birlikte gelişimlerini sürdürdükleri bir dönemdir. Öğrencilikten çıkarak ustalığa geçilmiştir. Saygınlık, başarı ve bağımsızlık gibi ihtiyaçlar daha fazla ön plana çıkmakta, sorumluluk almaya, bağımsız karar vermeye ve inisiyatif kullanmaya fırsat veren işlere yönelme isteği ortaya çıkmaktadır. Bireylerin olgunluk dönemi olarak da ifade edilebilen bu evrede birey kariyerinde belli bir noktaya gelmiştir, statüsü sağlamlaşmıştır ve liderlik yapma davranışları daha fazla ön plana çıkmaktadır (Aksoy, 2020: 9). Bireyin kariyerinde sahip olduğu pozisyon artık daha sağlamdır.

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları gibi temel ihtiyaçlarının önemi azalmaya saygınlık, başarı ve özgürlük gibi ihtiyaçlarının önemi artmaya başlamaktadır (Sav, 2008: 19).

Bireyin kariyer başlangıcı ya da kurma aşamasındaki çabaları artık belli bir noktaya ulaşmış ve birey yaptığı işte uzmanlaşmıştır. Bu nedenle, çaba harcayarak kazandığı pozisyonları daha rahat elde tutmakta ve daha fazla sorumluluk üstlenmektedir (Solmaztürk, 2017: 78). Bu dönem bireyin kariyer yaşamında önemli bir zaman dilimini içermektedir. Birey açısından bu dönem kariyerinin en verimli dönemidir. İş tatmini ve kariyer basamağında en üst seviyededir, tam anlamıyla mesleğini eline almıştır (Herdem, 2020: 4).

Bu dönem bireyin performansının daha fazla değerlendirildiği, örgüt içinde en aktif ve en etkili olduğu dönemdir. Kendini geliştirmiş, yetenek ve kapasitesinin farkına varmış olan kişiler bu dönemde terfi etme ya da başarılarının ödüllendirilmesi beklentisi yaşamaktadırlar (Demirci, 2021: 25).

Kariyer ortası evresi bireyin çıraklık evresinden ustalık evresine geçiş yaptığı dönem olarak kabul edilmektedir. Bu evrede birey, işinde söz sahibi olmuş, yaptığı işler, üstlendiği görevler ve sorumluluklar artmış ve işinde uzmanlaşmıştır (Vural, 2015: 11).

Bu aşamadaki birey, geçmiş yıllar boyunca elde ettiği kariyerini korumaya çalışmaktadır. Temel önceliği saygınlık ve başarıdır. Bu kritik evrede bireyler ya kariyerlerinde sürekli biçimde ilerleyerek mentorluk kademesine yükselmekte ya da kariyer platosu sürecine girmekte, kariyerlerinde durgunluk yaşamaktadırlar. Bireyin sürekli olarak aynı işi yapması platonun devam etmesine neden olabilir, bu nedenle farklı iş alanlarına geçiş yaparak bu kısır döngüyü ya da durgunluğu ortadan kaldırması önerilmektedir (Güner, 2018: 61).

Kariyerinde gerileme aşamasına geçtiğini hisseden birey orta yaş krizi yaşamaya başlamaktadır. Teknolojik gelişmelere ve değişimlere ayak uyduramaması halinde performansta düşüş kendini göstermeye başlamaktadır. Örgütte kendisine verilen önemin gittikçe azalmaya başladığını düşünen bireyin örgüte olan katkısı azalmaktadır. Bireyin ilgi alanları değişmeye başlamakta ve ikinci kariyer planları geliştirilmektedir. (Açıkgöz, 2019: 10).

Kariyer ortası dönemde birey kariyer başlangıcı evresinde belirlediği hedeflerini gözden geçirmekte, gerekli ise üzerinde değişiklikler yapmakta ve orta yaş dönemindeki yaşantısına uygun kararlar almaktadır. Kariyerinin ileri evresinde ise etkili bir emeklilik planı hazırlamak için çalışmalara başlamaktadır (Acuner, 2016: 10).

2.3.4. Kariyer Sonu (51-65 yaş)

Kariyer sonu evresi bireyin kariyer sürecinin en uzun dönemi olan 51-65 yaş arasını kapsamaktadır. Bu evrede birey kariyer yaşamının sonlarına gelmiştir. Fiziksel anlamda yaşlanmasıyla birlikte öğrenme yeteneği yavaşlamakta ancak kazandığı deneyimler ve kariyeri boyunca elde ettiği bilgi birikimiyle artık öğretici konumuna geldiği görülmektedir. Birey, performansının ve hareket yeteneğinin azaldığını fark ettiği için mevcut işine ve kendisine odaklanmaktadır. Kariyeri durgunluk sürecine girebilmekte ve iş yaşamına olan ilgili azalmaya başlamaktadır (Açıkgöz, 2019: 10). Kimi bireyler bu dönemde artık kariyerlerinin en üst seviyesine ulaşmışlardır. Aynı işi uzun zamandır yapmanın etkisiyle motivasyon kaybı yaşandığı görülebilmektedir (Bayındır, 2019: 38).

Seçtiği kariyerde ustalık seviyesine ulaşan bireyin yaşının neden olduğu fiziksel dezavantajlara sahip olduğu görülebilmektedir. İş ile ilgili performansı düştüğü için emekliliğe hazırlanmaya, ailesiyle daha fazla zaman geçirme planları yapmaya başlamaktadır. Kariyerinde yükselebileceği bir üst kademede kalmaması ve rekabetin mevcut olmaması nedeniyle kariyerinde durgunluk yaşamaya başlamakta ve genç çalışanlara usta, öğretici, mentor gibi rollerle örgütteki görevine devam edebilmektedir (Herdem, 2020: 5; Güner, 2018: 61; Demirci, 2021: 26).

Bu evre, kariyerin en uzun dönemidir. Kariyer yaşamının sonlarında olan birey bir kariyer beklentisine sahip değildir ve genelde örgütteki en deneyimli çalışan konumundadır. Kişiler deneyimlerini ve sahip olduğu bilgi birikimini diğer çalışanlara iletmekte ve emekliliğe dair planlar yapmaktadır. Kariyerin önceki dönemlerinde elde edilebilen kazanımları korumak ise temel amaç olmaktadır (Aksoy, 2020: 10; Sarıcı, 2020: 18).

2.3.5. Azalma-Emeklilik (66-75 yaş)

Kariyer dönemlerinin son aşamasıdır ve birey artık kariyerinde gerileme sürecine girmiştir. Bireyin sağlığının, psikolojisinin ve bedensel fonksiyonlarının gerilediği dönemdir. Birey işten uzaklaşmaya, kimi zaman da kendini boşlukta hissetmeye başlamaktadır (Solmaztürk, 2017: 79).

Kariyerin bu dönemi çözülme aşaması olarak da tanımlanmaktadır. Kariyerin sona erdiği bu dönemde bazı kişiler emeklilik planı yaparken, bazıları çalıştıkları örgütten ayrılmadan danışmanlık, koçluk gibi işler yapmakta ve bilgi birikimlerini, deneyimlerini örgüt çalışanlarına aktarmaktadırlar. Kariyerin emeklilik dönemi, bireyin hayatında yeni kariyer rotalarının belirlendiği, yeni hedeflerin ortaya çıktığı ve yeni rollerin oluşturulduğu bir dönemdir (Açıkgöz, 2019: 11). Bu dönemde bireyler, çalıştıkları dönemde zaman ayıramadıkları ilgi alanlarına ve hobilerine yönelebilmekte ya da yine mevcut örgütte veya iş yaşamında çalışmaya devam edebilmektedirler (Aksoy, 2020: 10).

Emeklilik ya da azalma olarak adlandırılan bu kariyer döneminde bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalmakta, emeklilik döneminde yapılacaklar düşünülmeye başlanmaktadır. Genellikle birçok kişi ve özellikle iş yaşamında sevmediği bir işi yapmak zorunda kalan kişiler psikolojik anlamda yorgun hissetmeleri nedeniyle bu dönemde çalışmayı tercih etmemektedirler. İş yaşamından uzak durarak kariyerlerini sonlandıran kişiler iş dışı aktiviteler ve hobilerle ilgilenme isteğine sahiptirler. Bu nedenle bu dönem "dinlenme dönemi" olarak da adlandırılmaktadır (Vural, 2015: 12).

Emekliliği yaklaşan bireylerin işleriyle ilgili sorumluluk ve yükümlülükleri kariyerleri ile birlikte daha da azalmaktadır. Emeklilik; kimi çalışan için kariyerlerinin son bulması iken kimileri için ise şok halidir. Gerçekte emeklilik bireylerin kariyer süreçlerinde yeni kariyer yollarının ve hedeflerinin başlangıcı sayılabilmektedir. Bu süreçte kişi, iş yaşamındaki temposundan dolayı zaman ayıramadığı hobilerini gerçekleştirebilmektedir (Sav, 2008: 21).

Kariyer dönemlerinin son aşaması emekliliktir. Çalışanın, yasaların gerektirdiği çalışma süresini tamamladıktan sonra aktif iş yaşamının sona ermesi emeklilik olarak tanımlanmaktadır. Bu sürecin iyi planlanıp yönetilmemesi halinde düzenli ve dinamik iş yaşamından aniden kopmak bireyin kendisini boşlukta hissetmesine, yararsız ve

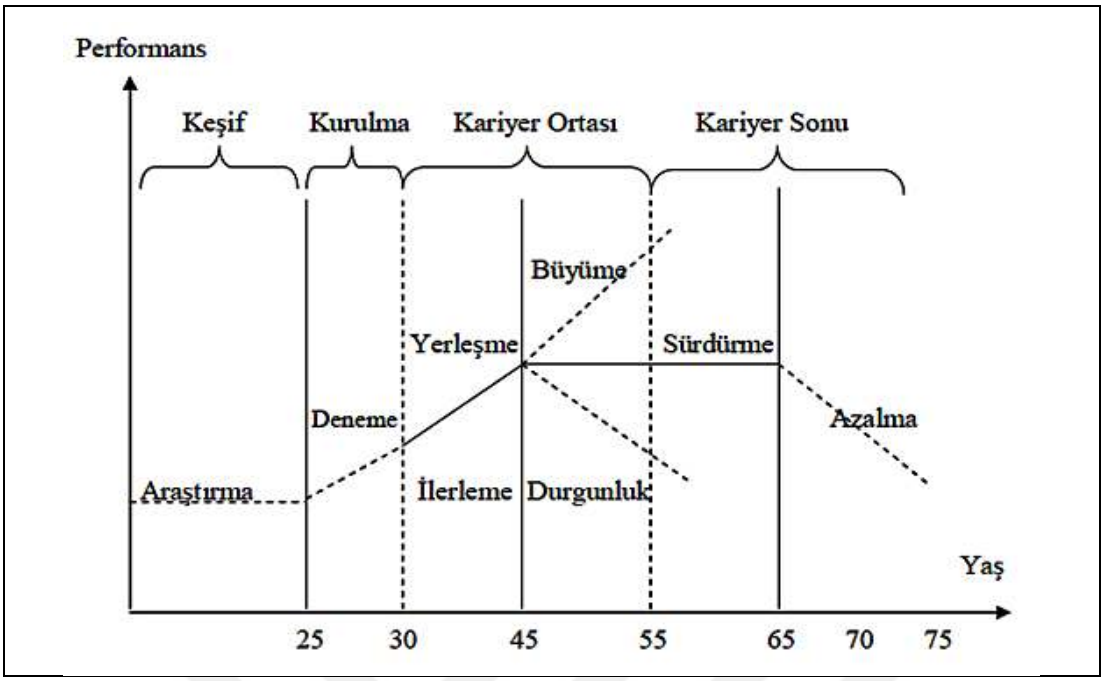
verimsiz olduğunu düşünmesine neden olabilmektedir. Bireylerin, kariyerlerinin gelişim sürecinde yaşadıkları aşamalar ve bu aşamalarda beliren görev ihtiyaçları ve duygusal ihtiyaçlar aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak açıklanmıştır (Acuner, 2016: 10).

Aşamalar	**Görev İhtiyaçları**	**Duygusal İhtiyaçlar**
Keşfetme-Arama (Kendini Tanıma)	-Çeşitli iş eylemleri -Kendini keşfetme	-İş seçenekleri hakkında ön araştırma -Yerleşme
Kariyer Başlangıcı-Kurma (Erken Kariyer)	-İş talebi -Özel bir alanda yetenek geliştirme -Yaratıcılık ve yenilik geliştirme -3-5 yıl sonra yeni bir iş alanına geçme	-Rakiplerle karşılaşma-başarısızlık yaşama -İş-aile çatışmalarının başlaması -Destek -Bağımsızlık
Kariyer Ortası	-Teknik anlamda yenilenme -Diğer kişileri eğitme ve yönlendirme konusunda yetenek geliştirme -Yeni yeteneklerin gerekli olacağı yeni bir işe geçme -Yapılan iş ve örgütte üstlenilen rol hakkında daha geniş bir bakış açısı elde etme	-Orta yaş duygusuna bürünme -İş, aile ve topluma karşı yeni tutumlar takınma -Rekabeti azaltma
Kariyer Sonu	-Emeklilik planları yapma -Güç rolünden danışmanlık rolüne geçme -Örgüt dışında aktivitelere yönelme	-Yapılan iş ile ilgili olarak başkalarına danışmanlık ve destek sağlama

Tablo 2. 2. Kariyer Geliştirme Sürecinde Görev İhtiyaçları ve Duygusal İhtiyaçlar

Kaynak: Acuner, 2016.

Bu kariyer evrelerini doğru yönetebilen bireyler kariyer yaşamlarının her evresinde başarılı olarak diğer dönemlere daha sağlam adımlar atabilmektedirler. Çünkü kariyer, bireylerin hedefleri doğrultusunda baştan sona yıllarca yönetmeleri gereken uzun bir yolculuktur (Sarıcı, 2020: 19).



Şekil 2. 1. Kariyer Aşamaları

Kaynak: Vural, 2015.

Kariyer aşamaları Şekil 2'de gösterilmiştir. 0-25 yaş aralığında birey araştırma dönemindedir, 25-30 yaş aralığında deneme evresine girmektedir. 30-45 yaş aralığında birey bir işe yerleşerek kariyerinde ilerlemeye başlamaktadır. 45-55 yaş aralığında birey kariyerinde durgunluk dönemine girebileceği gibi, ilerlemesine devam da edebilmekte, aynı kariyerini devam ettirebilmektedir. 65 yaşından sonraki dönem kişinin kariyerinin sonudur ve kariyerinde azalma söz konusudur (Vural, 2015: 13).

Kariyer yaşamı boyunca her dönem, bireyin mesleki ve kişisel gelişimini etkileyen farklı ihtiyaçlar ve hedefler içerir. Bu aşamaları başarıyla yöneten bireyler, iş yaşamında daha tatmin edici sonuçlara ulaşabilir ve sonraki dönemlere sağlam bir temel oluşturarak geçiş yapabilirler.

2.4. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer planlama; çalışanların, fırsatlar, seçenekler ve sonuçlar hakkında farkındalık oluşturmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmak amacıyla yön ve zaman belirlemelerini sağlayacak iş, eğitim ve diğer geliştirme faaliyetlerinin programlanmasıdır. Kariyer planlama sürecinde örgütün geleceğe dönük hedeflerinin bireyin hedefleriyle uyumlu hale getirilmesi, mevcut işi daha iyi yapabilmek için

yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride görev yapılması muhtemel pozisyonlar için gerekli olacak yeni yeterliliklerin kazandırılması söz konusudur (Aydın, 2007: 50).

Temi (2008: 36)'ye göre kariyer planlaması, bireyin kariyer planlarını oluşturması, kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşabilmek için bir yol izlemesidir. Kariyer planlama sürecinde bireyin şu sorulara yanıt araması gereklidir: Ben kimim? Nereye gidiyorum? Oraya nasıl ulaşabilirim? Kariyer adımlarını doğru biçimde atabilmek ve kariyer sürecinin hangi döneminde hangi adımın atılacağına ve neyin yapılacağına karar vermek kariyer planlaması şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer yapma kararının verilmesi bireylerin verdikleri kararların en önemlilerinden birisidir (Gürdoğan ve Atabey, 2015: 95).

Kariyer planlama, bireyin kendisinin farkına varması, içerisinde yaşadığı çevreyi yorumlaması, iş yaşamı ile ilgili amaçlar oluşturması ve bu amaçlara ulaşabileceği faaliyetleri planlamasıdır. Kariyer planlama sürecine öğrencilik döneminde başlamak bireyin daha kolay iş bulmasını, çalışmak istediği alanla ilgili yeteneklerini geliştirmesini ve iş yaşamına rahat adapte olmasını sağlamaktadır. Kariyer planlama süreci bireyin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdüleri geliştirerek yaptığı işten tatmin olmasını, geleceği tahmin edebilmesini ve hedefler belirleyebilmesini kolaylaştırmaktadır (Öz, 2021: 18).

Bireyin kendisini değerlendirerek güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmesi, sahip olduğu bilgi, beceri ve eğitim düzeyine dayalı olarak kariyer hedefleri belirleyerek bu hedeflere ulaşmak amacıyla planlar yapmasıdır. Örgütsel anlamda ele alındığında ise kariyer planlaması bir çalışanın sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi yoluyla örgüt içerisindeki ilerleyişi ya da üst kademelere yükselmesinin planlanması eylemidir (Altun, 2021: 31).

Bilim ve teknoloji başta olmak üzere büyük ve hızlı değişimlerin yaşandığı çevre şartları örgütleri de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle, bireylerin iş yaşamlarında bulundukları noktayı, neler yapabildiklerini, ileride neler yapabileceklerini iyi bir şekilde analiz etmeleri, ulaşmak istedikleri noktayı ve o noktaya ulaşmak için neler yapmaları gerektiğini belirlemeleri gerekmektedir. Tüm bu süreçlerin gerçekleştirilmesini sağlayan en etkili yöntem kariyer planlamasıdır. Kariyer planlaması, belirlediği kariyer yolunda ilerlemeye çalışan bir kişinin

amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmasını sağlayacak yolları belirlemesi sürecidir (Taşlıyan vd., 2011: 234).

Bireyin bilgi ve beceri düzeylerini, ilgilerini, değer yargılarını, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, iç ve dış kariyer olanaklarını tespit etmesi, kısa, orta ve uzun dönemli bireysel hedefler belirlemesi ve bu amaçla eylem planları hazırlayarak uygulaması sürecidir. Birey ve örgütün hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak çalışan motivasyonunu, ürün ve hizmet kalitesini, örgütteki etkinlik düzeyini ve verimliliği artıran en önemli insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır (Kır ve Er, 2017: 16).

Kariyer planlama süreci, üç temel aşamadan meydana gelmektedir. Birinci aşama kariyer alanıyla ilgili bilgilerin edinilmesi, ikinci aşama ulaşılmak istenen sonuçların ya da hedeflerin belirlenmesi, üçüncü aşama ise bu sonuçlara veya hedeflere ulaşmayı sağlayacak bir stratejinin geliştirilmesidir (Bayındır, 2019: 55). Kariyer planlama, bireyin hem kendi özelliklerini hem de içerisinde yaşadığı çevreyi dikkate alarak iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve kendisini bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri önceden planlamasıdır. Bireyin öncelikle kendi bilgi ve yeteneklerini dikkate alarak ilgi alanlarını belirlemesi gereklidir. Karar verdiği alanda tırmanacağı kariyer basamaklarını ve asıl hedefini belirlemesi ve hedefe ulaşmak için ne yapması gerektiğini ortaya koymasıdır (Yeşil, 2011: 9).

Kariyer planlaması çalışanların ilgi ve yeteneklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalarını ve karşılarına çıkan fırsatlar hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Kariyer planlaması çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine ve bu hedeflere ulaşmalarını sağlayacak eylem planlarını oluşturmalarına destek olan kariyer uygulamalarını içermektedir. Diğer yandan örgütlerin ileride birlikte çalışmak isteyecekleri kişileri belirli bir sistem içerisinde eğiterek yetiştirmelerini ve gelişim sağlamalarını kolaylaştırmaktadır (Aydemir, 2019: 4).

Kariyer planlama, bireylerin iş yaşamında başarıya ulaşabilmeleri için izlemeleri gereken yoldur. Kariyer planlamada, bireyler güçlü ve zayıf yanlarını fark etmeli, bilgi, tecrübe ve yeteneklerini iyi belirlemeli, kariyer hedeflerini oluşturmalı ve bu hedeflerine ulaşabilmek için bir kariyer planı yapmalıdırlar (Uzkurt, 2019: 29). Kariyer planlamasının temel amacı, çalışanların örgüt içerisinde kariyer gelişimi sağlamalarına yardımcı olmaktır. Nitelikli işgücüne ulaşmak ve mevcut işgücünü örgütte tutmak için uygun bir vasıtadır. Sadece iş arama ya da işe girme süreci değildir,

eğitim hayatının başından itibaren söz konusudur. Kariyeri planlama süreci işe girdikten sonra da sona ermemekte, iş yaşamı boyunca devam etmektedir (Taşlıyan vd.,2011: 235).

Bireyler, kariyer planı hazırlamadan da iş yaşamına girebilmekte ve kariyerlerine başlayabilmektedirler. Böyle bir durumda bireyin iş yaşamında mutlu olması ve örgütsel ihtiyaçların da karşılanarak hem bireyin hem de örgütün memnun olmasının sağlanması insan kaynakları sisteminin görevidir. İnsan kaynakları sistemi, kariyer planlama konusunda hem çalışanlara hem de örgüte destek vermeli ve gerekli durumlarda çalışanları eğitime tabi tutmalıdır. Kariyer planlamasının yapıldığı örgütlerdeki çalışanların daha aktif, daha verimli, daha üretken oldukları ve örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Özkanan vd., 2022: 4). Kariyer planlama, çalışanların daha mutlu olmalarını ve daha verimli çalışmalarını, geleceklerini öngörebilmelerini, kendilerinden nelerin beklendiğinin farkına varmalarını ve bu yönde hedef belirleyebilmelerini sağlamaktadır. Yüksek motivasyonlu ve kendini işine adamış çalışanlar kariyer planlaması sürecinin olumlu sonuçlarındandır (Erol, 2013: 14).

2.4.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama, insan kaynakları planlamasına dayalı olarak örgütte gelecek zamanda kaç çalışana ihtiyaç duyulacağının tahmin edilmesi mevcut ve muhtemel iç ve dış kaynakların değerlendirilmesidir. Örgütsel kariyer planlama, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmayı ve izleyecekleri yolları ve yapacakları faaliyetleri belirlemeyi amaçlayan devamlı bir süreçtir (Denk, 2017: 78). Aynı zamanda gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmak amacıyla çalışanlara kendilerini geliştirme fırsatları yaratma ve uygun ortamları hazırlama sürecidir (Erol, 2013: 15).

Örgütün hedefleri ile bireyin kariyer hedefleri arasında uyum sağlanması, bireyin bilgi düzeyinin arttırılması, yeteneklerinin ve becerilerinin geliştirilmesi yoluyla yükseleceği pozisyonları içeren yeterliliklerin kazandırılması şeklinde tanımlanmaktadır (Gökoğlan ve Kaval, 2020: 17).

Kariyer planlamasının başarısı, büyük ölçüde örgütün desteğine bağlıdır. Örgüt tarafından geliştirilen kariyer planlaması uygulamaları sayesinde çalışanların

ihtiyaçlarına cevap verilmekte, örgütteki uygun kariyer fırsatları ve kaynakları hakkında bilgi verilerek kendi kariyer planlarını yönetmelerine yardımcı olunmaktadır. İyi bir örgütsel kariyer planlaması üç önemli unsuru içermelidir: Çalışanların bireysel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmelerine yardımcı olmak, örgütte mevcut kariyer fırsatlarını çalışanlara tanıtmak ve geliştirmek, çalışanların ihtiyaçlarının ve yeteneklerinin kariyer fırsatlarına uygun şekilde düzenlenmesini sağlamaktır. Örgütsel kariyer planlamada temel amaç, çalışanların ihtiyaçları, yetenekleri ve eğilimlerinin örgüt hedefleriyle bütünleşmesini sağlayacak ortamı oluşturmak ve çalışanların iş tatminlerini arttırarak örgütsel başarıya ulaşmaktır. Araştırmalar, örgüt tarafından periyodik planlarla desteklenen çalışanların kariyerlerinde daha başarılı olduklarını göstermiştir. Kariyer planlaması örgüt içinde etkinlik ve verimlilik artışı sağlayarak örgütsel başarıya katkı sağlamaktadır (Pilavcı, 2007: 8).

Örgütsel planlama faaliyetleri de şu şekilde özetlenebilmektedir. Örgütte mevcut olan insan kaynağının değerlendirilmesi, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, örgüt bünyesindeki kariyer olanaklarının ve yollarının belirlenmesi, iş gücü performansının değerlendirilmesi, kariyer fırsatları ile ilgili yol gösterilmesi, danışmanlık yapılması, kariyer imkânları ve performans değerlendirme sonuçları çerçevesinde ihtiyaç duyulan eğitim ve gelişim desteğinin sağlanmasıdır. (Kır ve Er, 2017: 18).

Örgütsel kariyer planlamada örgüt çalışanlarının kariyer amaçları örgüt yönetimi tarafından planlanmaktadır. Bu süreç bir yandan çalışanın işine uygun biçimde ilerlemesini sağlarken bir yandan da örgüt-çalışan uyumunun sağlanmasını amaçlamaktadır. Örgütlerin bu genel amaca yönelik olarak kariyer planlama yapma amaçları aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

- İnsan kaynaklarının etkili biçimde kullanımı,
- Yükselme ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için çalışanların geliştirilmesi,
- Yeni ve farklı bir çalışma alanına giriş yapan personelin değerlendirilmesi,
- İyi bir eğitime ve kariyer olanaklarına sahip olmak yoluyla iş başarısının artması,
- Çalışan memnuniyetinin, sadakatinin ve işe bağlılığının arttırılması,
- Bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi biçimde belirlenmesi.

Örgütsel kariyer planlama mal ve hizmet kalitesinin, çalışan verimliliğinin ve müşteri tatminin artmasını sağlaması, insan kaynakları planlamasına imkân vermesi ve personel devir hızını düşürmesi nedeniyle de önemlidir. Ayrıca insan, örgütler için en önemli kaynak durumuna geldiği için kariyer planlaması hem birey hem de örgütün başarısında önemli hale gelmiştir (Çınar, 2015: 27).

Örgütsel kariyer planlamanın odak noktasında örgütsel hedefler ve ihtiyaçlar yer almaktadır. Örgütsel kariyer planlamasında örgüt amaçlarına, yapılan işlerin özelliğine ve örgütsel ihtiyaçlara uygun biçimde planlama yapılmakta, ileride ortaya çıkabilecek işgücü ihtiyacı doğrultusunda çalışanların yükselmesine imkân sunulmaktadır. Çalışanların kariyer beklentileri de dikkate alınarak amaçları ve kariyer seçenekleri belirlenmektedir (Gümüş, 2021: 39).

2.4.2. Bireysel Kariyer Planlama

Bireysel açıdan kariyer planlama, bireyin kendisini değerlendirerek güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi, bilgi, beceri ve ilgilerine uygun biçimde kariyer hedefleri oluşturması ve hedeflere ulaşmasını sağlayacak eylem planları hazırlamasıdır. Bireysel kariyer planlamada yapılan işten çok işi yapan bireye odaklanılmakta ve bireyin kariyer amacı ve yetenekleri analiz edilmektedir. Başka bir tanıma göre ise bireysel kariyer planlama; bireylerin ilgi alanlarına, becerilerine ve değerlerine uygun kariyer amaçları belirledikleri ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları bir süreçtir (Polat vd., 2016: 31).

Bireysel açıdan kariyer planlama, bireyin sahip olduğu fırsatları, geliştirmesi gereken yönlerini, yaptığı seçimleri ve sonuçlarını bilmesi ve planlamasıdır. Birey, uzun vadeli başarı elde edebilmek amacıyla kariyerine yön vermekte, yönetmekte ve daha ileriye taşıyabilmek için aktif biçimde eyleme geçmektedir. Bireyin kariyer hedeflerini ortaya koyması, seçimler yapması ve fırsatları tanıyıp kariyer hedeflerini belirlemesi süreci de denilebilmektedir (Gökoğlan ve Kaval, 2020: 17).

Bireysel kariyer planlama beş aşamadan meydana gelen bir süreçtir. İlk aşama bireyin kendini değerlendirdiği kendini tanıma aşamasıdır. Bu aşamada birey, yeteneklerini, güçlü yönlerini ve zayıf yönlerini, sahip olduğu değerleri, ilgi alanlarını ve hedeflerini keşfetmektedir. Hedeflerini ve ilgilerini belirleyen birey çevresindeki fırsatları tanıma evresine geçmektedir. Bu aşama bireylerin fırsatları araştırdığı, diğer bir ifade ile

hedeflerine ulaşabileceği kariyer imkânlarını değerlendirdiği aşamadır. Üçüncü aşama olan hedef belirleme aşamasında birey kendisiyle ve kariyer fırsatlarıyla ilgili olarak atacağı adımları belirlemektedir. Dördüncü aşamada birey kariyer planını hazırlamakta ve plana uygun biçimde harekete geçmektedir. Son aşama ise bireyin, hazırladığı kariyer planını, bu planın uygulanabilirliğini ve ne derece başarıya ulaşabildiğini analiz etmektedir (Güldü ve Kart, 2017: 379,380; Gümüş, 2021: 39).

Birey, amaçlarını ve hedeflerini çok iyi biçimde belirleyebilmekte kişisel özelliklerini, yeteneklerini ve ilgi alanlarını analiz etmekte ve kısa, orta ve uzun vadede üstleneceği görevlerle ilgili bireysel kararlar verebilmektedir. Bireysel kariyer planlamasının başarısında etkili olan beş temel koşul bulunmaktadır:

- Başarının öncelikli şartı, bireysel performansın geliştirilmesidir.
- Bireyin örgütte iyi bir performans sergilemesinin yolu yoğun çaba harcamaktır.
- Bireysel kariyer yönetimi tamamen bireyin kendi çabasına bağlıdır.
- İyi bir kariyer planlaması bireyin çaba sarf etmesi ve mücadele etmesi sonucunda kariyerinde üst basamaklara yükselmesini sağlamaktadır.
- Örgüt içerisindeki astlarla ve yöneticilerle başka bir ifadeyle tüm çalışanlarla iyi ilişkiler kurulmalıdır.
- Kariyer gelişim sürecinde işin iyi öğrenilmesi ve uzmanlık elde edilmesi gereklidir (Çetiner, 2014: 20,21).

Hedef belirleme, bireyin gelecekteki amaçları ile ilgili plan yapmasına ve karar vermesine yardımcı olmaktadır. Bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak mevcut ve ileride ortaya çıkma ihtimali olan kariyer yollarının belirlenebilmesi için örgüt içi ve dışı olanakların araştırılması önemlidir. Birey, kendisi ve iş ile ilgili çevre hakkında yeterli bilgi edindikten sonra kariyer planlarını ve programlarını hazırlar ve kariyer hedefine ulaşmak için bu planları uygulamaya başlar. Kariyer planlaması sadece terfi etmek ve hedeflere ulaşmak değildir, aynı zamanda mevcut yeteneklerin geliştirilmesini ve yeni yeteneklerin kazanılmasını sağlayan bir kariyer yatırımıdır (Pilavcı, 2007: 11,12).

Özen (2011: 90)'e göre ise kariyer planlama; bireyin geleceğe yönelik hedefleriyle kendi bireysel hedefleri arasında uyum sağlanması, yaptığı işi daha iyi yapabilmesi için sahip olduğu yeterliliklerin geliştirilmesi ve gelecekte üstleneceği görevler için

ihtiyaç duyulacak yeni yeterlilikler kazanılması faaliyetidir. Kariyer planlaması, geleceğe yönelik tahminlerde bulunmayı ve geleceği planlamayı sağladığı için hem bireyler hem de örgütler açısından önemlidir.

Çeşitli araştırmacılar tarafından beş madde halinde incelenen *bireysel kariyer planlama aşamaları* aşağıdaki bölümde detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

2.4.2.1. Kendini tanıma ve değerlendirme

Kariyer planlamasının ilk adımı, bireyin kendisini tanıması ve değerlendirmesidir. İlgi alanlarını, yeteneklerini, becerilerini, güçlü ve zayıf yönlerini, nelerden hoşlanıp nelerden hoşlanmadığını belirleyebilen birey kariyer planlamasına daha güçlü biçimde adım atmış olacaktır. Bireyin bu süreçte kendisine, "güçlü yönlerim neler?", "değerlerim neler?", "nasıl öğrenebilirim?" gibi sorular sorarak yanıtlarını araması, planlamada kendisine yön verebilmektedir (Temi, 2008: 42).

Bu aşamada birey, kendi özelliklerini her yönden analiz etmeli ve önemli gördüğü, yapmak istediği şeylere karar vermelidir. Kariyer hedeflerinde başarılı olmanın yolu bireyin önce kendi özelliklerini ayrıntılı ve objektif biçimde analiz etmesinden geçmektedir. Objektif olmayan bir analiz bireyin yapacağı kariyer planının gerçekçi ve sürdürülebilir olmasını engelleyecektir. Bireyin kendisi hakkında tamamen objektif olamayacağı dikkate alındığında sadece kendi değerlendirmeleri değil uzman kişilerin görüşleri de alınarak planlama yapılabilir (Uğurlu, 2020: 25).

Kendini tanıma aşamasında bireyin güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, sahip olduğu yetenekleri ve ileriye yönelik amaçlarını ve hedeflerini iyi belirlemesi gereklidir. Ayrıca, hangi değerlere (para, başarı, çevre edinme, ünlü olma, güvenlik, saygı görme, kendini gerçekleştirme gibi) daha fazla önem ve öncelik verdiğini çok iyi anlaması ve kariyerine bu durumu dikkate alarak odaklanması gereklidir. Kısacası birey kendisi hakkında bir değerlendirme yaparak, kendisini bir bütün olarak gözden geçirerek kariyer planlaması için harekete geçmelidir. Kariyer planlaması bireyin kendisini tanımasıyla başlamaktadır. Birey önce kendisini anlamaya ve neye daha fazla önem verdiğine, neyin onu daha çok heyecanlandırdığına, hangi becerilere daha fazla önem verdiğine karar vermelidir. Kendini değerlendirme; bireyin kendisi ile ilgili bilgi topladığı ve bu bilgiyi kendisi için en doğru kariyer kararını vermek amacıyla analiz ettiği bir süreçtir. Bununla birlikte bireyler bazen kendilerini olduğundan daha

iyi gözle değerlendirmekte ve gerçekleri görmek istememektedirler. Bu nedenle kendini tanıma ve değerlendirme aşamasında objektif davranmak daha gerçekçi kariyer planı yapmayı sağlayacaktır. Objektif değerlendirmenin bir yolu da bireyin kendisi hakkında çevresinden, aile üyelerinden, arkadaşlarından vb. kaynaklardan yardım ve destek almasıdır (Çetiner, 2014: 27).

Kişinin kendini tanıması, öz eleştiri yapabilmesiyle ilgilidir. Bireylerin kendilerini objektif ve dürüst bir şekilde değerlendirmeleri kariyer planlamasında daha başarılı olmalarına, kendilerine daha uygun bir iş bulmalarına ve amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olmaktadır. Çalışma performansını etkileyebilecek bütün faktörleri dikkate alarak gerçekçi biçimde yapılan bir öz eleştiri bireyin tüm kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyebilecek yanlışlardan sakınmasını, amaçları doğrultusunda motive olmuş biçimde başarıya ulaşmasını sağlayacaktır (Edinsel, 2018: 255).

2.4.2.2. Kariyer imkân ve fırsatlarını belirleme

Bu aşama, bireyin kendi bilgi, yetkinlik, beceri, yetenek, ilgi ve iş deneyimlerini tespit edip değerlendirmesi ve ulaştığı sonuca göre kendisi ve çevresiyle ilgili fırsatları belirlemesidir (Mutlu, 2020: 46). Birey bu aşamada kariyeri ile ilgili farklı imkân ve seçenekleri belirlemeye ve aralarından kendisine en uygun olanı değerlendirmeye çalışmaktadır. Bu değerlendirme süreci sadece bireyin değil mensubu olduğu ve ona kariyer fırsatları sunan örgütün de sorumluluğundadır. İyi bir kariyer planlamasında, çalışan ve örgüt arasındaki ilişkinin güçlü olması gereklidir. Birey, bu aşamada kariyerini seçerken çok sayıda sosyal ve psikolojik faktörden etkilenmektedir. Bireyin sosyal geçmişi ve sosyoekonomik düzeyi sosyal faktörleri oluştururken kişiliği, ilgi alanları, inanç, beklenti ve tutumları ise psikolojik faktörleri oluşturmaktadır (Temi, 2008: 42).

Birey bu aşamada kariyer imkânları, yapabileceği meslekler, çalışabileceği örgütler, kendisi ve çevresi hakkında mesleki ilanlar, danışmanlık hizmetleri, tanıtımlar, staj, kariyer günleri, üniversitelerdeki mesleki bilgilendirmeler gibi yollarla veri toplamaktadır. Ancak, yapılan mesleğin insan yaşamının çok büyük kısmını işgal ettiği düşünüldüğünde bireyin sahip olduğu özellikler ile yöneldiği kariyer hedefi arasında uyum sağlaması ve mesleki yaşamını etkileyecek kariyer planlamasını dikkatli yapması gerekmektedir. Bireyin ileride yapmak istediği meslek ve çalışmak istediği

sektör hakkında bilgi sahibi olması yanında alternatifler hakkında da yeterli bilgi toplaması ve bu doğrultuda seçim yapması gerekmektedir. Kariyer fırsatlarının belirlenmesi ve bireyin hedeflediği meslek ve kariyer alanlarına uygunluğunun tespit edilebilmesi için çoğunlukla ikinci bir ya da birkaç kişinin desteği de gereklidir (Kavak, 2020: 101).

Birey, edindiği bilgiler sonucunda özellikle daha fazla kazanç sahibi olabileceği, kendisine sosyal güvence sağlayacak, sosyal yardımlardan ve hizmetlerden faydalanabileceği, bilgi ve becerilerini arttırabileceği, kariyerinde ilerleyebileceği iş, sektör ya da örgütü tercih edecektir. Ancak tüm bu özelliklerin bir arada olduğu bir kariyer planını gerçekleştirmek zordur, bu nedenle birey değer, beklenti ve önceliklerine uygun olanı tercih edecektir (Denk, 2017: 75,76). Örneğin, sıradan bir örgütte ortalama maaşla çalışan bir kişi için para ön planda ise daha yüksek maaş veren bir örgüte geçmeyi tercih edecektir. Diğer yandan, imaj ve prestije öncelik veren bir birey ise daha düşük maaş alacak olsa bile dünyaca ünlü bir şirkete geçmeyi tercih edebilecektir. Görüleceği üzere kariyer planının oluşturulması ve uygulanmasında bireyin öncelikleri, değer ve beklentileri etkili olmaktadır.

Kariyer olanaklarını ve fırsatlarını belirleme aşamasında birey, çeşitli kariyer alanlarını birbirleriyle kıyaslamakta, farklılıklarını belirlemekte ve kariyer tercihini buna göre yapmaya çalışmaktadır. Bunu yaparken kendi yetenek, ilgi ve önceliklerini dikkate alması iş alanı ve meslek konusunda kendi değerlerine uygun, gerçekçi seçimler yapması gerekmektedir (Kıyak, 2015: 46). Gerçekçi bir kariyer hedefi belirlemek isteyen bireyin mevcut olanakları ve fırsatları değerlendirmesi, iş yaşamının birçok alanında araştırma yapması ve karar vermesi gerekmektedir. İş yaşamıyla ilgili araştırma yapabileceği alanlar: Meslek seçimi, hedeflenen uzmanlık alanlarının belirlenmesi, hedeflenen çalışma ortamı özelliklerinin belirlenmesi, hedeflenen pozisyonların tespit edilmesi şeklindedir (Çetiner, 2014: 27,28).

Kariyer fırsatları belirlenirken kısa ve uzun vadeli amaçlar ortaya koyulmalıdır. Bu aşamada bireyler bilgi düzeyleri, becerileri, ilgi alanları ve yeteneklerini analiz etmekte ve gerçekçi bakış açısıyla kariyer beklentilerini belirlemektedirler. Bu aşamada örgütler de bireylerin gelişimleri için fırsatlar sağlamalı, ödüller vererek, motive ederek ve verimliliği arttıracak faaliyetler gerçekleştirerek bireye destek olmalıdırlar (Bay, 2017: 35).

2.4.2.3. Kariyer hedeflerini belirleme

Bir önceki aşamada kariyer fırsatlarını tanıyan birey kariyer hedeflerini belirleme aşamasında öncelikle "Amacım ne?" sorusuna yanıt aramaktadır. Fırsatları tanıma aşamasında toplanan bilgiler birey tarafından iç ve dış etkileri de dikkate alınarak değerlendirilmekte ve karşılaştırılmaktadır (Aldemir, 2019: 31).

Kariyer hedeflerini belirleme, bireysel kariyer planlama sürecinin üçüncü aşamasıdır ve bireylerin geleceği için oldukça önemlidir. Bireylerin gelecekleri için seçecekleri hedefler ne zaman, hangi amaçlara öncelik vereceklerini belirlemeyi sağlamaktadır. Kariyer hedefini belirleyen birey bu aşamada artık ne istediğinin farkındadır ve bilgi, beceri ve yetenekleriyle kendisini örgüte kabul ettirmeye çalışmaktadır (Arifoğlu, 2015: 64).

Bireyin kişisel özellikleri, sosyal çevresi, ilgileri, eğitim durumu, sahip olduğu yetkinlikler ve deneyimler kariyer yaşamında nereye ulaşmak istediğini belirlemekte, amaç ve hedeflerine ulaşmasında önemli rol oynamaktadır. Bu aşamada, bireyin mesleki birikimi sayesinde belirleyeceği hedefler ve kişisel özellikleri uyumludur ve birbirini tamamlamaktadır (Mutlu, 2020. 46).

Kariyer hedefleri, bireyin iş yaşamında ihtiyaç duyacağı yetkinlikleri edinmesi, yeteneklerini geliştirmesi ve üst kademelere yükselmeye yönelik hedefleri tanımlaması süreçlerini içermektedir. Bu aşamada birey, kişisel özelliklerini net biçimde belirlemeli, objektif bir bakış açısıyla güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmalı, gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemelidir. Hedef belirleme aşamasında kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini belirleyen birey, çevresinden ve kariyer yapmak istediği sektörden edindiği verilerden yola çıkarak farklı seçenekler arasında karşılaştırma yapar ve en uygun, en mantıklı olanı seçmeye çalışır. Bu süreçte genellikle yalnız hareket eden bireylerin önemli noktaları gözden kaçırdıkları ve kariyer hedeflerine ulaşmada zorluk yaşadıkları gözlenebilmektedir. Böyle bir durumda alanında uzman kişilerden yardım ve destek alınması kariyer planının uygulanabilirliğini arttıracaktır (Kavak, 2020: 101,102).

Hedefler, kişilere şu andaki konumlarından olmayı amaçladıkları konuma gitmelerinde yardımcı olmaktadır. Hedefi olan bireylerin kendilerini motive ettikleri ve bireysel ilerleme göstererek yapılacakları yaptıkları görülmektedir. Birey, bilgi,

yetenek ve deneyim bakımından piyasada tercih edilen bir kariyere sahip olsa bile bazen bu kariyerinin ilgileri ve değerleriyle uyuşmadığını fark edebilir. Bu durumda da birey stratejik kariyer tercihlerini tekrar değerlendirmeli ve kendisine uygun yeni hedefler belirlemelidir. Kariyer planlaması için hedef ve değerlerin birbirleriyle çelişmemesi gerekmektedir (Gümüş, 2021: 41).

2.4.2.4. Kariyer planını hazırlama ve uygulama

Bu aşama bireyin ulaşmak istediği kariyer düzeyine varmak için belirlediği hedeflere yönelik planları hazırlaması ve uygulaması sürecidir. Yol haritası olarak da ifade edilen bu aşamada birey kariyer hedeflerine ulaşabilmek için katetmesi gereken yolları belirlemekte ve aşama aşama planlamaktadır. Planlar, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak eğitimler, üstlerin ya da deneyimli çalışanların deneyimlerinden faydalanma, terfi etmek için gerekli performans, örgüt içi ve dışı olanaklardan faydalanma, yatay ya da dikey ilerlemeler, iş zenginleştirme ve iş rotasyonu gibi faaliyetleri içerebilir. Eğitim hayatını devam ettirmekte olan bireyler ise çalışmak istedikleri sektöre göre bilgi ve deneyim kazanmaya çalışarak, beceri ve yetkinliklerini arttırarak, kariyer seçimi konusunda uzmanların görüşlerine başvurarak kariyer planlarını hazırlayabilirler. Kariyer planı hazırlanırken alternatif bir kariyer planı geliştirmek de önemlidir. Hazırlanan planın uygulanmasını engelleyecek ya da planı geçersiz kılacak herhangi bir durumda vakit kaybetmeden alternatif plan devreye girmelidir (Uğurlu, 2020: 26,27).

Birey artık hedefleri doğrultusunda kariyer planını oluşturma aşamasına gelmiştir. Planlamanın başarılı olabilmesi için bireyin içerisinde yer aldığı ortamın motive edici ve destekleyici olması önemlidir. Bireyin yaşantısını dikkate alan ve beklentilerini karşılayan planlar tatmin olmasını sağlayacak ve başarıya ulaştıracaktır. Kariyer planlamanın bu aşaması planların hazırlanarak hayata geçirilmesi sürecidir ve bireyin yaşamında büyük etkiler oluşturabilecek önemli bir adımdır. Bu nedenle bireyin aile ve sosyal çevresi yanında örgüt yönetim kademesi ve insan kaynakları birimi de bireyi desteklemeli ve kariyer fırsatları sağlamalıdır (Kavak, 2020: 102,103).

2.4.2.5. Geri bildirim

Geri bildirim aşaması bireysel kariyer planlamanın son aşamasıdır ve bireyin performansı yanında kariyer planlama sürecini düzenleme bakımından oldukça

önemlidir. Birey bu aşamada çeşitli veri kaynaklarından bilgi toplamakta ve bu bilgileri yorumlayarak kariyeri ile ilgili adımlar atmaya devam etmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar bazen kariyer planlama sürecinin başarılı olduğunu, bireyin iyi performans sergilediğini gösterirken bazen de sürecin revize edilmesi ve yeniden düzenlenmesi gerektiğini gösterebilmektedir. Geribildirimin olmadığı bir kariyer planlaması bireyin hedeflerine ulaşmasını büyük ölçüde zorlaştırmakta ve hatta ulaşmasını tamamen engelleyebilmektedir. Örneğin; iş görenlerin işleriyle ilgili olarak yönetim tarafından alınan kararların ve işte sergiledikleri performansın kendilerine bildirilmesi en önemli geri bildirim şekillerinden birisidir. Diğer geri bildirim kaynaklarından olan meslektaşlar, iş arkadaşları ve yöneticilerle iletişim kurulması ve bilgi paylaşımı yapılması, kariyer planlarının düzenlenmesinde etkili olacaktır (Kavak, 2020: 103; Denk, 2017: 78).

Kariyer planı uygulamaya konulduktan sonra bu planın izlenmesi ve gerekli görüldüğünde güncelleştirilmesi gereklidir. Planla ilgili nelerin başarılıp başarılmadığı, doğru yapılıp yapılmadığı ve sürecin işleyişi altı ay ve bir yıllık zaman dilimleriyle gözden geçirilmeli ve geri bildirim sağlanmalıdır (Özen, 2011: 93).

2.4.3. Kariyer Planlamanın Önemi

Örgütlerin bilim ve teknoloji başta olmak üzere yaşamın neredeyse her alanındaki hızlı değişimlere uyum sağlama ve başarı sağlayarak varlıklarını sürdürme çabaları, insan sermayesinin geliştirilmesi ve esnek örgüt yapılarının oluşturulmasında kariyer planlamasının önemini artırmıştır. Özellikle yetenekli ve kalifiye çalışanların işe alınması, örgütte tutulabilmesi ve hem örgüt hem de çalışanın etkin ve verimli çalışmasının sağlanması bakımından kariyer planlaması önemli bir olgudur (Taşlıyan vd., 2011: 235).

Kariyer planlama, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olması yanında örgütlerin de amaç ve hedeflerine ulaşmalarını desteklemektedir. Kariyer planlaması ürün ve/veya hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, iş gücü verimliliğinin arttırılması, müşteri tatmininin sağlanması ve personel devir hızının düşürülmesi bakımından örgütler için önemli bir unsurdur. Çalışanların motivasyonlarının arttırılması, yeteneklerine uygun işlerde görevlendirilmeleri, iş tatminlerinin arttırılması ve kendilerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımları açısından da önemlidir (Gümüş, 2021: 33,34).

Kariyer planlaması bireylerin karşı karşıya kaldıkları fırsatları fark etmelerini, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bu hedefe doğru yön ve zaman belirlemelerini içeren bir süreçtir. Henüz kariyerinin başında olan, eğitim aşamasındaki bireyler için daha önemlidir. Çünkü bu dönem bireylerin bilgi düzeylerinin, beceri ve ilgilerinin ne yönde olduğunu fark ettikleri bir dönemdir. Kariyer sahibi, deneyimli insanlarla konuşmak, gerekli eğitimleri almak, kurslara katılmak, kısmi süreli olarak çalışmak ya da staj yapmak bireylerin karar verdikleri meslek hakkında bilgi edinmelerini sağlayabilmektedir. Bu süreçler, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bilgi, beceri ve isteklerinin hedefleriyle uyumlu olup olmadığını belirlemelerini de kolaylaştırmaktadır (Çınar, 2015: 24).

İş yaşamındaki hızlı değişim ve dönüşümler bireylere bir örgütte sürekli bir istihdam garantisi sağlayamamaktadır. Bu nedenle bireylerin mevcut konumlarını, güçlü ve zayıf yönlerini, gelecekte neler yapabileceklerini iyi anlamaları ileriye dönük hedeflerini ve bu hedeflere ulaşabilmek için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerini sağlayacaktır. Kariyer planlaması, bireylere bu soruların cevabını bulmalarında yardımcı olabilecek önemli bir unsurdur (Pilavcı, 2007: 9).

Kariyer planlaması, alternatif seçeneklerden en uygun olanı seçerek uygulamak için geliştirilmiş önemli bir yöntemdir. Çalışanın ve örgütün hedeflerinin ortak bir noktada buluşturulması ve bu sayede verimlilik ve kalite artışı sağlamak için insan kaynakları birimleri tarafından kullanılan en etkin uygulamalardan birisidir. Gelecekte nerede olacağını öngörebilen, amaç ve hedef belirleyebilen, yüksek motivasyon sahibi, kendini işine adamış ve örgüte bağlılık taşıyan çalışanlar meydana getirmektedir (Bayındır, 2019: 34). Örgütlerin yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmeleri, insan kaynakları uygulamalarına önem vermeleri ve bu yolla sahip oldukları insan kaynağını iyi yönetebilmelerine ve değişen çevre koşullarına hızlı uyum sağlayabilen çalışanlar yetiştirebilmelerine bağlıdır. Bu amaçla örgütlerin kariyer planlama faaliyetlerine ağırlık vermeleri de önemlidir (Kır ve Er, 2017: 21).

2.4.4. Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlamasında temel amaç; bireyin ve örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırmaktır. Örgütün kariyer planlamadaki temel amacı, çalışanların gelişim ve ilerlemesini sağlayarak ileride ihtiyaç duyabileceği nitelikli iş gücünü şimdiden şekillendirmek ve hazır hale getirmektir. Kariyer planlaması örgütün sahip olduğu

insan kaynaklarının etkin biçimde kullanılması, üst kademelere yükselme ihtiyaçlarının karşılanması için çalışanların değerlendirilmesi, yeni ve farklı bir alanda çalışmaya başlayan iş görenin değerlendirilmesi, çalışanlara iyi bir eğitim verilmesi ve kariyer imkânlarının sağlanması yoluyla iş başarımının yükseltilmesi, çalışanların tatmininin, sadakatinin ve işe bağlılıklarının sağlanması, bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesi gibi amaçlara hizmet etmektedir (Aydın, 2007: 52).

Amacını ve kendileri için neyin önemli olduğunu belirleyen bireylerin karşılaşacakları fırsatları daha iyi değerlendirebildikleri ve gerek kariyerlerinde gerekse de yaşamlarında tatmin olmalarını sağlayacak ve onları mutlu edecek planlar yaparak amaçlarına ulaşmaya çalıştıkları görülmektedir. Kariyer planlamasının bireysel amaçları aşağıdaki biçimde sıralanabilmektedir:

- Bireylerin kariyerlerinde başarıya ulaşmalarını sağlamak,
- İnsan kaynaklarından etkin biçimde faydalanmayı sağlamak,
- Bireylere, üst kademelere yükselme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gelişim imkânları sunmak,
- Yeni ve farklı bir bölümde göreve başlayan çalışandan daha etkin faydalanmayı sağlamak,
- İyi bir eğitim alma ve kariyer imkânları sağlama yoluyla bireysel performansta artış sağlamak,
- Çalışanın iş tatminini, işe ve örgüte bağlılığını, sadakatini, öz güvenini, motivasyonunu, verimliliğini arttırmak,
- Bireysel eğitim ve gelişime yönelik olarak ihtiyaç duyulan eksikliklerin belirlenmesini sağlamak,
- İş güvenliği ortamını tesis etmektir (Yanatma, 2019: 35).

Örgütsel kariyer planlamasının temel amacı ise insan kaynağını etkili ve verimli biçimde kullanabilmektir. Çalışanların işlerinde üst kademelere yükselmeleri, kendilerini geliştirip başarıya ulaşmaları, iş tatminleri ve işe bağlılıklarının arttırılması amacıyla bireysel eğitim almalarının sağlanmasıdır (Mutlu, 2020: 26, 27).

Kariyer planlamasının örgütsel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:

- Personelin tam kapasite ile çalışmasını sağlayarak bireysel amaçları gerçekleştirme yoluyla örgütsel amaçları da gerçekleştirmek,

- Çalışanlara huzurlu bir çalışma ortamı ve yüksek iş tatmini sağlayarak iş gören devir hızını düşürmek,
- İş ahlakı oluşturmak, örgüte yönelik bağlılık ve aidiyet duygusu taşıyan çalışanlar ortaya çıkarmak,
- Örgütteki çalışanların mevcut potansiyellerini artırmak ve onlardan en üst seviyede faydalanmayı kolaylaştırmak,
- Kadınlar, yaşlılar ve engelli çalışanlar gibi korunma ihtiyacı olan kişilerin kariyer gelişimlerini desteklemek şeklindedir (Kır ve Er, 2017: 16).

2.4.5. Kariyer Planlamanın Faydaları

Kariyer planlama özellikle örgütler tarafından maliyet artırıcı bir unsur olarak görülse de uzun vadeli bakış açısıyla geleceğe ve insana yatırım olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle, maliyetine kıyasla getirisinin daha yüksek olacağı bilinmelidir. Kariyer planlamasının bireylere sağladığı faydalardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Kır ve Er, 2017: 17)

- Terfi imkânları sağlayarak çalışanlara üst kademelere yükselme fırsatı vermek,
- Çalışanlara kariyer planlama desteği vererek birey-örgüt bütünleşmesini sağlamak,
- Bireyin motivasyonunu sağlayarak bireysel gelişimine katkıda bulunmak,
- Çalışanlara iyi bir iş imkânı sunmak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak, daha fazla para kazandırmak ve daha fazla sorumluluk kazandırmak,
- Çalışan ihtiyaçlarının karşılanmasını kolaylaştırmak,
- Yöneticilerin, çalışanların mevcut kapasite ve potansiyellerini fark etmelerini sağlamak,
- Çalışanın potansiyel yeteneklerini harekete geçirmek,
- Çalışanların iş tatminlerini sağlayarak kendilerine güvenlerini arttırmak.

Kariyer planlaması bireylerin amaçlarına ulaşmalarında çeşitli kolaylıklar sağlamaktadır: (Bay, 2017: 28, 29)

- Bireylerin belirledikleri hedeflere zamanla daha fazla yaklaştıklarının farkına varmaları motivasyonlarında artış sağlamaktadır.
- Çalışanların örgütteki eğitimlerden faydalanmaları ve yetersiz olduklarını düşündükleri alanları fark ederek eksikliklerini tamamlamaya çalışmaları performanslarını arttırmaktadır.

- Kariyer planlamasının çalışanlara üst kademelere yükselme fırsatı sunması, kendilerine hedefledikleri pozisyonlara geçebilecekleri düşüncesinin aşılanması ve sorumluluklarının artması verimlerini arttırmaktadır.
- Kariyer planlaması, sadece belirli çalışanların değil örgütteki tüm çalışanların eğitim durumları, yetenekleri ve iş ile ilgili hedefleri gibi çoğu konularda üst yönetimin bilgi edinmesini sağlamaktadır.
- Çalışanların iş ile ilgili amaçlarına ulaşmalarında kariyer hedeflerine yönelik çalışabilmelerini sağlamaktadır.

Yeşil (2011: 25, 26) ise kariyer planlamanın bireylere sağladığı faydaları aşağıdaki biçimde sıralamıştır:

- Bireylerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunarak motive olmalarına ve ilerlemelerine fırsat vermektedir.
- Çalışanlara terfi olma imkânı yaratarak kariyerlerinde yükselmelerini kolaylaştırmaktadır.
- Farklı geçmişe ve eğitime sahip bireylerin kariyer planlaması desteği sayesinde örgütle bütünleşmelerini sağlamaktadır.
- Yöneticilerin, çalışanlarının fiziksel, sosyal ve zihinsel kapasiteleri hakkında haberdar olmalarını sağlamaktadır.
- Çalışanların saygınlık, kendini gerçekleştirme ve tanınma gibi ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlamaktadır.
- Çalışanların kariyer hedeflerini belirleyerek potansiyel yeteneklerini bu hedefler doğrultusunda harekete geçirmelerini sağlamaktadır.

Kariyer planlamasının örgüte sağladığı yararlar da aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Kır ve Er, 2017: 17)

- İş gücü çeşitliliğinde artışa neden olur ve istihdamı kolaylaştırır.
- Örgütsel yedeklemeyi sağlar.
- Terfi olanaklarını ve terfi edebilecek çalışanları belirlemeyi sağlar.
- İşe alma, işe yerleştirme, ücretlendirme, terfi ve kariyer yapma konusunda herkese eşit fırsat sunulmasını sağlar
- Yatay veya dikey hiyerarşik basamaklara doğru örgütsel hareketlilik sağlanır.
- Eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve ücretlendirme gibi faaliyetler konusunda yönetime destek sağlar.

2.4.6. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler

Kariyer gelişimi, bireyin kendi sorumluluğundaki bir eylemdir. Kariyer planlama sürecinde birey, hedeflerine ulaştıracak planlar oluşturmakta ve muhtemel kariyer alanları hakkında araştırma yapmaya motive olmaktadır. Diğer yandan, bireyin seçtiği alanda başarılı olması yeteneğine ve bilgi düzeyine uygun bir kariyer planı yapmasına bağlıdır. Genel olarak ele alındığında bireylerin kariyer planlama süreçlerine etkisi olan altı faktör üzerinde durulmaktadır: Ebeveyn etkisi, arkadaş çevresinin etkisi, öğretmenlerin etkisi, toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin beklentiler, okuldaki akademik başarı ve benlik yeterliliği, ölüm, hastalık, ilaç bağımlılığı ve alkol gibi olumsuz olaylar ve alışkanlıklardır. Kariyer planlama sürecinde birey, engel olarak kabul edilebilecek çeşitli durumlarla karşılaşabilir. Ailenin olumsuz yöndeki etkisi, yeterli eğitim alamama ve ekonomik sorunlar gibi bazı engeller bireyin tüm kariyer gelişim sürecini etkileyebilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, ağır çalışma koşulları, yetersiz ücret gibi toplumsal ve ekonomik engeller ise kariyer gelişimi sırasında ortaya çıkan ya da tercih edilen kariyer seçeneği ile ilişkili olan engellerdir (Güldü ve Kart, 2017: 380, 381). Meslek seçimi, bireysel kariyer planlamanın ilk adımıdır ve bireylerin yaşamları boyunca aldıkları en önemli kararlardan birisidir. Kariyer planlaması, meslek seçimi gibi birçok faktörden etkilenen bir süreçtir. Bu faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.4.6.1. Demografik faktörler

Bireylerin kariyer planlamalarında en fazla etkili olan faktörler aile, yaş, cinsiyet, kişisel özellikler ve yeteneklerden oluşan demografik faktörlerdir.

- **Aile, Arkadaş ve Okul Çevresi**

Birçok araştırmada bireyin ailesinin kariyer planları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğunu göstermiştir. Ailenin gelir düzeyi, sosyoekonomik seviyesi, anne, baba ve hatta kardeşlerin eğitim düzeyleri ve yaptıkları işler gibi demografik özellikler bireyler üzerinde etki oluşturabilmektedir (Kızıloğlu, 2019: 125).

Ailedeki bireyler ve aile içi ilişkiler bireylerin kariyer planları üzerinde bilinçli ya da bilinçaltı mesajlar yoluyla etki oluşturabilmektedir. Anne ve/veya babanın yönlendirmesi, aileye özgü alışkanlıklar, gelenekler, aile üyelerinin kişi başı gelirleri, aile üyelerinin eğitim düzeyleri, sosyokültürel ve ekonomik durum bireylerin kariyer

planlamalarına etki etmektedir. Ekonomik durumu iyi olan bazı aileler sosyoekonomik durumunun iyi olacağı mesleklere yönlendirirken, ekonomik durumu iyi olmayan aileler ise çocuklarının erken yaşlarda iş yaşamına atılmalarını ve kariyerlerini planlamalarını isteyebilmektedirler (Şeyhanlıoğlu, 2018: 58, 59).

Araştırmalara göre ebeveynlerin kariyerleri ile çocuklarının kariyer planları arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Gelir düzeyleri yüksek olan bireylerin istedikleri alanlardaki mesleklere ya da kariyere sahip olabilmek amacıyla yüksek eğitim görme imkânına sahip oldukları görülmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip ve yetenek gerektirmeyen işler yapan ailelerin çocuklarının da benzer seviyede işler yapma olasılıkları yüksektir. Diğer yandan, yönetici olan ya da alanında uzmanlaşmış anne ya da babaların çocuklarının daha çok idareci olmayı seçtikleri ve/veya profesyonel işlere yöneldikleri görülmektedir (Batur, 2014: 32).

Bireyin dünyaya gözlerini açtığı ve kişiliğinin oluşmasında en fazla etkiye sahip olan yılları birlikte geçirdiği ilk sosyal alanı olan ailesi, meslek seçimleri ve kariyer planlamaları üzerinde büyük ölçüde etkili olabilmektedir. (Seçer, 2013: 51).

Aile, toplumların en temel yapı taşı olması nedeniyle bireylerin kariyer planlamalarının önemli bir unsuru haline gelmiştir. Ekonomik durumu iyi olan ailelerin çocuklarının ideal mesleği seçmesine daha fazla katkı yapabildikleri ve kariyer planlarına uygun eğitimi aldırma imkânlarına sahip oldukları görülmektedir (Gümüş, 2021: 37). Aile büyüklerinin yönlendirmesi ve sahip oldukları kültür yapısı bireyin kariyer planlamasında etkilidir. Bireyin davranışlarına önemli ölçüde etki eden diğer grup arkadaş ve okul çevresidir. Yaşamının büyük kısmını okulda ve arkadaş çevresinde geçiren ve bu yolla sosyalleşen bireylerin arkadaş çevresi ve öğretmenlerinin etkisiyle kariyer planlaması yaptıkları ve meslek seçiminde bu faktörlerin etkisinde kaldıkları görülebilmektedir (Çetiner, 2014: 25).

- **Yaş**

Bireylerin kariyer planlamasında etkisi olan diğer bir faktör yaştır. Bireyin yaşı, kariyer planlamasını doğrudan etkilemektedir. Küçük yaşta bir bireyin her meslek için bir kariyer planlaması yapması gerçekçi değildir. Çocukluk dönemindeki kariyer planları çoğunlukla hayalcidir ve olgunluk dönemlerinde bu planlar daha gerçekçi biçimde ele alınmaktadır (Kızıloğlu, 2019: 125).

Bireyler her yaşta ileriye dönük farklı beklentilere sahip oldukları gibi kariyer konusunda da farklı beklentilere sahiptirler. Bu nedenle bireylerin kariyerlerinin planlanması ve gerçekleşmesinde yaşları etkilidir. Bireyin yaşı ilerledikçe farklı kariyer dönemlerini yaşadığı için her bir kariyer döneminin farklı kariyer planları içermesi gerektiği de kabul edilmektedir (Yanatma, 2019: 45). Bireyler gelecekleri ile ilgili olarak her yaşta farklı beklentilere girebilmektedirler. Geleceğe yönelik planlar bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren kendini göstermeye başlamaktadır. Çocukluk yaşlarında hayalci ve gerçeklikten kopuk olan bu planlar ileriki yaşlarda daha mantıklı ve gerçekçi hale gelebilmektedir (Gümüş, 2021: 37).

Yaş, birey davranışlarının dış dünyadan karşılık görmesi bakımından önemli bir faktördür. Bireylerin kariyer planları, meslek ve kariyer yaklaşımları yaşamlarının her döneminde farklılık göstermektedir. Çocukların aile yönlendirmesi ya da kendilerine örnek aldıkları kişilerin etkisiyle kariyer tercihinde bulundukları gözlenmektedir. Ergenlik döneminde aile ve sosyal çevrenin etkisiyle meslek ve kariyer konusunda daha ciddi ve gerçekçi yaklaşım sergilenmektedir. Birey, yönlendirmeler ve kendi gözlemleri sonucunda farklı meslekler hakkında araştırmalar yaparak kendisine en uygun mesleğe yönelmektedir. Yetişkinlik döneminde birey kendisine uygun olduğunu düşündüğü meslekte çalışmaya, eksik yönlerini geliştirmeye ve bir kariyer planı oluşturmaya başlamaktadır. Beklentileri ve karşılaştığı şartlar arasında kıyaslama yapmakta ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda mesleğini ya da işini değiştirme eğilimi sergilemektedir. Yaşlılık döneminde ise kariyerin sonlandığı ve emeklilik yaşamının başladığı görülmektedir. Birey, daha az kıdemli çalışanlara bilgi ve deneyimlerini aktarma, danışmanlık yapma gibi görevler üstlenebileceği gibi işini tamamen bıraktığı da gözlenebilir (Kavak, 2020: 104).

- **Cinsiyet**

Kariyer planlamasında etkisi olan diğer bir demografik değişken bireyin cinsiyetidir. Cinsiyet esaslı toplumsal roller ve iş yaşamında cinsiyete dayalı uygulama ve politikalar bireylerin kariyer planlarını etkilemektedir (Kızıloğlu, 2019: 125).

Toplum olarak erkeklerin ve kadınlarının farklı sorumluluk alanlarına sahip oldukları yönündeki düşünceler, erkek işi ve kadın işi şeklinde yapılan gruplandırmalar bireylerin kariyer planlaması yaparken dikkate aldıkları önemli faktörlerdir. Kadınların seçtikleri meslekte ve çalıştıkları kurumdaki üst kademelere yükselme

fırsatları ve engellerinin varlığı da kariyer planlamalarını etkilemektedir. Genellikle kadın çalışanlara yönelik olarak ortaya çıkan üst kademelere yükselme engeli (cam tavan etkisi) kadınların meslek seçimlerinde etkili olmaktadır. Bazı örgütlerde kadınlara daha fazla görev verilmesine ve iş yaptırılmasına rağmen erkeklere kıyasla daha az ücret ödenmesi ya da erkek çalışanların alt kademelerinde görevlendirilmeleri de meslek seçiminde önemli bir faktördür (Gümüş, 2021: 38; Çetiner, 2014: 24).

Cinsiyet rolleri, bireylerin toplum içerisinde üstlenmeleri ve yapmaları gereken işlerle ilgili dağılımın cinsiyetlere göre yapılmasını belirlemektedir. Bazı meslekler, kadınların tercih ettikleri ve onların yapabilecekleri meslekler olarak görülürken bazı meslekler ise erkeklerin tercih ettikleri ve onların yapabilecekleri meslekler olarak tanımlanabilmekte ve bu durum cinsiyet ayrımcılığına neden olabilmektedir. Kadınların işe alınma, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinde erkeklere kıyasla daha fazla sorun yaşadıkları ve haksızlığa uğradıkları görülmektedir. Aile yaşamı da erkeklerin kariyer planlarını fazla etkilemezken kadınları önemli ölçüde etkilemektedir. Kadınların eşlerinin kariyerlerine uyum sağlamada erkeklerden daha uyumlu oldukları ve annelik rolünün babalık rolüne kıyasla daha fazla çaba gerektirdiği de bilinmektedir (Sav, 2008: 59).

Toplum tarafından "kadın işi" ve "erkek işi" şeklinde ifade edilen meslekler bireyler üzerinde baskı unsuruna dönüşmekte ve arzu edilen mesleğin seçilmesi ve bu yönde planlama yapılmasını engelleyebilmektedir. Diğer yandan, kadınların meslek tercihlerinde ve görev yaptıkları örgütlerde terfi olanakları konusunda çeşitli engellerle karşı karşıya kaldıkları da çeşitli araştırmalarda ele alınmaktadır. Bu nedenle, kadınların günümüz iş yaşamında kariyer konusunda erkeklere kıyasla daha dezavantajlı oldukları ifade edilebilmektedir. Örgütlerdeki terfi süreçleri, ücret politikaları, iş yükü, yetki dağılımı ve işe alma kriterleri vb. durumlarda da cinsiyet merkezli yaklaşımların hala sergilendiği görülmektedir (Kavak, 2020: 105,106).

İş seçiminde becerilerin ve yeteneklerin dikkate alınması gerekirken kadınların toplumun belirlediği roller nedeniyle kendilerine yakıştırılmayan mesleklerden uzak durdukları ve hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklere yöneldikleri görülmektedir. Birçok toplumda gerçekleşen kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımı kadınlara genellikle ev ve özel hayatla ilgili roller yüklerken, erkeklere ise evin tüm sorumluluklarını üstlenen, ailenin ihtiyaçlarını karşılayan ve geçimini üstlenen,

kararlarda ağırlığı olan bir rol yüklemektedir. Bu nedenle özellikle kadınlar iş yaşamında girdiklerinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların kariyer planı yapmalarını ve üst kademelere yükselmelerini engelleyen ön yargılardan bazıları şu şekilde sıralanabilir: Kadınlar, çocuk büyütme rolü üstlenmeleri nedeniyle kariyer süreçlerini yavaşlatmak ya da tamamen sonlandırmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınların genellikle aile ve çalışma yaşamındaki rollerinin çatışması, evlilik ve çocuk nedeniyle kendilerini tam zamanlı çalışmaya adayamamaları üst kademelere yükselmeye zaman ayırmalarını engellemektedir. Zeki ve kariyerinde başarılı kadınların birçoğu kendilerine iş kurmak amacıyla çalıştıkları örgütten ayrılma eğilimi sergilemektedirler. (Yanatma, 2019: 13).

- **Kişisel Özellikler ve Yetenekler**

Kalıtım ve çevresel etkenlerin karışımı, psikolojik ve fiziksel özelliklerin etkileşimi genel olarak kişiliği oluşturmaktadır. Kişisel özellikler, bireylerin kendileri için uygun olan meslekleri tercih etmelerini sağlayan ve kariyer planlarını etkileyen önemli bir faktördür (Edinsel, 2018: 42).

Bireylerin bazıları düzenli bir çalışma sistemi içerisinde yer almayı tercih ederken bazıları da özgün çalışabilecekleri, yaratıcılık sergileyebilecekleri işler yapmayı tercih etmektedirler. Bireyin kişilik özellikleri ve yeteneklerine uygun eğitim almaları kariyer planlarına yön vermektedir (Arifoğlu, 2015: 41).

Bireylerin fiziksel özellikleri yanında kişilik özellikleri de birbirlerine göre farklılık gösterebilmektedir. Farklı anne ve babaların genlerine sahip olmak ve farklı sosyal çevrelerde yaşamak farklı kişilik tiplerinin gelişmesine neden olmakta ve farklı davranış kalıpları ve davranış biçimleri ortaya çıkmaktadır. Kişilik tiplerinin güçlü yönleri yanında zayıf yönlerinin de olması meslek seçiminde de farklılıklara neden olabilmektedir. Çünkü bazı kişilik tiplerinin uygun olduğu meslekler bazı kişilik tipleri için uygun değildir. Bazı bireyler dışa dönük, sosyal, konuşkan iken bazıları içine kapalı, sosyal çevreden uzak ve fazla konuşmayan kişilik özellikleri sergilemektedirler. Bu nedenle her bireyin kariyer planlaması sahip olduğu kişilik özelliğine göre farklılaşacaktır (Sansarcı, 2011: 24; Erme, 2014: 48). Örneğin; sanata merakı olan, duygusal, yaratıcılık becerisi yüksek bireyler resim, heykel, müzik gibi alanlara yönelirken analitik düşünebilen, matematikle ve rakamlarla arası iyi olan bireyler mühendislik, mimarlık gibi daha teknik alanlara yönelebilmektedirler.

Meslek seçimini etkileyen önemli psikolojik faktörlerden bir diğeri ise bireyin sahip olduğu yetenek düzeyidir. Bireylerin yetenek sahibi oldukları alanlarda daha hızlı ve kolay öğrenebildikleri ve başarılı oldukları görülmektedir. Yeteneğin iki önemli kaynağı bulunmaktadır. Birincisi doğuştan gelen kalıtsal özellikler, diğeri ise çevresel faktörlerin etkisiyle zaman içerisinde geliştirilebilen yeteneklerdir. Yetenek ve beceri kavramları birbiriyle karıştırılmakla birlikte yetenek, bireyin sahip olduğu performansı sergileyebilme potansiyelidir. Beceri ise bireyin kendisinden istenen şeyleri yapabilecek seviyede olmasıdır. Yetenek kavramında doğuştan gelen kalıtsal özellikler etkiliyken, beceri kavramında çevresel şartların etkisi daha fazladır (Denk, 2017: 83,84). Yetenek kavramı temelde iki önemli ögeye dayalıdır. Zihinsel yetenek ilişkileri algılamak, kıyaslama yapmak, çözümlemek, öğrenmek, sonuca ulaşmak, topluma ve yeniliklere uyma çabası üzerine kuruludur. Bedensel yetenek ise duyu organları yardımıyla belirli işleri gerçekleştirebilmeyi ifade etmektedir (Gümüş, 2021: 10).

2.4.6.2. Yasal faktörler

Yasal faktörler, düzenlemesi yasalarla yapılmış ve bireyin kariyer yaparken öncelikle dikkate aldığı ve kariyer planlamasını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Örneğin; zorunlu askerlik sistemi, erkeklerin kariyer planları ve uygulaması üzerinde önemli etki oluşturmaktadır. Örgütlerin işe alımlarında da yasalar çerçevesinde askerliğini yapmış, askerlik ile ilgili sorunu olmayan bireylerin tercih edilmesi kariyer planlamasında bu faktörün dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır. Devlet memurları ve kamu çalışanlarına yasalarla ticaret yapma yasağı getirilmesi, siyasi yasaklı ya da hüküm giymiş kişilerin bu görevlere gelememeleri kariyer planı önündeki önemli yasal engellerdendir. Askerlik, doktorluk gibi zorunlu doğu hizmeti gerektiren meslekler de bireylerin kariyer seçimi ve planlamasında bu meslekleri tercih etmemelerine neden olabilmektedir (Kızıloğlu, 2019: 125; Gümüş, 2021: 38).

2.4.6.3. Sosyokültürel faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, ailenin ekonomik durumu, aile üyeleri arasındaki ilişkiler ve yaşanan sosyal çevre kariyer seçimine etki eden önemli diğer faktörlerdendir. Düşük eğitim seviyesine sahip ailelerin çocuklarının ebeveynlerinin beceri gerektirmeyen işleri daha fazla tercih edebildikleri, iyi eğitim almış ve eğitim seviyesi yüksek ailelerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere yöneldikleri

görülmektedir. Bireyin yakın çevresi, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde bireyi etkileyebilmektedir (Kızıloğlu, 2019: 125).

Araştırmalara göre ailenin sosyoekonomik düzeyi bireyin kariyer seçiminde belirleyicidir. Bireylerin hangi sosyal sınıfa mensup oldukları, ailelerinin sosyal statüsü ve gelir seviyesi kariyer seçimlerini etkilemektedir. Ailelerinin gelir düzeyinin yeterince yüksek olmadığını düşünen gençlerin daha yüksek statü elde edebilecekleri ve daha iyi yaşam standartlarında yaşamalarını sağlayacak mesleklere yöneldikleri görülmektedir (Erme, 2014: 43; Kurtoğlu, 2010: 15).

Bireylerin içinde doğup büyüdükleri ve kültürünü yaşadıkları sosyal çevre de onları her konuda etkilemektedir. Çocukluk yıllarında hayranlık duyulan veya etkilenilen kişilerin kariyerlerini örnek aldıkları ve o alanda kariyer yapmayı hedefledikleri görülmektedir. Diğer yandan, örnek alınan kişilerin kariyerlerinde başarısız olmaları durumunda bireylerin olumsuz düşüncelere sahip olmaları ve kariyer planlarında değişiklik yapmaları da muhtemeldir (Pehlivan, 2008: 60).

Bireyler yaşamları boyunca yer aldıkları çevrenin etkisiyle çok sayıda sosyal grup içerisinde yer almaktadırlar. Bireylerin içinde yaşadıkları sosyal ortam, kişilik yapılarını, düşünce biçimlerini, yaşam tarzlarını, eğitim alma fırsatlarını ve meslek seçiminden eş seçimine kadar birçok kararlarını etkilemekte ve bu kararlarını ait oldukları sosyal çevreye göre aldıkları görülmektedir (Aydemir, 2019: 30).

Kültür, bireylerin meslek seçimlerini etkileyen diğer bir faktördür. Popüler kültür olarak adlandırılan günümüz kültür yapısı bireylerin daha benmerkezci olmalarına neden olmaktadır. Popüler kültürü yaşayan bireylerin bencillik ve diğer toplum üyelerinin önüne geçme gibi davranışlar sergiledikleri gözlenmektedir. Dolayısıyla bireyler hangi mesleklerin daha fazla değer gördüğünü ve kendilerine itibar kazandıracağını düşünerek meslek seçimine yönelebilmektedirler (Çetiner, 2014: 26).

2.4.6.4. Ekonomik faktörler

Ekonomik faktörler de bireylerin kariyer seçimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Ekonomik durum birçok insanın eğitim yaşamında hangi kariyer seçeneğine yöneleceğini etkilemesi yanında seçilecek mesleğin ekonomik getirisi de kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Ekonomik durumu iyi olan bireylerin kariyer tercihlerine uygun mesleğe yönelik eğitim almaları daha kolaydır, ayrıca gelecekte kazanmak

istedikleri ücret de meslek tercihlerini etkilemektedir. Kariyer tercihini etkileyen ekonomik faktörlerden bazıları yapılacak işin yüksek ekonomik kazanç sağlaması, sosyal güvence sağlaması, devlet memurluğu gibi maaş güvencesi vermesidir (Kızıloğlu, 2019: 125; Edinsel, 2018: 140).

Bireylerin kariyer planlamasında etkili olan ekonomik faktörlerden bazıları iş bulma ihtimalinin yüksek olması, yapılan işin kariyerde yükselme imkânı sağlaması, ilgili mesleği yapabilmek için alınması gereken eğitimin süresi ve ülkenin içerisinde olduğu ekonomik durumdur. Ayrıca yaşanılan coğrafya ya da ülkenin ekonomik durumu ve işe yerleştirme oranları, bireylerin kariyer planlarını etkileyebilmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim sektöründe makineleşme ve otomasyonun insan gücünün yerini alması istihdam oranlarında azalmaya yol açmaktadır. Bu nedenle bireyler, yeterli istihdam imkânı sunmayan alanlarda meslek sahibi olmaktan vazgeçmekte ve kariyer planlarını bu durumu dikkate alarak yapmaktadırlar (Denk, 2017: 82).

2.4.6.5. Diğer faktörler

- **İlgi**

İlgi, kariyer planlamasını etkileyen önemli bir faktördür. Bireylerin belli faaliyetlere isteyerek yönelmesi, bu faaliyetleri kısıtlayan şartlara rağmen daha fazla tercih etmesi ve yorgunluk hissetmesi gerekirken coşku hissederek o faaliyeti devam ettirmek istemesi o faaliyete olan ilgisinin bir sonucudur. Bireylerin ilgi duydukları şeyleri yapmaları hem mutluluklarında hem de başarılarında artışı beraberinde getirmektedir. Bireylerin çocuklukta çok değişken ve çeşitli olan ilgi alanları ergenlik ve olgunluk dönemleriyle birlikte azalmaya başlamakta ve birey belli alanlara odaklanmaktadır. İlgiler kalıtımsal olarak kazanılmayan, bireyin ailesinden, sosyal ve ekonomik çevresi ve okul ortamındaki etkileşim ve gözlemlerinden öğrendiği şeylerdir. Bireyin belirli bir alanda sahip olduğu çeşitli yetenek ve becerilerin desteklenmesi o alana ilgi duymasını sağlamaktadır. Bireyler bilim, teknoloji sanat, müzik, edebiyat, gibi çeşitli alanlara yönelik ilgi sahibi olabilmektedirler. İlgi duyduğu alana yönelik çeşitli bilgi, beceri ve yeteneklerinin olumlu biçimde desteklenmesi ilgileri ortaya çıkarmaktadır (Erme, 2014: 46; Kıyak, 2015: 51; Şeyhanlıoğlu, 2018: 60).

Bir meslek sahibi olmayı istemenin temel nedeni o alanda kariyer yaparak para kazanmak ve gelir elde etmek gibi görünse de amaç sadece para kazanmak değildir. Bireyin, ilgi duyarak seçtiği bir mesleği yapıyor olması yaşamdan zevk almasına,

bireysel anlamda tatmin olmasına, yaptığı işe katkısının olduğu düşüncesine, kendisini başarılı hissetmesine ve yaratıcılığını özgürce kullanmasına imkân vermektedir (Aydemir, 2019: 31).

İlgi kavramı kişinin sadece bir faaliyetten keyif alması ve hoşlanma derecesi şeklinde tanımlanan ve meslek seçimini etkileyen önemli bir psikolojik faktördür. İlgi, belli eylemlere severek ve isteyerek yönelme, fiziksel ve zihinsel açıdan yorucu olsa bile keyif alarak ve isteyerek yapmaya devam etme durumudur. Aile yapısı, sosyal sınıf, çevre, kültür gibi faktörler bireylerin ilgi alanlarını etkileyebilmektedir (Denk, 2017: 83,84; Gümüş, 2021: 38).

- **Meslek Değerleri**

Değerler, amaçları ve davranışları belirlemede neyin doğru, neyin yanlış olduğunu gösteren standartlardır. Değerler, iyi-kötü, güzel-çirkin, ahlaki olan-ahlaki olmayan, arzu edilen-arzu edilmeyen şeyler hakkındaki kriterleri göstermektedir. Bireyler, doğumlarından ölümlerine kadar yaşadıkları sürede aile, arkadaşlar, toplum, yasalar, din, eğitim, örf ve adetlerin etkisiyle birçok değer geliştirirler. Bireyin davranışları, yaşam şekli ve gelecekle ilgili planları bu değerler çerçevesinde geliştiği gibi kariyer tercihleri de değerlerden etkilenmektedir. Mesleki değerler ya da kariyerle ilgili değerler, bireyin kariyeri açısından kesinlikle olmasını istediği özelliklerdir. Başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği konusunda bireyin sahip olduğu düşünceler kariyer değerlerini oluşturmaktadır. Bu değerler kişinin yeteneği, ihtiyaçları ve kişisel değerleri konusundaki algılarına bağlı olarak kariyer kararı vermesini sağlamakta ve bütün kariyer kararlarını etkilemektedir. Yapılan araştırmalar da bireylerin değerlerine uygun meslek seçmeleri durumunda başarılı olma olasılıklarının arttığını göstermektedir (Uğurlu, 2020: 37).

Değerler, bireylerin karar verme sürecinde seçenekler arasından hangisini tercih edeceğini, sergilenecek davranışları ve olayları önem sırasına koymasını sağlayan kavramlar takımıdır. Meslek değerleri, içsel değerler ve dışsal değerler şeklinde iki ana gruba ayrılmaktadır. İçsel değerler; mesleğin ya da yapılan işin özünde bulunan yaratıcılık ve ilgi çekici eylemler gibi tatmin edici özellikleri, dışsal değerler ise iş ile ilgili sosyal statü, iş güvenliği ve maaş gibi beklentileri temsil etmektedir. Bireyler meslek tercihi yaparken en fazla ihtiyaç duydukları alandan başlayarak mesleki

değerlerini önem sırasına koymakta ve ihtiyaçlarını en iyi karşılayacağına inandıkları meslekleri tercih etmektedirler (Aktaş, 2018: 13).

Meslek değerleri kavramı, kariyer gelişim kuramcısı olan Super tarafından ortaya atılmıştır ve bir mesleğe başladıktan sonra o mesleğin getirilerinden elde edilen tatmin şeklinde tanımlanmaktadır. Değerler, kişilerin belirledikleri hedeflere verdikleri önemi ifade etmektedir. Her bireyin kişilik özelliklerinin farklı olmasından dolayı mesleklere atfettikleri değerler de farklılık göstermektedir (Bircan, 2020: 56).

Mesleki değerlerin bir kısmı meslek seçiminde ön planda iken bir kısmı da iş ararken ön plana çıkmaktadır. Bireyler birbirlerinden farklı maddi ya da manevi ihtiyaçlara, beklentilere ve amaçlara sahiptirler. Bazı bireyler çalışma ortamı, iş şartları, yapılan işin özellikleri, maaşı, sosyal olanakları, terfi imkânları gibi değerlere önem verirken bazı bireyler ise liderlik, sosyal çevre, başarı, takdir edilme, beğenilme gibi değerlere göre meslek tercihi yapmaktadırlar (Aydemir, 2019: 36).

- **Yetkinlik Beklentisi**

Yetkinlik algısı, bireyin belirli bir davranış sergileyip sergilemeyeceği, bu davranışı bitirip bitirmeyeceği, bu davranış için ne kadar çaba sarf edeceği, karşısına çıkabilecek engellere karşı ne derece sabırlı ve dirençli olabileceği hakkında fikir edinmeye yardımcı olan bir kavramdır. Bireylerde yetkinlik inancı; bireyin eylemleri ve girişimleri sonucunda edindiği bilgiler ve deneyimler, başkalarını gözlemleyen bireyin onların yaptıkları işlerde başarılı ya başarısız olmalarından edindiği bilgiler, bireyin bir girişimi başarabileceği ya da başaramayacağı konusunda çevresindekiler tarafından sağlanan teşvikler, verilen nasihatler ve öğütler, bireyin eyleme geçtiği anda yaşadığı endişe düzeyi, heyecanlanma ve sinirlenme gibi duygusal tepkilerle oluşabilir.

Yetkinlik beklentisi, belli bir mesleğin seçilmesi ve o mesleki hedefe ulaşılmasında bireyin kendisine güvenmesini gerektirdiğinden kadın ve erkeklerin kariyer seçim davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. Birçok toplumda kız çocukları ve erkek çocukları erken yaşlardan itibaren birbirlerinden farklı biçimlerde yetiştirilmekte ve cinsiyetlerine uygun eylemlere yönlendirilmektedirler. Kadınların yetkinlik beklentisi erkeklere kıyasla düşük olmakla birlikte bu inanç gün geçtikçe azalmakta ve kadınların birçok konuda yetkinliklerinin üst düzeyde olduğuna yönelik inanç artmaktadır (Koca, 2009: 56, 57).

Yetkinlik algısının ortaya çıkışını etkileyen bazı etmenler bulunmaktadır:

- Bireyin bir işi başaracağına inanması veya o iş için kendisini yeterli görmesi daha önce benzer özellikteki bir işte çalışmış ve başarıya ulaşmış olduğunu göstermektedir. Bu durum, bireyin o işte yetkin olduğunu düşünmesine yol açmaktadır.
- Bireyin aynı işi yapan başka kişileri gözlemlemesi de bireyde yetkinlik algısını ortaya çıkarabilmektedir. Bu süreçte birey kendi yetenekleri ve diğer bireylerin yeteneklerini karşılaştırarak benzerlikleri saptamaya çalışmaktadır.
- Bireyin girişeceği işi başarıyla sonuçlandıracağı konusunda diğer insanların kendisini teşvik etmeleri, inançlarını ve sözel desteklerini bildirmeleri yetkinlik algısını meydana getirmektedir.
- Bireylerin sağlık durumları da yetkinlik algılarını etkileyebilmektedir. Sağlık sorunu yaşayan bireylerin herhangi bir işe başlama, devam ettirme ve sonuçlandırma konusunda yetkin oldukları yönündeki algılarının zayıf olması doğal bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Erme, 2014: 47, 48).

- **Psikolojik İhtiyaçlar**

Bireyin davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyen ve meslek seçimi kararlarında da büyük etkisi olan diğer bir faktör psikolojik ihtiyaçlardır. Mesleki faaliyetler ile temel ihtiyaçlar arasında bir ilişki söz konusudur ve bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilen meslekler daha ilgi çekici olarak görülmektedir. Bireyler öncelikle en önemli ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmekte ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri mesleklere yönelmektedirler. Mesleğin bireyin ihtiyacını karşılayıp karşılamadığı o mesleğin ilgi çekici olup olmadığını belirlemektedir. Bireyin ihtiyaçları ve bu ihtiyaçları karşılayacağını düşündüğü meslek arasındaki tutarlılık bireyin o meslekte tatmin olmasına yol açmaktadır (Koca, 2019: 57; Erme, 2014: 48).

Düzenli olmak, ilgi görmek, takdir edilmek, başarılı olmak, insanların duygularını anlamak, yakın ilişkiler kurabilmek gibi temel özellikler meslek seçiminde önemlidir. Kariyer seçimini etkileyen bazı psikolojik ihtiyaçlar şu şekilde sıralanabilmektedir: Bireysel istek ve hayaller, fiziksel özellikler, cinsiyet, eğitimde başarı, kişilik özelliklerini bilme, kendini tanıma, özel yetenekler, akademik başarı, ihtiyaçlar, beklentiler ve değerler, meslek hakkındaki bilgi seviyesi, mesleki olgunluk seviyesi,

çalışma yaşamıyla ve iş yapma biçimiyle ilgili alışkanlıklar, bireyin yaşadığı bölgedeki ekonomik faaliyetler, sosyal çevre, ailenin sahip olduğu gelir düzeyi, çevrenin ekonomik yapısı, akranların bireyde oluşturduğu etki ve sahip oldukları düşünceler, bireye babasından ya da diğer aile üyelerinden kalan işler, risk alma ve kazanç düzeyi olarak ifade edilmektedir (Herdem, 2020: 7, 8).

Psikolojik ihtiyaçları detaylı biçimde ele alan Murray farklı psikolojik ihtiyaçlar belirlemiştir: Başarma ihtiyacı (Accomplishment), üstünlük ihtiyacı (Dominance), değişiklik ihtiyacı (Change), duyguları anlama ihtiyacı (Intraception), düzen ihtiyacı (Order), gösteriş ihtiyacı (Exhibition), ilgi görme ihtiyacı (Succorance), karşı cinsle ilişki ihtiyacı (Heterosexuality), kendini suçlama ihtiyacı (Abasement), özerklik ihtiyacı (Autonomy), saldırganlık ihtiyacı (Aggression), sabır, tahammül ihtiyacı (Endurance), manevi ilgi ihtiyacı (Nurturance), saygı, hürmet görme ihtiyacı (Deference) üyelik, yakınlık ihtiyacı (Affiliation) şeklindedir. Psikolojik ihtiyaçlar, insan davranışlarının yönünü ve yoğunluğunu belirlemektedir ve mesleki faaliyetlerle de ilgilidir. Meslek seçimi kararlarında, kariyer planlaması sürecinde psikolojik ihtiyaçlar rol oynamaktadır. (Yalçın, 2010: 24, 25).

Kariyer planlama süreci, bireyin demografik özelliklerinden çevresel faktörlere, ekonomik durumundan psikolojik ihtiyaçlarına kadar birçok değişkenden etkilenmektedir. Bu faktörlerin bilinçli bir şekilde analiz edilmesi, bireyin kendisine uygun meslekler seçmesini ve daha tatmin edici bir kariyer yaşamına sahip olmasını kolaylaştıracaktır. Bireyin yetenekleri, ilgi alanları ve hedefleriyle uyumlu bir kariyer planlaması yapabilmesi için bu faktörlerin etkilerinin farkında olması kritik bir önem taşımaktadır.

2.5. Kariyer Seçimi Teorileri

Kariyer, bireyin kimliğinin, toplumdaki yerinin, statüsünün ve yaşam tarzının meydana getirilmesindeki etkisi nedeniyle büyük öneme sahiptir. Bireyler iş yaşamına adım attıkları andan itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, arzularını ve beklentilerini tatmin etmek, ileriye dönük planlar yaparak terfi etmek ve başarılı olmak isterler. Bireylerin ekonomik ve sosyal nedenler yanında psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla da çalışma ve karşılığında bir gelir elde etme arzusu taşıdıkları kabul edilmektedir. Bireyin isteklerine ve ihtiyaçlarına en iyi uyan seçim, en iyi kariyer seçimidir (Pilavcı, 2007: 2).

Bireyler, yaşamları boyunca belli dönemlerde geleceklerini etkileyecek hayati kararlar vermek zorundadırlar. Kariyer seçimi ile ilgili kararlar bu kararların en önemlilerinden birisidir. Bireyler birçok kararlarında olduğu gibi kariyer seçim kararlarında da aileleri, arkadaşları, öğretmenleri başta olmak üzere birçok etken tarafından yönlendirilmektedirler. Bireyin kariyer seçiminde mesleğiyle ilgili idealleri, duygu ve düşünceleri, başarılı olma isteği, prestij, yaratıcılık, güvence gibi değerlerin de etkili olduğu bilinmektedir. Ayrıca, bireyin aile bireylerinin yaptıkları işleri ve meslekleri, gelir düzeylerini, eğitim düzeylerini ve toplumdaki sosyal statülerini dikkate aldıkları görülmektedir. Bu bakımdan, kariyer seçimi oldukça zor bir karar verme sürecidir ve bu kararın verilmesinde etkili birçok faktör bulunmaktadır (Ünlü, 2021: 15, 16).

Bireylerin farklı özelliklerini esas alan kariyer kuramları, kariyer seçimi ve gelişimi süreçlerini farklı bakış açılarıyla ele almaktadır. Çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilen çok sayıda kariyer kuramı bulunmakla birlikte bu çalışmada özellikle geleneksel kariyer gelişim kuramları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.5.1. Özellik-Faktör Kuramı

Kariyer danışmanlığı kuramı olarak ilk sırada ortaya atılan, Frank Parsons tarafından 1909 yılında geliştirilen ve uzun süredir kullanılmakta olan özellik-faktör kuramı, bireyin ve mesleğin özelliklerinin eşleştirilmesi üzerine kuruludur. Kuramda ifade edilen iki kavramdan *özellikler*, bireyin testler yoluyla ölçülebilecek özelliklerini ifade etmektedir. *Faktör* kavramı ise başarılı bir iş performansı sergilemek için ne gibi özelliklere sahip olunması gerektiğini ve bir grup insanın önemli niteliklerini birbirinden ayırmak amacıyla kullanılacak istatistiksel yaklaşımı ifade etmektedir. Kuramda bireyler ile ilgili temel olarak beş özellik üzerinde durulmaktadır: Yetenekler, başarı, değer, ilgi ve kişilik. Sonraki aşamada meslekler ve iş dünyası ile ilgili bilgi toplanmaktadır. Son aşamada ise bireyin özellikleri ile iş dünyası ve mesleklerin gerektirdiği özellikler eşleştirilmeye çalışılmaktadır (Atay, 2021: 11).

Parsons, iş arayanların uygun mesleğe yerleşmelerinde onlara danışmanlık yapmak amacıyla Boston kentinde ilk Mesleki Büroyu kurmuştur. Bu çalışmalar, kuramın temelini oluşturmaktadır ve Minnesota Üniversitesinde görev yapan Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilmiştir. Özellik-faktör kuramına göre bireyler birbirlerinden farklı özelliklere sahiptirler ve bu özellikler mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle uyumlu olmalıdır. Bireyin kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği

özelliklerin iyi bir biçimde uyumunun sağlanması mesleki başarıyı beraberinde getirecektir (Ünlü, 2021: 17).

Minnesota grubu olarak adlandırılan ve Williamson, Paterson ve Darley gibi psikologların yer aldığı grubun bireysel özellikleri bilimsel olarak ölçmeye yönelik çalışmaları özellik-faktör kuramının daha fazla geliştirilmesine ve kariyer seçiminde yaygın biçimde kullanılmasına yardımcı olmuştur. Özellik-faktör kuramının bazı varsayımları aşağıdaki biçimde listelenmiştir:

- Her birey kendine özgü özelliklere sahiptir ve bu özellikler geçerli ve güvenilir biçimde ölçülebilmektedir.
- Herhangi bir meslekte başarılı olmak isteyen bireylerin belirli özellikleri taşımaları gereklidir.
- Oldukça basit bir süreç olan kariyer seçimi sürecinde bireyler ile mesleklerin uyumunun sağlanması mümkündür.
- Bireysel özellikler ile işin gerektirdiği özellikler ne derece uyumluysa başarı ihtimali de o derece artmaktadır (Pilavcı, 2007: 30).

Kariyer seçiminin amacı, bireyler ile meslekler arasında uyum sağlamak, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak ve iş yaşamında tatmin edici bir performans sergilemelerini sağlamaktır. Bireyin kariyerinde istediği tatmin düzeyine ulaşması bireye olumlu bir geri besleme sağlamaktadır. Özellik-faktör kuramına getirilen en önemli eleştiri, kariyer seçiminde karar verme süreci konusunda yetersiz kaldığıdır. Bununla birlikte kuramın pek çok çalışmaya öncülük ettiği, özellikle iş performansı ve başarının bireysel özelliklerle uyumlu olması yönündeki çalışmalara da temel oluşturduğu görülmektedir (Pilavcı, 2007: 30; Yalçın, 2010: 29, 30).

2.5.2. Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı (Tipoloji Kuramı)

John L. Holland (1959) tarafından geliştirilen mesleki kişilik kuramına göre kişilik, meslek seçiminde ve çevreye uyum sağlamada çok önemlidir. Holland'a göre meslek tercihi, kişiliğin iş yaşamında karşılık bulan yansımasıdır. Kişiliğin oluşumu ise zekâ, cinsiyet ve sosyal sınıftan meydana gelen üç faktöre dayanmaktadır. Bu modele göre kişilik eğilimi ve kariyer tercihi arasında bir ilişki bulunmaktadır. Kişilik tipi ile kariyer arasında bir uyum söz konusu olduğunda bireyin kariyerinde değişiklik yapma

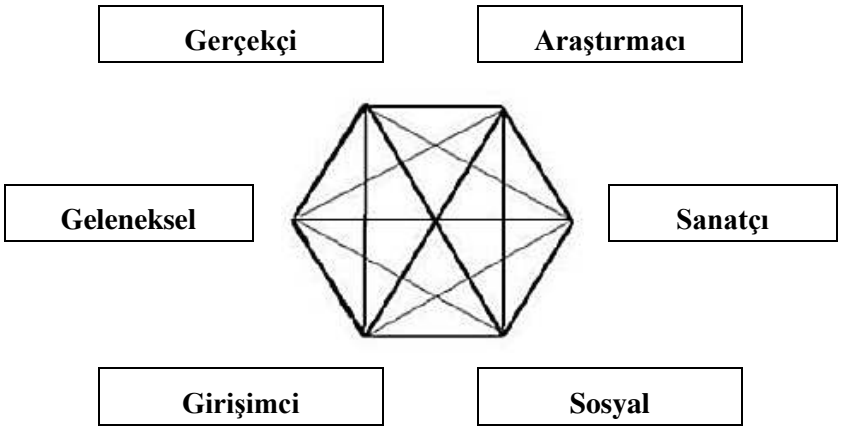
ihtimali düşmektedir. Holland'ın mesleki kişilik ya da tipoloji kuramı üç temel üzerine kurulmuştur: *Bireylerin farklı kişiliklere sahip olmaları mesleklere ilgilerini ortaya çıkartmaktadır. Bireyler, farklı meslekleri tercih edebilmektedirler. Kişilik özelliklerine uyan meslekleri yapan bireylerin daha mutlu ve başarılı oldukları görülmektedir* (Ünlü, 2021: 19,20).

Holland tarafından geliştirilen tipoloji kuramına göre altı tür meslek çevresinden her birine uygun; *gerçekçi tip, araştırmacı tip, sanatçı tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tip* olmak üzere altı temel kişilik tipi bulunmaktadır (Holland, 1997: 21-28).

Holland, kariyer tercihi ile kişilik yönelimi arasındaki ilişkiyi ele almış ve bireylerin kişilik yönelimlerine uygun mesleklere eğilim gösterdiklerini belirlemiştir. Bireylere meslek veya çalışma alanlarını seçerken rehberlik eden, neden bu seçimler konusunda ısrarcı olduklarını açıklayan ve kariyer kararları verirken tercih ettikleri inançları, fikirleri, varsayımları ve bilgileri derleyen bir kuramdır. Teoriye göre meslek tercihi, bireyin kalıtsal özellikleriyle birlikte, bulunduğu çevre ve kültür faktörlerinin bileşimi sonucu oluşmaktadır. Şekil 2.2.'de Holland'ın kişilik tipleri, tanımları ve genellikle tercih ettikleri meslekler gösterilmiştir (Gökbaraz, 2021: 13,14).

Şekil 2. 2. Holland'ın Kişilik Tipleri

Kaynak: Gökbaraz, 2021.



Şekil 2. 3. Holland Tiplerinin Aralarındaki İlişki

Kaynak: Gümüş, 2021.

Holland, kişilik tipleri arasındaki ilişkileri göstermek üzere, tipleri bir altıgen çevresinde, belli bir biçimde düzenlemiştir (Holland, 1997: 35). Holland mesleki eğilimli kişilikleri altıgen olarak ifade etmektedir. Yukarıdaki şekilde gösterildiği üzere iki kişilik tipi arasında ne derece kısa bir mesafe varsa aralarındaki benzerlik de o derece fazladır. Modele göre yan yana kişilik tipleri birbirine benzer kişilik özelliklerine sahiptir, farklı köşelerdeki kişilik tipleri ise birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Örneğin, araştırmacı insanlar girişimci olmayacakları gibi geleneksel insanların, sanatçı kişilik özelliklerine sahip olmaları beklenmemektedir. Ancak örneğin; gerçekçi ve araştırmacı gibi yan yana olan kişilik tiplerine sahip insanlar birbirleriyle daha fazla benzerlik taşımaktadırlar. Bu kurama göre bireyin tek bir kişilik tipine has özelliklere sahip olduğu çok sık görülen bir durum değildir, birkaç kişilik tipinin özelliklerini bir arada barındırdıkları görülebilmektedir (Gümüş, 2021: 50; Kurtoğlu, 2010: 18).

Tipoloji kuramına göre mesleki yaşam ve kişilik özelliklerinin birleşimi sonucunda bireylerde kariyer seçimi gerçekleşmektedir. Bireylerin meslek seçimlerini ve iş değişimlerini neye göre yaptıkları ve meslek seçimlerinin hangi kişisel özellikler ve çevresel etmenlerle ilişkili olduğu kuramın ana konusudur. Bireyin meslek seçiminde sahip olduğu kişilik özelliklerinin ve içinde yer aldığı çevresel faktörlerin etkisi bulunmaktadır (Aldemir, 2019: 21, 22).

Tipoloji kuramının günümüz için en önemli katkısı bireylerin hangi mesleğe daha uygun bir kişilik tipine sahip olduklarını öğrenmelerine yardımcı olmasıdır. Bununla birlikte sadece tiplerin bilinmesi meslek seçimi için yeterli değildir, doğru meslek

seçimi için mesleki çevreler hakkında da bilgi sahibi olunmalıdır. Bunun nedeni, bireylerin mesleklerinde tatmin olabilmeleri için sahip oldukları kişilik tipinin çalıştıkları çevreyle uyumlu olmasının gerekmesidir (Bircan, 2020: 21).

Kariyer üzerine kuram geliştiren birçok araştırmacı, modellerini birey-çevre uyumuna dayandırarak oluşturmuştur ve Holland'ın tipoloji kuramı bu kuramların en güzel örneklerinden birisidir. Bireylerin çevreleriyle etkileşimde bulunma biçimleri, bireysel ve çevresel özelliklerin meslek seçimini nasıl etkiledikleri bu kuramın inceleme konusudur. Holland'ın tipoloji kuramı, kariyer ile ilgili istikrarı, değişimi ve iş tatminini açıklayan bir kuramdır. Kurama yönelik eleştirilerden bazıları "insanları nasıl değerlendirebiliriz?", "çevreyi nasıl ölçüyoruz?" ve "bireyler ölçülse ve çevre değerlendirilse bile uyum kalitelerine göre nasıl karşılaştırırız?" sorularına net yanıt verememesidir. Diğer bir deyişle tipoloji kuramının öne sürdüğü altı kişilik tipinin nasıl oluştuğu ve gelişim sürecinin nasıl gerçekleştiği gibi konuları yeterince açıklayamadığı öne sürülmektedir (Atay, 2021: 13).

2.5.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Tipolojisi ve Myers-Briggs Tip Göstergesi (MBTI)

Meslek seçimi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer kuram Carl Jung'un Kişilik Tipolojisi isimli kuramıdır. Jung'a göre farklı kişilik özelliklerine sahip insanlar değişik iş becerilerine sahiptirler ve kendileriyle benzer kişilik özelliklerine sahip kişilerle daha uyumlu çalışırlar. Jung'un kuramı da Holland'ın kariyer kuramı gibi kişilik özellikleri işleriyle uyumlu olan bireylerin daha başarılı olacaklarını öne sürmektedir. Örneğin, iyi bir bilgisayar yazılımcısı olabilmek için bireyin detaycı, bağımsız çalışabilen ve karmaşık programları önceden oluşturulmuş bir takvime göre tamamlayabilecek özellikte olması gereklidir (Arifoğlu, 2015: 37).

Carl G. Jung'a göre birey kendini yenileme çabası içinde olan ve yaratıcı bir gelişim içinde olan bir varlıktır. Jung'a göre kişilerin sergiledikleri rastgele davranışlar zihinsel kapasitelerini farklı biçimlerde kullanmaları nedeniyle meydana gelmektedir. Kişiler genel olarak iki zihinsel fonksiyonu yerine getirmektedirler:

- Enformasyon alma; "algılama"
- Enformasyonu organize etme ve sonuca ulaşma; "'yargılama".

Jung, herkesin enformasyon aldığını ve karar verdiğini ancak bazı kişilerin daha sık enformasyon almayı ya da daha sık karar vermeyi tercih ettiklerini öne sürmüştür. Bireyleri içe dönük ve dışa dönük şeklinde sınıflandıran Jung, kişiliğin duyuş, hissetme, sezgi ve düşünme şeklinde dört ana işleve sahip olduğunu ifade etmiştir. Duyuş, duyu organlarıyla (görme, koku, tat, işitme, dokunma) yapılmaktadır. Hissetme, kişinin kendisi ve başkaları hakkında değerlendirme yapma yeteneğidir. Sezgi, bilinçli biçimde kavranan herhangi bir şey dışında gerçeğin farkına varılmasıdır. Düşünme ise, anlam verme ve kavrayıştır (Aydın, 2007: 26.27).

Myers-Briggs Tip Belirleyicisi

Myers-Briggs Tipi Gösterge (MBTI), Isabel Myers ve Katharine Cook Briggs tarafından, Carl G. Jung tarafından oluşturulan kişilik tipleri teorisi esas alınarak geliştirilmiştir. Bu gösterge motivasyon ve liderlik eğitimi gibi konular içeren seminerlerde, kariyer danışmanlığı ve kariyer planlaması yapılan kurumlarda, karar alma süreçlerinde, takım kurulurken ve takım çalışması yapılırken, çatışma yönetiminde, yönetim etkinliğinde ve yönetim türlerinin belirlenmesi gibi alanlarda kullanılmaktadır. (Aksoy, 2020: 53).

MBTI, farklı kişilik tiplerini ortaya koymak amacıyla dört kriter kullanmaktadır: (Aydın, 2007: 27).

1. Dışa dönüklük-İçe dönüklük (Extraversion-Introversion): Bu kriter, bireyin sahip olduğu yaşam enerjisinin kaynağını ve yönünü temsil etmektedir. Enerjilerinin kaynağını ve yönünü dış dünyada bulma özelliğine sahip dışa dönük kişiler, insanlara ve olaylara odaklanırken içe dönük kişiler enerjilerinin kaynağını ve yönünü iç dünyalarından ve fikirlerinden bulmaktadırlar. Dışa dönük bireyler atılgan, hareketli, insanlarla iletişim ve ilişki kurmaktan hoşlanan, dış dünya ile de ilgilenen kişilerdir. İçe dönük bireyler ise genellikle içe kapanık, utangaç, çekingen ve kendi iç durumlarıyla ilgilenen kişilerdir. Bu tanımlardan hareketle bireyin mesleki başarısının kişiliğine uygun tercih yapmasına bağlı olduğu söylenebilir. Örneğin; içe dönük bireylerin turist rehberi ya da halkla ilişkiler uzmanı olmaları, dışa dönük kişilerin ise büro elemanı, muhasebeci, planlamacı gibi işlerde çalışmaları yanlış kariyer seçimine örnek olarak verilebilmektedir.

2. Duyumsama-İçgüdüsellik (Sensing-Intiution): Bu kriter, bireyin bilgiyi algılama yöntemini tanımlamaktadır. Duyumsama özelliği fazla olan bireylerin görme, duyma, dokunma, tatma ve koklama şeklindeki beş duyuyu daha fazla kullandıkları görülmektedir. İçgüdüsel yönü ağır basan kişiler ise bazen 6. his olarak tanımlanan ve bilinç dışından kaynaklanan duyularla algılama becerisi gelişmiş kişilerdir.

3. Düşünme-Hissetme (Thinking-Feeling): Bu kriter, bireyin bilgiye erişim biçimiyle ilgilidir. Düşünme özelliği gelişmiş bireyler kararlarını mantık çerçevesinde ve objektif olarak alırken, hissetme özelliği gelişmiş bireyler kararlarını hislerine dayanarak ve subjektif biçimde almaktadırlar. Etraflarında gelişen olayları algılayıp bilgi toplayan bireyler sonuca varma, karar verme ya da fikir edinme sürecinde bu bilgilerden faydalanmaktadırlar (Aydın, 2007: 27). Düşünen kişilerin problem çözme odaklı oldukları, aklı esas aldıkları, mantıklarıyla hareket ettikleri ve daha objektif oldukları; hisseden kişilerin ise değerler ve duyguları esas aldıkları, daha çok subjektif kararlar aldıkları görülmektedir (Aksoy, 2020: 53).

4. Yargılama-Algılama (Judging-Perceiving): Yargılama özelliğine sahip kişiler kontrol odaklıdırlar, oluşturdukları dünyanın da sistemli ve düzenli olmasını isterler. Algılama özelliği olan ya da kabullenen kişiler ise daha esnek ve samimidirler, rahat ve içlerinden geldiği gibi davranırlar (Aksoy, 2020: 53). Bu kriter, bireyin edindiği bilgileri zenginleştirme biçimiyle ilgilidir. Yargılama özellikleri yüksek olan bireyler kalıplaşmış ön yargılara göre olayları yorumlayan, yaşamlarındaki bütün olayları organize eden ve planlarına kesin biçimde sadık kalan kişiler iken algılama özellikleri yüksek olan bireyler ise doğaçlama eğilimi yüksek ve sürekli alternatif arayışında olan insanlardır. Yargılayıcı kişilik özelliğine sahip bireyler planlı ve düzenli yaşamaya, yaşamlarındaki işleri kontrol altında tutmaya ve yapılacak işler için süre koymaya eğilimli iken algılarını kullanan bireyler ise, kararlarını ani biçimde değiştirebilmeye ve yapılacak işler konusunda bir süre koymamaya eğilimlidirler (Aydın, 2007: 27).

Myers-Briggs Tip Belirleyicisi adındaki psikolojik test; bireylerdeki davranış farklılıklarının bireylerin karar verme biçimlerinden, kişiler arası ilişkilerden ve bilgi edinme tercihlerinden kaynaklandığını kabul etmektedir. Carl Jung tarafından ortaya koyulan dört boyuttan yola çıkan Myers-Briggs Tip Belirleyicisi, on altı farklı kişilik tipi tanımlamıştır. Myers-Briggs Tip Belirleyicisi yöntemi de Holland'ın kişilik kuramında olduğu gibi üzerinde durulan her bir kişilik tipini farklı bir iş çevresiyle

eşleştirmekte ve bireyler için en uygun meslekleri belirlemektedir. Her insan, kendi tercihlerini kullanarak güçlü ve zayıf yanlarını oluşturmaktadır. Örneğin; içe dönük, duyularını kullanan, düşünme ve yargılama özelliği taşıyan bireyler sessiz, sakin, ciddi, pratik, düzenli ve mantıklı kişilerdir ve işleri organize edip, plan yapıp hedefler doğrultusunda hareket etmektedirler (Arifoğlu, 2015: 37, 38).

2.5.4. Hilton'un Karar Kuramı

Hilton'a (1962) göre bireyler meslek seçimi kararı verme davranışlarını kolaylaştırabilmek amacıyla tutarsızlıkları azaltma çabasına girişmektedirler. Bilişsel anlamda tutarlı davranan birey, meslek seçimi kararlarını daha kolay alabilmektedir. Bu tutarsızlığı azaltmanın yolu bireyin ya kararını ertelemesi ya da geçici olarak, kısa süreli bir kariyer benimsemesidir.

Bireyler karar verme davranışı sergilerken çevrelerinden gelen girdileri tespit etmelidirler. Çeşitli kanallardan gelen bu girdiler bireyin o ana kadar dengeli biçimde davranan bilişsel yapısını olumsuz etkileyebilmekte ve dengesini bozabilmektedir. Bu girdilerden bazıları yeni bir iş teklifi, bireyin gelirinin masraflarını karşılamada yetersiz kalması veya yükseköğretim yapma aşamasında bölüm ve/veya program seçme zamanının gelmiş olmasıdır. Böyle durumlarla karşılaşan bireyler tutarsızlıkları yok etmek amacıyla kendisi ve çevresi hakkındaki önceliklerini, inançlarını ve beklentilerini yeniden gözden geçirmektedir. Bireylerde bilişsel tutarsızlığa neden olan faktörler; kararın verileceği zamanın yaklaşmış olması, olumsuz etki oluşturabilecek bir çevrede bulunma, bireyin kariyer değiştirme ihtimalinin yüksek olması ve mevcut durumunu değiştirme imkânının olmaması, çok fazla sayıda meslek seçeneği olduğu yönündeki algılar, yetenek konusundaki yetersizlik, çok fazla sayıda seçenek olduğu yönündeki bilgiler, seçeneklerin çok fazla ve birbirinden çok farklı, heterojen olması, seçenekler hakkında çok fazla farklı bilginin bulunması, bilgi karmaşası, seçenekler hakkında yeterli ve net bilgi olmaması, hazırlanan kariyer planının geri bildirime imkân vermemesi, herhangi bir kariyere yapılan yatırımın asla kaybedilmemesinin gerekmesi, uzun süreli plan yapmış olma mecburiyeti, bireyin bir türlü karar değiştirememesi, toplum, çevre tarafından kararları ertelememe yönündeki baskılar olarak sıralanmaktadır (Koca, 2009: 36, 37).

Hilton'a göre meslek seçimi kararında; karar verme sürecinin ne zaman başladığı ne zaman sona erdiği ve tatmin edici bir alternatif bulunamadığında bireyin ne yapacağı

gibi soruların cevaplanması önemlidir. Hilton, bu sorulara cevap vermek amacıyla Festinger tarafından kullanılan bilişsel tutarsızlık kavramını ele almış ve tutarsızlığın azaltılmasının kariyer kararını vermede bireyi motive ettiğini savunmuştur. March ve Simon (1958) tarafından önerilen örgütsel davranış modelinden hareketle Hilton tarafından geliştirilen modele göre öncelikle çevreden bazı girdilerin sağlanması karar verme davranışının başlamasını kolaylaştırmaktadır. Bireye yeni bir iş ya da pozisyon teklif edilmesi, elde ettiği kazancın yetmemesi gibi bazı girdiler bireyin bilişsel dengesini bozacak nitelikte bilgiler içermektedir. Bu girdiler bireyde bilişsel bir tutarsızlığa neden olmakta ve hem kendisi hem de çevresi hakkındaki inanç ve beklentilerini sorgulamasına yol açmaktadır. Sonraki aşamada birey, inanç ve beklentilerini yeni girdiye uyacak biçimde değiştirebilirse tutarsızlığın ortadan kalkıp kalkmadığına bakacak, tutarsızlık azalmamışsa alternatif davranışlara yönelecektir. Birey tatmin edici bir sonuca ulaşıncaya kadar bu durum tekrarlanacaktır (Salman, 2018: 16).

2.5.5. İşe Uyum Teorisi

R. Dawis ve L. Lofquist (1969) tarafından geliştirilmiş olan ve özellik-faktör kuramının düzenlenmiş hali olan bu kuram kariyer seçimi ile iş çevresine uyum üzerinde durmaktadır. İşe Uyum Kuramına göre birey ve çevre birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Bireysel ve çevresel özellikler arasındaki uyum başarılı iş ilişkilerini ortaya çıkartmaktadır. İşe uyum kuramında bireyin özellikleri değerlendirilmekte, işin gerektirdiği nitelikler belirlenmekte ve aralarında uyum sağlanmaktadır. Kuram, birey ve çevre arasındaki benzerlik derecesini açıklarken aralarındaki karşılıklı ve birbirini tamamlayıcı ilişki üzerinde de durmaktadır (Atay, 2021: 12).

Kurama göre işe uyumu tahmin etmede tatmin ve memnuniyet şeklinde iki önemli unsur mevcuttur. Tatmin, bireyin işinden elde ettiği doyum, ihtiyaçlarını işi ile karşılayabilmesini durumudur. Memnuniyet ise işverenin çalışanından beklediği performansı elde etmesi halidir. İşe uyum kuramına göre bireyler, iş çevresine uyum sağlama ve bu uyumu sürdürme çabası içindedirler. Birey işiyle ilgili yetenek ve tercihlerini ele almakta ve iş çevresine uyum sağlamaya çalışmaktadır. Mesleki karar verme süreci, bireyin yeteneklerinin ve değerlerinin analiz edilmesiyle başlamakta ve bireyin özelliklerine uygun mesleklerin analiz edilmesiyle devam etmektedir. İhtiyaçları karşılayacak ve iş tatmini sağlayacak meslekler tercih edilmekte ve sonuç

olarak, bireyin özellikleriyle uyumlu olan optimal meslek seçilmektedir (Pilavcı, 2007: 37; Yalçın, 2010: 30, 31).

2.5.6. Super'in Benlik Kuramı

Donald. E. Super tarafından geliştirilmiş benlik kuramı, kişinin kendisi ile ilgili algılarını dikkate almakta ve nasıl bir kişi olduğundan çok kendisini nasıl değerlendirdiği üzerinde durmaktadır. Bireyin zekâ seviyesi, kişilik özellikleri, ailesinin sosyoekonomik düzeyi, fırsatlar ve yaşantı ve bireyin mesleki yönelimlerini belirlemektedir. Bireyin benliği ile yaşam boyu üstlendiği roller arasında ilişki bulunmaktadır (Bircan, 2020: 22).

Super'in kuramının temelini oluşturan benlik kavramı, bireylerin olgunlaştıkça sahip olduğu rollerinin, kişiliklerinin, eğitimlerinin ve değer yargılarının etkileşime girmesi sonucunda oluşan bir olgudur. Birey çeşitli meslekler ile ilgili olan bilgilerini edinmekte sonra kendi fikirleriyle karşılaştırmakta ve buna uygun bir kariyer tercihi yapmaktadır (Super ve Sverko, 1995: 54).

Super'e göre kariyer gelişimi bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir ve bireyler yaşamları boyunca çeşitli kariyer evrelerinden geçmektedirler. Bu kurama göre bireyler farklı ilgi, yetenek ve kişiliklere sahiptirler. Her meslek kendine özgü özelliklere sahiptir ve belirli bir yetenek, ilgi ve kişilik örüntüsü gerektirmektedir. Bireyin kariyer gelişimi, yaşam boyu gerçekleştirdiği gelişim dönemleriyle paralel biçimde ilerleyen bir süreç gibi görülmelidir. Meslek tercihleri ve yeterlilikleri zaman içerisinde ve birey deneyim kazandıkça değişmekte ve bireyin seçimleri ve uyum becerisini içermektedir. Super'e göre benlik tasarımı belirli bir gelişim sürecinde çevre ve bireyin etkileşimi sonucunda meydana gelmekte ve meslek seçimine yansımaktadır. Bu gelişim dönemleri büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme, çöküş veya emeklilik evreleridir ve bireylerin her bir dönemde başarıyla tamamlaması gereken görevler bulunmaktadır. Bu dönemler aşağıdaki şekilde açıklanmıştır: (Atay, 2021: 15; Pilavcı, 2007: 40).

Büyüme Evresi (0-14 yaş): Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak geliştiği dönemdir. Birey, hayata bakışında önemli yeri olan benliğini oluşturmakta, tutum ve davranışlarını biçimlendirmektedir. Benlik kavramı bireyin okul ve aile çevresiyle özdeşleşmesi, örnek aldığı kişilere benzemeye çalışması yoluyla gerçekleşmektedir.

Bu dönemde ihtiyaçlar ve hayal gücü hâkimdir, bireyin sosyal ortamlara katılımının artması sonucunda ilgi ve kapasite önemli hale gelmektedir.

Araştırma Evresi (15-24 yaş): Birey bu evrede mesleğin yaşamın bir parçası olduğunu fark etmeye başlamaktadır. Bireyin kariyer kararını verdiği önemli bir süreçtir. Araştırma dönemi hayal etme, deneme ve gerçekçi olmak şeklinde üç evreye ayrılmaktadır. Hayal etme döneminde gerçek dışı seçimler söz konusudur, deneme evresinde olası tercihler birkaç seçenekle sınırlandırılır, gerçekçi olma evresinde ise birey yeteneklerine, eğitim durumuna ve muhtemel iş seçeneklerine yönelmektedir. Kendini gözden geçirmekte, çeşitli roller üstlenmekte, meslekleri keşfetmekte, boş vakitlerinde aktivitelere yönelmekte ve yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır.

Yerleşme Evresi (25-44 yaş): Bu evrede birey gerçek bir iş deneyimi ile ilk kez karşı karşıya kalmakta ve kendisine uygun bir iş bulduktan sonra orada kalıcı yer edinmeye çabalamaktadır. Dönemin başlarında deneme-yanılma yoluyla daha önce belirlediği seçenekler ve benliği arasındaki uyumu ölçmeye çalışmaktadır. Zaman ilerledikçe kazandığı deneyim ve uzmanlık mesleki benliğini oluşturur. Sürecin başlarında iş değişikliği de gerçekleşebilmektedir.

Devam Ettirme Evresi (45-64 yaş): İş yaşamında belli bir yer edinen birey mevcut konumunu korumaya ve geliştirmeye çalışmaktadır.

Çöküş Evresi (65 yaş ve üstü): Bireyin fiziksel ve zihinsel gücü zayıflamaya başlar ve bunun sonucunda işle ilgili faaliyetlerinde düşüş ve zamanla sona erme, emeklilik gözlenir. Bu evrede bireyin yeni yaşam rollerini keşfetmesi gereklidir.

Super, kariyer gelişimini bireyin kariyer öz benliği oluşturmak için farklı mesleki evrelerden geçtiği, çocukluktan emekliliğe kadar devam eden gelişimsel bir süreç olarak kabul etmektedir. Super'e göre kariyer gelişimi bireyin mesleki davranışlarını etkiler. Super'ın mesleki gelişim teorisi, yaşam düzeyleri, rolleri ve bireysel değerleri de içeren bir süreç olarak kariyer gelişimine odaklanmaktadır. Bireylerin her bir mesleki gelişim görevini başarılı biçimde yerine getirmesi bir sonraki göreve hazırlanmasını kolaylaştıracaktır (Polat vd., 2016: 33).

2.5.7. Roe'nin Kişilik Kuramı (İhtiyaç Kuramı)

Klinik psikolog Ann Roe, kişilik gelişimi ve kariyer gelişimi arasındaki ilişki üzerinde duran araştırmacılardan birisidir. Roe tarafından yapılan araştırmaların çıkış noktası

sanatçıların yaratıcılıklarını etkileyen kişilik özelliklerinin meslek seçimlerine etkisinin incelenmesidir. Sonraki yıllarda, kariyer gelişimi ve kişilik özellikleri ilişkisini inceleyen farklı alanlardaki araştırmacıların çalışmalarını da incelemiş ve ihtiyaç kuramının temellerini kurmuştur. Roe'ye göre bireyin davranışlarını, kişilik özelliklerini ve meslek seçimini etkileyen yetişkinlik dönemindeki ilgi alanları ve tutumları, çocukluk döneminde yaşadığı aile ortamının bir sonucudur. Ayrıca, mesleklerin bireysel ihtiyaçların karşılanması amacıyla seçildiğini kabul etmiştir. Birey çocukluktaki ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasına göre mesleğini seçmektedir. Örneğin anne ve babası aşırı korumacı olan çocukların yetişkinlik dönemlerinde çevrelerinde insan görme ihtiyacı içerisine girdikleri ve insanlarla bir arada olabilecekleri mesleklere yönelecekleri kabul edilmiştir (Uğurlu, 2020: 44).

Bireylerin zekâ seviyeleri, psikolojik özellikleri, özel yetenekleri ve çevresel koşullar kariyer seçimlerini etkilemektedir. Ailenin çocuk büyütme biçimi de bireylerin kariyer tercihlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin ebeveynleriyle ilişkileri, aile düzeni ve çocukluk deneyimleri gelecekte sergileyeceği davranışları önemli ölçüde etkilemektedir. Çocukluğunda ailesi tarafından özenle büyütülen kişilerin daha çok insan odaklı mesleklere eğilim gösterdikleri, aileleri tarafından özensiz büyütülen kişilerin ise çoğunlukla teknik mesleklere yöneldikleri görülmektedir. Kariyer tercihi kararında psikolojik ihtiyaçlar de önemlidir. Bireylerin çocukluk dönemlerindeki deneyimleri ve ana-babalarıyla olan ilişkilerindeki tatmin, gelecekteki davranışlarını belirlemektedir. Tatmin edilmeyen ya da yetersiz tatmin edilen ihtiyaçların zamanla güdü haline dönüştüğü ve bireyin işe yönelim eğilimini ve meslek seçimini etkilediği kabul edilmiştir. Örneğin, sevgisiz bir ortamda büyüyen bir çocuk ileriki yaşlarında insanlar yerine objelerle ilgilenmekte ve o yönde meslek tercih etmektedir. Roe'ye göre kişilik gelişiminde iki bölüm etkilidir. İlk bölümde, bireyin genetik yapısı iş tercihlerinde etkilidir. İkinci bölümde ise bireyin çocukluk dönemi yaşantısı ve ebeveyn davranışları etkilidir (Gümüş, 2021: 45).

Meslek seçiminde ana-baba etkisi üzerinde duran Roe, aşırı koruyucu, demokratik ve reddeden olmak üzere üç farklı tutum sergileyen ebeveyn türünü vurgulamıştır. Demokratik ana-babaların yetiştirdiği çocukların en sağlıklı meslek seçimlerini yaptıkları görülmektedir. Diğer yandan reddeden ana-babanın yetiştirdiği çocuklar ise

sevgi ve güven ihtiyacından yoksun kalmalarının sonucu olarak en sağlıksız meslek seçimlerini yapmaktadırlar (Koca, 2009: 34).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Roe'nin kuramının temelini oluşturmaktadır. Bu teoriye göre bireyin ihtiyaçları basitten gelişmişe doğru sıralanmaktadır. Fiziksel ihtiyaçlar (Yiyecek, su, uyku, boşaltım vb.), güvenlik ihtiyacı (Korunma, güven içinde olma), aidiyet ve bağlılık ihtiyacı, özsaygı, önemli olma, kendine değer verme ve bağımsızlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bilme, bilgi sahibi olma ihtiyacı, anlama, yaşamın anlamını kavrama ihtiyacı, estetik ihtiyacı şeklindedir. Bireylerin yaşamlarında belirli hedefler belirledikleri ve hedefleri doğrultusunda yaşamlarını biçimlendirdikleri görülmektedir. Söz konusu hiyerarşide yer alan kendini gerçekleştirme basamağında bireyin yaşamında belirlediği hedefler ve belirlenen hedeflere ulaşmak için ortaya çıkacak ihtiyaçların karşılanması yer almaktadır. Bireyin yaşamı boyunca her anında ihtiyaçları olması ve ihtiyaçları doğrultusunda hedefler belirlemesi hiyerarşinin teorik düzenini oluşturmaktadır. İhtiyaçlar kategorilere ve basamaklara ayrılmıştır. Hiyerarşi içerisinde bir üst basamağa geçen bireyin alttaki basamaktan yeterli düzeyde ihtiyaçlarını karşılıyor olması beklenmektedir (Çoban, 2021: 113).

Bireyin temel amacı en alt basamaktan en üst basamağa kadar bu ihtiyaçları karşılamaktır. Bu ihtiyaçlar, çocukluk yıllarından başlayarak doyum elde etme ya da doyuma ulaşmama biçiminde gerçekleşecektir Bireyin düzenli biçimde karşılanan ihtiyaçları onu güdüleyecek bir etkiye yol açmayabilir. Birey, normal yaşam içerisinde karşılanması gerekirken karşılanamamış ihtiyaçlarını karşılayabilecek özellikteki meslekleri seçecektir. Bireyin üst basamaktaki ihtiyaçları nadiren ve en düşük düzeyde karşılandığında ortadan kalkmaktadır. Alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadığında ise üst basamaktaki ihtiyaçların ortaya çıkmasını engelleyecek türde baskın güdüler haline gelmektedirler. Ebeveyn tutumları ve karşılanmayan ihtiyaçlar bireyin "insana yönelik meslekler" ya da "insana yönelik olmayan meslekler" seçeneklerinden birini tercih etmesine neden olmaktadır (Koca, 2009: 35).

Roe'nin kuramı ile ilgili en önemli eleştiri çocukluk çağı deneyimlerinin gelecek yaşlarda meslek seçimini etkilediği varsayımının kanıtlanmasının güç olmasıdır. Bunun nedeni her bireyin geçmişte etkilendiği unsurları tespit etmenin zor olması ve birey-ebeveyn ilişkisini etkileyen çok fazla değişkenin olmasıdır. Anne, baba, çocuk

ilişkileri bireylerin kendi içyapıları hem de aile üyeleri arasındaki ilişkiler açısından değişken ve tutarsız olabilmektedir (Bircan, 2020: 15, 16).

2.5.8. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) tarafından geliştirilen mesleki gelişim kuramına göre kariyer tercihleri bir gelişim sürecinin sonucudur. Bu gelişim sürecinde yaşam boyu gelişim gösteren ve geri dönüşü olmayan bir karar süreci söz konusudur. Kişinin talepleri ve imkânları arasında bir uyum sağlanmaya çalışılmaktadır. Ginzberg, bireylerin meslek tercihlerinin yaşamlarının 20-22 yaş aralığında gerçekleşeceğini savunmaktadır (Gümüş,2021: 47).

Bireyin talepleri ile ona sunulan fırsatlar ve imkânların uyumunun söz konusu olduğu mesleki gelişim süreci üç aşamadan oluşmaktadır.

Hayal Dönemi (11 yaş öncesi)	Oyuna yönelim söz konusudur. Meslekle ilgili oyunlar görülür. Çocuk, gelecekteki işi hakkında hayaller kurar.	**Alt Basamakları**	
Deneme Dönemi (11-17 yaş)	Geçiş dönemidir. İlgi ve değerler oluşur, yetenekler fark edilir, zaman algısı gelişir. İşin gerekleri ve sunduğu ödüller fark edilir.	**Alt Basamakları**	*İlgi (11-12);* Hoşa giden ve hoşa gitmeyen şeyler kesin olarak tanımlanır. *Yetenek (13-14);* Birey, mesleki hedefleriyle ilgisi olan becerilerinin farkına varmaya başlamaktadır. *Değer (15-16);* Farklı mesleklerin farklı yaşam biçimlerine yol açtığı fark edilmektedir. *Geçiş (17-18);* Meslek seçiminin getireceği sorumluluklar fark edilmeye başlanmaktadır.
Gerçekçi Dönem (17 yaş sonrası)	İlgi ve yetenekler bütünleştirilir, meslek seçimi belirginleştirilir, meslek örgütleri billurlaştırılır.	**Alt Basamakları**	*Keşfetme;* İki ya da üç ihtimalin söz konusu olduğu kariyer tercihleri ortaya çıkar. *Billurlaşma;* Kariyer tercihi belirginleşmeye başlar. *Belirleme;* Birey, tercih ettiği mesleğe yönelik eğitim alır, işini ve çalışma alanını belirler.

Tablo.2. 3. Mesleki Gelişim Kuramı Dönemleri

Kaynak: Uğurlu, P. (2020)

Hayal Dönemi (7-12 Yaş): Bireyler bu dönemde oyun aşamasından vazgeçmekte ve mesleğe yönelmeye başlamaktadırlar. Bireylerin çocukluk döneminde karar verirken

temel hareket noktaları zevkleridir. Çocuklara hangi mesleği yapmak istedikleri sorulduğunda mesleğin gerektirdiği şartlara ve sahip oldukları becerilere aldırmadan sadece hoşlandıkları için bir mesleği yapmayı istediklerini söyledikleri gözlenmektedir. Bu nedenle çocukların bu dönemdeki meslek seçimleri çoğunlukla bir hayalden ibarettir ve gerçeklikten uzaktır. Ayrıca çocuklar küçükken kendilerini zayıf hissedebilmekte ve kendilerini genellikle ebeveynleriyle özdeşleştirerek, onları örnek alarak, yetişkin dünyasındaki rollere bürünerek ve bireylerin mesleklerini oyunlarında temsil ederek mesleki bir eğilim sergilemektedirler. Çocuklukta bireylerde zaman kavramı yoktur. Bu dönemdeki meslek tercihleri hayal edilen, arzu edilen, cazip kabul edilen mesleklerden ibarettir (Bircan, 2020: 11, 12; Uğurlu, 2020: 42).

Deneme Dönemi (12-18 Yaş): Bu dönem geçici seçimler dönemi olarak da adlandırılmaktadır ve ilgi, değer, yetenek ve geçiş olmak üzere dört basamaktan oluşmaktadır. İlgi basamağı 11-12 yaş döneminde gerçekleşir, ilgi alanına giren ve girmeyen faaliyetler ayrıştırılır. İlgi alanına girmeyen şeyler faaliyet olarak dikkate alınmaz, reddedilir. Yetenek basamağı 12-14 yaş aralığında gerçekleşir, bireyler yetenekleri üzerinde düşünmeye ve yeteneklerine uygun meslek tercihlerine yönelmektedirler. Çevredeki benzerler araştırılarak örnek model tercih edilmektedir. Değer basamağı 15-16 yaş döneminde gerçekleşmektedir, çocuğun değerleri temel tercihlerinin ana kaynağıdır. Bireyde topluma ve dünyaya hizmet etme fikri ortaya çıkmakta ve değerlere uygun biçimde mesleğe yönelik araştırmalar başlamaktadır. Geçiş basamağı 17-18 yaş döneminde gerçekleşir, kişiler gerçek tercihlere yönelmekte ve bağımsız davranmaya çaba harcamaktadırlar. Bireylerin yetenekleri ve iş yaşamıyla ilgili bilgilerinin arttığı dönemdir. Yeteneklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varan birey kendisine en uygun mesleği belirleme becerisi kazanmıştır.

Gerçekçi dönem (18-22 yaş): Ergenliğin sonları ve yetişkinliğin başları arasındaki bu dönem araştırma ya da keşfetme, billurlaşma ve belirleme olmak üzere üç süreçten oluşmaktadır. Keşfetme Basamağı, araştırma basamağı olarak da adlandırılan ve üniversiteye giriş ile başlayan basamaktır. Birey bu dönemde henüz mesleğiyle ilgili branşa karar vermemiştir, zaman içerisinde ilgiler değişir, amaçlar daralır ve tercihler azalmaya başlar. İki ya da üç ilgi alanı üzerine yoğunlaşan bir kariyer kararına dayanarak seçilecek meslek hakkında araştırmalar yapılmaya devam edilmektedir.

Billurlaşma; önceki süreçlerin genel toplamıdır. Birey kendisini analiz ederek, içsel ve dışsal etkenleri de dikkate alarak meslek eğilimini netleştirmeye başlar, kariyer tercihini yapar. Belirleme basamağı; bu süreçte birey kesin karar verir ve planlama yapar, belirlediği kariyere uygun eğitim alır, işini ve çalışma alanını belirler. Önceki süreçte karar verilen meslek ya da kariyer alanına uygun biçimde planlama ve sistemli çalışma yapılmaktadır (Bircan, 2020: 11, 12).

Gingzberg ve arkadaşları bireylerin uygun seçimler yapabilmeleri için dört etkenin bulunduğunu ifade etmişlerdir: Gerçeklik, eğitim süreci, meslek ve bireyin etkileşim gerçekleştirmesi ve iş tatmini, tercih edilen kariyer sayesinde kişisel değerlerin tatmin edilmesidir. Bireyler eğitim için aile desteği aldıkları, evlendikleri ya da hata yaptıklarını kabul etmek istemedikleri için verdikleri karardan dönmekten kaçınmaktadırlar. Bu nedenle mesleki gelişim süreci tersine çevrilememektedir (Uğurlu, 2020: 43,44).

2.5.9. Harren'a göre Karar Verme Stratejileri

Harren (1979) tarafından geliştirilen karar verme kuramı, üniversite öğrencilerinin mesleki karar verme davranışlarını açıklamayı amaçlamaktadır. Bu model süreç, özellikler, görevler ve durumlar şeklinde adlandırılan birbiriyle ilişkili dört unsurdan meydana gelmektedir. *Süreç*; bireyin meslek seçimi kararlarını verdiği ve bu kararları uyguladığı farkında olma, planlama, karar ve uygulama şeklindeki dört aşamadan meydana gelmektedir. Her aşamada farklı bir konu ve sorunla karşılaşan birey çözüm bulmak için farklı davranış biçimleri geliştirmektedir. *Özellikler*; karar verme sürecinde bireyin karşısına çıkan durumları ve görevleri algılamasını sağlayan dengeli kişilik özellikleridir. *Görevler;* bireyin yerine getirmesi gereken mutlak gelişim görevleri ve karar verme becerilerinin uygulanması ile ilgilidir. *Durumlar* ise bireyin o anki psikolojik durumu ile gerçekleşen beklenmedik olayların durumsal etmenlerinin birey üzerindeki nihai etkisidir (Ayyıldız,2023: 18,19).

Harren, karar verme stratejisi kuramı doğrultusunda aşağıdaki varsayımları geliştirmiştir:

- Yüksek benlik algısına ve tutarlı kişilik yapısına sahip olan, mantıklı bireyler etkili karar verebilen ve karar verme becerileri daha gelişmiş bireylerdir.

- Gelişimsel görevlerini başarıyla yerine getiren bireyler, karar verme sürecinde problemlerle karşılaştıklarında daha rahat çözüm üretebilmektedirler.
- Birey, karar verme sürecinde başarısız olması ya da olumsuz bir durumla karşılaşması halinde karar verme sürecini durdurabilir.
- Karar verme sürecinde olumlu durumla karşılaşan veya çevresinden destek alan ve kabul gören bireyin karar verme süreci daha kolaylaşmaktadır.
- Orta düzeyde bir kaygının mevcut olması halinde karar verici olumlu yönde etkilenmektedir.

Bütün bu süreçler ve hipotezler incelendiğinde her bireyin karar verme sürecinde çok farklı ve çeşitli tepkiler verdikleri gözlenmiştir. Harren (1979) üç tür karar verme biçimi üzerinde de durmuştur. *Sezgisel Karar Verme:* Seçenekler fazla gözden geçirilmeden anlık duyguların etkisiyle karar verilmektedir. *Bağımlı Karar Verme:* Birey, çevresindeki kişilerin etkisi altında ve onların yönlendirdiği biçimde karar vermektedir. *Mantıklı Karar Verme:* Bu karar verme biçiminde birey, bütün seçenekleri gözden geçirmekte ve en akla yatkın seçeneği tercih etmektedir (Ayyıldız,2023: 18,19).

2.5.10. Mesleki Karar Vermede Ardışık Eleme Yaklaşımı

Mesleki karar verme davranışının temelinde, *beklenen fayda* ve *ardışık eleme* yaklaşımı olarak adlandırılan iki temel yaklaşım mevcuttur. Beklenen fayda yaklaşımında, birey karar verirken muhtemel meslek tercihlerinden elde edeceği kazançları incelemekte ve en fazla kazanç elde edebileceğine inandığı mesleği tercih etmektedir. Ardışık eleme yaklaşımında ise her bir mesleki seçeneğin kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Birey, meslek seçimi kararını verirken tüm seçenekleri ve içerdikleri özellikleri ayrıntılı biçimde değerlendirmekte ve değerlendirme sonuçlarına uygun bir eleme yapmaktadır. Birkaç seçenek kalıncaya kadar eleme işlemine devam eden birey son seçeneğe göre karar vermektedir. Bu yaklaşım birbirlerine bağlı dokuz basamaktan oluşmaktadır. Karar problemini tanımlama ve yapılandırma, birbiriyle ilişkili olan özellikleri belirleme, birbiriyle ilişkili olan özellikleri önem sırasına dizme, kabul edilebilir en üst seviyeyi belirleme, tercihlere uygun olmadığı belirlenen meslekleri eleme, yeniden inceleme ve tercihlerde değişiklik yapabilme, ek bilgi toplama, alternatifleri tercih sırasına göre sıralama, alternatifler içinden en çok tercih edileni uygulamak için plan yapma şeklindedir (Kıyak, 2015: 55; Koca, 2009: 42, 43).

2.5.11. Vromm'un Beklenti/Yöneliş Yaklaşımı

Vroom'un (1964) geliştirdiği kurama göre istenen yönleri fazla ve istenmeyen yönleri az olan seçenekler arasından elde edilme ihtimali en yüksek olan seçeneğin seçilmesi karar verme olarak tanımlanmaktadır. Bir seçenek, ulaşılma ihtimali ne derece yüksek ise o kadar fazla istenmektedir. Ulaşılma ihtimali olmayan ya da düşük olan ve gerçekçi olmayan bir hedef, birey açısından bir seçenek olarak görülmemektedir. Karar verme aşamasında olan birey, izleyeceği yolları, ulaşmak istediği hedefleri ve bunlara ulaşma ihtimalini dikkate alarak hareket etmektedir. Birey mevcut seçenekleri dikkate almakta ve bunlar arasından en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip olan arasından gerçekleşme ihtimali en yüksek seçeneği tercih etmektedir (Kıyak, 2015: 52, 53).

2.5.12. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O'Hara (1963) meslek gelişimini kimlik gelişimi ile birlikte ele almıştır. Bu kurama göre birey, kendisi ile ilgili algılarından çok kendisi ile ilgili değerlendirmeleri yoluyla gelişmektedir. Bireyin benliğinin oluşumu yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Bireyin eğitim aşamasında ya da iş yaşamında farklı problemlerle mücadelesinde mesleki kimliği oluşmaktadır. Karar verme evresi bu teorinin önemli bir ögesidir (Gümüş, 2021: 46).

Bireyin kariyerindeki bir değişiklik benliğine de yansımaktadır ve kariyer kararı verme süreci, *öngörme* ve *düzenleme* olmak üzere iki temel dönemden oluşmaktadır.

Öngörme aşaması da kendi içinde araştırma, billurlaştırma, seçim ve aydınlatma olmak üzere dört basamaktan meydana gelmektedir: (Sharf, 2002: 376- 379)

Araştırma: Bu evre bireyin kendisi için en uygun kariyer seçeneklerini araştırdığı evredir. Önceki deneyimlerinin yardımıyla kariyer hedeflerine uygun seçenekler üzerinde düşünmekte ve üstleneceği rolleri akılcı biçimde denemektedir.

Billurlaştırma: Birey bu evrede mevcut seçenekleri değerlendirmekte, ihtimallerden birkaçını dikkate almakta, uygun görmediği ya da ulaşılması zor seçenekleri reddetmektedir.

Seçim: Bu evrede birey, belirlediği kariyer seçeneklerinden birine karar vermektedir. Bu seçim, kariyer seçeneklerinin net, belirgin ve karmaşık olmasına göre değişmektedir.

Aydınlatma: Öngörme döneminin son evresi olan aydınlatma evresinde birey, seçtiği hedefe ulaşmasını sağlayacak davranışlara odaklanmaktadır. Tercih ettiği seçenek konusunda şüphesinin olması halinde ilk aşamaya dönerek yeniden değerlendirme yapmaktadır. Aydınlatma, bireyin seçimi ile ilgili tüm belirsizliklerin ortadan kaldırıldığı evredir.

Düzenleme aşaması olarak adlandırılan ikinci dönem ise işe başlama, iyileştirme ve entegrasyon olmak üzere üç basamaktan meydana gelmektedir: (Sharf, 2002: 380)

İşe Başlama: Bu aşamada birey, seçimini uygulamaya başlamakta ve yeni bir işe başlama ya da ikinci bir işte kısmi zamanlı çalışma tercihine yönelmektedir. Bireyde çalışma ortamının gereklerine uygun biçimde bazı değişimler gözlenebilmektedir.

İyileştirme: Bu evrede birey, içerisinde olduğu grupla etkileşim gerçekleştirir, gruptan etkilenirken aynı zamanda gruba etki de eder. İlk zamanlarda gruba katılmak ve grubun bir parçası olmak bakımından tereddüt yaşayan birey zamanla fikirlerini ifade eden ve ihtiyaçlarını dile getiren bir pozisyona ulaşır.

Bütünleştirme: Bu aşamada birey artık grupta yeni değildir ve grup üyeleri birbirlerini kabul etmeye, benimsemeye başlamaktadırlar. Birey, grubun ayrılmaz bir parçası haline gelir (Yalçın, 2010: 36, 37).

2.5.13. John Krumboltz' un Sosyal Öğrenme Kuramı

John Krumboltz, kariyer gelişim sürecinde Bandura (1977) tarafından geliştirilen sosyal öğrenme yaklaşımının temel ilkelerini benimsemiş, kariyer seçim sürecindeki önemli çevresel etkenlerin kariyer ve mesleki roller olduğunu vurgulamıştır (Sharf, 2002: 335).

Sosyal öğrenme kuramı, psikolojik işleyişin kişisel özellikler, önceki öğrenilmiş davranışlar ve çevresel faktörler yoluyla açıklanabileceği üzerinde durmaktadır. Bireyler, küçük yaşlarda gözlemler yoluyla öğrenirken çeşitli mesleklerle ilgili görevlere yönelik duygular ve tutumlar zamanla gelişmektedir. Çevresel etkenler ve kültürel faktörler öğrenme fırsatları yaratabileceği gibi öğrenmeyi engelleyici etki de oluşturabilirler. Bireyler zamanla, değer verdikleri ve saygı duydukları faaliyetlere yönelebilmektedirler. Tüm şartlar birlikte dikkate alındığında bireyin oluşturduğu varsayımlar ve genellemeler, kendisine en çok uyan kariyer seçeneklerini seçmesine ve kariyer davranışlarını sergilemesine yol açmaktadır (Koca, 2009: 44).

Kariyer seçimi kararını açıklamada ele alınan sosyal öğrenme kuramına göre, bireylerin kişilikleri ve davranış biçimleri geçmişten kaynaklanan gelişim süreçleri yerine yaşadıkları öğrenme deneyimlerinden ortaya çıkmaktadır. Kurama göre kişilik, bireyin çevresiyle olan çift yönlü etkileşimi sonucunda gelişmektedir. Bireyler bir yandan çevrelerinden etkilenirken bir yandan da o çevreyi etkileyerek öğrenmektedirler (Sharf, 2002: 335).

Krumboltz'a göre kariyer kararı verme sürecini etkileyen dört faktör bulunmaktadır: (Sharf, 2002: 337)

- *Genetik özellikler ve özel yetenekler:* Bireyin cinsiyeti, boyu, kilosu, saç rengi gibi fiziksel özellikleri ve diğer karakteristik özellikleri kariyer seçiminde sınırlayıcı etki oluşturmaktadır. Ayrıca spor, müzik ya da diğer sanat dalları gibi alanlarda doğuştan sahip olunan bazı yetenekler de bireylerin kariyer seçimlerinde etki oluşturabilmektedir. Bu beceri ve yeteneklerin de öğrenme ile geliştirilmesi gerekmektedir.
- *Çevresel koşullar ve olaylar:* Çoğunlukla kendi kontrolü dışında gelişen ekonomik, sosyal, kültürel ve politik faktörler bireyi etkilemektedir. İklim ve bireyin yaşadığı coğrafya da meslek seçimini dolaylı yoldan etkileyebilmektedir. Bu faktörler dışında, bireyin kontrolü dışında gelişen ve kariyer kararında etkili olan önemli olaylar bulunmaktadır. Örneğin; eğitim ve iş imkânları, toplum yapısı, işçi ve öğrenci alımlarında uygulanan sosyal politikalar ve prosedürler, her mesleğinin getirisinin birbirinden farklı olması, aile yapısı ve terbiyesi, komşuluk ilişkileri, yasal düzenlemeler, sel ya da deprem gibi doğal afetler, teknolojik gelişmeler, sosyal örgütlerdeki değişmeler gibi.
- *Öğrenme deneyimleri:* Sosyal öğrenme kuramı özellikle bireyin kariyer tercihinin önceki öğrenme deneyimlerinin bir sonucu olduğu üzerinde durmaktadır. Bireyin çok küçük yaşlarda başlayan öğrenme süreci sürekli yeni bilgiler eklenerek devam eder. Öğrenme süreci, aracı öğrenme deneyimi ve ilişki kurarak öğrenme deneyimi olmak üzere iki biçimde meydana gelmektedir. Aracı öğrenme deneyiminde bireyin gerçekleştirdiği bir davranış olumlu olarak pekiştirilerek ya da cezalandırılarak bireyin bilişsel becerileri geliştirilmektedir. İlişki kurarak öğrenme deneyiminde ise birey olumlu ya da olumsuz bir durum ile daha önce yaşanan tarafsız bir durum arasında ilişki kurarak öğrenmektedir.

- *Görev yaklaşımı becerileri:* Krumboltz'a göre kariyer seçimi sürecinde etkili olan son faktör görev yaklaşımı becerileridir. Bireysel özellikler, çevresel olaylar ve öğrenme deneyimlerinin etkileşimi bu becerileri ortaya çıkartmaktadır. Bireyin görevleri ile ilgili becerileri, iş yapma alışkanlıkları, öğrenme yöntemleri, sahip olduğu değerler ve standartlar bu etkileşimin ürünleridir.

Sosyal öğrenme kuramına göre, bir takım genetik özellikler, yetenekler ya da yetersizliklerle dünyaya gelen birey zamanla sosyal, kültürel, çevresel ve ekonomik faktörlerden etkilenmektedir. Bu etkileşim sürecinde kariyer seçiminde etkili olacak çeşitli deneyimler kazanan birey kendisini gözlemler ve görev becerilerini geliştirir. Birey sürekli bir biçimde öğrendiği için kariyer seçimi süreci de süreklidir ve dış faktörlerdeki değişimlerden etkilenmektedir (Pilavcı, 2007: 46).

2.5.14. Schein'ın Kariyer Çapaları Kuramı

Bireylerin kariyer tercihlerine yardımcı olmak amacıyla geliştirilen modellerin en bilinenlerinden biri örgütsel psikolojinin kurucularından olan Edgar Schein tarafından açıklanan "*Kariyer Çapaları*" modelidir. Kariyer çapaları, bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan kendisiyle ilgili algıladığı özellik, yetenek, güdü, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen, yönlendiren unsurlardır. Bu kişisel değerler kümesi bireyin kariyer tercihinde devreye girmekte iş seçimi ya da bir işten başka bir işe geçiş gibi davranışlarda etkili olmaktadır (Sansarcı, 2011: 8).

Kariyer tercihinde, bireysel özellikler, yetenekler, ilgiler, tutumlar ve bireyin güdülenme düzeyi gibi unsurlar etkilidir. Birey kariyer seçimi kararı verirken bu faktörleri sürece dâhil etmektedir. Bireysel değerler topluluğu olarak da adlandırılan kariyer çapaları, bireylerin kendilerine uygun bir kariyer seçimi yapmalarında ve kendilerine uygun bir mesleğe yerleşmelerinde önemlidir (Aldemir, 2019: 23).

Schein tarafından açıklanan kariyer çapaları aşağıda listelenmiştir: (Schein, 1990: 5-11)

Özerklik/Bağımsızlık: Otonomi yetisinin baskın olduğu kişiler örgüt tarafından belirlenen sınırlamalar altında değil serbest ve bağımsız biçimde hareket edebilmeyi, özgür olmayı tercih etmektedirler. Bu bireyler takım çalışması ya da diğer çalışanlarla birlikte hareket etmek yerine bireysel çalışmayı seçmektedirler.

Güvenlik/İstikrar: Güvenlik ve istikrar çapasının baskın olduğu bireylerde örgütte istikrar ortamı ve güvenlik arayışları öncelikli hale gelmektedir.

*Teknik/Fonksiyonel***:** Teknik ve fonksiyonel kariyer çapası baskın olan bireyler sahip oldukları yetenekleri geliştirebilecekleri ve kullanabilecekleri alanlarda çalışmayı tercih etmektedirler.

Genel yönetsel yetkinlik: Bu kariyer çapasının hâkim olduğu bireyler insan ve fonksiyonları yönetme, organize etme ve kontrol etme isteğine sahiptirler.

Girişimci yaratıcılık: Yeni işletme kurma konusundaki girişimler, yeni ürün ya da hizmetler üretme çabası girişimci yaratıcılık çapasına sahip bireylerin en belirgin özelliklerindendir.

Hizmet veya bir olaya kendini adamak: Bireysel ve sosyal değerlere saygı, hizmet etme amacı, başarı odaklılık, bir olaya kendini adama bu çapanın hâkim olduğu bireylerde odak noktasıdır.

Saf meydan okuma: Rekabeti seven ve zor problemlerle uğraşmaktan hoşlanan bireylerin bu kariyer çapasına sahip oldukları görülmektedir.

Yaşam tarzı: Kariyeri tüm yaşamlarının bir parçası gibi gören ve özel yaşamları ile kariyerleri arasında denge kurmaya çalışan bireylerin sahip olduğu kariyer çapasıdır. Bu çapaya sahip bireyler kariyeri tüm yaşam sistemlerinin bir parçası olarak çok daha geniş kapsamlı ele almaktadırlar.

Kariyer çapaları, bireyin çalıştığı iş ortamında deneyimler kazanması sonucunda oluşmakta ve gelişmektedir. Birey, öğrenim hayatında çok yetenekli olabilir ancak gerçek bir iş ortamında deneyim yaşamadığı sürece mesleki benlik algıları oluşmamaktadır. Kariyer çapası ve yaptıkları iş arasında uyum sağlayan bireylerin iş etkinliği, tatmin ve istikrar gibi olumlu kariyer sonuçlarına ulaşma ihtimalleri daha yüksektir. Kariyer çapaları sadece, birey mesleki deneyim ve yaşam deneyimi kazandıkça gelişmektedir (Schein, 1996: 80).

Bireyler pek çok alanda yanlış kariyer tercihleri yapabilmekte ve iş ortamında kendi değerleriyle uyuşmayan sorumluluklar üstlendiklerini fark edebilmektedirler. Bu durum iş ortamında huzursuzluk, tatminsizlik ve performansta düşüş gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Kariyer çapaları, bireylerin yanlış tercihler yapmalarını önlemek amacıyla geliştirilmiştir ve kariyer seçimlerinde kendi değer yargılarına

uygun kararlar vermelerini sağlamaktadır. Schein, kariyer çapalarını, bireyin kendini anlaması, gerçekleştirmesi ve zor tercihlerle karşılaşsa bile pes etmemesini öngören önemli bir unsur olarak ele almıştır (Aydın, 2007: 28).

2.5.15. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Sigmund Freud tarafından ortaya konulan ve daha sonra çeşitli psikologlar ve psikanalistler tarafından geliştirilen psikanalitik kuram, bireyin bilinç dışı ihtiyaçlarını tatmin etmek amacıyla meslek seçimi yaptığını, tutum ve davranış sergilediğini öne sürmektedir. Bireyin bilinç dışı ihtiyaçları meslek seçimini, yüceltme ve özdeşleşme kavramlarıyla açıklamaktadır.

Yüceltme; toplum tarafından kabul görmeyen bireysel davranışların, toplumsal olarak kabul gören davranışlara dönüştürülmesidir. Bireyin meslek seçiminde *özdeşleşme* süreci ise; ilişkilerinde yakın oldukları veya duygusal olarak bağlandıkları bireylere benzemeleri, onlarla özdeşleşmeleridir. Böylece bireyin bilinçaltında yatan temel güdü ve ihtiyaçları, toplum tarafından kabul edilebilir niteliğe ve mesleklere dönüşmektedir. (Gümüş, 2021: 41).

Psikanalitik yaklaşımı temsil edenlerden Bordin'e göre, meslek, bireyin kişiliğinin bir yansımasıdır. Yaşamın ilk altı yılı kişiliğin meydana geldiği dönemdir ve bu dönemde yemek yeme, yürüme, tuvalet eğitimi gibi çevreye uyum mekanizmaları ve daha karmaşık davranışların gelişimi gerçekleşmektedir. Yetişkinlerin davranışları da bebeklerdeki gibi aynı içgüdüsel tatmin kaynaklarına yöneliktir. Psikanalitik kuramcılara göre normal bir insanın meslek seçmede rehberliğe ihtiyacı bulunmamaktadır çünkü bilinç dışı dürtüleri ona tatmin olabileceği alan konusunda rehberlik etmektedir. Kişilik dinamiktir ve değişime açıktır. Kişilik değiştikçe ihtiyaçlar da değişmekte ve kariyerde de değişimler ortaya çıkmaktadır (Erol, 2013: 37, 38).

2.5.16. Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı (Daraltma ve Uzlaşma Modeli)

Gottfredson (1981), geliştirdiği kariyer seçimi kuramıyla bazı meslek gruplarının bireylere neden daha çekici geldiğini açıklamaya çalışmıştır. Farklı sosyal sınıflardan bireyler, birbirlerinden farklı tercihler yapmakta ve bu farklılaşmalar çoğunlukla çocukluk yaşlarında başlamaktadır.

Gottfredson'a göre bireylerin seçtikleri meslekler kendilerini sosyolojik anlamda toplum içinde nerede gördükleri ile yakından ilgilidir. Meslek seçiminde bireyin psikolojik özellikleri önemli rol oynamakla birlikte bireyler bir engelle karşılaşınca toplumsal kimliklerini ön plana çıkartarak kendi kişilik algılarından vazgeçebilmektedirler. Mesleklerle ilgili, zamanla oluşan saygınlık, mesleğin kadın ya da erkeğe özgü oluşu gibi bazı kalıplar bulunmaktadır. Kuramda farklı özellikleri olan dört gelişimsel süreç üzerinde durulmaktadır:

- Bireyin yaşı ilerledikçe bilişsel becerilerinin de gelişmesi (bilişsel büyüme),
- Bireyin kendini tanımaya başlaması ve benlik gelişimi (öz yaratım),
- Bireyin sağladıkları prestije göre meslekleri ayırması ve daha az tercih edilenleri elemesi (*daraltma*),
- Bireyin en fazla istenen seçenekler ile dış sınırların uyumunu sağlamasıdır (*uzlaşma*) (Bircan, 2020: 16, 17).

Gottfredson'un kuramı, prestij ve cinsiyetin meslek seçimi üzerindeki etkisi konusunda önemli bir işlev görmektedir. Kuram, kariyer tercihi ve meslek seçiminin sosyal benliğin ve psikolojik benliğin bir yansıması olduğunu ve bireylerin meslek seçerken cinsiyet klişelerini ve mesleğin sosyal statüsü gibi kriterleri kişilik özelliklerine kıyasla daha fazla kullandıklarını öne sürmektedir. Kariyer kararı verirken kullanılan daraltma ve uzlaştırma süreçlerine göre mesleki hedefler kişinin benliğinin bir yansımasıdır. Gottfredson'a göre bireyin benliğinin belirleyicileri olan sosyoekonomik statü, yetenek, toplumsal cinsiyet rolü, bireysel değerler ve çıkarlar, kariyer kararı verme sürecini etkilemektedir (Gökbaraz, 2021: 17).

Kuram, bilişsel gelişim ve değişen benlik algısı çerçevesinde *dört aşama* üzerinde durmaktadır (Atay, 2021: 16; Gökbaraz, 2021: 18). Aşamalardan her birinde, mesleki benlik kavramına yeni bir unsur eklenmekte ve kabul edilebilir meslek alternatifleri oluşturulmaktadır:

Büyüklük ve güce yöneliş (3-5 yaş): Bu aşama bireyin meslekleri tanımaya ve yetişkin rollerini öğrenmeye başladığı çocukluk dönemidir. Gerçek hayattan meslekler yerine kurgusal ve hayali meslekler belirlemektedirler. Çocuklar bu aşamada sezgisel düşünceye sahiptirler.

Cinsiyet rollerine yöneliş (6-8 yaş): Kariyer konusunda mevcut toplumsal cinsiyet kalıplarının üzerinde durulduğu aşamadır. Bireyde somut düşünce yapısı gelişir. Kendi cinsiyetlerine uygun davranırlar. Erkeklerin ve kadınların farklı meslek çeşitlerini yaptıkları ve bu rollere göre meslekler belirledikleri gözlenmektedir.

Sosyal değerlere yöneliş (9-13 yaş): Bu dönemde sosyal değerler ve mesleğin bireye sağlayacağı prestij daha fazla önemsenmektedir. Toplumdaki bireyler arası sosyoekonomik farklılıklar algılanmaya başlanmaktadır. Yapılan gözlemler sonucunda sosyal yapı içerisindeki konumlar belirlenir, kariyer seçeneklerinin sayısı azaltılır ve bireye prestij sağlayabilecek meslek seçimine yönelim görülür. Bireyde somut düşünce azalmaya başlar, cinsiyetten ziyade sosyal sınıfa odaklanma görülür. Özellikle gençler, mesleğin sağladığı prestijin sosyoekonomik statü ile de ilişkili olduğunu fark etmeye başlar.

Benliğe yöneliş (14 yaş ve üstü): Son aşamada birey, değer, yetenek ve motivasyon gibi içsel özelliklere odaklanmaya başlar. İsteklerini, zihinsel yeteneklerini ve becerilerini sorgular ve mesleki amaçlarına ulaşmasını engelleyen toplumsal engellerle mücadele etmeye başlar. Artan benlik algısına uygun mesleki amaçlara yönelim görülür. Birey, kişisel özelliklerine, değerlerine ve tutumlarına uygun meslek tercihleri yapabilecek olgunluğa ulaşmaya başlar. Bu aşamada, arzu edilen ancak "gerçekçi olmayan" kariyer seçimleri büyük ölçüde ortadan kaldırılmaktadır.

Gottfredson, kariyer tercihinde prestijin önemli olduğunu savunmaktadır. Kariyer tercihinde bireyi etkileyen öğelerden bazıları, işin toplum tarafından benimsenmesi, belirli bir yetenek gerektirmesi ve statüsüdür. Kariyer tercihinde cinsiyetler arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Kadınların sınırlı meslek alanlarında tercih yapabildikleri, genellikle aileleri ve işleri arasında denge sağlayacak tercihlerde bulundukları vurgulanmaktadır (Brown, 2003: 40).

2.5.17. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Albert Bandura (1977) tarafından oluşturulan sosyal bilişsel kuramının, Robert W. Lent, Steven D. Brown ve Gail Hackett (1994) tarafından mesleki rehberlik alanında uygulanması ile geliştirilmiştir. Diğer kariyer seçimi teorilerini tamamlamakta veya bunlarla kavramsal bağlantılar kurmaktadır. Kurama göre yetenek, ilgi ve değer gibi özellikler bireyin kariyer kararı vermesi sürecinde önemlidir ancak önceki kuramların

aksine bu özellikler zamanla değişebilmektedir. Ayrıca, çevresel özelliklerin de bireylerin kariyer seçimlerinde büyük rol oynadıkları öne sürülmektedir (Işık, 2010: 13, 14).

Bu kurama göre bireyin sahip olduğu beceriler, değerler ve ilgiler kariyer gelişiminde etkili olmaktadır. Bireyler, kalıtım ve cinsiyet gibi kişisel girdileri ile içinde bulundukları çevrenin engeller, faydalar gibi etkileri sonucunda bir algıya sahip olmaktadırlar. Bu algılar, bireysel performans, diğer insanları gözlemleyerek edinilen bilgiler, çevrenin teşvikiyle edinilen başarı/başarısızlık duygusu ve çaba sergilenirken yaşanılan duygusal tepkilerle öğrenilmektedir (Aldemir, 2019: 26).

Sosyal bilişsel kariyer kuramı, insanları kendi kariyer gelişimlerinin asıl sorumluları ve şekillendiricileri olarak görmekle birlikte kontrol edemeyecekleri sosyal ve ekonomik şartlar gibi engellerin olduğunu da dikkate almaktadır. Kişinin kontrol edemediği bazı durumlar olsa da kariyer gelişiminde kaderinin bir kurbanı olmadığı, kendisi ve çevresiyle ilgili sahip olduğu inançların anahtar rol oynadığını vurgulamaktadır (Sürücü, 2011: 21).

Temelde bireyle ilgili öz-yeterlik kuramı olarak ele alınan kuram bireylerin başarılı biçimde bir şeyler yapabileceklerine olan inançları üzerine kurulmuştur. Kariyer kararı verme sürecinde öz-yeterlik (yetkinlik), sonuç beklentileri ve kişisel hedefler şeklinde üç etken söz konusudur (Büyükgöze Kavas, 2011: 5)

Öz yeterlik: Bireyin belirli bir işi başarıyla yapma konusundaki yeterliliğine olan inancıdır. Bireyin bir işi gerçekleştirmede kendisine inanması davranışlarını ve o işe yönelik motivasyonunu etkilemektedir. Örneğin; bireyin piyano çalmayı öğrenebileceğine inanması bir müzik kursuna yazılıp yazılmayacağına etki etmektedir. Benzer yeteneklere sahip iki kişiden birinin daha başarılı olmasının en büyük nedeni yeteneğiyle ilgili algısından, başarabileceğine olan inancından kaynaklanmaktadır. Ancak, öz yetkinlik tek başına yeterli değildir, çok yetenekli olduğuna inanan bir kişinin kendi yeteneklerinin üzerinde hedefler belirlemesi başarısızlığına yol açabilmektedir (Uğurlu, 2020: 45,46). Birey, hedefleri gerçekleştirebilecek yetenek düzeyine sahip olmadığını fark ettiğinde cesareti de kırılabilmektedir. Gerçek yetenek düzeyinin altında yetkinlik beklentisi olan bireyler ise daha düşük hedefler belirleyecek ve daha az çaba harcayacaklardır. Bu nedenle, bireylerin mevcut yetenekleriyle uyumlu ve bu yeteneklerin biraz üzerindeki yetkinlik algıları, hedeflere

ulaşma konusunda daha sağlıklı çaba harcamalarına ve daha fazla motive olmalarına neden olacaktır (Işık, 2010: 19).

Sonuç Beklentileri: Bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirmesi durumunda belli sonuçlar elde edeceğine inanması sonuç beklentileri olarak adlandırılmaktadır. Öz-yetkinlik inancı kişinin yetenekleriyle, kendi kapasitesiyle, o işi yapıp yapamayacağına olan inancıyla ilgili iken, sonuç beklentileri davranışın yerine getirilmesinden sonra oluşabilecek durumlarla ilgilidir. Sonuç beklentileri henüz gerçekleşmemiş davranışa ilişkin hayali bir sonuçtur ve çoğunlukla bireyin geçmiş deneyimlerine dayalıdır (Lent, 2013: 118). Örneğin; düzenli ders çalışan ablasının üniversite sınavını rahat biçimde kazandığını gören bir lise öğrencisi aynı ya da benzer sonucu elde etmek için ablasının çalışma programını uygulayabilir. Bireyin belirli bir görevi başarıyla yerine getirmesinin sağlayacağı tatmin duygusu sonraki hedefi için motive edici olabilecektir. Özetle; sonuç beklentileri sonuca odaklanan bireylerin harekete geçmelerini ve olumlu sonuçlara götürecek faaliyetlere yönelmelerini sağlamaktadır.

Kişisel Hedefler: Bireyler, kendilerine kişisel hedefler belirleyerek davranışlarını organize etmekte, yönlendirmekte ve sürdürmektedirler. Kişisel hedefler, bireyin kendi yaşamının kontrolünü elinde tutabilmesi açısından önemli mekanizmalardır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, kişisel hedeflerin öz-yetkinlik inancı kadar sonuç beklentileri ile de yakından ilişkili olduğunu savunmaktadır. Çünkü bireyler öncelikle kapasitelerini ve kişisel yeteneklerini göz önünde bulundurmakta ve elde etmeyi umdukları sonuçlara uygun, sonuç beklentileri ve öz-yeterlilik inançlarıyla tutarlı hedefler koymaktadırlar (Lent ve Brown, 2006: 239). Bireyin hedeflerini başarması kendisini iyi hissetmesine yol açabilirken hedeflerine ulaşamaması yani başarısız olması ise olumsuz duygular hissetmesine neden olacaktır. Bireyin hedefe ulaştığını düşünmesi ise onu motive edici bir etki oluşturmaktadır (Uğurlu, 2020: 47).

Kariyer hedefi belirlemek, bireylerin mesleki yaşamlarına yön veren stratejik bir süreci ifade etmektedir. Üniversite öğrencileri için bu süreç, gelecekteki meslek seçimlerini ve profesyonel gelişimlerini şekillendiren kritik bir dönemi temsil eder.

Kariyer planlama süreci, bireylerin mesleki hedeflerini belirlemesi, bu hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirmesi ve uygulama aşamalarını içeren bir dinamikten oluşur. Üniversite öğrencileri için kariyer planlama, kişisel değerlerin, yeteneklerin ve

ilgilerin fark edilmesinden, iş piyasası gerekliliklerinin analizine kadar geniş bir çerçevede ele alınır.

Kariyer seçimi ise bireylerin mesleki yaşamlarını şekillendiren karmaşık bir süreci içermektedir ve hem bireysel hem de çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Bu süreçte kullanılan teoriler, bireylerin kariyer tercihlerini anlamlandırmalarına ve bilinçli kararlar alabilmelerine rehberlik eder. Kariyer seçimi teorileri, bireylerin kariyer hedeflerini belirlerken, kariyer planlamalarını oluşturmaya çalışırken, kişilik özellikleri, değerleri, becerileri ve çevresel koşulları anlamalarına yardımcı olan sistematik çerçeveler sunmakta ve kariyer seçimlerini açıklamaya çalışmaktadır. Üniversite öğrencileri, yaşamlarının dönüm noktalarından biri olan kariyer seçimi aşamasında bu teorilerden önemli ölçüde faydalanmaktadır.

Kariyer seçimi konusunda bu zamana kadar pek çok araştırma yapılmış, farklı alanlarda (gelişimsel kuramlar, karar kuramları, bireysel kuramlar ve diğerleri) pek çok kuram ortaya konmuştur. Kariyer seçimini ele alan araştırmacılar, kariyerle ilgili tutum ve davranışları anlamak için sıklıkla öz-yeterlik ve sosyal bilişsel kariyer kuramını kullanmışlardır. Kuram öz-yeterlik ve sonuç beklentilerinin bireylerin kariyer ilgilerini ve kariyer seçimiyle ilgili davranışlarını yordadığını varsaymaktadır (Gökbaraz,2020: 37).

Kariyer seçimi bireyin kişiliği ve yaşam tercihleriyle uyumlu olduğunda, birey iş ve sosyal hayatında başarılı, memnuniyet duygusu yüksek ve mutlu bir hayat döngüsü içerisinde olacaktır. Bu yüzden bireyler kendilerini tanımalı, seçecekleri meslek hakkında iyi araştırma yapmalı ve mesleğin gerektirdiği özellikler ile kendi kişiliği arasındaki uyumu sağlamalıdır (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23).

Bireyin eğitim hayatında özellikle üniversiteye geçiş aşamasında ön plana çıkan kariyer seçimi, öğrencinin hayatındaki en büyük ikilem ve zorluklardan birisi olabilmektedir. Karmaşık bir şekilde iç içe geçmiş birçok faktörün etkileşimini içeren bu süreç basit bir görev değildir ve zor bir karar verme sürecini içermektedir. Super'in yaklaşımına göre, bireyler kendi benliklerini yansıtan kariyer seçimi sürecini, 15 ile 25 yaşları arasında gelişimsel olarak kendilerine uygun mesleğe karar verip eğitim görevlerini yerine getirerek tamamlamaktadırlar. Birey kariyer seçimlerini belirledikten (18-21 yaş arası) sonra uygulamaya (21-24 yaş arası) geçerek kararlılığını kanıtlamasıyla ve dış faktörlere karşı direnç göstermesiyle kariyer

alanındaki tutarlı hedeflerin ve değerlerin içselleştirilmesini kolaylaştırmaktadır (Gökbaraz,2020: 38).

Schein'a göre, kariyer planlama, bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirme sürecinde bilinçli tercihler ve değişiklikler yapmasında yardımcı olan öz değerlendirme ve fırsat araştırması sürecidir. Birey bu süreçte kariyer hedeflerini belirlemiş olur ve belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmak için izleyeceği yollar, yöntemler ve atacağı adımların sırasını netleştirerek eğitim, gelişim ve işle ilgili planlarını gerçekleştirir (Koçak, 2019: 108).

Bir birey, hangi hedefe ulaşmak istediğini, bu hedefine nasıl ulaşacağını ve mevcut durumun ne olduğunu ortaya koymaz ise kariyer yolculuğunda varmak istediği noktaya ya da varmak istediği hedefe ulaşması zor olacaktır. Bireyin bir kariyer hedefi belirlemesi, bireyin kariyer düşüncelerini netleştirmesine, hedefine motive olmasına ve kariyer stratejisini geliştirmesine ve buna uygun planlamalar yaparak doğru kariyer seçimi yapabilmesine yardımcı olmaktadır (Öztemel, 2019: 69).

3. KARİYER HEDEFİ KAVRAMI

3.1. Kariyer Hedefi Kavramı

Kariyer hedefi, kişinin gelecekte bir kariyer alanına ulaşmak için çaba harcadığı bir durumdur. Kariyer hedefine sahip olan kişi, tutumlarını ve değer yargılarını değerlendirerek kariyeri ile ilgili yön ve strateji belirlemektedir (Erol, 2013: 8). Kariyer, çalışanın bir meslek konusunda çalışmaya başladığı andan itibaren iş yaşamının sonuna kadar geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Birey, kendisi için koyduğu hedeflere uygun biçimde gerekli eğitimi almakta, iş yaşamına girmekte ve bir yandan iş deneyimi kazanırken bir yandan da kişisel ve mesleki anlamda kendini gerçekleştirmektedir (Can ve Alberalar, 2016: 141). Kariyer hedefleri, bireylerin kişisel özellikleri, ilgileri, değerleri, becerileri ve çalışma yaşamlarındaki hedefleri ile uyumlu olmalıdır. Ayrıca, bireyin kendini tanıyıp anlaması, ulaşılma ihtimali yüksek kariyer hedefleri oluşturmasını ve çevre faktörünü göz önünde bulundurması da hedeflediği kariyer planını uygulayabilmesini sağlamaktadır (Aksoy, 2020: 5).

Kariyer hedefleri, bireyin çalışma yaşamında gelecekte hangi noktada olmak istediğini, bir bakıma bireyin çalışma yaşamındaki rotasını göstermektedir. Bununla birlikte birey, çeşitli faktörlerin etkisiyle yanlış hedefler de belirleyebilmektedir. Buna bağlı olarak kariyer hedeflerini etkileyen bu faktörlerden bazıları şöyle sıralanabilir:

- Genellikle iş yaşamına adım atıldığında ilk olarak hangi iş yapılıyorsa o kariyer alanına yönelik tesadüfen hedef belirlenmektedir. Bireyler, zaman içerisinde daha başarılı ve dolayısıyla daha mutlu olabilecekleri başka kariyer olanaklarının da bulunduğunu fark ederek pişmanlık yaşayabilmektedirler.
- Para, itibar, saygınlık, güç ve güvenlik gibi dışsal kazançları elde etmek amacıyla belirli bir kariyer alanı seçilmektedir. Ancak, uzun vadede nesnel kazançlar yanında işten zevk alarak çalışmak da önemli hale gelebilmektedir.
- Yeterli bir bilgi birikimine sahip olmadan kararlar verilebilmektedir. Birçok bireyin kariyerleri ile ilgili olarak 20'li yaşlarda verdikleri kararları ilerleyen yaşlarda değiştirdikleri görülmektedir.
- Kariyer kararını sürekli ertelemek de kariyer hedefi belirlemede önemli bir hatadır. Bireyler 30'lu yaşlara geldiklerinde gerçekçi kariyer hedefleri belirlemek için ihtiyaç duydukları çalışma deneyiminden yoksun kalabilmektedirler (Mavisu, 2010: 26,27).

Hedefler bireyden bireye farklılık gösterebilmekle birlikte temel beklenti en fazla kazanç sağlayacak ve en fazla duygusal tatmin sağlayacak hedefe yönelmektir. Bireyler kendilerine daha fazla para kazanmak, yaşamını huzur içinde devam ettirmek, kişisel gelişim, insanlık için faydalı işler yapmak ve hizmet etmek, iyi bir insan olmak, sağlıklı bir yaşam sürdürmek, lüks içinde bir yaşam sürdürmek, heyecan dolu bir yaşam sürdürmek gibi hedefler belirleyebilirler. Bireyler, farklı hedefler belirlemekle birlikte ortak yönleri belirledikleri hedeflere ulaşarak da mutlu olabilirler. Önemli olan, bireyin fiziksel, ruhsal ve zihinsel kapasitesine uygun, potansiyelini açığa çıkartabilecek ve kendi yaşamı için doğru hedefleri tanımlama becerisine sahip olabilmesidir (Altunışık, 2010: 47).

Bireylerin yaşamlarında hedefler oldukça önemli bir role sahiptirler. Bireylerin özellikle yetişkinliğe geçiş aşamasında daha genç yaşlarına kıyasla daha fazla plan yaptıkları, hedefler belirledikleri ve değerlendirme yaptıkları süreçler söz konusudur. Bu nedenle, hedefler bireyler için daha önemli hale gelmektedir. Kariyer ile ilgili hedefler, meslekle ilgili sonuçlara ulaşmaya yönelik planları teşvik etmekte ve davranışları yönlendirmektedir. Kariyer hedefleri, bireylerin yükseköğrenimdeki seçimlerini ve bu seçimlerin kalıcı olup olmamasını da etkilemektedir. Kariyer hedefleri kavramı hakkındaki bazı tanımlar aşağıdaki gibi yapılabilir:

- Kariyer hedefi de dâhil olmak üzere hedefler bireyin geleceği ile ilgili arzu ettiği durumlardır.
- Kariyer hedefi, bireyin belirlenen bir hedefe yönelik olarak belirli faaliyetler yürütme veya belirli sonuçlar elde etme niyetidir.
- Kariyer hedefi, bireyin meslek yaşamında hangi noktada bulunmak istediğini gösteren rotadır.
- Kariyer hedefi, bireyin kariyerle ilgili bir aşamaya ulaşmak için geleceğe yönelik çaba gösterdiği bir durumdur.
- Kariyer hedefi, bireyin kariyerinde ulaşmak istediği nokta ya da yerdir.

Özetlemek gerekirse; kariyer hedefi, bireyin gelecekte kariyerinde ulaşmak istediği noktayı belirleyerek o noktaya ulaşmak için çaba sarf ettiği süreçtir (Gökbaraz, 2021: 44,45).

Kadınların mesleki kararlarının ölçülmesine yönelik ilgi; iş gücüne katılan kadın sayısının artmasıyla birlikte ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllardan önce kadınların bir kariyer sahibi olamayacakları bunun yerine evde oturacakları ve bir aile kuracakları varsayılmaktaydı. Bu dönem boyunca kariyer geliştirme çalışmaları erkeklerle yürütülen araştırmalara dayanmaktaydı. Ayrıca, cinsiyetle ilgili konular üzerinde çok az durulmuştu. Erkeklerin kariyer gelişimleri üzerine geliştirilen teoriler kadınların iş yaşamında daha fazla yer almaya başlamalarıyla birlikte kadınların kariyer gelişimi süreçleri için de uygulanmıştır. Kadınların, kariyerde ilerleme yollarını etkileyebilecek farklı psikolojik, sosyal ya da çevresel değişkenlere sahip bir süreçten geçmedikleri varsayılmıştır. Araştırmacılar, kadınların kariyer gelişimlerinin tanımlanması ve ölçülmesindeki bu kusurları ortadan kaldırmak amacıyla kariyer seçimlerini açıklamak ve tahmin etmek amacıyla çeşitli modeller geliştirmişlerdir (Aktaş, 2018: 27).

Farmer, psikolojik etmenler, geçmiş deneyimler ve çevresel etkenlerden oluşan 3 boyutlu bir etkileşim sonucunda kariyer motivasyonunun geliştiğini varsaymıştır. Model çok çeşitli kişisel, psikolojik ve kültürel etkileri ele almaya da izin vermektedir. Bu çok boyutlu doğası nedeniyle özellikle farklı geçmişlere sahip kadınları incelemeye uygun olduğu kabul edilmiştir. Konu üzerinde çalışan diğer araştırmacılar da kariyer seçiminde etkili olan bireysel özellikler, eğitim düzeyi, geçmiş yaşam deneyimleri ve yaşam tarzı gibi çeşitli faktörler üzerinde durmuşlardır. Bununla birlikte, kadınların kariyer gelişim süreçlerini değerlendirmede psikolojik araçların yetersizliği dikkate alındığında araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda kariyer gelişiminin ölçümü konusunda zorluklarla karşılaşılmıştır. Özellikle kadınların kariyer beklentileri gibi sonuçlar için güvenilir ve geçerli ölçümlere ihtiyaç olduğu görülmüştür (Aktaş, 2018: 27).

Tarihsel olarak, kariyer hedefleri, bireyin belirli bir kariyeri seçme arzusuna atıfta bulunmuştur. Bu nedenle, bu yapıyı ölçen araçlar, bir bireyin belirli bir kariyere olan bağlılığına odaklanmıştır. Bu bağlamda kadınlar evliliğe karşı kariyer rolleri arasında farklılaşarak ya ev yaşamıyla ilgili bir yönelime (aile kurmaya yönelenler) ya da kariyer ile ilgili bir yönelime (kariyer yapmaya yönelenler) sahip kabul edilmiştir. Kariyer odaklı kadınlar iş dünyasına girmeyi tercih edenler olarak tanımlanırken, ev hanımı olma odaklı kadınlar evde kalmayı tercih edenler olmuştur. Bu sınıflandırma, mesleki literatürün başlangıcında kadınların kariyer gelişimini incelemek için birincil

yöntem olarak görülmüştür. O'Brien, 1996 yılında kadınların kariyerlerinde liderlik pozisyonlarını hedeflemelerini ve seçtikleri kariyere yönelik eğitimlere devam etme isteğine sahip olmalarını kariyer hedefleri olarak tanımlamıştır. O'Brein, kariyer hedeflerini kadınların kariyerlerinde liderlik hedefine sahip olmaları ve eğitim alma hedefine sahip olmaları bakımından iki başlık halinde ele almıştır. Sonraki dönemlerde ise bu boyutlara kariyerde tanınmayı, terfi etmeyi ve sorumluluk üstlenmeyi kapsayan başarı hedefi boyutu da eklenmiştir (Gregor 2016: 1,2; Aktaş, 2018: 28).

Bireylerin bir kariyer hedefi belirlemeleri, çabalarını düzenlemelerine, yönlendirmelerine ve dışarıdan herhangi bir destek göremeseler bile kariyerlerini uzun süre sürdürmelerine yardımcı olmaktadır. Kariyer hedefleri, bireylerin gerçekçi seçimler yapmalarını kolaylaştırmakta ve arzu edilen sonuçların elde edilme ihtimalini de arttırmaktadır. Birey tarafından ilgi alanları, duygular ve düşünceler gibi içsel unsurlar ve aile, sosyal çevre gibi dışsal unsurlar arasında dengeli biçimde oluşturulan gerçekçi kariyer hedefleri, bireyin motivasyonunu arttırmakta ve düşüncelerini netleştirebilmektedir. Kariyer hedefini belirlemek ve netleştirmek isteyen kişilerin farklı araştırmalar ve çalışmalardan faydalandıkları ve kariyer kararı verme sürecini tamamlamaya çalıştıkları gözlenmektedir. Belirlenmiş olan kariyer hedefi birey tarafından bilinçli ya da bilinçsiz biçimde gözden geçirilir ve değerlendirme yapılır. Yapılan değerlendirme sonucunda hedefin uygun olup olmadığı, ulaşabilmek için değişiklik gerekip gerekmediği kontrol edilmektedir. Hedefe ulaşma konusunda bireyin öz yeterliliğinde bir sorun olduğu (hedefe ulaşmayı başaramayacağı, yetersiz olduğu) fark edilir ya da kariyer engelleriyle karşılaşılırsa bireyin becerilerini geliştirmesi, engelleri aşmaya çalışması ya da hedeflerinde değişiklik ya da düzeltmeler yapması söz konusu olmaktadır (Atay, 2021: 42,43).

İnsan davranışları, belirli hedefler çerçevesinde motive edilerek yönlendirildiği gibi kariyer ile ilgili davranışlar da belirlenmiş kariyer hedefleri çerçevesinde yönlendirilmektedir. Kariyer hedefleri ve bu hedeflere yönelik davranışlar, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde önemli role sahiptir ve kariyer kararı verme aşamasının önemli bir unsurudur. Kariyer hedefi belirlemek motivasyonu arttırır, düşünce yapılarını netleştirir, davranışları daha düzenli ve planlı hale getirir ve kariyerle ilgili stratejiler geliştirilebilmesini sağlar. Bireyin öz yeterliliği ve kariyer konusunda beklenen sonuç, kariyer hedefi üzerinde etkilidir. Birey tarafından zaman zaman

gözden geçirilen kariyer hedeflerine ulaşma süreci beklendiği gibi ilerlemiyorsa değişiklik ya da düzeltmeler yapılarak devam ettirilir. Gerçekçi kariyer hedefleri, o hedeflere ulaşmada kolaylık sağlamakta ve hedefine ulaşan bireyin de kariyerinden memnuniyetine yol açmaktadır (Atay, 2021: 43,44).

3.2. Kariyer Hedefini Etkileyen Faktörler

Bireyin kendisi ya da çevresinin neden olduğu ve kariyer sürecini ve kariyer gelişimini etkileyen ve hedeflere ulaşmayı zorlaştıran engeller söz konusu olabilmektedir. Bireyler, öz yeterliliklerine, bilgi ve yetenek düzeylerine uygun bir kariyer hedefi seçmiş olsalar bile bazen başka etmenler bu hedefleri engelleyebilmektedir. Bireyin kendisinden ya da dış etkenlerden kaynaklanan unsurlar bireyin seçimlerini destekleyici ya da arzuladığı kariyer hedefine ulaşmasını engelleyici rol oynayabilmektedir. Özellikle ebeveynlerin olumsuz tutum ve davranışları, eğitim eksiklikleri ve sosyoekonomik yetersizlikler bireylerin tüm kariyer süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu faktörlere ek olarak cinsiyet ayrımcılığı, zor çalışma koşulları, yetersiz ücret gibi faktörler de kariyer hedefleri önündeki önemli engellerdendir (Gökbaraz, 2021: 47).

Bireyler, kariyer hedeflerini belirlerken bazı faktörlerden etkilenmektedirler. Seçilen meslek ya da ilerlenecek kariyer süreci içerisinde bireyleri etkileyecek faktörler ve oluşturacakları etkinin derecesi farklılık gösterebilmektedir. Seçilen kariyer yaşamın neredeyse tamamını önemli ölçüde etkilediği için bireylerin kendi özelliklerini, ideallerini, beklentilerini, hedeflerini, güçlü ve zayıf yönlerini iyi analiz etmeleri gerekmektedir (Temeloğlu ve Aksu, 2016: 1513).

Bireyler kariyer hedeflerini belirlerken cinsiyet, kişisel yetenekler, fiziksel özellikler, istek ve hayaller, ailenin beklentileri, mesleğin toplumdaki statüsü, birey, aile ve ülkenin sosyoekonomik durumu gibi çok sayıda faktörden etkilenmektedirler. Tüm bu faktörleri çevresel (sosyal) faktörler ve kişisel (psikolojik) faktörler olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür (Altunışık, 2010: 43).

3.2.1. Çevresel (Sosyal) Faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, aile üyelerinin birbirleriyle ve bireyle olan ilişkileri, toplumdaki statüleri ve ekonomik durumları, bireyin içerisinde yer aldığı sosyal çevre gibi faktörler bireylerin kariyer seçimlerinde etkilidir. İleride iş yaşamına girecek olan

genç kişinin gerekli eğitimleri alabilmesi için ailenin imkânlarının yetersiz olması da önemli bir engelleyici faktördür. Bireyler sahip olmak istedikleri kariyerle ilgili hedefler belirlerken doğup büyüdükleri ve kültürünü aldıkları sosyal çevreden etkilenmektedirler. Bireyin beklentileri, kişilik yapısı, özgüven düzeyi de kariyer seçimi ve hedeflerini etkilemektedir. Bazı bireyler yüksek gelir elde edebilecekleri meslekleri tercih ederken bazıları da kendilerini gerçekleştirme imkânı sunan ve toplumda belirli bir statü ve saygınlık sağlayacağına inandıkları bir kariyere odaklanmaktadırlar (Temeloğlu ve Aksu, 2016: 1514).

Bireylerin yaşadıkları sosyal çevre, sosyal geçmişleri, ailelerinin sosyoekonomik düzeyi, aile üyeleriyle olan ilişkileri, ülkenin sosyoekonomik durumu, okul çevresi ve toplumun değer yargıları gibi çok sayıda faktör, kariyer hedeflerini belirlemelerinde etki oluşturmaktadır. Sosyal geçmiş; aile, eğitim, yaşanılan çevre, sosyoekonomik olgular gibi unsurlardan meydana gelen geniş bir yelpaze oluşturmaktadır. Bu faktörler zamanla bireyi etkilemekte, motivasyonuna ve kariyer hedeflerine yön vermektedir (Mavisu, 2010: 28).

Kariyer seçimini etkileyen temel etmenlerden birisi sosyal geçmiştir. Bireyin geldiği sosyal sınıf, ailesinin sosyal statüsü ve gelir düzeyi bireyin kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Donald E. Super tarafından yapılmış araştırmada da ailesinin sosyal statüsünü düşük bulan gençlerin yüksek statü elde etmelerini sağlayabilecek mesleklere yöneldikleri ve bu yönde hedef belirledikleri görülmüştür. Günümüzde de ailesinin sosyal statüsü ve ekonomik gelir düzeyi yüksek olan gençlerin istedikleri meslek ve kariyeri sağlayacak alanlarda eğitim görme ve hedeflerine daha kolay ulaşma imkânına sahip oldukları görülmektedir. Ülkemizde de özel üniversitelerin sayısının artması ailesinin ekonomik imkânları yeterli olan bireylerin istedikleri iş ve mesleklere yönelmelerini ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Bireyler kariyer ve iş olanakları hakkında kişisel değerler geliştirirken aile büyüklerinden, öğretmenlerinden ve toplumdaki diğer üyelerden etkilenmektedirler. Toplum tarafından değişik kariyerlere yönelik olarak yapılan değerlendirmeler ve sergilenen tutumlar da bireylerin kariyer seçimlerini ve hedeflerini etkilemektedir. Öğretim üyeliği, doktorluk, avukatlık ve kaymakamlık gibi kariyerler, toplumda saygınlık gördükleri için bu kariyerlere eğilim daha fazla olmaktadır (Altunışık, 2010: 44).

Ailenin sosyoekonomik statüsü, bireyin seçeceği mesleği etkilemektedir. Ailelerinin yeterli sosyal statüye sahip olmadığını düşünen gençlerin daha yüksek statü vadeden mesleklere yönelebildikleri görülmektedir. Yönetici ve uzman olarak kariyerini devam ettiren kişilerin çocuklarının daha profesyonel ve idari işlere yöneldikleri gözlenmektedir. Bireylerin çalışmak istedikleri örgütleri kişisel özellikleri ile uyumlu olanlardan seçtikleri de görülebilmektedir (Ceylan, 2014: 16).

Araştırmalar, bireylerin eğitim konusunda ve meslek seçimi yaparken anne ve babalarından olumlu ya da olumsuz yönde çok fazla etkilendiklerini göstermektedir. Olumsuz etkilerden bazıları bireyin baba mesleğini sürdürmesinin talep edilmesi, yeteneklerinin üzerinde beklentilerle bireyde baskı oluşturulması, bireyin isteklerinin aile üyeleri tarafından dikkate alınmaması, ön plandaki yetenekleri geliştirmek için yeterli imkân yaratılmaması, aile üyelerinin bazı mesleklere karşı sahip olduğu olumsuz tutumların bireye yansıması şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Ailelerin bilinçli davranarak kariyer seçimi yapması, kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşılması konusunda bireye yol gösterici olması önemlidir.

Bireyin içerisinde yaşamını sürdürdüğü sosyal yapı, ailenin sahip olduğu sosyal statü ve gelir düzeyi eğitim imkânlarını sağlayabilme ya da sağlayamama durumunu etkilemekte ve sonuç olarak bireyin kariyer seçimini ve kariyer hedefine ulaşmasını önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin yaşadığı toplumun cinsiyete bakış açısı da kariyer hedefleri üzerinde etkili olabilmektedir. Birçok ülkede kadınlar ve erkekler arasında icra edilen mesleklerde farklılık bulunmaktadır. Özellikle kadınlar düşük kazanç sağlayan, terfi imkânlarının hiç olmadığı ya da sınırlı olduğu öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklere daha uygun görülmektedirler. Bu durum ise kadınların kariyer hedefi belirlemede sınırlı olanaklara sahip olmalarına yol açmaktadır.

Bireyin yaşamını sürdürdüğü ülkenin ya da coğrafyanın ekonomik gelişmişlik düzeyi ve sunduğu istihdam olanakları da kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşabilmesi üzerinde etkilidir. İş bulma ve işe bulma imkânlarının fazla olduğu meslekler daha fazla tercih edilecek ve birey bu yönde kariyer hedefi belirleyecektir. Teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak makineleşme, bilgisayar ve otomasyon sistemlerinin yaygınlaşmasıyla da özellikle üretim sektöründeki mesleklere kıyasla hizmet sektöründeki mesleklerin daha fazla tercih edilmesine ve bireylerin bu alanda kariyer hedefi belirlemesine yol açabilmektedir (Denk, 2017: 82).

3.2.2. Kişisel (Psikolojik) Faktörler

Bireylerin kişiliği, zekâ düzeyi, psikolojik özellikleri, ilgi alanları, inançları, tutumları ve özel yetenekleri kariyer hedeflerini belirlemesinde büyük etkiye sahiptir. Yüksek duygusal zekâ, bireylerin hedef belirleme sürecinde önemli gördükleri şeyler ve seçenekler hakkında düşünceler oluşturmalarını kolaylaştırmaktadır. Duygusal zekâsı yüksek bireylerin yüksek bilince sahip oldukları, hedef ve beklentileri doğrultusunda ne istediklerini net biçimde ortaya koyabildikleri görülmektedir. Yüksek düzeyde duygusal zekâya sahip olan bireyler olumlu ve harekete geçmelerini sağlayıcı duygulara başvurmakta, kariyer kararı vermede duygusal yönlerini daha iyi kullanmakta, duygusal taleplerle daha kolay mücadele edebilmekte ve duygusal zekâsı düşük olan kişilere kıyasla bilgiye dayalı akılcı tekniklerden daha iyi yararlanabilmektedirler. Bireyin ihtiyaç ve beklentileri de kariyer seçiminde önemli unsurlardandır. Bireylerin hırsları, arzuları ve ihtiyaçlarının şiddeti sahip oldukları kişiliğe dayalı olarak farklılık göstermektedir. Bazı bireyler fazla sorumluluk üstlenmekten çekinmektedirler, hırslı değildirler ve belirli bir aşamaya terfi etmek kendileri için yeterlidir. Bazıları ise sürekli yükselmek, sorumluluk almak ve sosyoekonomik beklentilerinin karşılanmasını beklemektedirler. Bireyin hem sahip olduğu değerler ve hedefler hem de örgüte yönelik kişisel beklentileri kariyer seçim kararlarını etkilemektedir. Bireyler genellikle en fazla kazanç elde edebileceği kariyer hedeflerine yönelebilmektedirler. Bireyin becerileri, inançları, tutumları, ilgileri ve değerleri hakkında sahip olduğu bilgiler de kariyer seçimlerini etkilemektedir (Altunışık, 2010: 44,45).

Bireyin ihtiyaçları arasında yer alan "kendini gerçekleştirme güdüsü" kariyer sürecindeki en önemli içsel güçtür. Bireyde kişilik oluşumu sonucunda ortaya çıkacak "ilgi alanları" da kariyer yönetiminin lokomotifi durumundadır. Kariyer hedefleri, bireyin kişiliği, ilgi alanları ve kişisel değerleri ile uyumlu olmalıdır. Bireyin yapmaktan hoşlandığı aktiviteler, geçmişte başarılı olduğu alanlar, ilgi alanları ve yetenekleri kariyer hedeflerini belirlemede etkilidir. Kendisini tanıması, kişisel özellikleri, ihtiyaçları, güdüleri ve değerleri de kariyer hedeflerini belirlemesinde etkili olmaktadır (Mavisu, 2010: 27).

Meslek seçiminde veya kariyer hedefi belirlemede etkili olan faktörlerden biri de bireyin kişilik özellikleridir. Kişilik yapıları üzerine yapılmış araştırmalarda genel

olarak içe dönük kişilik yapısı ve dışa dönük kişilik yapısı olmak üzere iki tür kişilik yapısından bahsedilmektedir. İçe dönük kişilik yapısına sahip bireylerin matematik, kimya, mühendislik, bilgisayar programcılığı gibi alanlarda dışa dönük kişilik yapısına sahip bireylerin ise halkla ilişkiler, satış ve pazarlama, otel ve restoran yöneticiliği gibi alanlarda çalışmaya ve kariyer hedefi belirlemeye eğilim gösterdikleri bilinmektedir (Ceylan, 2014: 15). Bireylerin kariyer tercihlerine etki eden *psikolojik faktörler* dört başlık altında toplanabilir:

- *Bireysel değerler, inançlar ve tutumlar:* Bireylerin yaşadıkları toplum, aile ve eğitim aldıkları okul, inançlarını ve tutumlarını etkilemektedir. Kariyer seçimi ve hedefleri bu değerler, inançlar ve tutumlara göre oluşturulmakta, gerektiğinde değişiklik yapılmaktadır (Pehlivan, 2008: 52).
- *Bireyin beklentileri:* Maddi veya manevi beklentiler bireylerin kariyer seçimlerini etkilemektedir. Bireyler, para gibi maddi beklentilere yönelik olarak kariyer tercihleri yapmakta ve hızlı biçimde yükselebilecekleri kariyer hedeflerini ortaya koymaktadırlar (Yeşil, 2011: 30).
- *Bireyin kişiliği:* Araştırmalar, bireylerin kişilik özelliklerine ve eğilimlerine uygun işlere yöneldiklerini ve bu yönde kariyer hedefleri oluşturduklarını göstermektedir (Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013: 43).
- *Bireyin işin geleceği hakkındaki düşünceleri:* Bireyler iş tercihi yaparken o işin gelecek vaat edip etmemesini de dikkate almaktadırlar. Gelecek yıllarda da geçerliliğini koruyacak bir meslek seçerek kariyer hedefleri doğrultusunda ilerlemeyi amaçlamaktadırlar (Özen, 2011: 84,85).

Bireyin ihtiyaç ve beklentileri meslek seçimi ve kariyer hedefi belirlemede etkilidir. Bireyler öncelikli olarak beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını giderme yoluna gidecek ve hemen iş arayışına girişeceklerdir. Temel ihtiyacın karşılanmasından sonra aidiyet, güvenlik gibi üst seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi hedeflenecek ve bu yönde bir kariyer yönelimi söz konusu olacaktır. Sadece gelir elde etmek amacıyla çalışan bireyler yanında, bireysel ilgilerine ve hobilerine yönelik iş arayışına yönelen bireyler de görülebilmektedir. Yapılan iş bireyin kişiliğine psikolojik anlamda destek olmakta ve yaşamına anlam katmaktadır. İş yaşamında elde edilecek kariyer, bireyi psikolojik anlamda motive eden bir içsel motivasyon kaynağıdır. Motivasyon, bireyi harekete geçiren ve hareketlerini yönlendiren düşünce, inanç, umut, ihtiyaç, arzu ve

korkulardır. Motivasyon, bireyin psikolojik çabalarını bir hedefe yönlendirmekte ve süreklilik kazandırmaktadır. Diğer bir deyişle; motivasyon bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında onları harekete geçiren itici bir güçtür (Temeloğlu ve Aksu, 2016: 1514,1515).

3.3. Kariyer Hedefi Önündeki Engeller

Çalışma yaşamında özellikle kadınların ve çeşitli azınlık grupların kariyer basamaklarında yükselmelerini önleyen çeşitli engeller bulunmaktadır. İş yaşamında eleman seçimi süreçlerinde çoğunlukla aynı niteliklere sahip olan erkek ve kadın adaylar arasından seçim yapılması gerektiğinde erkeklerin daha fazla tercih edildikleri görülmektedir. Ataerkil toplumlarda hâkim olan erkeğin kadınlardan daha üstün olduğu görüşü iş yaşamında da etkisini göstermektedir. Genellikle kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyen üç temel faktör üzerinde durulmaktadır. Bu faktörler bireysel, örgütsel, toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller şeklinde ele alınmaktadır (Ünlü, 2014: 32).

Üniversitede okuyan kadın öğrencilerin, çeşitli demografik faktörlere göre şekillenen kariyer hedeflerini oluştururken ve kariyer planlamalarını yaparken; iş yaşamında özellikle "kadınlar" bazında özelleşen bu mevcut kariyer engellerine karşı tedbirli olmaları, bu faktörleri gözeterek, bu faktörlere dikkat ederek hedeflerini belirlemeleri ve kariyer planlama haritalarını da bu faktörleri gözeterek çizmeleri gerekmektedir.

3.3.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan (İçsel) Engeller

Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller bireyin kendisinden kaynaklanan iş-aile çatışması, çocuk bakım sorunu, çoklu rol üstlenme, ikinci bir işe sahip olma, çift kariyerli eş olma, ay ışığı sendromu ve kadınların kişisel tercih ve algıları şeklinde sıralanmaktadır.

3.3.1.1. İş-Aile yaşamı çatışması

Aile içerisinde doğup büyüyen ve yaşamının belli bir döneminden sonra iş sahibi olan bireylerin, yaşamla ilgili beklentileri de genellikle işleri ve aileleri etrafında şekillenmektedir. Dolayısıyla iş ve aile, hemen her bireyin yaşamında en önemli iki unsur olup, iş ve aile ile ilgili roller de kişinin yaşamı boyunca üstlendiği en belirgin roller olmaktadır (Özaydın, 2016:132).

İş-aile çatışması, işi ile ilgili üstlendiği roller nedeniyle bireyin ailesi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirememesi sonucunda ortaya çıkan gerilim ve zaman darlığından kaynaklanan bir çatışma durumudur. Özellikle kadınların, iş yaşamlarında üstlendikleri roller nedeniyle baskı altına girdikleri ve özel yaşamlarının bu durumdan etkilendiği görülmektedir. Kadınların aile olmanın sonucu olan yükümlülüklerinin fazlalığı iş ve aile arasındaki rollerinde yüksek düzeyde çatışma yaşamalarına neden olmaktadır. Bu rol çatışmasından bunalan kadınlar ise ya kariyer yapmaktan tamamen vazgeçmekte ya da birkaç yıl sonra ailevi nedenlerden dolayı işlerinden istifa etmek zorunda kalmaktadırlar (İmamoğlu, 2016: 25). Bu durum kadın istihdam oranlarının düşük olmasının ve istihdamdaki cinsiyet açığının en önemli nedenlerinden biri olmaktadır (Metin, 2017: 41).

Toplumda kadın ve erkek rollerinin belirlenmiş ve kadınlara aile ile ilgili rollerin daha fazla yüklenmiş olması ve özellikle kadın çalışanların kariyerleri konusunda ailelerinden bekledikleri desteği alamamaları önemli bir kariyer engeli oluşturmaktadır. Kadın ve erkek davranışları içinde yaşanılan toplum tarafından şekillendirilmekte ve toplumda cinsiyetlere atfedilen bu roller öğrenilmekte ve bu roller de toplumsal değişim süreçlerinden bağımsız meydana gelmemektedir. (Özaydın ve Karaman, 2015: 467, Çevik ve Karakaş, 2016: 69).

Kadınların kariyer hedeflerini belirlemeleri ve kariyer seçimi yapmaları kendilerine bağlı bir durum olmakla birlikte aile yaşamı, çocuk ve/veya eş durumları kariyer yaşamlarını önemli ölçüde etkilemekte ve hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırmaktadır (Akdoğanlı, 2019: 17).

Çalışan kadın iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir ev kadını ve iyi bir iş kadını olabilmek için hem işi hem de evi ile ilgili rolleri aynı anda gerçekleştirmede büyük zaman baskısı altında kalmaktadır. Çoğunlukla sırf bu nedenlerle statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta veya geç kalmaktadırlar. İş-aile çatışmasına en fazla maruz kalan cinsiyet kadınlar olmaktadır. Kariyerle ilgili sorumluluklar, aile ve çocuk bakım sorumluluğu arasında karar vermesi gereken kadınlar zaman içerisinde "iyi bir anne değilim" şeklinde suçluluk duygusu yaşayabilmekte ve aile sorumlulukları kariyer yapmaya tercih edilebilmektedir (Yılmaz, 2009: 57).

Çalışma yaşamına çeşitli nedenlerle giren kadın, büyük bir teraziye benzetilebilir. Bu terazinin, bir kefesinde iş yaşamının getirdiği sorumluluklar diğer kefesinde ise aile

yaşamının getirdiği sorumluluklar yer almakta ve kadın bu teraziyi dengede tutmak için büyük çaba sarf etmektedir. Kadın, terazinin aile yaşamı kefesine ağırlık verdiğinde iş yaşamında ikinci sınıf çalışan pozisyonuna itilmekte, iş yaşamı kefesine ağırlık verdiğinde ise kendisinin de benimsediği ve asıl sorumluluğu olarak gördüğü iyi eş ve iyi anne olma rollerinden ödün vermiş olmanın yarattığı psikolojik çöküntüyle baş başa kalmaktadır. Kadın çalışarak erkeğin rolünü paylaşırken erkeğin genellikle ev yaşamında destekçi olarak kadının rolüne yardımcı olmadığı gözlenmektedir. Çalışan kadınlar, para kazanma şeklinde erkekle rol paylaşırken erkeklerin ev işlerinde sorumluluk paylaşımına aynı ölçüde katkıda bulunmadıkları görülmektedir. Günümüzde hala erkekler ev işlerini ve çocuk bakımını kadının sorumluluğu olarak görmekte ve bu durum kadınların aile ve iş yaşamı arasında çatışma yaşamalarına ve yükümlülüklerinin artmasına neden olmaktadır (İnci, 2022: 16).

Kadının aile yaşamına ağırlık vermesi onu iş yaşamında geri plana iterken iş yaşamına daha fazla odaklanması ise genellikle kendisinin de benimsediği "iyi bir eş olma" ve "iyi bir anne olma" gibi geleneksel kutsal görevlerden ödün vermesine neden olmaktadır. Toplumda kadının yerinin evi olduğu benimsenmiş ve ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımından öncelikle kadınlar sorumlu tutulmuştur. Çalışan kadınlar işlerinde başarılı olmaya çalışırken toplum tarafından kendilerine yüklenen ev kadını ve anne olma rollerini de en iyi biçimde yerine getirme çabasına girmektedirler. Ataerkil toplum yapıları, kadınların öncelikle toplumsal rollerini ve aile ile ilgili rollerini yerine getirmelerini beklemekte, çalışma yaşamı ve kariyer ikinci plana itilmektedir. Kadınlar, işleri nedeniyle evlerini ihmal ettiklerinde mutlu olamamakta, evleri ve aile yaşamlarıyla ilgili sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken da işlerini ihmal edebilmekte ve kariyerlerinde gelişim gösterememektedirler (Gülbay, 2012: 33).

Birçok kadın, erkek meslektaşlarının yaptıkları işler dışında başka sorumluluklarının olmadığını ancak kendilerinin ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar üstlendiklerini belirtmektedirler. Bu durumun iş yaşamları boyunca devam ettiğini, önemli stres etkeni olduğunu ve kariyer başarılarını önemli ölçüde etkilediğini vurgulamaktadırlar (Kök, 2021: 31). Çalışma hayatının rekabetçi yapısı, dinamik bir çalışan tipini talep etmektedir. Bu çalışanın bilgi, beceri ve yetenek düzeyini sürekli geliştirme arzusu içinde olması, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumu engelleyen

sorunları belirli bir düzeyde çözmüş olması beklenmektedir. Bu çözümleri tüm çalışanların aynı düzeyde belirleyebilmesi de şüphesiz mümkün değildir (Özaydın, 2013: 53).

İş ve aile arasında kalmanın, iş ve aile yaşamı dengesi kuramamanın neden olduğu çatışma durumu içinde kadınların bu dinamik çalışan tipini benimseyebilmesi ve bu çalışan tipine bürünebilmesi pek mümkün olmamakla birlikte, çoğunlukla bu ikili çatışma içinde kalan kadının, kariyerinden vazgeçmesi ve aile yaşamını tercih etmesi durumunu beraberinde getirmekte ve kadınlar kariyer hedeflerinden vazgeçilebilmektedirler.

3.3.1.2. Çocuk bakım sorunu

Küreselleşmenin gerek iş yaşamı gerekse de toplumsal yaşamda meydana getirdiği değişimler kadınların daha çok ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bununla birlikte kadınların yaşamında aile ve çocuk bakımı belirleyici bir rol oynamaya devam etmektedir. Kadının cinsiyet rollerinden biri olan anne olma ve doğurganlık durumu çalışan kadının iş yaşamını kesintiye uğratan ve hatta tamamen sonlandıran bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışan kadının hamilelik dönemi ve doğum sonrasında işten ayrılması ve kendisine tanınan doğum izni, çocuk emzirme gibi bazı yasal hakları kadınların işverenler tarafından genellikle olumsuz tutumlara maruz kalmalarına neden olmaktadır. İşe yeni başlayacak kadınlarda da bu durum örgütler tarafından ya işe almama ya da düşük maaşla çalıştırma gibi tercihlere yol açabilmektedir. Özetle gerek doğum öncesindeki hamilelik süreci gerekse de doğum sonrasındaki çocuk bakım sorumluluğu kadınları iş yaşamından kendi istekleriyle uzaklaşmalarına ve/veya işverenler tarafından ikinci plana itilmelerine neden olmaktadır (Bayraktar, 2021: 17).

Çocuk bakımı, çalışan annelerin karşılaştığı en temel zorluklardan birisidir. Kadının çalıştığı ailelerde anne ve baba, çocuğun sadece bebeklik döneminde değil okul döneminde de pek çok zorluklarla karşılaşabilmektedir. Örneğin çocuğun okula gitmesi durumunda kim tarafından hazırlanacağı, okula nasıl gideceği, kim tarafından okuldan alınacağı, servisle gitmesi durumunda kim tarafından bindirileceği, akşam kim tarafından karşılanacağı gibi çeşitli sorumluluklar söz konusu olmaktadır. Aile üyeleri ya da yakın akraba desteği olmayan ailelerde bu sorumluluk genellikle kadına

yüklenmekte ve kadının iş yaşamı büyük ölçüde sekteye uğramaktadır (Gülbay, 2012: 35,36).

Çocuk sahibi olan kadınların iş yaşamına dâhil olmaları çocuklarının bakımını paylaşabilecekleri kişilerin ve kurumların varlığına bağlıdır. Çocuğun bakımını konusunda yakın akrabalardan yardım alınamadığı durumlarda çocuk bakım evleri, bakıcılar veya kreşler tercih edilebilmektedir. Bu tercih çoğunlukla çalışan annenin ve babanın aldığı ücretle orantılıdır. Gelir düzeyi yeterli olan ailelerin çocukları ile ilgilenecek bir bakıcı tutmaları ya da özel kreşe göndermeleri mümkündür. Bununla birlikte geliri yeterli olmayan bir ailede çocukların bakımı için genellikle annenin evde oturması, çalışmaması ve mevcut işini sonlandırması gerekmektedir (İnci, 2022: 16). Çocuk sahibi ailelerde gelir düzeyi yetersizliği gibi nedenlerle anne olarak kadının çocuk bakımını üstlenmesi gerekmekte ve bu durum kadının kariyer hedeflerinden vazgeçmesine yol açmaktadır.

Çalışan kadınların genellikle en çok tereddüt yaşadıkları durum çocuklarının yetiştirilmesidir. Genellikle "annelik" rolünün bir gereği olarak çocuk bakımı üstlenilmektedir ve bu durum kadınların anne olma ve iş kadını olma rolleri arasında ikilem yaşamalarına neden olmaktadır. Hamilelik döneminden itibaren çocuğun belli bir yaşa gelinceye kadar anne sorumluluğunda görülmesi kadınların iş yaşamından çekilmelerine neden olabilmektedir. Doğumdan sonraki dönemlerde geniş ailelerde çocuk bakım sorumluluğu kadın veya erkeğin annesi ve babasına devredilmekte ve bu yolla sorun çözülmektedir. Bunun mümkün olmadığı durumlarda çocuk büyüyünceye kadar kadının iş yaşamından vazgeçmesi kariyerine önemli sekte vurmakta, kariyer gelişimi engellenmekte ve hedeflere ulaşması zorlaşmaktadır (Ünlü, 2014: 31). Özellikle çocuğun ailenin bulunduğu çevreye yakın ya da gelir düzeyine uygun bir kreşe yerleştirilememesi ve belirli bir yaşa kadar anneye bağımlı olması kadının iş yaşamından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar bu dönemde iş yaşamında yer almak ve kariyer hedefleri için çaba sarf etmek ile çocuk büyütme sorumluluğu arasında gelgitler yaşamakta ve çalıştıkları işlerde önemli problemlerle karşılaşmaktadırlar (Üçyıldız, 2017: 13).

Toplumda kadınlar ve erkekler için farklı ebeveynlik rolleri tanımlanmıştır. Kadınların üstlendiği annelik rolü erkeklerin üstlendiği babalık rolüne kıyasla çocuklara daha fazla zaman ayırmayı ve emek harcamayı gerektirmektedir. Kadınların sahip oldukları

annelik duyguları da iş yaşamındaki rollerine kıyasla daha baskındır. (Akdoğanlı, 2019: 19). Çocuk bakımı ve anne olma rolü kadınların kariyer hedeflerine ulaşmasını engelleyici önemli bir faktördür.

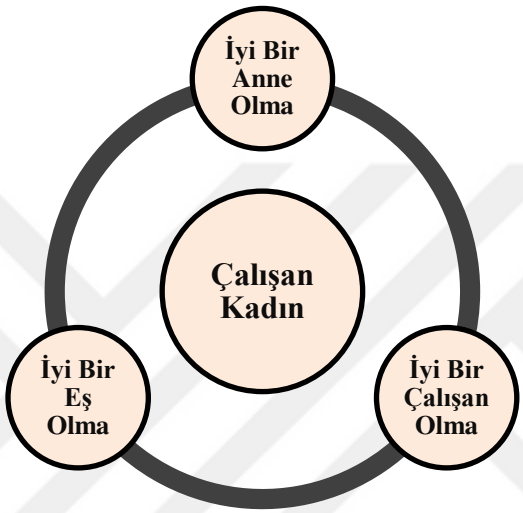
3.3.1.3. Çoklu rol üstlenme

Kadının hem iyi bir eş hem iyi bir anne hem de iyi bir çalışan olarak birden fazla rol üstlenmesi; iş yapması ve üst kademelere yükselmesini zorlaştıran ve hatta çoğu zaman engelleyen önemli bir faktördür (Civek ve Ulusoy, 2021: 3272). Kadın herhangi bir işte çalışsa bile yine de kadın ve anne olmasının bir sonucu olarak bu rollerin gerektirdiği sorumlulukları üstlenmekte ve kadın, eş ve çalışan olma rolleri çerçevesinde bir iş/yaşam temposu sürdürmektedir. Kadının, eş, anne ve çalışan olarak çoklu rol üstlenmesi, üç çeşit gerilim ve çatışma yaşamasına neden olmaktadır: *Zaman baskısından kaynaklanan gerilim/çatışma (Time-basedconflict), çatısan rollerden kaynaklanan gerilim (Strain-basedconflict)*, *davranış esaslı gerilim/çatışma (Behaviorbasedconflict).*

Çalışan kadın iyi bir eş, iyi bir ev kadını, iyi bir anne, iyi bir iş kadını olabilmek ve tüm işlerine yetişebilmek için önemli düzeyde zaman baskısı yaşamaktadır. Bu durum çoğunlukla kadının kariyerine engel olmakta, statü sahibi olma ve terfi etme fırsatlarını kaçırmasına ya da ertelemesine de neden olmaktadır. Çocuk sahibi olmayı düşünmeyen kadınların bile iş yaşamlarının en verimli evrelerinde her an çocuk sahibi olabilecekleri düşünülmektedir. İyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir iş kadını ya da çalışan olma rollerinin aynı anda baskı oluşturması, iş yaşamındaki kadınların aile yaşamı ve kariyer arasında çatışma yaşamasına ve zaman planlaması yapamamasına neden olmaktadır. Bu gerilim ve çatışmalar kadının yükselme fırsatını kaçırmasına veya ertelemesine neden olmaktadır. Kadın, ya "Süper Kadın Olmak" seçeneğini seçip ruhsal ve fiziksel anlamda bir sürü sorunla boğuşmaya başlamakta ya da feminen özelliklerini bir kenara bırakıp evlenmekten vazgeçmekte ya da ertelemektedir. Kariyeri bir kenara bırakması halinde bu çoklu rol üstlenme durumunun kadınların kariyer gelişimleri ve hedeflerine ulaşmalarında önemli bir engelleyici faktör olarak ön plana çıktığı görülmektedir (Karaca, 2007: 53; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 5).

Kadınların yaşamları boyunca aynı anda birden fazla rol üstlenmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Çalışan, eş ve anne olma, yaşlı ebeveynlerin bakımını üstlenme gibi roller bu çoklu rollere örnektir. Üstlenilen çok sayıda rolü bir arada yerine getirmeye

çalışmak kadınların kariyerleri üzerinde olumsuz bazı etkiler meydana getirebilmektedir. Çoklu rol üstlenme, kadın çalışanların kariyer yaşamlarında sınırlayıcı etkiler oluşturmakta ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engellemektedir. Çoklu rol üstlenme, kadınların iş yaşamları ve özel yaşamları arasında çatışma hissetmelerine, tüm rollerin gerektirdiği görevlere yetişme baskısı altında ezilmelerine, özel hayatları ve kariyer planları arasında çelişki yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu durum Şekil 3.1'de gösterilmiştir (Akdoğanlı, 2019: 15,16).



Şekil 3. 1. Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi

Kaynak: Akdoğanlı, 2019.

Çoklu rol üstlenme, çalışan kadınların, eş ve anne rolünü üstlenmesi ve bu üçlü rolü içerecek biçimde yoğun bir yaşam temposu sürdürmesidir. Kadın, iş yaşamına daha fazla zaman ayırdığında ailesi ile yeterince ilgilenemediğini düşünerek kendini suçlu hissedecektir. Diğer yandan aile yaşamına daha fazla zaman ayırdığında ise iş yaşamını ihmal edecek ve kariyerinde üst kademelere yükselme ihtimali ortadan kalkacak, kariyer hedeflerine ulaşması zorlaşacaktır. Bu çoklu rol üstlenme durumunda kadın geleceği ile ilgili hedeflerinden vazgeçmeye başlayabilmektedir (Soysal ve Baynal, 2016: 228).

Kadınlar, erkeklerle karşılaştırıldığında iş yaşamında da daha büyük zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Kadınların örgütlerde üst yönetim pozisyonlarına gelebilmek için kişisel yaşamlarından erkeklere kıyasla genellikle daha fazla fedakârlık yapmak ve daha fazla ödün vermek zorunda kaldıkları görülmektedir. Kadınların çok sayıda rol üstlenmeleri nedeniyle sorumluluklarının artması, stres, rol

çatışması yaşamalarına ve zaman baskısı altında kalmalarına, kariyerlerinde erkeklerden geride kalmalarına ve kariyer fırsatlarını kaçırmalarına ve nihayetinde işten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Yıldız, 2020: 34,35).

Çalışan kadın işyerinde çok sayıda rol üstlenmektedir. Bu rollerin dışında özel yaşamında da kız çocuk, abla, kız kardeş, gelin, eş, anne olmak gibi birçok rolü bulunmaktadır. Ayrıca, aile üyelerinin kendisinden beklentileri ve toplumsal rol dağılımının bir sonucu olarak çeşitli meslekleri yapmasından kaynaklanan rolleri de üstlenmek zorundadır. Kadınların aile yaşamına öncelik vermeleri ve hem çocukları hem de eşleriyle daha fazla zaman geçirmeye çalışmaları kendi zamanlarını planlamalarını zorlaştırmaktadır. Bu durumda kadınlar çoğunlukla kariyerlerinde ilerlemelerinin ve yükselmelerinin neden olacağı sorumlulukları göze alamamaktadırlar. Sonuç olarak böyle bir durumla karşı karşıya kalmak ve duygusal ve fiziksel anlamda yıpranmak istemeyen kadınlar ya evlenmek ve anne olmaktan ya da kariyerlerinden vazgeçmektedirler (Bilkay, 2017: 30,31).

Günümüz iş yaşamında yer alan kadınlar işleri ile ilgili roller ve aileleri ile ilgili roller arasında sıkışıp kaldıklarında ya aileleri ile ilgili rollerini tamamen terk etmeyi göze almakta ya da üstlendikleri çok fazla miktardaki sorumlulukların üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Bu üstesinden gelme yöntemlerinden birincisi hiçbir toplumda yaygın biçimde kabul görmeyen "evlenmeyi dışlamak" şeklindedir. İkinci yöntem "süper kadın olmak" şeklinde tanımlanmaktadır ve gerçekleştirilmesinin güç olması yanında kadınların ciddi bir fiziksel ve psikolojik bedel ödemesi söz konusudur. Büyük umutlarla iş yaşamına atılan, yüksek kariyer beklentisine sahip, kariyer hedefleri olan kadınların aile ile ilgili rollerinin giderek artması ve çevrelerindeki baskılar nedeniyle mesleklerini tamamen bıraktıkları ya da daha düşük standartlara razı oldukları gözlenmektedir. (Ünlü, 2014: 34,35; Uzkurt, 2019: 36, Çınar, 2015: 51).

Günümüzde birçok kadın, aile yaşamını gözeten esnek çalışma saatlerinin yokluğu nedeniyle kariyerlerinde gelişim gösterememektedirler (İnci, 2022: 22). Özellikle evli ve çocuk sahibi kadınlar ev işlerinin idaresi ve çocuk bakımı için uzun saatlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle birçok kadın aile yaşamlarını ve çocuklarını kariyere tercih ederken kariyerleri uğruna evliliklerinden ve çocuk sahibi olmaktan vazgeçmek zorunda kalanlar da bulunmaktadır. Bir yandan toplumun kendilerine yüklediği iyi bir eş, iyi bir anne olma gibi geleneksel rolleri yerine getirmeye çalışan, diğer taraftan da

iş yaşamlarında kariyer sahibi olmaya çalışan kadınların her iki rollerinde de başarılı olmaları oldukça güçtür. Kadın iş görenler; en iyi eş, en iyi anne, en iyi evlat, en iyi gelin ve de en iyi sağlık çalışan olmak gibi daha birçok nitelik için yoğun bir çaba göstermekte ve sonunda da tükenmişlik sorunuyla karşılaşabilmektedirler (Hoşgör vd., 2016: 348).

3.3.1.4. Çift kariyerli eşler

Kadınların iş yaşamında yer almaya başlamaları ve gün geçtikçe daha fazla söz hakkına sahip olmaya başlamaları sadece iş yaşamını değil aile yaşamını da etkilemiştir. Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesiyle birlikte iş yaşamına bakışları da değişmiş ve iş yaşamında daha fazla yer almaya başlamaları kariyerde yükselme ve ilerleme hedeflerini de beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak eşlerin kariyer yapma hedefine yöneldikleri ve çift kariyerli eşlerin söz konusu olduğu bir aile yaşamı ortaya çıkmaktadır (Koç, 2015: 24).

Eskiden genellikle sadece aile gelirine katkı amacıyla çalışan kadınlar günümüzde aldıkları eğitimlerin de etkisiyle kariyer yapma hedefine yönelmişlerdir. Kadınların da artık erkekler gibi kariyer sahibi olmak istemesi çift kariyerli eşler olarak adlandırılan kavramın ortaya çıkmasına neden olmuştur (Denk, 2017: 88,89). Çift kariyerli eşler kavramı, her iki eşin kendi kariyer hedeflerine ulaşma isteğiyle kariyerlerinde ilerlemeleri şeklinde tanımlanmaktadır. Çift kariyerli eşlerde, aile olmanın gerektirdiği sorumluluklar yanında bireysel kariyere yönelik bir yaşam tarzı da söz konusudur. Eşler, kendi kariyer hedeflerine ulaşmaya çalışırken aile yaşamını ihmal etme gibi nedenlerle çatışmalar yaşandığı için eşlerden biri kariyerine devam ederken diğeri kariyer hedeflerinden vazgeçmek zorunda kalmaktadır. Kariyer hedefinden vazgeçen taraf ise genelde kadınlar olmaktadır (Uzkurt, 2019: 34).

Çift kariyerli eşler; çoğunlukla aynı coğrafi bölgede iş bulamama, çocuk varsa eşlerden birinin bir süre için ya da tamamen işinden ayrılması, tatil ya da alışveriş planlarının birbirine uyumu konusunda sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Tunçer, 2012: 22). Özellikle ekonomik koşullar ve toplumda kadınlara biçilen rolün değişmeye başlaması sonucunda kadın bireylerin çalışma yaşamında oynadığı roller gün geçtikçe artmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında istihdamının artması nedeniyle aile üyelerinin aynı anda çalışmasında da artışlar gözlenmektedir. Bir ailede bireylerin her ikisinin de iş hayatında istihdam edilmesi "iki kariyerli aile" kavramını ortaya

çıkarmıştır. Ailelerdeki kadın ve erkeğin çalışma hayatına girmesi, ev ve aile sorumluluklarının her iki eşe de paylaştırılması, ikisi içinde ortak ve en önemli sorunların başında gelmektedir (Racapova ve Tekin, 2019: 3; Çoban, 2015: 23).

Hem erkeğin hem de kadının kariyerinde ilerlediği çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyerine diğer eşe kıyasla daha fazla öncelik verilmesi olağan bir durumdur. Eşlerin kariyerleri ve iş yaşamlarıyla ilgili yaşadıkları stres ve problemlerin aileyi ve eşleri etkilemesi de mümkündür. Bu durum bireyin kariyer planlaması ve hedeflerinde tek başına hareket etmesini zorlaştırmaktadır (Aydın, 2007: 72,73).

Birçok örgüt, bu sorunları önlemek ya da çözüm üretmek amacıyla eşlere danışmanlık hizmeti vermekte, çocuk varsa bakımı için ek ödeme vermekte, evden çalışma, esnek çalışma ya da esnek çalışma saati imkânı sağlamaktadır (Ülkem, 2019: 12).

3.3.1.5. Çift kariyerlilik (İkinci iş)

Çift kariyerlilik ya da ikinci iş kavramı bireyin aynı anda iki farklı kariyere sahip olmasıdır. Her iki iş de bireyin belli bir uzmanlık ve deneyime sahip olmasını gerektirmekte ayrıca bireye iki ayrı alanda unvan, statü ve kariyer sağlamaktadır (Mutlu, 2010: 28).

Birey, uzmanlaştığı bu alanlardan birine odaklanarak kendisi için en iyi olacak kariyeri seçmekte ve o yönde ilerleyebilmektedir. Çift kariyerliliği tercih eden bireyin ise birden fazla alana odaklanması hem verimliliğinin azalmasına hem de normalden fazla çaba harcamasına neden olabilmektedir. Bu çaba zaman içerisinde bireyin yaptığı işten tatmin olamamasına, motivasyonunun azalmasına ve başarısız olmasına neden olabileceği için belirlediği kariyer hedefine ulaşmasını da engelleyebilmektedir (Çınar, 2015: 43; Akdoğan, 2014: 52,53; Ülkem, 2019: 10,11; Ersoy, 2007: 36).

İkinci iş kavramı, düzenli bir işi olan bireyin mesai saatleri dışında başka bir işte de çalışması şeklinde de tanımlanmaktadır. Bireylerin genellikle iş güvenliği amacıyla yani işten ayrılmak zorunda kaldıklarında işsiz kalmamak için bu yolu seçtikleri görülmektedir. Çift kariyerlilik ya da ikinci işin bir kariyer engeli olmasının nedeni; bireyin yaptığı asıl işe harcaması gereken çaba ve enerjiyi ikinci işte de kullanmasıdır. Her iki kariyer alanında da çaba harcayan birey muhtemelen başarısız olacaktır. Performansta düşme, işe geç gelme, erken ayrılma, devamsızlık veya işe bağlılıkta azalma gibi olumsuz sonuçlar örgüt yöneticileri tarafından hoş karşılanmamakta ve

bireyin örgütteki kariyer ilerlemesi engellenebilmektedir. Birey, çok sayıda alanda eğitim almış, mesleki deneyim kazanmış ve uzmanlaşmış olsa bile alanlardan birini tercih ederek o alandaki kariyer hedefine yönelim göstermelidir (Denk, 2017: 89).

Birden fazla alanda eğitim almış bir kişinin bu alanlarda ilerlemesi kolaylaşmaktadır. Ancak bu kişinin, özelliklerine en uygun alanı seçerek kariyerini o doğrultuda yönlendirmesi enerjisinin bölünmesini engelleyebilmekte ve daha başarılı olmasını sağlayabilmektedir. Çünkü bireyin aynı anda birden fazla alanda kariyerini geliştirmeye çalışması hedeflediği kariyer basamağında ilerlemesini engelleyecektir (Kır ve Er, 2017: 19; Uzkurt, 2019: 34).

3.3.1.6. Ay ışığı sendromu

Bir örgüt bünyesinde çalışan kişinin bu işi dışında kendi hesabına da çalışması halinde ay ışığı sendromu ortaya çıkmaktadır. İkinci bir iş olarak ve çoğunlukla gece yapıldığı için bu tarz işler "*Ay Işığı*" olarak adlandırılmıştır (Koç, 2015: 25). Kariyer planlama sorumluluğu ağırlıklı olarak bireye aittir ve kendi kariyeriyle ilgili sorumluluğu üstlenen birey, kariyer hedeflerine ulaşmak için her fırsatı değerlendirmektedir. Bireyin ay ışığı sendromu yaşamasının nedenlerinden bazıları; gelirinin yetersizliği, farklı alanlarda deneyim kazanmak veya bir kariyer hedefine ulaşmak amacıyla çalışmaktır. Bireyin sahip olduğu enerjinin ve ilginin bir kısmını ikinci işine harcaması ve sonuç olarak asıl işindeki performansının düşmesi, ay ışı sendromunun sorun olarak görülmesinin temel nedenidir. Çalışanlarına iyi imkânlar sunan ve iş güvenliğine önem veren örgütlerde ay ışığı sorunu daha az yaşanmaktadır (Ersoy, 2007: 34).

Bireyin asıl işini kaybetmesi halinde çalıştığı ikinci ve hatta üçüncü işler ona çalışma ve gelir elde etme bakımından devamlılık sağlayacaktır. Ay ışığı sendromuna bir lise öğretmeninin okul dışındaki zamanlarda kişisel gelir sağlamak amacıyla özel ders vermesi veya gündüz saatlerinde fabrikada çalışan bir kişinin gece taksi şoförlüğü yapması örnek gösterilebilir. Çoğu örgüt böyle bir durumu onaylamamakta ve çalışanı işten çıkartmakla tehdit etmektedir. Bireyin mevcut işini ihmal etmemesi, görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirmesi, performansının düşmemesi şartıyla ikinci işte çalışması engellenemez. Aksi durum bireyin işini kaybetmesine neden olabilmektedir. Mevcut işini kaybetmese bile örgüt içinde kariyer basamaklarını tırmanması ve kariyer ilerlemesinin engellenmesi söz konusu olabilmektedir (Torun, 2011: 24,25; Akdoğan, 2014: 52).

Bazı örgütler, çalışanlarının başka bir örgütte de çalışması durumunda iş akdini feshetmekle tehdit etmekte ve bu durumu engellemek için yaptırım uygulamaktadırlar. Bazı işverenler ise kendilerine rakip bir sektörde ya da örgütte çalışmadığı sürece engel olmamaktadırlar. Çünkü çalışan, asıl işini kaybetme ihtimaline karşı kendisini güvende hissetmeyi arzulamakta ve bir iş güvencesi arayışına girişmektedir (Ülkem, 2019: 11). Ay ışığı sendromunda temel amaç ikinci bir iş edinmek değil, başka bir iş için ihtiyaç olacak deneyimi kazanmaktır. Asıl işin herhangi bir nedenle sona ermesi ihtimaline karşılık olarak birey kendisini güvence altına almaya ve iş güvencesi elde etmeye çalışmaktadır. Ay ışığı sendromunun en belirgin sonuçları ise mevcut işe bağlılığın azalması, iş performansı ve verimliliğinin düşmesi, işe geç kalma ya da devamsızlıktır (Uzkurt, 2019: 33).

3.3.1.7. Kadınların kişisel tercih ve algıları

Kadınlar, toplum tarafından haklarında oluşturulan olumsuz önyargıları kabullenmekte ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyecek zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünmekte ve bu nedenle kendi kendilerine engeller de koyabilmektedirler (Yavuzer ve Özkan, 2020: 586).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin, kariyerlerinde ilerleyememelerinin nedenlerinden birisi kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller şu şekilde sıralanmaktadır: "Kadının yeri neresi?" şeklindeki soruya cinsiyet rollerine ilişkin sahip oldukları tutumlar nedeniyle yanıt verilememesi, toplumsal değerlerin sorgulanmadan içselleştirilmesi, kadına yönelik negatif ön yargıların kabul edilmesi ve benimsenmesi (kadının iş yerine evde oturması düşüncesi gibi), iş-aile çatışmasının ortaya çıkması ve kadının bu çatışmaya kendisinin neden olduğu yönündeki suçluluk duygusuyla çatışmayla baş edememesi, kararsızlık, özgüven eksikliği ve ne istediğini bilmemek, mevcut durumunu değiştirme ve kendini geliştirme isteğinin ya da inancının olmaması, sistemi desteklemek zorunda hissetmek, kariyer yönelimine sahip olmamak ya da kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyerde yükselmek için gerekli çabayı sarf etmeyi göze alamamaktır (Özkan, 2020: 132; İnci, 2022: 22).

Kadınlar kendilerini öncelikle anne ve iyi bir eş olarak görmekte ve iş yaşamlarını ikinci plana atmaktadırlar. Seyahat etmeyi ve uzun saatler çalışmayı istememe gibi kişisel tercihler kariyer gelişimlerini ve ilerlemelerini engellemektedir. Birçok kadın

ailesi ile ilgili sorumlulukları üstlenmeyi tercih etmekte ve bu şekilde daha mutlu olduğunu ifade etmektedir. Aile yaşamını daha fazla benimseyen ve hem eşinin hem de çocuklarının mutluluğu için çaba harcayan kadın, kariyerini geri plana atabilmektedir. Diğer yandan bazı kadınlar da "erkek gibi kadın" deyişiyle anılmak istemedikleri için kariyer yapsalar bile üst kademe görevleri tercih etmemektedirler. Üst düzey pozisyonlarda başarısız olma endişesi de kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel olabilmektedir (Bilkay, 2017: 31; Özkan, 2020: 132; İnci, 2022: 22).

Kadınların kariyerlerinde ne yapmak istediklerinden emin olamamaları, kişisel tercihleri nedeniyle kariyerlerini geri plana atmaları, kariyer hedefleri konusunda karar verememeleri ve kariyerlerinde nasıl bir yol izleyeceklerini bilememeleri gibi durumlar da kariyer hedefleri önündeki engeller arasındadır. Kadınların büyük çoğunluğu kariyerlerinde üst kademelere yükselmeyi ve yönetici olma gibi görevleri üstlenmeyi tercih etmemektedirler. Bunun temel nedeni o pozisyonun beraberinde getireceği zorluklar ve sorumluluklarla başa çıkamayacaklarına ya da duygusal anlamda yıpranabileceklerine olan inançlarıdır. Yükselmenin beraberinde getireceği sorumluluklar ve ilave iş yükünün ailelerine yeterince zaman ayırmalarını engelleyeceği düşüncesi kariyerlerini sonlandırmalarına bile neden olabilmektedir (Akdoğanlı, 2019: 18).

Kadınların bazıları cinsiyetlerinden dolayı güçsüz varlıklar olduklarına inanmaktadırlar. Kadınların kendilerini duygusal varlıklar olarak görmeleri gücün farkına varmalarını önlemekte ve bu öğrenilmiş çaresizlik durumunun yarattığı özgüven ve kendine olan inanç eksikliği yönetme değil yönetilme yönünde tavır almalarına neden olmaktadır. Bazı durumlarda da üst düzeyde başarı sergileyen bir kadın, başarısının nedenleri konusunda olumsuz algılamaların olacağı endişesiyle başarı sergilemekten kaçınabilmektedir. Geleneksel anlamda ev ve çocuk bakımından sorumlu olduğunu düşünen kadının iş yerinde de bütün kontrolü elinde tutma çabasında olması aşırı çalışmaya ve iş ortamında kontrolü kaybetmeye neden olabilmektedir. Hem ailesine hem de iş yaşamına yeterli zaman ayırmaya çalışan kadın zamanını ve sınırlarını tanımlama sorunu yaşayabilmektedir. "Kapısı herkese açık" olarak tanımlanan bir kadın yönetici, iş yaşamındaki asıl işlerini yapamamaktadır

(Karaca, 2007: 55). Tüm bu kişisel tercihler ve algılar nihayetinde kadının kariyerinde ilerlemesini ve hedeflerine ulaşmasını engelleyebilmektedir.

3.3.2. Örgütsel Nedenlerden Kaynaklanan Engeller

Bireysel nedenler dışında kariyer hedeflerini engelleyen örgütsel nedenler de bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girmeleri, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını sağlamakla birlikte iş yaşamında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik dikkat çekmektedir. Geleneksel değerler, sosyoekonomik yapı, tutumlar ve toplumsal yaşam kadınların iş yaşamında dezavantajlı duruma düşmelerine neden olmaktadır. İş yaşamındaki bu kadın erkek ayrımcılığının nedenleri; kadınların genellikle yeterli eğitim seviyesine sahip olmamaları ve beceri gerektiren işlere hazırlayan eğitimleri alamamaları, bazı işlere ve mesleklere işe alımlarda kadınların tercih edilmemesi, belli işlerde ve mesleklerde kadın istihdamı kotasının doldurulmuş olması, işe alım sürecinde ve iş ortamında sergilenen ayrımcı uygulamalar, ücretler konusunda sergilenen ayrımcı uygulamalar ve ücret eşitsizliği, kadının evlenmesi ve çocuk doğurması durumunda işten çıkartılması, ekonomik krizlerde ve gerileme dönemlerinde işten çıkarmada öncelikle evli kadınların tercih edilmesi, kadınların, koruyucu mevzuat nedeniyle bazı işlere girmelerinin engellenmesi, sendikalardaki kadın üyeler ve erkek üyeler arasındaki ayrımcılık, örgüt üst yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi olarak sıralanabilir (Günsel vd., 2015: 81). Tüm bu nedenler kariyer hedefleri önündeki örgütsel engellerin oluşmasına sebep olmaktadır.

3.3.2.1. Örgüt kültürü

Örgüt üyelerinin davranışlarına şekil veren ve onları birbirine bağlayan ortak normlar, değerler, davranışlar ve inançlardan oluşan sistem örgüt kültürü olarak adlandırılmaktadır. Örgüt kültürü, kadın çalışanların kariyer gelişimlerinde önemli bir yere sahiptir ve kariyer fırsatlarını engelleyici bir etki oluşturabilmektedir (İnci, 2022: 24). Kadınların erkeklerle eşit kariyer fırsatları yakalamaları örgüt kültürüne bağlı olabilmektedir. Bazı örgütlerde kadınlara erkeklerle aynı kariyer şartları sağlanırken bazı örgütlerde kadınların kendilerini kabul ettirmeleri ve kariyerlerinde ilerleme kaydetmeleri önemli çaba gerektirebilmektedir. İnsan odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesinin (kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik, güç dağılımı) düşük olduğu ve cinsiyet eşitliğinin mevcut olduğu süreçlere sahip bir örgüt

kültüründe örgüt içinde yükselmeyi hedefleyen kadınlar daha kolay başarıya ulaşmaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6; Özyer ve Azizoğlu, 2014: 97).

Örgüt kültürü, örgüt içinde var olan düşünce ve davranışları şekillendiren egemen değer ve inançlardır. İş yaşamına sonradan katılan kadınlar erkek egemen örgüt kültüründe kendilerine yer bulmada oldukça zorlanmışlardır. Erkeklerin özellikle üst düzey yönetici pozisyonlarında çok fazla yer almaları karar alma mekanizmasında etkilerini arttırmakta ve kadınların kariyerlerinde üst basamaklara yükselmeleri zorlaşmaktadır. Ayrıca birçok örgüt, çalışanlarının kendilerini işlerine adamalarını istemekte ve ailevi sorumlulukları olmayan bireyler olmalarını beklemektedirler. Bu durum erkek egemen örgüt kültürlerinde erkeklerin kadınlara tercih edilmelerine neden olmaktadır (Uzkurt, 2019: 38).

Erkek egemen anlayışın hâkim olduğu örgüt kültürlerinde kadınlara erkeklere kıyasla daha az değer verilmekte ve kendilerini kanıtlamaları için yeterli imkân tanınmamaktadır. Çalışma yaşamına geç adım atan kadınların erkek hâkimiyetinin yoğun olduğu örgütlerde kendilerine yer bulamamaları bunun en önemli nedenidir. Yapılan araştırmalar, kadınların kariyerlerinin ilk dönemlerinde erkeklere kıyasla daha iyi performans sergilediklerini ancak zaman içerisinde erkek egemenliği nedeniyle kariyer gelişiminde erkeklerin gerisine düştüklerini göstermektedir. Örgütlerde sorumluluk almayı gerektiren pozisyonlar için kadınlar yerine çoğunlukla erkeklerin tercih edildiği görülmektedir (Çınar, 2015: 52).

Kadınların çalıştıkları örgütte kariyer imkânları bakımından erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları örgütün kültür yapısına göre değişiklik göstermektedir. Kadınların örgüt içerisinde yükselmeleri, örgüt kültüründe yer alan diğer insanlarla, performansın nasıl değerlendirildiğiyle ve cinsiyet eşitliğine dayalı uygulamalarla yakından ilişkilidir. Bazı örgütlerde kadınlara ve erkeklere eşit şartlar sağlanırken bazılarında ise kadınlar kendilerini kabul ettirmek ve kariyerlerinde erkeklerle aynı şartlarda ilerlemek amacıyla çok daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Hiyerarşik yapı, otorite, özerklik, otokratik yönetim anlayışı ve dikey iletişimin söz konusu olduğu "erkek odaklı" bir örgüt kültüründe kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri çok daha zordur. Tarih boyunca kadınlar hakkında kalıplaşmış düşünceler, erkek çalışanlarla gayri resmi iletişim kurmada zorlanmaları, yönetim kademelerine yükselememeleri, erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaktan pek hoşlanmamaları gibi

nedenlerle erkeklerin egemen olduğu geleneksel örgüt kültürleri, kadınları bazı görevlere uygun bulmamakta ve verilen rollerin dışında davranmaları rahatsızlık yaratmaktadır. Kadının daha az değer gördüğü bir kültür yapısına sahip olan örgütlerde kendilerini kanıtlamalarına fırsat verilememekte ve kariyer gelişimleri engellenebilmektedir (Ünlü, 2014: 37).

3.3.2.2. Örgüt politikaları

Örgüt politikası erkek ve kadın çalışanlara yönelik olarak örgüt tarafından gerçekleştirilen uygulamalar ve bakış açılarının tamamıdır. Her örgütün kendi yapısına bağlı olarak performans değerlendirme, ücret ve terfi gibi konulara uyguladığı bazı politikalar söz konusudur. Bu politikalar kadınlar ve erkekler için farklı, eşitsiz ve adaletsiz biçimde uygulanabilmektedir (İnci, 2022: 24). Örgütte gerçekleştirilen iş görevlendirmeleri ve deneyim fırsatları, üst kademelerde sorumluluk alabilmek için birer sıçrama taşı gibi görülmektedir. Örgütteki kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla bu fırsatlardan daha az yararlandırılmaları kariyerlerinde ilerlemelerini ve üst kademelere yükselmelerini güçleştirmektedir (Güner, 2018: 36).

Örgüt politikaları, kadınların kariyer hedeflerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilen faktörler arasında yer almaktadır. Kadınlar toplumdaki ön yargılar ve kendilerine biçilen roller nedeniyle daha işe alınma aşamasında çeşitli engellerle karşılaşmakta ya işe alımda tercih edilmemekte ya da erkek adayların gerisinde kalmaktadırlar. Örgüt içerisinde çalıştıkları süreçte de erkek çalışanlardan farklı koşullarda ve ortamlarda çalışmakta, adaletsiz uygulama ve davranışlara maruz kalmaktadırlar. Kadınların üst yönetim kademelerine yükselme fırsatı vermeyen insan kaynakları gibi alanlarda çalıştırmak ve yeteneklerini sergileme fırsatı vermemek kariyer gelişimlerini engelleyebilmektedir. Örneğin; iş seyahatlerinde çoğunlukla erkeklere görev verilmekte, evli olsa da olmasa da kadın çalışanların iş seyahatlerine çıkmasına sıcak bakılmamaktadır. Başka bir örnek ise üst yönetimde görevlendirilecek ve bu konuda eğitim verilecek çalışanların genellikle erkekler arasından seçilmesidir. Çoğu örgüt, yurtdışı eğitim programlarında, iş seyahatlerinde ve uzun süreli görevlendirmelerde genellikle erkekleri tercih etmektedir. Bunun en temel nedeni; kadınların mutlaka evlilik, eş durumu, çocuk bakım sorunu gibi bir engelinin olabileceği, evlilik ya da çocuk nedeniyle kadının ileride işini bırakabileceği ve ailesini işine tercih edebileceğinin düşünülmesidir. Ücret politikasının da kadınlar için ayrı erkekler için

ayrı şekilde uygulandığı görülmektedir. Yapılmış araştırmalarda kadın yöneticilerin erkeklere kıyasla daha düşük ücretle çalıştırıldıkları belirlenmiştir. Gerekçe olarak ise kadınların genelde "kadın işi" olarak ifade edilen daha az yetki ve sorumluluk içeren işlerde görevlendirilmeleri gösterilmiştir. Bu gibi durumlar kadınların kariyerlerinde yükselme eğilimlerini engellemekte ve hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırmaktadır (Civek ve Ulusoy, 2021: 3272, 3273; Çınar, 2015: 40).

Örgütün performans değerlendirme politikaları da kadınların kariyerlerini etkilemektedir. Performans değerlendirmesi sürecinde genellikle erkeklerin başarısı yetenekli olmalarına bağlanırken, kadınların başarısında şans faktörünün etkili olduğu düşünülmektedir. Kadın çalışanların işlerini başarma konusunda daha düşük potansiyele sahip oldukları kabul edilmektedir (Ünlü, 2014: 38). Performans değerlendirme sistemleri, işe alım süreçleri, kariyer geliştirme uygulamaları ve tüm örgütsel süreçlerden yararlanma biçimi örgüt politikalarını meydana getirmektedir. Kadın çalışanlara erkek çalışanlara kıyasla daha az maaş verildiği bir örgüt politikası kadınların motivasyonlarını azaltacak ve örgütten ayrılmanın yanında kariyerlerini tamamen sonlandırmalarına da neden olabilecektir (Biner, 2022: 69).

Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık içeren devlet politikalarını ve desteklerini örgütsel politikalarına yansıtan örgütler de mevcuttur. Bu örgütler, kadın çalışanları için eğitim ve destek programları, esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı için zaman tanıma ve uygun ortam sağlama gibi imkânlar yoluyla iş yaşamında yer almalarını kolaylaştırmakta ve kariyerlerinde ilerlemelerinin yolunu açmaktadır (Yıldız, 2020: 39).

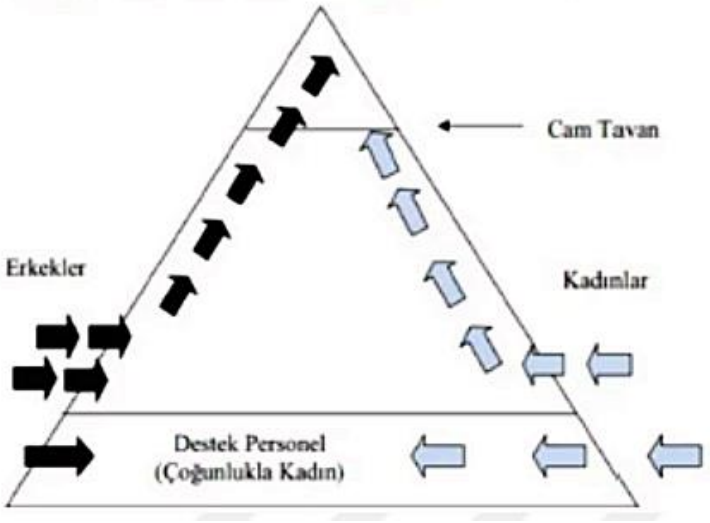
Devletler, kadınların iş yaşamında aktif biçimde rol almalarını amaçlayan ve teşvik eden politikalar geliştirebilmekte ve bu durum, iş yerlerinde zorunlu olarak kadın çalışan istihdam edilmesini gerektirebilmektedir. Bununla birlikte, örgütler ve erkek çalışanlar bu tür politikaları benimsememekte ve zorunlulukları hoş karşılamamaktadırlar. Böyle bir durum söz konusu olduğunda nitelikli ve başarılı kadınların bile kariyerlerinde ilerlemeleri ve terfi etmeleri engellenebilmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 83). Sonuç olarak; kadınların iş yaşamında yer almalarını kabullenmeyen bir örgüt politikası, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilmektedir. Örgütsel politikaların uygulanmasında kadınların

dikkate alınmaması, tüm örgütsel süreçlerde geri plana itilmeleri ve kadınlara daha az önem verilmesi kariyerleriyle ilgili hedeflerine ulaşmalarını zorlaştıracaktır.

3.3.2.3. Cam tavan sendromu

Cam tavan kavramı, yönetim literatüründe 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkmış bir kavramdır. *Cam tavan*, yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların örgütteki belirli bir deneyim süresinden ve hiyerarşik basamaktan sonra nedenini bilemedikleri bir biçimde kariyerlerinde yükselememeleri durumudur. Görünmez bir engeli tanımlaması nedeniyle soyut bir kavram olarak kabul edilmektedir. Cam tavan, yönetici olarak ya da daha alt pozisyonda çalışan bir kadının önemli bir pozisyona terfi etmeyi beklerken anlam veremediği nedenler yüzünden terfi alamaması durumudur (Yanatma, 2019: 14). Kadınlar, cinsiyete bağlı ayrımcılıkla en çok terfi zamanlarında ve özellikle üst kademedeki yöneticilik pozisyonlarına terfi sırasında karşılaşmaktadırlar. Cam tavan, örgütlerde çoğunlukla kadın çalışanlar için söz konusu olan gayri resmî terfi sınırıdır (Akdoğanlı, 2019: 20).

Cam tavan sendromunu açıklamak için yapılan bir deneyde; farklı yüksekliklere zıplayabilen pireler 30 cm yüksekliğinde bir cam fanus içerisine koyulurlar. Metal zemine ısı verildikten bir süre sonra pirelerin zıplayarak kaçmaya çalıştıkları ancak cam tavana çarparak tekrar yere düştükleri görülür. Bu süreç tekrar tekrar gerçekleşir. Pireler camın ne olduğunu bilmedikleri için kendilerini neyin engellediğini bir türlü anlayamazlar. Kafalarını defalarca 30 cm'lik fanusun cam tavanına vuran pireler sonunda 30 cm'den fazla zıplamamayı öğrenirler. Deneyin sonraki aşamasında tavandaki cam kaldırılarak zemin yeniden ısıtılır ancak pireler yine de en fazla 30 cm zıplamaya devam ederler. Daha yükseğe zıplama imkânları olduğu halde kafalarını sürekli cama vurmanın öğrenilmesi sonucunda kaçma teşebbüsünde bulunmadan bu baskıyla yaşamlarını sürdürmeye devam ederler. Bu deney, canlıların engellendiklerinde nasıl bir davranış sergilediklerini göstermektedir ve *Cam Tavan Sendromu* isimli kavramın ortaya çıkışına neden olmuştur. Örgütlerdeki cam tavan engeli aşağıdaki şekilde açıklanmıştır. Kadın ve erkeklerin örgütteki kariyer ilerleyişlerini gösteren Şekil 3.2.'ye göre kadın çalışanlar kariyer basamaklarını tırmanırken cam tavan adı verilen engele takılmaktadırlar ancak erkek çalışanlar bu engele takılmadan kariyer basamaklarını rahat biçimde tırmanmaktadırlar (Bayraktar, 2021: 18; İnci, 2022: 19).



Şekil 3. 2. Örgütsel Piramitte Cam Tavan Engeli

Kaynak: İnci, 2022.

Cam tavan kavramı ilk başlarda üst yönetim kademesine yükselmek isteyen kadınların karşılaştıkları ayrımcı davranışları tanımlamak için kullanılırken zaman içerisinde aynı ya da benzer sorunlarla karşı karşıya kalan erkekler için de kullanılmaya başlanmıştır. Cam Tavan kavramı, örgütsel ön yargılar ve kalıpların bir sonucu olarak kadınlar ve üst yönetim kademeleri arasında söz konusu olan, kadınların başarılı ve liyakat sahibi olmalarına bakılmaksızın ilerlemelerini, yükselmelerini engelleyen, görünmeyen ve geçilemeyen engellerdir (Ünlü, 2014: 38, 39). Kadınların cam tavan sendromu yaşamalarının en temel nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Kadınlar iş yaşamları ve aile yaşamları arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında işlerinden vazgeçebilmekte ve örgütten ayrılabilmektedirler.
- Kadınların rekabetçiliğin söz konusu olduğu ortamlarda başarılı olmak konusunda daha zayıf oldukları düşüncesi hâkim olabilmektedir.
- Kadınlara karşı geliştirilmiş ön yargılar mevcuttur.
- Erkek çalışanların ve özellikle üst yöneticilerin kendilerini kadınların yanında rahat hissetmesi söz konusu olabilmektedir.

Örgütler toplumun bir parçasıdır ve içerisinde yer aldıkları örgütün değer yargılarından etkilenmektedirler. Toplumdaki kadınlara yönelik değer yargıları örgütlerde de kadınların işe alınmasından kariyerlerinde ilerlemeleri, kariyer hedeflerine ulaşmaları ve üst yönetim seviyelerine yükselmelerine kadar neredeyse her

zaman etkisini göstermektedir. Toplumsal ön yargılara göre kadınlar erkeklere kıyasla daha duygusaldır, daha az yeteneklidir, rekabet becerileri daha zayıftır, mücadeleci değildirler. Bu ön yargıların bir yansıması olarak örgütlerde de kadına bakış açısı değişmiştir (Ünlü, 2014: 39).

Kadınların üst kademelerde görev alamamalarına yönelik çeşitli gerekçeler şöyle özetlenebilir:

- Kadınların çocuklarıyla ilgilenebilmek için kariyerlerine ara vermeleri ya da tamamen sonlandırmaları,
- Kadın çalışanların aile yaşamları ve iş yaşamları arasında bir denge kurmaya çalışmaları bu nedenle mesleki başarı için gerekli zamanı ayıramamaları,
- Kadınların işletmecilik ve yöneticilik becerilerine sahip olmadıkları yönündeki geleneksel düşünce,
- Başarılı olan kadınların kendi işlerini kurarak bağımsız biçimde çalışabilecekleri yönündeki düşünce,
- Kadınların daha çok insan kaynakları alanında kariyer yapmayı tercih ettikleri, matematik ve fen bilimleri gibi alanlara ilgi duymadıkları yönündeki geleneksel düşünce,
- Kadınların esnek çalışma imkânı bulabilecekleri ve ev yaşamındaki eş, anne gibi rollerine uygun, bu rolleri engellemeyen kariyer arayışlarına yönelmeleridir (Mutlu, 2010: 27, 28; Tunçer, 2012: 22; Çoban, 2015: 22).

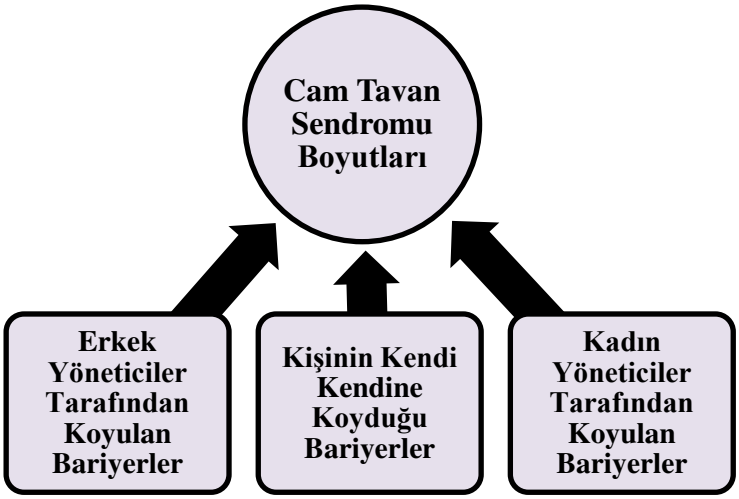
Kadınların kamu kurumları ya da özel sektördeki yönetici pozisyonları veya profesyonellik ve teknik bilgi gerektiren görevler ve alanlarda işe giriş anlarından itibaren tercih edilmedikleri ve uzak tutuldukları görülmektedir. Bu durum kadınlara kariyerlerinde ulaşabilecekleri son aşamanın bu olduğunun belirtilmesi veya dikey anlamda yükselme şanslarının olmadığı bölümlerde görevlendirilmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Cam tavanla karşılaşan kadınların fırsatlarla ilgili beklentilerinin engellenmesi nedeniyle kariyer hedeflerine ulaşmaları mümkün olamamaktadır (Bilkay, 2017: 25,26).

Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini ve hedeflerine ulaşmalarını engelleyen cam tavan sendromu genelde üç boyutta ele alınmaktadır:

- *Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller:* Erkek yöneticilerin kadınların kariyer hedeflerine koydukları en önemli engel kadınların üst yönetim görevlerinde başarılı olamayacakları yönündeki ön yargılarıdır. Kadınların kişilik yapıları, kararsız olmaları ve yeteri kadar azimli olmamaları bakımından yönetim kademelerinde yetersiz oldukları düşünülmektedir. Kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu yönündeki inanç ve erkeklerin gücün kendi ellerinde olmasını istemeleri de kadınların kariyer hedeflerine erkek yöneticiler tarafından konulan engeller olarak bilinmektedir (Akdoğanlı, 2019: 20).

- *Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller:* Kadın yöneticilerin, diğer kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmesini istememeleri de bir cam tavan sendromu nedenidir. Birçok kadın kariyer yarışında ve üst düzey yönetici pozisyonunda kıskançlık ve çekememezlik gibi nedenlerle tek başlarına olmayı istemektedirler. Kraliçe arı sendromu olarak da adlandırılan bu durum kısaca kadın yöneticilerin erkeklerin kadınlara yönelik tutumlarını benimseyerek bunu kadınlara karşı kullanmaları, rekabet ortamını bertaraf etmeye çalışmaları ve kadın-erkek ayırımını görmezden gelmeleridir.

- *Kişinin kendi kendine koyduğu engeller:* Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller de onları cam tavan sendromuna iten en büyük engellerdendir. Bunlar, aile yaşamlarının zarar görmesinden duyulan endişe, nasıl olsa yükselemem düşüncesinden kaynaklanan özgüven eksikliği, iş yaşamında hem cinsleri rakip olarak görme eğilimidir (Korkmaz, 2016: 106). Toplumsallaşma sürecinde kadınların yöneticilik, müdürlük gibi işler yerine doktorluk, öğretmenlik gibi işlere yönlendirilmesi kadınlarda da cinsiyet rolüne dayalı ön yargılara neden olmaktadır. Kadınların toplum tarafından kendilerine biçilen rolü benimsemeleri, iş-aile çatışması yaşamaları, asıl görevlerinin ev kadınlığı olduğunu düşünmeleri ve ihmal etmeleri durumunda suçluluk duygusu yaşamaları, özgüven eksikliği, kariyerin getireceği zorlukları göze almak istememeleri kendi kendilerine koydukları engellere örnektir. Kadınlar genellikle sosyo-kültürel değerlerin de etkisiyle bir süre sonra "artık bu kadarı yeterli" diyerek ya da iş yaşamında kendilerini geri plana iten çevresel faktörlerin değişmeyeceği düşüncesiyle aile yaşamlarıyla ilgilenmeye yönelmekte ve kariyer hedeflerinden vazgeçebilmektedirler (Ünlü, 2014: 41, 42; Akdoğanlı, 2019: 21).



Şekil 3. 3. Cam Tavan Sendromu Boyutları

Kaynak: Akdoğanlı, 2019.

Cam tavan engellerinin kadınların başarılı olamama ihtimalleri nedeniyle değil sadece "kadın" olmalarından kaynaklı konulduğu öne sürülmektedir. Kadınlar eğitim seviyeleri, fiziksel görünümleri, yetenekleri ya da performansları dikkate alınmadan sadece cinsiyetleri yüzünden engellenebilmektedirler.

3.3.2.4. Kraliçe arı sendromu

Kraliçe arı sendromu, örgütteki bazı kadın yöneticilerin astları konumundaki kadın çalışanlara sebepsiz biçimde zorluk çıkarmaları ve iş yaşamlarını zorlaştırmaları durumu olarak tanımlanmaktadır. Burada kadın yöneticinin amacı ast konumundaki kadın çalışanın gücünü ve direncini kırarak örgütte üst pozisyonlara yükselmesini ve güç kazanmasını zorlaştırmaktır (Yaşar, 2019: 32). Kadınların üst yönetim pozisyonlarında tek olma arzularının bir sonucu olarak ortaya çıkan, diğer kadın çalışanların aynı pozisyona gelmesini istememe, yükselmelerine engel olma ve onları çekememe halidir. Bu sendroma sahip olan kadınlar örgütün en üst yönetim basamaklarında tek ve en iyi olmak için kendi hemcinslerine zarar verebilmektedirler. Kraliçe arılar sadece örgütteki diğer kadın çalışanların yaşamlarını zorlaştırmakla kalmamakta, yetenekli ve dikkat çeken kadın adayların ya işe alımlarını engellemekte ya da kendi pozisyonlarına kadar yükselmelerini sistematik biçimde engellemektedirler (Durmaz, 2016: 53).

İş yaşamında karşılaştığı sorunların üstesinden tek başına gelerek üst basamaklara yükselen kadın yönetici, diğer kadınların da kendisi gibi çaba sarf ederek ve özverili

davranarak sorunların üstesinden gelmeleri gerektiğini düşünmektedir. Bu nedenle aynı meslekteki kadın meslektaşlarına ya da birlikte çalıştığı kadın çalışanlara rehberlik yapmak veya onlara destek olmak konusunda isteksizdir (Yılmaz, 2019: 37).

Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticiler bilgi ve deneyimleriyle alt kademedeki hemcinslerine yardımcı olan başarılı bir rol model olmak yerine örgütte çalışan başarılı tek kadın olmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle diğer kadın çalışanlara karşı sosyal ve ilişkisel anlamda saldırganca davranmakta ve kariyerlerinde ilerlemelerini engellemektedirler. Özellikle erkekler tarafından yönetilen ve kadınlar için fırsatların sınırlı olduğu iş ortamlarında kadın yöneticilerin astları olan hemcinslerine sırtlarını çevirme ve onları engelleme nedenleri kendilerini ispatlama çabası ve o örgütteki tek başarılı kadın olma dürtüsünün bir sonucudur. Erkek egemen örgütlerdeki rekabetçi örgüt ikliminin etkisinde kalan kadın yöneticiler kendilerinin de erkek yöneticiler kadar sert, güçlü ve dirençli olduklarını ispatlama çabasına girişmekte ve kadın astlarına karşı acımasızca davranabilmektedirler. Bu durum kadınların erilleşmesi yani erkeksi davranış sergilemesi şeklinde kendini göstermektedir. Eril liderlik modelini benimseyen ve eril davranışlar sergileyen kadın yöneticiler, örgütteki güçlü ve otorite sahibi erkek yöneticilere uyum sağlamak amacıyla onlar gibi olmaya çalışmaktadırlar. Kadın yöneticilerin genellikle güçlü olmayan ve deneyimsiz, ailesine ve evine fazla bağlı buldukları ve başarılı olamayacağını düşündükleri kadın çalışanlara karşı kraliçe arı sendromunu daha fazla sergiledikleri görülmektedir. Bu tür davranışları kendi cinsiyetlerine yönelik bir ihanet gibi gören kadın çalışanların kadın yöneticilerle çalışmak istemedikleri de görülebilmektedir (Mert, 2022: 1092, 1093; İmamoğlu, 2016: 36).

Başarılı kadınların birçoğu, kariyer geçmişlerini anlattıklarında cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları haksızlıklardan ve karşılaştıkları sıkıntılardan bahsetmektedirler. Cinsiyetleri nedeniyle maruz kaldıkları ayrımcılık kimi kadınlar için bir sendrom halini alabilmekte ve örgütte bulundukları pozisyonun da gücünü kullanarak hemcinslerinin yükselmesini engelleme, onlardan uzak durma, çalışma şartlarını zorlaştırma gibi eylemlere yöneldikleri görülebilmektedir. İş yaşamında yönetici pozisyonunda çalışan, genellikle meslektaşlarına kıyasla daha başarılı olan ve bu başarılarıyla ön plana çıkan kadın yöneticiler arasında bu durum yaygın olarak görülmektedir.

Kraliçe arı sendromu taşıyan yöneticiler: Kadın olsalar bile daha çok erkeklere özgü özellikler sergilemektedirler. Diğer kadınlara karşı hem fiziki anlamda hem de psikolojik anlamda mesafeli davranmaktadırlar. Örgütteki cinsiyet kaynaklı hiyerarşik yapıyı kabullenmekte ve desteklemektedirler. Üst yönetim kademelerine yükselmeyi başarabilmiş kadınlar bunu çok zor elde ettiklerine inandıkları için rakip olarak gördükleri, konumlarını sarsabileceğini düşündükleri başka bir kadının aynı konuma ulaşmasını istememektedirler. Genellikle çok çalıştıklarını ve görevlerini hak ettiklerini, bu nedenle başkalarının da kendileri kadar çok mücadele etmesi durumunda benzer bir pozisyona yükselebileceğini düşünmektedirler (Karaoğlan, 2016: 90; Konur ve Alacahan, 2022: 182).

Örgütte güç ve iktidar sahibi olmuş kadınların bazen diğer kadın çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmaları için çaba sarf ettikleri, daha hoşgörülü ve destekleyici oldukları gözlense de kendileriyle aynı ya da benzer pozisyonlara gelmelerini engelledikleri görülebilmektedir. Kadınlar arasında sürekli biçimde kendini gösteren kariyer yarışları, çekememezlikler ve kıskançlıklar en önemli kariyer engelleri arasında yer almaktadır (Özkan, 2020: 136). Literatürde genellikle erkek yöneticiler tarafından kadın yönetici adaylarına karşı koyulan engellerden daha fazla bahsedilmektedir. Hâlbuki kadın yöneticilerin kadın yönetici adaylarına karşı koyduğu engeller de azımsanmayacak kadar fazladır. (Yanmaz ve Korkmaz, 2021: 811).

Kavram, kraliçe arıların kovan içerisindeki davranışlarından esinlenilerek bu isimle adlandırılmıştır. Kovan içerisindeki düzeni ve koloninin devamlılığını sağlamak kraliçe arının görevidir. Bu nedenle, kuluçkadan çıkan kraliçe arılar birbirlerini ortadan kaldırmaya çalışmakta ve rakibini ortadan kaldıran arı kraliçe arı olmaktadır. Kovanda tek kalan kraliçe arı, bu liderliğini devam ettirebilmek için elinden geleni yapmaktadır. Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticilerin kendilerine bağlı kadın çalışanları küçümsedikleri, yaptıkları işleri beğenmedikleri, onlara yapmaları için gereksiz işler verdikleri, morallerini bozmak ve motivasyonlarını düşürmek için mobbing uygulamak gibi davranışlara yöneldikleri gözlenmektedir. Kraliçe arı sendromunun etkilerine maruz kalan çalışan kadınlar ise özgüvenlerini yitirmekte, kendilerini değersiz hissetmekte ve iş motivasyonlarını kaybetmektedirler (Kılıç, 2018: 32).

Kadınların erkek egemen iş yaşamında kendilerini kabul ettirebilmek amacıyla hem kadınlara özgü hem de erkeklere özgü tutumlar sergilemelerine androjen kimlik adı verilmektedir. Androjen kimlik sahibi kadınlar hem dişil hem de eril özellikleri bir arada bulundurmaktadırlar. İngiltere'de yapılmış bir araştırmaya göre; yüksek düzeyde kariyer hedeflerine sahip olan kadınların androjen hormonu düzeyleri diğer kadınlara kıyasla daha yüksektir. Kıskançlık, kraliçe arı sendromuna neden olan faktörlerin başında yer almaktadır. Charles Allen, balıkçıların yengeç avlarından esinlenerek kıskançlık olgusunu açıklamıştır. Yengeç avında, ikinci bir yengeç yakalandıktan sonra sepetin kapağını kapatmaya gerek bulunmamaktadır çünkü kafesten çıkmaya çalışan yengeç diğer yengeç tarafından aşağıya çekilerek engellenmektedir. Allen'e göre insanlar için de benzer durum söz konusudur, yukarıya tırmanmaya çalışan yengeçler diğer yengeçler tarafından aşağı çekilerek engellenmektedir. Kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyen kıskançlık faktörü yengeç sepeti ilkesiyle açıklanabilmektedir. Sepetteki diğer yengeçlerin dışarı çıkmasını engelleyen yengeçler gibi kadınlar da başka bir kadının örgütte yükselmesine izin vermemekte ve aralarındaki kadınların kariyer hedeflerini engellemektedirler (Karaoğlan, 2016: 91, 92).

3.3.2.5. Mentor (Akıl hocası) eksikliği

Mentorluk, örgütte deneyim sahibi olan çalışan ile yeni işe başlayan çalışan arasında gerçekleşen koçluk, çalışanı destekleme ve rehberlik etme davranışıdır. Amaç, bireysel ve mesleki performansını arttırmak amacıyla yeni çalışana deneyimli çalışan tarafından bilgi ve fikirlerin aktarılması ve fikir alışverişinin sağlanmasıdır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6, 7).

Mentorluk, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini fark etmelerini sağlayan, kişisel gelişimlerini destekleyen, liderlik yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olan, kariyer sürecinde karşılaşabilecekleri zorluklarla nasıl başa çıkacaklarını öğreten ve risklerden koruyan bir yönetim anlayışıdır. Geleneksel çalışma yaşamında usta-çırak ilişkisine benzetilmektedir. Mentorluk; güven, dürüstlük, objektif davranma, bilgi paylaşımı ve sır saklama gibi kritik öneme sahip bir ilişki ağıdır. Mentorluk yönteminin amacı mentorluk yapılan kişinin çalıştığı ortamda yükselmesini ve başarılı olmasını sağlamak, onu geliştirmek ve desteklemektir (Yolcu, 2021: 20).

Mentor, çalışanı yönlendirme, sahip olduğu deneyimi çalışana aktarma, bazı konularda farkındalığını artırma gibi yöntemlerle mentorluk yaptığı kişinin gelişimini sağlamaktadır. İş ortamında mentor, mentorluk yaptığı kişiye deneyimlerini aktararak mesleki gelişimini sağlamakta ve kariyerine katkıda bulunmaktadır. İşinde yeni olan bir kişi mentor desteği alması durumunda bütün iş yaşamı boyunca kullanma fırsatına sahip olacağı bir kimlik kazanmaktadır. Mentorluk sürecinde genel olarak; işe yeni başlayan çalışana örgüt kültürüne uyum sağlama sürecinde destek olunması, yapılan işler, örgütsel süreçler, çalışanlar ve örgütteki bölümler hakkında temel bilgiler verilmesi, örgütün sahip olduğu vizyon, misyon ve değerlerin aktarılması gibi aşamalar söz konusudur (Yaşar, 2019: 40, 41).

Mentorluğun amacı; işe yeni başlayan ve öğrenme eğilimi içinde olan kişinin çalıştığı örgütte daha hızlı yükseltimesini, başarılı olmasını ve gelişmesini sağlamaktır. Mentorluk ilişkisi, kadın çalışanların kariyer gelişimlerinde cam tavan sendromundan korunmalarında oldukça önemli yere sahiptir. Üst yönetimde yer almayı amaçlayan kadın çalışanların akıl hocalarından (mentor) yardım talep etmeleri önemlidir. Mentordan sağlanan yardım, kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerine önemli katkı sağlayabilmektedir. Ancak kadın çalışanlar kadın yönetici sayısının azlığı, erkek yöneticilerin kadın çalışanlara mentorluk yapmak istememeleri, kadın mentor sayısının az olması gibi nedenlerle yönetim kademelerinde ilerleyememektedirler (Civek ve Ulusoy, 2021: 3273; İnci, 2022: 24, 25).

İş yaşamında mentorluk ilişkisi, deneyim sahibi olan yaşça büyük yöneticiler ile kariyerinin başında olan kişiler arasında gerçekleşmektedir. Mentorlar deneyimsiz çalışanların kariyer basamaklarında yükselmelerine yardım etmekte ve ihtiyaçları olan kaynakları sağlamaktadırlar. Özellikle kadın çalışanların kariyer basamaklarında yükselirken karşılaştıkları bireysel ve örgütsel engelleri aşmada neler yapabileceklerini mentorluk ilişkisi göstermektedir. Mentorlar, biçimsel veya biçimsel olmayan programlar vasıtasıyla diğer çalışanların kariyer fırsatlarını fark etmelerine ve bu yönde ilerlemelerine yardımcı olmaktadırlar. Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel olan faktörler erkeklere kıyasla çok daha fazla olduğu için kadınlar erkeklere kıyasla daha fazla mentor desteği ihtiyacı duymaktadırlar. Kadınların iş yaşamına geç katılmaları ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen evlilik, aile yaşamı ve çocuk bakımı gibi faktörler nedeniyle mentorluk yapacak kadın

yönetici sayısı erkeklere kıyasla daha azdır. Bu nedenle kadın çalışanların kadın mentor bulması da daha zor olabilmektedir (Çınar, 2015: 54, 55; Uzkurt, 2019: 39; Yıldız, 2013: 40; Bilkay, 2017: 33).

3.3.2.6. İnformal iletişim ağlarına katılamama

İnformal iletişim ağları, diğer bir adıyla şebekeleşme (networking) kavramı, örgüt amaçları ve hedefleri doğrultusunda haber akışını sağlayan özel bağlantıları ifade etmektedir. Örgüt içerisinde ilerlemeyi ve başarılı bir yönetici olmayı hedefleyen çalışanların informal iletişim ağlarını aktif ve iyi bir biçimde kullanmaları gereklidir. Bu ağların öneminin farkında olan erkek çalışanlar kariyerlerinde ilerleyebilmek için bu ağları yoğun biçimde kullanmaktadırlar. Ancak kadın çalışanlar genellikle bu ağların bencillik içerdiğini ve sahte duygulara dayandığını düşündükleri için faydalanmayı pek tercih etmemektedirler. Kadınların informal iletişim ağlarına katılma konusundaki bu isteksizlik ya da yetersizlikleri üst yönetim kademelerine yükselmelerinde bazı engellerle karşılaşmalarına neden olmaktadır (İnci, 2022: 25).

Kadınların tercihleri yanında bazı toplumlarda erkeklerin de kendilerine özgü bir tarzda iletişim kurdukları ve ilişki ağı oluşturdukları görülmektedir; gece dışarıya çıkma, spor salonu üyeliği, özel hobilerle uğraşma gibi. Kadınların erkeklere özgü bu iletişim biçimlerine uyum sağlayamamaları onların bu ilişki ağlarının dışında kalmalarına neden olmakta ve hem kendilerini hem de örgütü ilgilendiren kritik bilgilerden haberdar olmaları ve politikalara katılım sağlamaları zorlaşmaktadır (Ünlü, 2014: 44).

Örgüt içerisinde resmi iletişim kanalları yerine kimi zaman resmi olmayan iletişim kanalları daha önemli ve öncelikli hale gelebilmektedir. Çalışanlar arasında yaşanan sorunlar, örgütte yeni pozisyonlar açılması, çalışanlar arasında kurulan yakın ya da uzak mesafeli ilişkiler, diğer çalışanların işlerini de etkileyebilecek dedikodular ve söylentiler genellikle resmi olmayan iletişim yoluyla aktarılmaktadır. Kariyerde ilerleyebilmek için resmi olmayan iletişim ağları daha fazla kullanılmakta ve erkekler kadınlara kıyasla bu ağlara daha fazla başvurmaktadırlar. İş dışı, mesai sonrası yapılan organizasyonlara kadın çalışanların da katılması pek fazla teşvik edilmemekte ve bu durum, hedefledikleri kariyere ulaşmalarında onlara fayda sağlayabilecek fırsatlardan ve sosyalleşme imkânlarından mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarında erkeklere kıyasla daha dezavantajlı

duruma düşmelerine yol açmaktadır (Uzkurt, 2019: 39, 40; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7; Civek ve Ulusoy, 2021: 3273).

İnformal (biçimsel olmayan) gruplar, örgüt üyeleri tarafından oluşturulan arkadaşlık ve iletişim gruplarıdır. İnformal gruplar, üyelerine aşağıdaki bazı avantajları sağlamaktadırlar:

- İnformal grupların üyeleri sosyal değerleri bütünleştirdikleri ve pekiştirdikleri bir ortam oluştururlarsa takım ruhu ile hareket edebilme yeteneği kazanmaktadırlar.
- İnformal gruplardaki üyeler yakın arkadaşlık bağları kurabilmekte ve bu yolla iş tatmini yaşamaktadırlar.
- İnformal gruplar, üyeler arası bilgi paylaşımını hızlandırmakta ve kolaylaştırmaktadırlar.
- İnformal gruplar üyelerine grupta uyulması gerekenler konusunda rehberlik etmektedirler. Kuralları öğrenen çalışanların içinde bulundukları örgütte işleri kolaylaşmaktadır.

İnformal iletişim ağlarında yer alan üyeler, üst yönetim kademesine yükselmek ve kariyerinde ilerlemek isteyen üyelerini örgüt politikalarını öğrenmeleri ve kullanmaları gereken stratejiler konusunda desteklemekte ve onlara rehberlik etmektedirler. İnformal iletişim ağlarındaki üyelerin tavsiye, sosyal destek ve sundukları kaynaklar, yükselmek isteyen üyenin işini kolaylaştırmaktadır. İnformal iletişim ağlarına katılamayan ve bu ağların imkânlarından faydalanmaları engellenen kadınlar, kariyer basamaklarını tırmanırken tökezlemekte ve kariyerleri sekteye uğramaktadır (Yolcu, 2021: 20, 21).

Çalışanların örgütteki iletişim ağlarına katılmalarının kariyer gelişimleri için; terfi imkânlarından haberdar olma ve faydalanma, örgüt politikalarını öğrenme, örgütte varlığını gösterme, kendini fark ettirme, sosyal anlamda destek sağlama, uygun kariyer gelişimi fırsatları için tavsiye alma, örgütteki kaynakların kullanımından faydalanma, iş birliği yapılması sayesinde strateji oluşturabilme, profesyonel ve mesleki açıdan destek sağlama, yeni iş imkânları meydana getirme, iş ile ilgili performansı geliştirme, geliri arttırma ve kariyer tatmininde artış yaşama gibi faydaları da olmaktadır (Yılmaz, 2013: 50).

Örgütlerde oluşturulan informal iletişim ağları, yönetim kademelerindeki kişileri nelerin motive ettiği, üst yönetimin hangi projelerle ilgilendiği ya da ilgilenmediği gibi konularda bilgi vermelerinin yanında hangi pozisyonlara kimlerin aday gösterildiği konusunda da bilgi edinmeyi sağlamaktadırlar. Kadınların örgütteki iletişim ağlarının dışında tutulması yönetim kademesinin plan, program ve politikaları hakkında bilgi edinmelerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyebilmektedir. Kadınların erkek meslektaşları ve üstleri tarafından dışlanmaları ve gelişim fırsatlarından yararlanmalarının engellenmesi kariyerlerinde ilerleyebilmek için ihtiyaç duydukları desteği alma olasılıklarını azaltmaktadır (Çınar, 2015: 55; Karaca, 2007: 62). Bu tutum ve davranışlar ise kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ve kariyer hedeflerine ulaşmaları konusunda önemli bir engelleyici faktördür.

3.3.2.7. Mobbing/Cinsel taciz

Mobbing, yönetim alanında sürekli olarak muhatabını yıldırma ve değersizleştirme amacı taşıyan ve kötü niyet içeren negatif davranışlardır. Mağdurlar genellikle yeterli özelliklere ve temsil gücüne, yenilikçi ve yaratıcı kişilik özelliklerine sahip çalışanlardır (Kır ve Er, 2017: 21). *Mobbing k*avramı Türk Dil Kurumu Sözlüğünde "*bezdiri*" kavramıyla eş anlamlı olarak tanımlanmıştır. Tanıma göre bezdiri, "*iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklarda belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Mobbing ya da psikolojik şiddet davranışları genellikle aşağıda ifade edilen boyutlarda ortaya çıkmaktadır:

- Mesleki tehdit: Bireyin görüşlerine değer verilmemesi ve toplum önünde mesleki bakımdan aşağılanması.
- Kişilik tehdidi: Bireyi tedirgin edecek ve onurunu kıracak davranışlar sergileme, alay etme.
- İzole etmek: Bireyin mesleki eğitim almasını, bilgi edinmesini ve öğrenmesini engelleme.
- Aşırı iş yükleme: İşini çabuk bitirmesi yönünde baskı uygulama, gerçekleşme ihtimali olmayan bitirme tarihi belirleme, işi yaparken engel çıkarma.
- Hareket becerisini engelleme: Referans vermeme, anlamsız görevler yükleme, sorumluluğunu elinden alma, hedefini saptırma (Acuner, 2016: 32).

Mobbing, çalışana karşı psikolojik saldırı, baskı, negatif iletişim ve küçük düşürme gibi davranışları içeren bir kavramdır. Mobbing davranışı, örgüt içerisinde cinsiyet ayrımı yapmaksızın belirli kişileri hedef alarak sürekli bir biçimde sağlıklı olmayan olumsuz davranışlar sergilenmesi şeklinde kendini göstermektedir (Bulgur, 2021: 23). Mobbing, duygusal bir saldırı olmasının yanında sistemli ve etkili bir yıpratma girişimidir. (Bayraktar, 2021: 12, 13).

Başka bir tanıma göre ise mobbing ya da duygusal taciz; örgütteki konum açısından daha güçlü bir ya da birkaç kişinin daha zayıf diğer kişi ya da kişileri yıldırmayı veya işten uzaklaştırmayı amaçladıkları, sistematik biçimde uygulanan, kötü niyet ve kasıt içeren negatif davranışlar bütünüdür. Bununla birlikte, iş ortamında karşılaşılan her olumsuz davranış mobbing olarak algılanmamalıdır. Mobbing uygulandığından bahsedilebilmesi için bazı durumların söz konusu olması gerekmektedir:

- İş yerinde gerçekleşmelidir.
- Hem dikey hem de yatay yönde olabilmektedir. Üstler tarafından astlara ya da astlar tarafından üstlere karşı uygulanabildiği gibi denkler arasında yani aynı kademedeki çalışanlar arasında da söz konusu olabilmektedir.
- Sistemli bir biçimde gerçekleştirilen eylemler söz konusu olmalıdır.
- Süreklilik kazanmış eylemler söz konusu olmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Amaç, mobbing uygulanan kişiyi yıldırmak, pasifize etmek ve işten uzaklaştırmak olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğine, mesleki durumuna veya sağlığına zarar verilmiş olmalıdır.
- Mobbing davranışları açık biçimde yapılabildiği gibi gizli gizli de yapılabilmektedir (Koç, 2015: 28).

Mobbing kavramı ilk kez 19. yüzyıl başlarında yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tanımlamak amacıyla biyologlar tarafından kullanılmıştır. Kavram daha sonra 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen sosyal psikolog Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz, küçük hayvan gruplarının kendilerinden daha güçlü ancak yalnız bir hayvanı, toplu biçimde hücum ederek uzaklaştırdıklarını gözlemlemiştir. Başka bir örnek ise aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan bir dışlama davranışıdır. Diğer kuşlar, aralarındaki en zayıf

kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlamakta, yeterince güçsüz hale geldiğinde ise fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atmaktadırlar (Yavuz ve Başar, 2014: 2).

Mobbing iş yaşamında meydana gelen ve maruz kalan kişinin kariyerini olumsuz yönde etkileyen önemli bir problemdir. Mobbing davranışında çalışana karşı saygısız ve kötü davranışlar sergilenmekte, saygınlığını ve itibarını zedeleme ve bu yolla işi bırakmasını sağlama amacı güdülmektedir. Bireyin, iş yaşamından ve çalışma ortamından yaş, cinsiyet, ırk fark etmeksizin bilinçli biçimde dışlanması ve psikolojik sağlığının bozulmasına neden olacak davranışların gerçekleşmesidir. Özellikle mobbing'e maruz kalan kadınlarda işten uzaklaşma, işe ve örgüte bağlılıkta azalma, sağlık sorunları, motivasyon eksikliği gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Mobbing davranışına muhatap olan kadınların kariyerlerine ara verdikleri, işten ayrıldıkları ve hatta kariyer yapmaktan tamamen vazgeçtikleri görülebilmektedir (Uzkurt, 2019: 35).

Örgütlerde iş gören sayısının azaltılması veya istenmeyen bir çalışanın işten ayrılmasının hedeflenmesi durumunda bir psikolojik taciz stratejisi olarak mobbing kasıtlı biçimde uygulanabilmektedir. Bu amaçla; işten uzaklaştırılması, ayrılması hedeflenen çalışanın çevresinde gergin bir hava yaratılmakta, azarlayarak ve gözdağı vererek sürekli sert davranışlar sergilenmekte, yapılan sabote edilmekte ve çalışanın en ufak hatasına ağır suçlamalar ve hakaretler yöneltilmektedir. Örgütteki belirli kişileri hedef almak şeklinde kendini gösteren mobbing davranışı duygusal saldırı şeklinde ve yıpratma amaçlı olarak gerçekleşmektedir ve zamanla bireyin psikolojisini bozması yanında fiziksel yapısını da etkilemekte ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engellemektedir (Denk, 2017: 90).

3.3.2.8. Kariyer düzleşmesi (Kariyer platosu)

Kariyer düzleşmesi, bireyin örgüt içerisinde çok fazla ilerleme imkânının olmaması ya da kariyer basamaklarının yetersiz olması durumudur. Genellikle kariyerin orta evrelerinde görülen bu durum bireyin umutsuz, heyecansız ve beklentisiz bir ruh haline girmesine neden olmaktadır (Tunçer, 2012: 24). Bireyin yeteneklerinin yetersizliği, performansındaki düşüş, örgütün teknoloji ya da politikalarında meydana gelen değişiklikler ve bireyin emekliliğinin yaklaşması gibi birçok faktör kariyer platosuna sebep olabilmektedir. Kariyer platosunun muhtemel sonuçlarından birisi

bireyin kariyer ilerlemesinin sekteye uğraması ve hedeflere ulaşmanın zorlaşmasıdır (Kır ve Er, 2017: 20).

Kariyer platosu, iş ortamında önemli boyutta bir ilerleme ya da değişim olmaması ve mesleki açıdan durağanlık yaşanması durumudur. Kariyer platosunun söz konusu olduğu örgütlerde, çalışanın kariyerinde yükselmesi durmakta ve kariyer hedeflerine ulaşma ihtimali ortadan kalkmaktadır. Bireyin iş yaşamında üst kademelerdeki pozisyonlara yükselme ihtimalinin azalması veya tamamen ortadan kalkması durumuna maddi ve manevi kazanımlar sağlayamamakta ve kariyerinde monotonlaşma ortaya çıkmaktadır. Uzun süre boyunca kariyerinde aynı pozisyonda çalışmaya devam etmesi performansında düşüşe ve iş tatmininde azalmaya neden olmaktadır Bilgi edinme, becerileri ve yeteneği geliştirme sürecinin sona ermesi şeklindeki bu duruma "birey odaklı kariyer platosu" adı verilmektedir. Birey odaklı kariyer platosunda, sahip olunan yetkinlikler daha üst örgütsel pozisyonlar için yetersiz kalmakta ve birey sadece yeteneklerinin en üst sınırına kadar yükselebilmektedir. Örgütün yapısının bilinçli biçimde oluşturulmaması, örgüt geliştirme başarısızlığı ve iyi bir personel planlama yapılmaması ise "örgüt odaklı plato" olarak adlandırılmaktadır. Örgüt kadrolarının dolu olması ve emeklilik zamanı gelen özellikle üst kademelerdeki çalışanların görevlerini bırakmak istememeleri nedeniyle yönetim kademelerindeki pozisyonların giderek azalması, çalışanların daha üst kariyer pozisyonlarına yükselmelerini engellemektedir. Bu durum, bireyin bilgi ve becerilerinin zamanla gerilemesine, çalışma isteğinin azalmasına ve stres, depresyon ve yorgunluk gibi sağlık sorunları yaşamasına neden olmaktadır. Sağlık sorunlarının ortaya çıkışı ise bireyin kendi isteğiyle işini bırakması ve kariyerinden vazgeçmesi sonucunu doğurabilmektedir (Yanatma, 2019: 17, 18; Torun, 2011: 26, 27; Çetiner, 2014: 8; Seçer, 2013: 40; Altun, 2021: 29).

Çalışan ne kadar çaba harcasa da bir şey elde edemeyeceği ya da yükselme şansı göremediği için kariyerinin başındaki çabaları, beklentileri ve idealleri artık görülmemektedir. Kariyer platosu kimi zaman kariyerinde ulaşabileceği son noktaya ulaşması ve artık mevcut kariyerinin ilerisine geçemeyeceği durumu ifade etmektedir. (Aydemir, 2019: 5). Kariyer platosunun ya da kariyerdeki durağanlaşmanın temel nedenleri eğitim eksikliği ve yetersizliği, örgütün yavaş büyümesi ve sınırlı gelişim fırsatlarının neden olduğu sorunlar, adaletsiz özlük hakları, maaşlar ve memnun

etmeyen maaş artışları, başarı isteğinin ve ihtiyacının zamanla azalması ya da tamamen yok olması, yeteneklerin yetersiz hale gelmesi ya da tamamen yok olması ve sorumluluk duygusunun yok olmasından kaynaklanabilmektedir (Sarıcı, 2020: 8, 9).

Yapılan araştırmalar bireylerin %99'unun iş yaşamlarında en az bir kez kariyer platosu yaşadıklarını ve kariyerlerinde durağanlığa maruz kaldıklarını göstermektedir. Bireylerin "dead and job" diye ifade edilen önü kapalı işlerde çalışmaları onları zamanla mutsuz etmekte, verimliliklerinin düşmesine neden olabilmektedir (Ersoy, 2007: 39).

İş yaşamına adım attığı andan itibaren çıkışı olmayan kariyer yollarına yönlendirilen kadınların kariyerleri terfi etme imkânı bulamadıkları için bir süre sonra plato halini almaktadır. Örgütlerde ortaya çıkan boş yönetici pozisyonlarına genellikle erkekler terfi ettirilmekte, kadınlar daha çok alt ve orta kademelerde görevlendirilmektedir. Kadının harcadığı emeğin, yeteneklerinin ve bilgi birikiminin önemsenmediği, yok sayıldığı plato süreci kadınları psikolojik anlamda yıpratmakta ve birçok kadın kariyer hedeflerinden vazgeçmektedir (Karaoğlan, 2016: 68, 69).

3.3.3. Toplumsal Nedenlerden Kaynaklanan Engeller

Bireysel ve örgütsel nedenler yanında toplumsal etkilerden kaynaklanan nedenler de bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilmektedir.

3.3.3.1. Toplumsal cinsiyet

Cinsiyet kavramı; kadın ve erkek arasında doğuştan gelen biyolojik farklılıklarını ifade etmek için kullanılırken *toplumsal cinsiyet kavramı*; kadın ve erkek arasında içinde yaşanılan toplum kültürünün şekillendirdiği ve her cinsiyete yüklenen farklı sorumluluk ve rolleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Özaydın, 2014: 80).

Toplum tarafından kadına ve erkeğe yüklenmiş roller, algılar, bakış açıları, beklentiler ve kültürel değerlerdeki değişiklikleri de içermektedir. Toplumsal cinsiyet, toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği hal ve hareketler ve davranışlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet genel anlamda sabittir, değişmez ancak toplumsal cinsiyet sosyal yapı ve kültürlere göre şekillenmektedir. Kadın ve erkeğin sergiledikleri davranışların uygun olup olmadığı ya da ne tür işleri yapıp yapamayacakları yaşadıkları toplumda zamanla öğrenilmektedir (Okay, 2021: 13, 14).

Bireylerin yapabilecekleri ve yapamayacakları şeyler, kadına ve erkeğe uygun olan meslekler, hoş karşılanan ya da karşılanmayan tavır ve davranışlar ve kişilik özelliklerine varıncaya kadar çeşitli bileşenler, içerisinde yaşadıkları toplum tarafından biçimlendirilmektedir (Uzun ve Özkan, 2020: 135).

Kadın ve erkeğe cinsiyetine özgü olarak çeşitli roller yüklenmekte ve kadın için uygun olanlar kadınsı erkek için uygun olanlar ise erkeksi olarak adlandırılmaktadır. Birey, toplumsal öğrenme, içselleştirme ve toplumsallaşma (toplumda yer alarak kültürünü benimseme) yoluyla toplum tarafından kendisine biçilen rollere uygun davranışlar sergilemektedir. Böylece toplumsallaşma süreci, erkeklik ve kadınlık rollerinin yerleşmesini sağlamaktadır (Pekel, 2019: 31). Ataerkil toplum yapılarında kadınlara ve erkeklere biçilen rollerde farklılık bulunmaktadır. Kadınlar genelde ev işlerinden, çocuk bakımından ve ailenin yaşam düzeninden sorumlu iken erkekler ev dışında çalışıp evin geçimini sağlamakla sorumludur (İnci, 2022: 4). Toplumun erkeğe ve kadına yüklediği bu roller her şeyden önce kadınların iş yaşamında yer alabilmelerini ve kariyer planlarını etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, uygun davranış biçimlerinin ve özelliklerin hangileri olduğunu sosyalleşme süreci içinde kadınlara öğretmektedir. Kadınlara toplum yaşamında olduğu gibi iş yaşamında da farklı gözle bakılmaktadır. Genellikle erkeklerin bulunmaları gereken asıl yerin "işyeri" olduğu, kadınların ise "ev ve aile" yaşamı içerisinde yer almaları gerektiği kabul edilmektedir. Kadının iş yaşamında yer alması ve çalışması ikinci planda görülmektedir. Kadın çalışanların bile ev kadınlığı kimliğini üzerlerinden atamamış olmaları nedeniyle çalışma yaşamında belirli kalıplar ve sınırlar içerisinde sıkışıp kaldıkları görülmektedir. Toplumsal şartlar ve ön yargılar, kadınlara belli işlerde çalışmalarını dayatmaktadır. Kadınlar genellikle ailelerine, evlerine veya çocuklarına daha yakın olabilmek amacıyla esnek çalışma saatlerinin söz konusu olduğu, düşük kazanç elde edebildikleri ve daha az imkân sağlayan işleri tercih edebilmektedirler. Ayrıca tercih hakları olan kadınların üretim sektöründe çalışmak yerine insanlarla ilgilenecekleri hizmet sektöründe çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Kadınların "kadın işi" olarak kabul edilen iş alanlarına ve mesleklere yönelmelerinin temel nedeni anne, eş gibi geleneksel rollerini aksatma korkusu yaşamalarıdır (Kara, 2015: 49, 50).

Toplumsal cinsiyet kavramı, *doğal farklılıklar* ve *kültürel farklılıklar* şeklinde iki farklı grupta ele alınmaktadır. Doğal farklılıklar kadın ve erkeğin genler yoluyla gelen farklılıklarını gösterirken, kültürel farklılıklar ise bireyin içerisinde yer aldığı toplumun kültürünü, normlarını, cinsiyete yönelik beklentilerini, cinsiyet rollerini öğrenmesi ve üretmesiyle ilgilidir (Akkaş, 2019: 101).

Toplum, bireyden değişmez bir biçim olarak gördüğü biyolojik cinsiyetine göre davranışlar sergilemesini bekler ve belirlenmiş davranışlar bütününü benimsemesi ve uygulaması için mecbur kılar. Cinsiyete göre farklılık gösteren özelliklerin herhangi bir biçimde karıştırılmasına, kadının erkek gibi erkeğin kadın gibi davranmasına çoğunlukla izin vermez. Toplumsal cinsiyet rolleri, erkeğe ve kadına özgü olan davranış biçimleri, beklentiler ve tavırlardır; *erkeğe* özgü olanlara *maskülen* ya da *eril* adı verilirken *kadına* özgü olanlara f*eminen* ya da *dişil* davranış özellikleri adı verilmektedir. Doğumdan itibaren başlayan cinsiyet, toplum kültürünün de etkisiyle maskülen ve feminen olarak ayrışması ve bireylerin de bu yönde roller üstlenmesi yoluyla öğrenilmektedir. Bireyler sahip oldukları cinsiyete uygun biçimde kendilerinden beklenen davranışları, bu cinsiyete uygun rolleri ve role uygun hareket etmeyi öğrenmektedirler (Seven, 2019: 135).

Toplumsal cinsiyeti ortaya çıkaran en önemli faktörler aile, sokak yani sosyal yaşam, devlet, medya ve eğitimdir. Bu roller toplumsal yapıda hâkim olan kültürün bir parçası olarak ilk önce aileden başlayarak toplumun diğer kurumları tarafından bireye aktarılmakta, kadın ve erkek tarafından öğrenilerek içselleştirilmektedir. Doğdukları andan itibaren verilen isimlerden, giydirilen elbiselere, kıyafet ve aksesuarlarda kullanılan renklerden, odaların dekoruna ve alınan oyuncaklara kadar kız ve erkek çocukların nasıl bir kız ya da nasıl bir erkek olacakları aile içerisinde öğretilmeye başlanmaktadır. Aile doğan erkek çocuğunu "nazlı oğlum" diye sevmediği gibi kız çocuğunu severken de "aslan kızım" diye hitap etmemektedir (Daşlı, 2019: 368). Erkek çocuklar itfaiyeci, doktor, pilot gibi kimliklerle ve araba, kamyon, uçak, top gibi oyuncaklarla özdeşleştirilirken kız çocuklar hemşire, öğretmen, gelin, ev hanımı, anne gibi kimliklerle ve oyuncak bebek, çiçekli oyuncaklar, mutfak eşyası vb. oyuncaklarla özdeşleştirilmektedirler (Boylu vd., 2016: 957).

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde geleneksel yapıdan kaynaklı olarak toplumsal cinsiyet algısı ve rollerinin etkisiyle kadınlara yönelik olumsuzluklar daha fazla

görülmektedir. (Toprak ve Turan, 2021: 939). Erkekler, ev ya da çocuk bakımı sorumluluklarını üstlenmek yerine kariyerlerine devam etmeye daha fazla öncelik vermektedirler. Erkekler, daha hızlı yükselmeyi istemekte ve gerek örgüt içi iletişim ağları gerekse de toplumda daha ön planda olmaları nedeniyle bu isteklerine kısa sürede ulaşabilmektedirler. Kadınlar ise aynı pozisyona ulaşmak için kendilerini çok daha fazla ispatlamak zorunda kalmaktadırlar (Terzioğlu ve Taşkın, 2008: 64).

Tablo 3.1.'de listelenen dişil ve eril özelliklere göre erkek ve kadının toplumsal yapı içerisinde cinsiyetleri ile özdeşleşen birbirine zıt birçok özelliği bulunmaktadır. Ancak bu özellikler erkekler ve kadınlar arasında kesin bir biçimde kişilik farklılıklarını göstermemektedir. (Ünlü, 2014: 46).

KADININ GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ (DİŞİL ÖZELLİKLER)	ERKEĞİN GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ (ERİL ÖZELLİKLER)
Merhamet	Hırs
Duygusallık	Rasyonellik
Pasiflik	Aktiflik
Şefkat	Rekabet
Empati	Duygusallık
Besleyicilik	Duyarlılık
Yardımseverlik	Bağımsızlık
Akılcılık	Denetim altında bulundurma
Bağımlılık	Bireycilik
Üstünlük kurma	Saldırganlık
Demokratik	Çözüm getiren
Yumuşak mizaçlı	Sert mizaçlı
İşbirlikçi	Atılganlık
Uyum gösterme	Hükmetme
Riskten kaçınma	Risk alma
Çekimserlik	Rekabetçi olma

Tablo 3. 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler

Kaynak: Ünlü, 2014.

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından erkeklerin güçlü olmaları ve ailelerini geçindirmeleri beklenirken, kadınların ise sabırlı ve anlayışlı olmaları, çocuklarını yetiştirmeleri, aile yaşamıyla ilgilenmeleri ve evi çekip çevirmeleri beklenmektedir (Özdemir vd., 2019: 214). Kadınlar hem iş yaşamında hem de ev yaşamında hangi görevleri üstlenirlerse üstlensinler katkıları yok sayılarak ev, çocuklar ve eşle ilgilenmeleri gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır (Okay, 2021: 14).

Toplumlarda ortaya çıkmış cinsiyet rolleri gereği kız çocukları yetişirken iş yaşamında başarılı bir çalışan, örgütsel kararlara katılan bir yönetici ya da profesyonel bir meslek

hayatına sahip olma bilinciyle yetiştirilmemektedirler. Toplum tarafından kadınlara biçilen cinsiyet rolü pasif, sessiz ve uysal olmalarıdır. Örgüt yöneticileri ve işverenlerin ise kadınlar ile ilgili algıları genellikle işe yeterince bağlı olmadıkları, hamilelik ve ailevi nedenler yüzünden çalışma yaşamında verimli olamadıkları şeklindedir. Bu nedenlerle kadınlar, genellikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun kariyer hedefleri oluşturmakta ve kendi tercihlerine uygun kariyer planları geliştirememektedirler (Uzkurt, 2019: 32, 33).

Kadın ve erkeğin eğitim, sağlık, istihdam, aile hayatı ve toplumsal statüsü gibi alanlarda cinsiyet kaynaklı eşitsizliğe maruz kalmalarının toplumsal boyutta değerlendirilmesi "*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği"* olarak adlandırılmaktadır. Günümüz modern toplum yapılarında kadınların cinsiyeti nedeniyle eşitsizliğe uğraması ilkel toplum yapılarından kalan bir mirastır. Kadın ve erkeğin modernleşen toplum yapısına ayak uydurması ve gelecek nesillere daha eşitlikçi bir yapının aktarılması için de eğitim imkânlarına tüm bireylerin erişimi büyük önem arz etmektedir. Kadının eğitime erişimine fırsat eşitliğinin sağlanmasının yanı sıra, kadının eğitimde yer alması ile eşitsizliğin gelecek nesillere aktarılmaması için gerekli eğitimin tüm bireylere verilmesi gerekmektedir. "Ev hanımı" konumundan başka konuma giremeyen kadının önündeki engellerin kaldırılması, kadının erkeklerle eşit imkânlarda hayatını devam ettirmesi refah devleti olmanın koşullarındandır (Dama, 2022:107-122).

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028):

Kadınların güçlenmesi konusunda Türkiye'de ulusal mevzuatta gerekli düzenlemeler gerçekleştirilmekte, buna ilişkin kurumsal mekanizmalar oluşturulmakta ve yasal düzenlemelerin uygulamaya yansıması için çalışmalar yürütülmektedir. Kadın erkek eşitliği anlayışının tüm ana plan ve programlarda yer alması konusunda koordinasyon görevi bulunan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ile bu alanda faaliyet gösteren diğer kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları (STK), üniversiteler ve özel sektörün iş birliği içinde hareket etmeleri, ortak politikalar belirlemeleri ve belirlenen politikaları uygulamaları önem arz etmektedir. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın uygulama süresinin 2023 yılında tamamlanması nedeniyle yeni *"Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı"* 2024-2028 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Yeni eylem planının temel politika eksenleri; *Eğitim, Sağlık, Ekonomi, Liderlik ve Karar Alma Mekanizmalarına Katılım, Çevre ve İklim Değişikliği* olarak planlanmıştır. Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından (SKA) beşincisi, "*cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi"* olarak belirlenmiştir. 2024-2028 dönemini kapsayan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının kadınların güçlenmesine yaptığı vurgu, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile de uyumludur. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının, 2024-2028 yıllarını kapsayan Stratejik Planında Bakanlığın misyonu; "Bireyin, ailenin ve toplumsal değerlerimizin korunması, güçlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik bütüncül ve adil sosyal hizmet modelleri geliştirmek ve uygulamak" olarak belirlenmiştir.

Eğitim alanında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik; zorunlu eğitim kademelerinin tamamında kız çocuklarının okullaşma oranlarının %100 seviyesine yükseltilmesi, kadınlarda okuryazarlık oranının %100 seviyesine yükseltilmesi, hayat boyu öğrenme programları aracılığıyla kadınların sosyal ve ekonomik olarak güçlenmesi, eğitim öğretim süreç ve paydaşlarının kadın erkek eşitliğine duyarlılığının artırılması hususlarında gelişim sağlamaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmiştir.

Kadınların erkeklere göre işgücüne katılma ve istihdam alanlarında geride kaldığı, cinsiyete dayalı mesleki ve sektörel ayrışmanın yaşandığı, nitelik açısından düşük ve güvencesiz çalışmanın kadınlarda daha yaygın olduğu, işgücüne dâhil olmayan nüfusun çok önemli bir kısmını kadınların oluşturduğu ve özellikle hane içindeki bakım yükünün bu durumun en önemli nedeni olduğu belirlenmiştir.

Kadınların hem çalışma koşullarının iyileştirmesi hem de işgücü dışında olan kadınların insana yakışır iş imkânlarına kavuşması için alınacak önlemler hem kadınların hem de toplumsal refahın artırılması için önemlidir. Yerel ve ulusal düzeyde kadınların liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılımının artırılması için toplumsal bilinci artıracak ve kadınları teşvik edecek çalışma ve uygulamalar gerçekleştirilmesi, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarına eşit şekilde katılımını sağlayacak politikaların geçmiş dönemde olduğu gibi bu plan döneminde de kararlılıkla sürdürülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Kadının güçlenmesi, bireysel hak ve menfaatlerine erişim sağlaması; aile ve toplumsal yapımızın güçlenmesi

bakımından son derece önemlidir (2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2024: 1-178).

3.3.3.2. Mesleki ayrım

Mesleki ayrım kavramı; mesleklerin kadın işi veya erkek işi olarak tanımlanmasını, üst düzey yönetim kademelerinde daha çok erkeklerin görevlendirilmesini, kadınlara zor görevlerin verilmemesini ve bu yolla kariyer gelişimlerinin ve ilerlemelerinin engellenmesini açıklamak için kullanılmaktadır (Yavuzer ve Özkan, 2020: 586).

Çalışma yaşamında erkeklerden çok sonra yer almaya başlayan kadınlar kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda kalmışlardır. Bazı işler kadın işi olarak adlandırılırken bazı işler ise erkek işi olarak adlandırılmıştır. Mesleklerin yatay ayrımı şeklinde adlandırılan bu olgu meslek seçiminden işe kabul edilmeye ve hatta bütün çalışma yaşamına kadar kadınların kariyer süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Aynı mesleği yapan kadın ve erkek aynı toplumsal kategoride yer alsalar bile çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların aynı işi yapan erkeklere kıyasla daha alt statülerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Mesleklerin dikey ayrımı olarak adlandırılan bu olgu ise işyerindeki kadınlara sırf kadın olmaları nedeniyle erkeklerden farklı davranılmasını ifade etmektedir (Kara, 2015: 47, 48; Pamuk, 2017: 27).

Mesleki ayrımın temel hareket noktası kadınların ailede üstlendikleri görevlerdir. Aileyi çekip çevirme ve eş olma görevlerinin asli görevleri olduğu düşünülen kadınlar genel olarak iş yaşamının dışına itilmiş ve her mesleği yapamayacakları düşüncesiyle iş yaşamında da ayrımcı davranışlara maruz bırakılmışlardır (Kök, 2021: 35).

Kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları engellerden birisi, toplumun kadınlara özgü kabul ettiği iş ve mesleklerde sıkışıp kalmalarıdır. Dünya genelinde kadınların genellikle eğitim, tarım, sağlık ve hizmet sektörü gibi düşük ücret ödenen ve çok fazla sorumluluk üstlenmelerini gerektirmeyen işlerde çalıştıkları görülmektedir (Yaşar, 2019: 42, 43). Genel olarak kadınların temizlikçi, bakıcı, hizmetli, hemşire gibi mesleklerle özdeşleşmesi ve bu mesleklerin kadınlara daha uygun olduğu inancı ve algıları kadınların meslek seçimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Kadınlar da iş yaşamında ve meslek seçiminde yatay ve dikey farklılaşmanın farkında olmaları nedeniyle daha fazla emek harcamaları gerektiğini ve

terfi edebilmek için daha uzun süre çalışmak zorunda olduklarını benimsemişlerdir (Bayraktar, 2021: 24).

Meslekler, cinsiyetler bakımından yatay meslekler ve dikey meslekler olarak ayrışmaktadır. Yatay mesleki ayrım söz konusu olduğunda bazı meslekler kadın mesleği olarak belirlenirken bazı meslekler ise erkek mesleği olarak kabul edilmektedir. Yatay mesleki ayrım, aynı işyerinde bile görülebilmekte ve bazı bölümlerde sadece kadınlar, bazı bölümlerde ise sadece erkekler çalıştırılmaktadır. Dikey mesleki ayrımda ise erkeklerle aynı örgütte çalışan ve aynı nitelikleri taşıyan kadın çalışanların farklı tutum, davranış ve değerlendirmelere maruz kaldıkları görülmektedir. Dikey mesleki ayrım söz konusu olduğunda kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleyebilmek için erkeklere kıyasla çok daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda kalmaktadırlar. İşlerinde ilerleme ve yükselme şansları olmayan kariyer yollarına yönlendirilen ve üst yönetimle ilgili adayların toplandığı aday havuzuna bile alınmayan kadınların yöneticilik kariyerleri daha baştan bitmektedir (Karaca, 2007: 64; Uzkurt, 2019: 40, 41; Güner, 2018: 41, 42; Çınar, 2015: 56).

Yönetim kademeleri ile ilgili pozisyonlar dikkate alındığında erkeklerin kadınlara kıyasla daha istekli oldukları ve bu pozisyonlarda görev almaya şartlandıkları görülmektedir. (Yiğit, 2020: 82).

İşverenler, kadınlaştırılmış bir işgücünün yaptığı işe daha düşük değer atfedebilmekte ve örgüt giderlerinin düşürülmesi düşüncesi cinsiyetler arası ücret farkının oluşmasına neden olmaktadırlar. Makro düzeyde düşünüldüğünde ise mesleki ayrım işgücü piyasasının verimliliği ve esnekliğini olumsuz etkilemektedir. Mesleklerin, erkek mesleği ve kadın mesleği olarak ayrıştırılması işgücü hareketliliğini ve çeşitliliğini sınırlandırmakta ve beceri boşlukları yanında işsizliğe de neden olmaktadır. Örneğin; hizmet sektöründe ağırlıklı olarak kadınların çalışması bir süre sonra bu sektörde kadın istihdamı için yeterli personel bulmayı güçleştirebilmekte, kadına özgü becerilerin yerleşik olması nedeniyle erkeklerin aynı işi aynı verimlilikte yapması zorlaşmaktadır (Atalay, 2022: 39).

Toplumdaki cinsiyet ayrımı ve iş yaşamındaki erkek egemen yapının devamı nedeniyle gündelik yaşamda dilimize yansıyan “iş adamı”, “bilim adamı” gibi kavramlar cinsiyet ayrımının göstergelerini yansıtmaktadır. Cinsiyet ayrımının

mesleklere de yansımasının sonucu olarak kadınların meslek seçiminde kendi kararlarını vermede sorun yaşadıkları gözlenmektedir (Yücel, 2022: 17).

Kadın çalışanların, dikey ilerleme ve yükselme fırsatı sunmayan işler nedeniyle kariyerlerinde genellikle hep aynı pozisyonda kaldıkları görülmektedir. Sürekli aynı alt pozisyonlarda çalışan kadınların üst pozisyonlara yükselmelerini engelleyen cam tavan haricinde yatay yönde ilerlemelerini engelleyen cam duvarlarla da karşılaştıkları görülmektedir (Pamuk, 2017: 28).

3.3.3.3. Stereotipler (Cinsiyetle ilgili kalıplaşmış toplumsal ön yargılar)

***S**tereotip*, belirli bir grubun üyeleri hakkında onları tanımlamaya yönelik varsayıma dayalı inançlar, eylemler ve özellikler setidir. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlardan en önemlisi toplumda mevcut olan genellemeler ve ön yargılardır. Kadınların çoğunlukla duygusal, akılcı olamama, çok yönlü düşünememe, insancıl olma, pasiflik vb. özellikler taşıdıkları düşünülürken, erkeklerin ise serinkanlı, rasyonel, çok yönlü düşünebilen, örgütsel amaçları ön planda tutan kararlar alabilen ve dolayısıyla daha verimli mal ve hizmet üretebilen kişiler oldukları ön yargısı hâkim olabilmektedir. Kadınlar üzerindeki tüm bu ön yargılar iş yaşamında dışlanmalarının önemli nedenlerindendir (Soysal ve Baynal, 2016: 230, 231).

Stereotip terimi, en genel anlamıyla diğer insanları içine dâhil ettiğimiz kategorileri tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Mesleki cinsiyet stereotipi ise bir işi yapan kişinin cinsiyeti ile ilgili bir ön yargı oluşturulmasıdır. Cinsiyet stereotipleri diğer sosyal stereotiplere benzer biçimde kişilerin günlük yaşamlarında neler yaptıklarının gözlenmesine dayalıdır. Belirli bir eylemi gerçekleştiren belirli bir grup gözlemlendiğinde bu eylemi yapmak için ihtiyaç duyulan kişisel özellikler ve yeterliliklerin bu grubun tipik özellikleri olduğu inancı yerleşmeye başlamaktadır (Ük vd., 2019: 76). Basmakalıpçılık da denen stereotipler, insanları ve nesneleri gruplandırırken insan zihninde oluşturulan kişisel çatışmalardır. (Yolcu, 2021: 19).

Örneğin; iş yaşamında erkeklerin yöneticilik konusunda daha başarılı oldukları ön yargısı, kadınların örgüt içi kariyer hedeflerine ulaşmaları ve üst kademelere yükselmeleri önündeki en önemli engellerden birisidir. Kadınların aile yaşamları ve iş yaşamları arasındaki dengeyi sağlayamayacakları, yeterince otoriter, sert ve mücadeleci bir yönetici olamayacakları, ailevi sorumlulukları nedeniyle esnek çalışma

saatlerine uyum sağlayamayacakları ve duygusallıkları nedeniyle gerçekçi karar veremeyecekleri düşüncesi tipik stereotip örnekleri arasındadır (Uzkurt, 2019: 41).

Kadınlarla ilgili klişeler ve ön yargılar, erkeklerin kadınlar üzerindeki tarihsel iktidar ilişkilerini ve kadınların ilerlemesini engelleyen cinsiyetçi tutumlarını haklı çıkarmak ve sürdürmek için kullanılmaktadırlar. Erkek egemen iş dünyasında kadınlara yönelik kalıplaşmış ön yargılar oldukça yaygındır. Kadınlar, sırf cinsiyetleri nedeniyle iş yaşamında birçok engelle karşılaşmaktadırlar. Kadınların iş dünyasında en fazla maruz kaldıkları dört kalıplaşmış ön yargı aşağıda açıklanmıştır:

Kadınlar evde kalmayı tercih ediyorlar; Günümüzde kadınlar sürekli olarak mesleki kariyer yapmayı hedeflediklerini belirtmekle birlikte evde kalmaları, eş ve anne rolünü sürdürmeleri yönündeki toplumsal ön yargılar kadınların bu talep ve isteklerini görmezden gelmektedir.

Kadınların finansal becerileri yeterli olmayabilir; Kadınlar çalışmak ve kariyerlerinde ilerlemek istemeleri yanında yüksek maaş beklentisine de sahiptirler. Ancak, duygusal ve kırılgan yapıları nedeniyle kariyerlerinde üst kademelere yükselmeleri ve gerçekçi hedefler koymaları mümkün değildir.

Annelik bir kariyer engelidir; Kadınlar özellikle çocukları olduktan sonra kariyerlerinden çok çocuklarına odaklanmaktadırlar. Çocuk bakımı sorumluluğunu üstlenen kadınların hem kişisel hem de örgütsel hedeflerden uzaklaşması beklenen bir durumdur. Ayrıca kadınların önceliği mesleki yaşamdaki başarı değil başarılı bir anne rolü gerçekleştirmektir.

Kariyer, kadınların doğasında bulunmamaktadır; Çalışmak, temel olarak erkek olmanın gereğidir ve kadınlığın doğasında ve yapısında iş ve çalışmak yer almamaktadır. Erkekler çalışma yaşamına uyum sağlama konusunda daha hızlı ve güçlüdürler. Kadınlar ise duygusal kırılganlıkları nedeniyle erkekler kadar çabuk uyum sağlayamazlar (Atalay, 2022: 36, 37; Pamuk, 2017: 30). Bu kalıplaşmış ön yargılar nedeniyle kadınlar kolaylıkla iş yaşamından dışlanabilmektedir ve alışılagelmiş şekilde zihinlere yerleşen bu düşünceler sebebiyle de kadınların kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri yönündeki hayalleri, istekleri daha iş yaşamına adım bile atamadan perdelenebilmektedir.

Toplumdaki kalıplaşmış ön yargılardan biri de yöneticilik pozisyonunun güçlü ve kararlı olmayı gerektirdiği, kadınların ise yeterince güçlü ve kararlı olamadıklarıdır. Erkeklerin kişilik, hırs, azim, kararlılık, rekabet, liderlik ve risk alma bakımından kadınların yetersiz olduklarını düşünmeleri, kadınların bağımsız olamadıkları, duygusal ve öznel davrandıklarına dair basmakalıp yargılar kadınların üst düzey yöneticilik yapamayacakları algısına neden olmaktadır. Kadın yönetici, diğer kadınları temsil ettiği ve başarısız olması halinde diğer kadınlara yönelik ön yargıya da neden olabileceği endişesini ve baskısını yaşayabilmektedir. Attığı her adım erkek egemen örgütlerde kontrol edilmekte ve açık vermesi beklenmektedir. Yaptığı her hatanın nedeni ise sırf kadın olmasıyla ilişkilendirilebilmektedir (Yiğit, 2020: 81; Yavuzer ve Özkan, 2020; Üçyıldız, 2017: 25).

Yukarıdaki örnekler incelendiğinde kadın çalışanlara yönelik olarak toplumda genel kabul görmüş ön yargıların mevcut olduğu ve kadınların bu ön yargılar nedeniyle bir kalıba sokuldukları görülmektedir. Kadınların önceliklerinin aileleri olduğu ve duygusallıklarının ön planda olması nedeniyle sağlıklı karar veremeyecekleri yönündeki kalıplaşmış ön yargı, kariyer hedeflerindeki en önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Güner, 2018: 40, 41).

3.3.3.4. Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik

Kadınların işgücüne katılım oranları ile eğitim seviyeleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım imkânları artmaktadır. Bununla birlikte eğitim sisteminin neredeyse her seviyesinde kadınların aleyhine bir eşitsizlik söz konusudur. Sadece Türkiye'de değil dünya genelinde kadınların sermaye ve eğitim imkânlarından erkeklere kıyasla çok daha az faydalandıkları görülmektedir. Kadınlara yönelik eğitim eşitsizliklerinden bazıları; kadınların genellikle eğitim almalarına gerek olmadığı düşüncesi nedeniyle eğitim düzeylerinin düşük tutulması, beceri gerektiren işlerle ilgili özel ve mesleki eğitimlerden ve örgütlerdeki personeli geliştirmeye yönelik eğitimlerden yeterince faydalanmalarının sağlanmamasıdır (Karaca, 2007: 21).

Kadınların işgücüne katılımlarında çoğunlukla aile üyelerinin ortak kararının ve toplumdaki örf, adet ve geleneklerin etkisi bulunmaktadır. Ancak kadınların iş yaşamında yer almalarını etkileyen en önemli faktör eğitim düzeyleridir. Yapılmış araştırmalar eğitim düzeyi yüksek kişiler arasında işgücüne katılımın daha yüksek

olduğunu göstermektedir. Eğitim maliyetli ve zaman alan bir süreçtir bu nedenle bu eğitim karşılığında yüksek maaş ve meslek talepleri ağırlık kazanmaktadır. Beşerî sermaye yaklaşımına göre bir işçinin kendi beşerî sermaye yatırımının getirisi tüm yaşamı boyunca çalıştığı sürede elde ettiği toplam gelirdir. Beşerî sermaye yaklaşımı kadınların erkeklere göre daha düşük ücret almalarının nedeninin ayrımcılık olmadığını, kadınların bilinçli biçimde beşerî sermayelerine daha az yatırım yapmaları nedeniyle daha düşük maaş aldıklarını öne sürmektedir. Kadınların maruz kaldıkları ücret eşitsizliğinin nedeninin cinsiyet ayrımcılığı olmadığı, erkeklerin ve kadınların bireysel tercihleriyle yaptıkları beşerî sermaye yatırımı farklılıklarından kaynaklandığını düşünmektedirler. Kadınların formal eğitim, mesleki eğitim, mesleki deneyim ve beceriler gibi ölçülebilir beşerî sermaye değişkenlerine daha az yatırım yaptıkları, bu nedenle erkeklere kıyasla daha düşük ücret aldıkları öne sürülmektedir. Bununla birlikte kadınların beşerî sermaye yatırımlarına daha az önem verme nedeni olarak ise aile yaşamları ve sorumlulukları olarak ön plana çıkmaktadır (Durmaz, 2016: 46, 47). Kadınlar aile yaşamları ve sorumluluklarının etkisiyle iş yaşamına adım atmada çekimser kalmakta ve bu nedenle iş yaşamındaki kariyerler ilerlemelerinde önemli etkisi olabilecek beşerî sermaye yatırımlarını önemsememektedirler.

Kadınların iş yaşamında yaşadıkları birçok sorunun temelinde eğitim yetersizliği yatmaktadır. Eğitim alabilmek için yeterli fırsat bulamayan ya da eğitimini yarıda bırakmak zorunda kalan kadınlar iş yaşamında erkek rakiplerinin bir adım gerisinde kalmaktadırlar. Eğitim, birçok kadının çalışma yaşamına atılması ve kariyerinde ilerleyebilmesi için önemli bir başlangıç noktası olması yanında toplumdaki statüsünü ve istihdam fırsatlarını da etkileyen önemli bir faktördür (Baş, 2019: 9).

Kırsal kesimdeki eğitim imkânlarının yetersizliği ve sosyoekonomik durumu bozuk olan ailelerin kız çocuklarının eğitimini geri plana itmesi de kadınların iş yaşamına atılmada dezavantajlı durumda olmasına neden olmaktadır. Toplumdaki genel bir düşünceye göre ise kadın eğitim alsa bile bu eğitim için harcanan para ve emeğin karşılığını veremeyecek, gerek büyüme döneminde kendi anne ve babasına, gerekse de evlenmesi halinde kendi ailesine ekonomik açıdan katkı sağlayamayacaktır. Aile geçindirme sorumluluğu olmayan ve çocuğu olması halinde işten ayrılmak zorunda kalacak olan kadının iş yaşamında sağlıklı biçimde ilerleyemeyeceği düşüncesi, eğitim

imkânlarından kadınların yararlandırılmasının anlamsız olduğu gibi bir olumsuz düşünceye de neden olmaktadır (Kaya, 2009: 56, 57; İçin, 2012: 39).

Biçimsel (formal) eğitim olarak adlandırılan ve belirli bir plan, program ve amaç doğrultusunda bir ortamda uzmanlarca verilen eğitimler, beceri isteyen işlerle ilgili özel eğitimler ve işyerinde beceri geliştirme amaçlı eğitimlerden erkeklere kıyasla kadınların daha az faydalandıkları diğer eğitim eşitsizliklerindendir (İnci, 2022: 12).

Kadınların eğitim alarak işgücüne katılmaları aslında hem iş yaşamı hem de aile yaşamlarını dengeleme çabalarını nispeten kolaylaştırmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kadınların eğitim düzeyi düşük olan kadınlara kıyasla iş-aile yaşamı dengesini sağlamada daha az zorlandıkları görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri; eğitim seviyesi yüksek olan kadınların aldıkları maaşın daha yüksek olması ve bu sayede ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarını dışarıdan anlaştıkları çocuk bakıcısı, hizmetli gibi bir kişiye devredebilmeleridir. Eğitim sahibi olmanın kadınlara iş yaşamında sağladığı kolaylıklardan birisi de daha resmi, sıkı denetlenen, iş kanunu ve yasalara uyan örgütlerde çalışma imkânına sahip olmalarıdır. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınlar ise genellikle kayıt dışı işçi çalıştıran sektörlerde, düşük maaşla ve kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmakta bir yandan iş-aile yaşamı dengesini sağlamada zorlanırken diğer yandan da kariyer yapma imkânına sahip olamamaktadırlar (Biner, 2022: 26).

Ülkemizde eğitim sisteminin hemen her aşamasında kadınların sayısı oldukça azdır. Eğitimde yeterince fırsat eşitliği sağlanamamış olması kadınların gerekli bilgi ve beceriyle donatılmasını engellemektedir. Yönetim kadrolarında kadınlara yeterince yer verilmemesinin muhtemel nedeni büyük ölçüde geleneksel cinsiyet ayrımcılığının etkisiyle kadınların yeterince eğitim alamamalarıdır. Eğitim imkânlarından yeterince yararlanamayan ya da hiç eğitim alamayan kadınların hem toplumsal yaşamda hem de iş yaşamında dışlandıkları görülmektedir (İçin, 2012: 40). Eğitim ve meslek eğitiminden yeterli düzeyde yararlanamayan bir kadının da erkeklere kıyasla iş yaşamında daha dezavantajlı durumda olacağı ve kariyerinde ilerleme ve hedeflerine ulaşma imkânına sahip olamayacağı açık bir biçimde görülmektedir.

3.3.3.5. İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik

Kadınların iş bulmaları ve çalıştıkları işte yükselmeleri erkeklere kıyasla çok daha zordur. Bunun nedenleri ise kadınların ev ve aile yaşamı ile ilgili sorumlulukları, fiziksel açıdan erkekler kadar güçlü olmamaları, çocuk sahibi olma potansiyelleri, erkeklere kıyasla daha kırılgan ve duygusal bir yapılarının olmasıdır. İlkel toplumlardaki anaerkil aile yapısı kadınların doğurganlıkları nedeniyle saygı ve değer görmelerini sağlamıştır. Ancak günümüzde kadınların bu özellikleri iş yaşamından dışlanmalarına neden olmakta ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenlerin genel düşüncesi; kadınların geçici süre için çalışmayı tercih ettikleri, evlilik ve çocuk sahibi olmaları durumunda aile yaşamlarını işlerine tercih edebilecekleri, ailelerine öncelik verecekleri için kariyerlerinde ilerleme gösteremeyecekleri ve üst yönetim kadroları için uygun olmadıkları yönündedir (İnci, 2022: 12).

Kadınların iş bulmada ve buldukları işlerde üst kademelere yükselmede de sorun yaşadıkları görülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı kadınların kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı şartları taşısalar ve hatta bilgi ve deneyim açısından daha iyi olsalar bile kariyerlerinde hedefledikleri noktaya erkeklere kıyasla çok daha geç ulaşabildikleri görülmektedir. Özel sektörde de aynı durum yaşanmakla birlikte özellikle kamu kurumlarına personel alımında bazı meslekler için kadın kontenjanı sınırlı tutulmakta ve hatta hiç kadın alınmamaktadır. Hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında işe alımlarda kadın adaylara özel yaşamları konusunda sorular sorulmakta, çocuk sahibi olup olmadıkları, çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmedikleri, ne zaman çocuk sahibi olmayı düşündükleri gibi sorular sorulmakta ve alım kararı bu soruların yanıtlarına göre verilebilmektedir. Özetle; daha işe alım aşamasında kadınlara yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar sergilenmekte ve kadınların iş yaşamına başlangıçlarından itibaren bu durum devam edebilmektedir (Pamuk, 2017: 17, 18; Baş, 2019: 11).

Örgütler de toplumun değer yargılarından etkilenen ve toplumdan bağımsız olmayan yapılardır. Bu nedenle, toplumda kadına karşı mevcut olan ön yargılar hem işe alımda hem de yükselmede etkisini göstermektedir. Toplumdaki genel kanıya göre kadınlar erkeklere kıyasla daha duygusaldır, yetenekleri daha sınırlıdır, rekabet ve mücadele becerileri yeterli düzeyde değildir. Birçok toplumda iyi bir yöneticide olması gereken

özelliklerin kadınlarda bulunmadığı düşünülmektedir ve bu düşünce örgütlerin kadına bakışını da etkilemektedir. Yapılmış bir araştırmaya göre örgüt yöneticileri çalışan seçme ve işe yerleştirme kararlarını verirken öncelikle kendi çıkarlarını gözetmekte ve kendi pozisyonlarını da gözetecek veya bu pozisyonu tehlikeye düşürmeyecek şekilde karar almaktadırlar. Ayrıca, yöneticiler işe alım kararlarında astların, diğer üst yöneticilerin ve hatta müşterilerin bakış açılarını ve kadınların kabul görüp görmeyeceği olasılığını da dikkate almaktadırlar. İşe bir kadın alınması durumunda kabul görmeyeceği ihtimali söz konusu ise ya işe alınmasından vazgeçilmekte ya da bilgi, beceri ve nitelikleri erkek adaylardan daha iyi ise örgütle ilişkili tarafların ikna edilmesi söz konusu olmaktadır (Kaya, 2009: 67).

Toplumda ve örgütlerde genel kabul görmüş inançlara göre kadınlar evlilik ve çocuk bakımı konusundaki sorumlulukları nedeniyle çalışma yaşamına uyum sağlayamamakta ve gerekli gördüklerinde aile yaşamlarını işlerine ve kariyerlerine tercih etmektedirler. Bu nedenle daha çalışma yaşamına ilk adım atma çabalarında bile engellerle karşılaşmaktadırlar. İşgücü piyasalarında yöneticilik, mühendislik, araç tamiri vb. bazı mesleklerin kadınlara uygun olmadıkları düşünülmekte ve diğer sektörlerde de kadınlara ucuz işgücü olarak bakılmaktadır. Evin geçimini sağlaması gereken kişinin erkek olduğu düşüncesi iş yaşamında kadınların ikinci plana itilmesine yol açmakta ve kadın emeğine olan talep erkeklere kıyasla daha düşük düzeyde kalmaktadır. Ayrıca, kadınların daha çok aile geçimine katkıda bulunmak amacıyla ek gelir için çalıştıkları düşüncesi onları işgücü piyasasında dezavantajlı hale getirmekte ve hem işe alımda hem de kariyerlerinde ilerlemeleri ve yükselmelerinde zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Biner, 2022: 29).

3.3.3.6. Ücretlendirmede eşitsizlik

Ülkemizde de dünyada olduğu gibi, kadının emeği erkeğe nazaran daha önemsiz görülmektedir. Kadınlar, erkeklerle aynı işi yapsalar bile onlara kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar. 1951'de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kadın ve erkekler için "eşit işe eşit ücret" ilkesi benimsenmiştir. Ancak, bu ilkenin birçok örgütte gerçek anlamda uygulanmaması kadınları iş yaşamından uzaklaştırmıştır. Kadınların genellikle geçici bir süre için ve düşük ücretli işlerde çalışmaları istihdamda daha az yer almalarına ve kadın işsizliğinin artmasına neden olmaktadır.

Bunlara ek olarak kadın işgücü kalitesi gerilemekte ve uzun süreli işlerde kadınlar yerine erkekler daha fazla tercih edilmektedir (İnci, 2022: 13).

Kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin en önemli nedenlerinden birisi ataerkil aile yapılarıdır. Toplumdaki genel düşünceye göre ailenin reisi erkektir ve ev ihtiyaçlarının karşılanmasında erkeğin geliri kullanılmaktadır. Kadının aldığı ücret ev ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan birincil kaynak olmasından ziyade ek gelir olarak görülmektedir. Toplum genellikle kadınların ailelerine destek olmak amacıyla çalıştığını düşünmekte ve ekonomik büyüme dönemlerinde ihtiyaç duyulan kadınlar ekonomik durgunluk ya da kriz dönemlerinde bir kenara atılarak yedek iş gücü gibi görülmektedirler (Güçlü, 2016: 44).

Kadınlar ve erkekler arasında çalışılan sektöre, örgütteki statüye veya eğitim durumuna göre değişebilen bir ücret eşitsizliği bulunmakla birlikte bu eşitsizlik her durumda kadınların aleyhine gelişmektedir. Toplumdaki ve örgütlerdeki genel ayrımcılık biçimlerinde olduğu gibi ücretlendirmedeki eşitsizlikte de temel neden kadınlara karşı oluşturulan ön yargılardır. Kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğinin bir diğer nedeni kadınların erkeklere kıyasla eğitim düzeylerinin daha düşük olmasıdır. Eğitim ve ücret arasındaki doğru orantının bir sonucu olarak eğitim düzeyi düşük olan kadınlara, erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödeme düşüncesi mevcuttur. Kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmaları da ücret eşitsizliğine neden olabilmektedir (Bolcan, 2006: 34-36).

Toplumsal değer yargıları da kadınların ücret eşitsizliği yaşamalarına önemli ölçüde etki etmektedir (Karaca, 2007: 22). İşe ilk girişte erkekler ve kadınlar arasında ücret eşitsizliği çok fazla olmamakla birlikte kariyerin ileriki aşamalarında zamanla ücretler arasındaki fark açılmakta, kariyerin sonlarında üst kademe pozisyonlarda bu eşitsizlik daha belirgin hale gelmektedir (Pamuk, 2017: 18, 19).

Kadınların ücret eşitsizliği yaşamalarının bir nedeni de sektörel farklılıklardır. Örneğin; inşaat sektöründe ücretlendirme doğrudan cinsiyet esasına göre yapılırken bankacılık sektöründe ücret politikaları çoğunlukla cinsiyete göre değil çalışanın bulunduğu pozisyona göre oluşturulmaktadır. Özellikle imalat sanayinde, kadınların yoğun çalışmaları ve toplu sözleşme imkânlarından daha az yararlanmaları düşük ücret almalarında etkilidir. Kadınların kendilerini diğer kişilerden ayrıştıracak beceriler edinebilecekleri türde eğitimler almak yerine genel nitelikli eğitimlere ağırlık

vermeleri düşük ücret almalarına neden olabilmektedir. Gerçekte kadınların erkeklerle eşit şartlarda ve ağırlıktaki işlerde çalışmadıkları, daha fazla eğitim, ilgi ve gözetim gerektirmeleri, erkeklere kıyasla işten ayrılma oranlarının daha yüksek olması, yeterli deneyime sahip olamamaları ve verimliliklerinin düşük olması gibi nedenler de kendilerine düşük ücret ödenmesinin gerekçeleri olarak ileri sürülmektedir (Güner, 2018: 27, 28).

İşe devamlılık konusunda yeterli enerjiye sahip olmama, diğer sorumluluklar nedeniyle çalışmaya yeterli zaman ayıramama, yeterli temel ve mesleki eğitimi alamama, çocuk bakım zorunluluğu, evlilik durumunda çalışma yaşamına son verileceği düşüncesi hem işe alımda hem de kariyer sürecinde kadınların tercih edilmemesine ve destek görmemelerine neden olmaktadır (Çevlik, 2017: 46).

Bununla birlikte, sendika ve toplu pazarlık uygulamalarının gücü, örgüt büyüklüğü, teknolojik değişimlerin işgücü becerilerine etkisi, endüstriyel büyüme modelleri ve toplumsal değer yargılarının etkisi ücret eşitsizliğine neden olabilmektedir (Baş, 2019: 11). Kadın-erkek ücret eşitsizliğinin bir diğer nedeni ise ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmeleri ya da çoğunlukla aile fertleri tarafından işletilen işletmelerde ücretsiz olarak çalışmalarıdır (Üçyıldız, 2017: 11).

Türkiye'nin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesine göre de aynı niteliklere sahip olan ve aynı verim düzeyleriyle çalışan kişilere cinsiyet ayrımcılığı yapılması ve farklı ücret ödenmesi yasaklanmıştır. Sözleşmeye göre bir çalışana sırf kadın olduğu için erkek çalışana kıyasla daha az ücret veya bir çalışana sırf erkek olduğu için kadın çalışana kıyasla daha fazla ücret ödenmesi mümkün değildir. Ayrıca emek yoğun sektörlerde çalışan kadınlar yasaların yetersiz kalması ve yeterli oranda sendikalaşma olmaması nedeniyle de erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar. Tüm bu nedenlerden dolayı kadınların ücret eşitsizliği yaşamaları, iş yaşamına atılma ve kariyer yapma kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Elde edeceği ücretin yetersiz olacağını ya da erkeklere kıyasla daha adaletsiz, daha düşük bir ücretle çalışmak zorunda kalacağını düşünen kadının çalışmaktan ve kariyer yapma hedefinden vazgeçmesi mümkün olmaktadır (İçin, 2012: 38, 39).

3.3.3.7. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı istihdam ifadesi, ilk kez 1970 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Dünya İstihdam Programı (World Employment Program) kapsamındaki Kenya Raporunda "enformal sektör" şeklinde kullanılmıştır. Kayıt dışı istihdamda ekonomik faaliyetlerin bir kısmı kamu otoritesinden ve özellikle vergi idaresi ve sosyal güvenlik kurumlarından gizlenmekte ve denetimlerinin dışında tutulmaktadır (Özduran, 2020: 31). *Kayıt dışı istihdam*, üretim ve hizmet ile ilgili istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmadıkları için resmi kayıtlara girilmemeleri, zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken tüm yükümlülüklerin (vergi, sigorta gibi) mali kurumlar ve sosyal güvenlik kurumlarının denetiminden gizlenmesi veya kaçırılmasıdır (Ak, 2019: 63).

2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile duyurulan "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesinde (KADİM) ise kayıt dışı istihdam şu şekilde tanımlanmaktadır: "*Kayıt dışı istihdam; kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesi ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder.*" (Metin, 2011: 37).

İş gücü piyasası içerisinde yer almakla birlikte herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışan kişiler kayıt dışı istihdam kapsamında yer almaktadırlar. Devletin denetiminden geçmeyen, vergilendirilmemiş ve çalışanlara sosyal güvence sunmayan hizmet ve üretim alanlarında kayıt dışı istihdam söz konusudur. Kayıt dışı istihdamda sosyal güvenlik primleri ve vergiler eksik ödenmekte ya da hiç ödenmemekte, fazla mesai ücreti ve asgari ücret gibi yasal zorunluluklar dikkate alınmamakta ve yeterli çalışma deneyimi olmayan, yaşı küçük, düzenli çalışma imkânı olmayan bireyler istihdam edilmektedir (Dilber, 2019: 50).

Genel anlamda ele alındığında kayıt dışı istihdam, kadın ve çocukları çok daha fazla etkilemektedir. Yeterli genel ve mesleki eğitimi alamamış, beşerî sermayesi yetersiz olan kadınların çoğunlukla evden, yarı zamanlı işlerde çalıştıkları ve kayıt dışı istihdam kapsamında yer aldıkları görülmektedir (Şahin ve Develi, 2021: 396).

Genellikle kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin sık görüldüğü küçük işletmelerde söz konusu olmaktadır. İşe girişin kolay olduğu bu tür işletmelerde istihdam edilen kadınların niteliksiz ve eğitimsiz iş gücünü oluşturdukları görülmektedir. İşsizlik oranlarındaki artış özellikle kadınların kayıt dışı istihdam içerisinde yer almalarına yol açmaktadır. Rekabetçi piyasa şartlarında maliyetleri minimuma indirmeyi amaçlayan işletmeler çoğunlukla iş güvencesinin olmadığı, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarının olduğu yerlerdir. Dünya genelinde de kayıt dışı faaliyet yürüten işletmelerde çoğunlukla yoksul, eğitim düzeyi düşük, niteliği yetersiz ya da niteliksiz kadınların çalıştırıldığı gözlenmektedir. Kadınların yoğun biçimde istihdam edildikleri sektörler emek yoğun sektörlerdir. Kadınların bu alanlarda çalışmayı tercih etmelerinin en önemli nedenleri; emek yoğun işlerde çalışmaya daha uyumlu olmaları, ev işleriyle benzer işleri yapıyor olmaları, düzenli ve belirli mesai saatleri çerçevesinde çalışma zorunluluğu olmaması, ailevi sorumluluklarla birlikte yürütülebilen işler olmaları, yüksek eğitim gerektirmemeleridir. Kadınlar, bu kayıt dışı çalışmanın bir sonucu olarak kariyer yapma ve kariyerde ilerleme şansına sahip olamamaktadırlar (Ak, 2019: 64).

Rekabet yaşanan sektörlerde yer edinmek ve varlıklarını sürdürmek isteyen işletmeler ihtiyaç duydukları finansman ihtiyacını karşılayamadıkları için maliyetleri düşürme yoluna girmekte ve kayıt dışı istihdama yönelmektedirler (Metin, 2011: 65).

Kayıt dışı istihdamın büyük çoğunluğu sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaksızın sigortasız biçimde evde çalışan ev hanımı kadınlardan meydana gelmektedir. Çocuk sahibi kadınların çalışırken çocuklarının bakımıyla ilgilenecek yer bulamayışları ya da kreş vb. yerlerin fiyatlarının yüksek oluşu kayıt dışı istihdama yönelmelerinin önemli bir nedenidir. Toplumdaki "kadın çalışmaz, evi ve çocuklarıyla ilgilenir", "evi geçindirmek erkeğin görevidir" gibi cinsiyet temelli bakış açıları da kadınların kayıt dışı istihdama yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınların kayıt dışı istihdama yönelmelerinin başka bir nedeni de dışarıda çalışmak istemeyen ya da ailesi veya eşi tarafından çalışmasına izin verilmeyen kadınların geçim sıkıntısı nedeniyle evden çalışmak zorunda olmalarıdır (Arslan, 2020: 36).

Kadınların kayıt dışı istihdamda çalıştırılma nedenleri aşağıda listelenmiştir:

- *İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Ev İşleri:* İş ve çalışma şartları aile yaşamını etkilediği kadar aile yaşamı ve ev işleri de iş yaşamını etkilemekte ve bu durum kadınların iş-aile dengesini koruyabilmek için kayıt dışı işlerde çalışmasına neden olmaktadır.
- *İş gücünün Esnekleşmesi ve Küreselleşme:* Küreselleşmenin neden olduğu yüksek rekabet ortamı üretim maliyetlerinin düşürülmesi çabalarını beraberinde getirmiş ve özellikle emek yoğun sektörlerde işgücü maliyetlerini düşürmek üretim maliyetlerini düşürmenin bir yolu olarak görülmüştür. Tam zamanlı çalışma yerine esnek çalışma, fason ve evlere iş vererek, parça başı üretim tercih edilmiş ve ev kadınlarının kayıt dışı biçimde istihdamda yer aldıkları görülmüştür (Varışlı, 2021: 8, 9).
- *Kırdan Kente Göç:* Kırsal kesimde özellikle tarımsal üretimde aktif biçimde işçi olarak çalışan kadınların niteliksiz ve eğitimsiz olmalarının bir sonucu olarak kente göçle birlikte yaşamlarını ev kadını olarak sürdürmeye başladıkları görülmektedir. İşgücüne dâhil olan kadınlar ise hiçbir sosyal güvence sağlamayan çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ve temizlikçilik gibi düşük ücretli işlerde kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar (Erken, 2020: 31).
- *Çocuk Bakımı Sorunu:* Çocuk sahibi olan bir kadının hem doğum öncesi hem de doğum sonrasında yasal izin kullanabilse bile bu izin yeterli gelmemekte ve iş yaşamından kısa süre için ya da tamamen ayrılması gerekmektedir. Özellikle nitelikli işgücünde yer alan kadınların kısa süre için bile olsa işten ayrılmaları durumunda kariyerlerinde büyük kayıplar ortaya çıkabilmektedir (Artık, 2022: 66). Yeterli gelire sahip olan kadınlar çocuk bakımı için dışarıdan hizmet alabilirken geliri yeterli olmayan kadınların iş yaşamına ara vermek ya da kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kaldıkları görülmektedir (Varışlı, 2021: 9; Durmaz, 2016: 47).
- *Yoksulluk:* Kayıt dışı istihdam ile yoksulluk arasında pozitif bir ilişki bulunduğu, kayıt dışı istihdam arttıkça düşük ücrete razı olma düşüncesinin yerleşmeye başladığı ve yoksulluk, özellikle kadın yoksulluğunun arttığı görülmektedir. Yoksulluk arttıkça da kadınlar, düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmayı mecburen kabul etmektedirler (Şener, 2012: 58). Kadın yoksulluğu, kayıt dışı istihdamın hem nedeni hem de sonucudur. Herhangi bir geliri olmayan kadının düşük ücret karşılığı ağır ve zor şartlarda, kayıt dışı çalışmayı kabul etmesi sosyal güvence olmadan, emeklilik hakkı ve işsizlik ödemelerinden faydalanmadan

çalışmasına ve sonuç olarak yine yoksullukla karşılaşmasına neden olmaktadır (Şahin ve Develi, 2021: 397).

Kayıt dışı işlerde çalışma, geleneksel değer yargılarını kabullenmiş kadınlar için kısa vadede bir çözüm sunmaktadır ancak kadına kimlik kazandırma, değişim yaratma ve statü yükseltme açısından herhangi bir katkısı olmamaktadır (Karataş, 2006: 78).

Kayıt dışı istihdam kapsamında çalıştırılan kadınların sadece evlenme ve çocuk sahibi olmaları nedeniyle değil kriz dönemlerinde ve ekonomik gerileme durumları söz konusu olduğunda da erkeklerden önce işten çıkartıldıkları görülebilmektedir (Özduran, 2020: 32). Zaten kayıt dışı çalışan ve kariyer yapma ve kariyerde ilerleme şansı olmayan kadınların bu şekilde erkeklere kıyasla daha kolay işten çıkartılmaları çalışma yaşamında yer almalarına önemli ölçüde engel teşkil etmektedir.

3.3.3.8. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik

Sosyal haklar, içinde sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik, grev hakkı vb. hakların yer aldığı, insan haklarının önemli bir kısmını oluşturan haklardır. Sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal örgütlenme sosyal hakların önemli bir unsurudur ve kadınların erkeklere kıyasla bu haklar konusunda oldukça geride kaldıkları görülmektedir. Toplumda, kadının asıl işinin annelik yapmak ve ev işleriyle ilgilenmek olduğu düşüncesi, kadınların işgücüne katılımlarının düşük düzeyde olması, eğitim imkânlarından yeterince yararlanamamaları gibi nedenler sendikal faaliyetlerde yer almalarını olumsuz etkilemektedir. Sendikal haklar konusunda da çoğu alanda olduğu gibi erkek egemen bir anlayış hâkimdir (İnci, 2022: 13).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra kadınların işgücü içerisindeki sayısı artmış, yapılan yasal düzenlemelerle birlikte sendikal örgütlenme başta olmak üzere çeşitli haklardan yararlanmalarının yolu açılmıştır. Ancak, yine de kadınların yeterli düzeyde örgütlenemedikleri görülmektedir. Sendikacılığın erkek işi olarak algılanması bu durumun ortaya çıkışında büyük ölçüde etkili olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Vatandaşları arasında fark gözetmeksizin herkesi sosyal haklardan eşit biçimde yararlandırmak devletlerin temel görevlerindendir. Bununla birlikte, özellikle kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olduğu ülkelerde sosyal haklardan yeterince yararlanamadıkları gözlenmektedir. Sendikalaşma hareketlerinde de

kadınların çoğunlukla geri planda kaldıkları görülmektedir. Tarih boyunca ilk sendikaların çalışanlarının çoğunluğu erkeklerden oluşan madencilik, gemi inşası, dokuma ve demir-çelik gibi iş kollarında kuruldukları görülmektedir. Kadınların iş yaşamına geç girmeleri ve erkek egemen iş kollarında kurulmuş sendikalara üye olamamaları sendikal haklardan yararlanmalarını engellemektedir. Sendikalardaki kadın üye sayısının azlığı sosyal haklara ulaşmada yetersiz kalmalarına yol açmaktadır (İmamoğlu, 2016: 13, 14).

Sendikal örgütlenmenin kadınlar dikkate alınmadan gerçekleştirilmesi, etkinlik ve toplantıların düzenlenme şekli, siyaset yapma biçimi, sendika ortamlarında kullanılan dil ve sendikalarda da devam eden kadınlara yönelik geleneksel bakış açıları kadınların sendikalardan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Herhangi bir sendikaya üye olan kadınlara bile yönetim kademelerinde ve karar organlarında yer verilmemekte ya da görev almaları engellenmektedir (Karaca, 2007: 23; İçin, 2012: 49).

Kadınların işteki konumları, sendikal faaliyete katılmalarını engelleyen faktörlerin başında gelmektedir. Ayrıca, işverenlerin genellikle sendika örgütlenmelerine sıcak bakmadıkları, sendikaya üye olan ya da olmaya niyetlenen çalışanlara baskı uygulama ya da işten çıkartma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu nedenlerle, huzurlu bir çalışma ortamı ve sürekli çalışabilecekleri iş arayışında olan kadınların sendikalardan uzak durdukları görülmektedir (Ekmekçi, 2004: 95).

Kadınların çalışma yaşamları boyunca "kadın ve erkek arasında eşitlik" ilkesi bağlamında hastalık, yaşlılık, iş kazası, iş göremezlik, meslek hastalığı, analık ve işsizlik gibi risklere karşı korunmalarını sağlayan sosyal güvenlik hizmetlerinden ve ihtiyaç duyduklarında sosyal yardım haklarından yeterince yararlanamadıkları görülmektedir. Özellikle kayıt dışı istihdam kapsamında çalışan kadınların sosyal güvenceden ve sosyal haklardan yoksun biçimde çalıştıkları görülmektedir (Yılmaz, 2019: 18; Baş, 2019: 12).

Kadınların kendi istekleriyle kayıt dışı sektörlerde çalışmalarının temel nedeni ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarını ihmal etmeden evde çalışma imkânı sağlayan işlerin çoğunlukla bu sektörde yer almasıdır. Nedeni ne olursa olsun kayıt dışı sektörlerde çalışan kadınlar sosyal güvenlik imkânlarının dışında kalmakta, doğum yardımı, analık izni, emeklilik gibi haklardan yoksun kalmaktadırlar (Güçlü, 2016: 46, Çevlik, 2017: 48).

Sendikalar, üst yönetim basamaklarına yükselmek isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeline karşı bireysel olarak mücadele edemedikleri durumlarda hem yasaların desteği hem de örgüt üzerinde kurabilecekleri baskı yoluyla onlara destek olabilmektedirler. Ayrıca sendikalar, örgüt yöneticilerini kadınların analık ve doğum izni gibi yasal izinleri ve hakları hakkında bilgilendirmekte ve bu haklarının kullandırılması konusunda yönlendirebilmektedirler (Biner, 2022: 31). Bu nedenle kadınların sendikal haklarından yaralanması gerekmektedir. Sosyal haklardan yeterince faydalanamayan kadınların erkek egemen iş dünyasında varlıklarını kabul ettirmeleri, haklarını elde edebilmeleri, kariyerlerinde ilerlemeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri çok daha zor görünmektedir.

Kariyer hedefleri, bireyin önceliklerinin belirlenmesi ve korunmasında, yapılan işe değer katmada, sağlanan ilerlemeyi ölçmede ve motivasyon sağlamada oldukça önemli bir araçtır. Birey kariyer hedeflerini belirlerken birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler; cinsiyet, kişisel özellikler ve yetenekler, istek ve hayaller, ailenin beklentileri, sosyoekonomik durum, teknolojik gelişmeler ve diğerleri şeklinde çoğaltılabilmektedir (Altunışık, 2010: 43).

Bu çerçevede kariyer hedefleri önündeki bireysel, örgütsel, toplumsal faktörler sebebiyle ortaya çıkan engellerin daha çok "kadınların kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri yolunda karşılaştıkları kariyer engelleri" özeline doğru evrildiği görülmektedir. Üniversitede okuyan kadın öğrencilerin, çeşitli demografik faktörlere göre şekillenen kariyer hedeflerini oluştururken ve kariyer planlamalarını yaparken; iş yaşamında özellikle "kadınlar" bazında özelleşen bu mevcut kariyer engellerine karşı tedbirli olmaları, toplumsal ön yargılara karşı direnme gücü gösterebilmeleri, bu faktörleri gözeterek, bu faktörlere dikkat ederek hedeflerini belirlemeleri ve kariyer planlama haritalarını da bu faktörleri gözeterek çizmeleri gerekmektedir.

Hedeflerini doğru yönde belirleyebilen, çizdiği kariyer yolunda başarılı olabilen bireylerin kariyer yaşantılarına bakıldığında bu kişilerin, hayallerini planlara, planlarını ise gerçeklere dönüştürebilen türde insanlar olduklarını görmek mümkündür. Tüm engellere rağmen hedefi doğru belirlemek, ısrarla ve kararlılıkla hedefe yönelik çabayı devam ettirmek, yaşamda başarılı olmanın en temel kuralıdır (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 38).

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde tez konusu ile ilgili olarak yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalar özetlenerek araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli, araştırmanın kısıtları, araştırmanın evreni, örneklemi, örneklem seçme yöntemi, tahmin duyarlılığı, veri toplama araçlarını kimin uygulayacağı, veri toplama araçlarının uygulanma biçimi (yüz yüze, posta vb.) istatistiksel yöntemler ile araştırmadan elde edilen sonuçların yanlılığını önleyecek yöntemsel önlemler açıklanacaktır.

Araştırmamızda nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin kullanılmasındaki temel amaçlar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerinde etkili olması muhtemel değişken dağılımlarının araştırılması, kariyer hedeflerinde demografik değişkenler ve çeşitli faktörler açısından istatistiksel olarak farklılık olup olmadığının belirlenmesi ve kariyer hedefleri ile kariyer planlamaları arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi başlıkları altında özetlenmektedir.

4.1.Kariyer Hedefleri ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Tez çalışmasında literatür taraması kum saati modeline göre gerçekleştirilmiştir. Bu modele göre öncelikle çalışma konusu ile ilgili olarak kitaplar, makaleler ve tezler incelenerek geniş kapsamlı bir araştırma yapılmış ve konunun araştırılabilir olup olmadığına karar verilmiştir. Sonraki aşamada daha dar bir çerçevede literatür taraması yapılarak doğrudan araştırma problemi ile ilgili çalışmaları içeren bilimsel yayınlara ulaşılmıştır. Bu süreçte mümkün olduğu kadar birincil kaynaklardan yararlanılmaya çalışılmış, analiz sonuçlarının yorumlanması aşamasında karşılaştırma yapabilmek amacıyla ikincil kaynaklara da başvurulmuştur (Erikli, 2018: 61).

Yazar	***Yıl***	***Araştırma Konusu***	***Örneklem***	***Sonuç***
Temi	2008	Bireylerin kariyer hedeflerini belirleme süreçleri ve bu hedefleri etkileyen faktörler incelenmiştir.	131 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Katılımcıların %45,8'i üniversite yıllarında, %29'u üniversiteden mezun olduktan sonra, %19,8'i lise yıllarında, %5,3'ü ise iş bulduktan sonra kariyer hedeflerini oluşturmuşlardır. Katılımcıların %44,3'ü bireysel kariyer hedefleri belirlemişlerdir. %23,7'si hedef belirlemeden önce bilgi toplamış ve görüşmeler yapmışlardır. Kariyer

				hedefi belirleme sürecindeki kriterler incelendiğinde katılımcıların %37,4'ünün yeteneklerine uygun hedefler belirledikleri gözlenmiştir.
Mavisu	2010	Kariyer planlama evrelerinden olan hedef belirleme ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.	İstanbul merkezli bir özel şirketin beyaz yakalı çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır.	Hedef belirleme ve kariyer planlama, nesnel kariyer başarısını olumlu etkilemekle birlikte bu etki düşük düzeydedir. Öznel kariyer başarısına etkisi ise yüksektir. Kariyer hedeflerini kişilik özellikleri, ilgiler, duygu ve düşünceler gibi içsel faktörlerin etkisiyle belirleyen çalışanların memnuniyet düzeyleri diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeydedir.
Altunışık	2010	İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansıması incelenmiştir.	423 ilkokul öğretmeni üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin bireysel gelişimlerine ve eğitimlerine daha fazla önem verdiklerini göstermiştir. Ayrıca mesleğinde 1 ile 5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin bireysel eğitim ve gelişimlerine daha fazla odaklandıkları ve belirgin hedefler koydukları görülmüştür.
Sürücü	2011	Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanıp yordanmadığı incelenmiştir.	734 üniversite öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Kariyer engelleri, matematik öz-yetkinliği ve bilim ilgisinin mesleki seçim hedeflerini etkilediği belirlenmiştir.
Gürdoğan ve Atabey	2015	Demografik özellikler ile kariyer hedefleri arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.	Turizm eğitimi alan 208 meslek yüksekokulu öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğrencilerin geleceğe yönelik kariyer hedeflerinde cinsiyetleri bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm hakkında bilgi sahibi olmalarının kariyer hedeflerini belirlemede daha etkili olduğu görülmüştür. Öğrencilerin kariyer hedeflerine uygun okul ve bölüm tercih ettikleri gözlenmiştir.
Denk	2017	Eğitim seviyesi ve kariyer hedefleri arasındaki ilişki incelenmiştir.	49 otel işletmesinden 175 mutfak personeli üzerinde araştırma yapılmıştır.	Eğitim seviyesi yüksek olanların yüksek düzeyli kariyer hedeflerine sahip oldukları, unvana yönelik beklenti içerisine girdikleri, eğitim seviyesinin kariyer planlama ve kariyer hedeflerini belirlemede etkili olduğu belirlenmiştir. Kariyer hedefine yaklaşıldıkça meslek tercihinde verilen karardan memnuniyetin arttığı, mesleğin başında olan ve kariyer basamağını

				tırmanmaya başlayan çalışanların ise aynı mesleği seçmek ya da mesleğe devam etmek konusunda kararsız oldukları gözlenmiştir.
Kılıç	2018	Aile yapısı, dindarlık ve özgecilik değişkenlerinin, kadınların kariyer hedefleri üzerindeki rolü incelenmiştir.	778 kadın üniversite öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Kadın öğrencilerin yüksek düzeyde liderlik, başarı ve eğitim hedeflerine sahip oldukları, geleneksel rolleri eskiye kıyasla daha az benimsedikleri ve kamusal alanda ve toplumsal yaşamda daha fazla var olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların öğrenim gördükleri sınıfa göre yapılan karşılaştırmada 1. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedeflerinin, diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Sınıf değişkeninin liderlik haricindeki diğer değişkenleri etkilemediği görülmüştür. Aile ve Kariyer Ölçeğinin alt boyutu olan kariyer yönelimi alt boyutu aracılığıyla, özgecilik ve dini motivasyon ile kariyer hedefleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
Aktaş	2018	Meslek seçiminde akılcı olmayan inançların rolü ve ailenin lise öğrencilerinin kariyer hedefleri üzerindeki rolü incelenmiştir.	452 kız lise öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Kariyer seçiminde ailenin kariyer hedeflerini etkilediği, meslek seçimindeki akılcı olmayan inançların da kariyer hedeflerine etki ettiği görülmüştür. Öğrencilerin kariyer hedeflerinde öğrenim gördükleri sınıf bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kariyer seçiminde ailenin desteği arttıkça öğrencilerin kariyer hedeflerinin de arttığı gözlenmiştir. Ailenin finansal desteği ile kariyer hedefleri arasında da ilişki olduğu belirlenmiştir.
Aldemir	2019	Öğretmenlerin mesleki algıları ve kariyer hedefleri incelenmiştir.	Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda çalışan 25 rehber öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır.	Rehber öğretmenlerin daha çok Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda uzman olmayı hedefledikleri gözlenmiştir.
Türkoğlu ve Acar	2019	Öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarının başarılarına bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir.	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'ndeki 17 meslek yüksekokulundan, 2018-2019 bahar yarıyılında eğitim gören 30.110 ön lisans öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğrencilerin büyük çoğunluğunun hedefinin kamuda çalışmak olduğu belirlenmiştir. Bireysel başarı öğrenciler için önemli olmakla birlikte öğrencilerin bu yönde çaba harcamak konusunda istekli olmadıkları görülmüştür.

Atay	2021	Lise öğrencilerinin kariyer hedefleri ile kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) yaşları, cinsiyetleri ve öğrenim gördükleri okul türü açısından farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.	Amasya il merkezinde resmi liselerde öğrenim gören 374 kız (237) ve erkek (137) öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır.	Lise öğrencilerinin liderlik hedeflerinin yaşa ve cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiği, başarı hedeflerinin ise okul türüne göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Kariyer sonuç beklentileri ile liderlik, eğitim ve başarı hedefleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kariyer kararı öz yeterliliği ile liderlik hedefleri ve başarı hedefleri arasında da anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca kariyer kararı öz-yeterliğinin ve kariyer sonuç beklentilerinin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini etkiledikleri gözlenmiştir.
Demirci	2021	Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumları, yenilikçi davranış tutumları ve kariyer hedefleri incelenmiştir.	İstanbul'daki bir vakıf üniversitesinde 203 lisans öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğrencilerin örgütsel özdeşleşme tutumlarının, yenilikçi davranış tutumlarının ve kariyer hedeflerinin demografik özellikleri bakımından farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 1. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Benzer Araştırmalar

Kaynak: Aktaş, 2018; Atay, 2021

Kariyer hedefleri konusunda yurt dışında yapılmış benzer araştırmalar ise aşağıdaki tabloda listelenmiştir.

Yazar	***Ne Zaman?***	***Neden?***	***Nasıl?***	***Sonuç***
Chiu	1990	Kariyer hedefleri ile özsaygı arasındaki ilişkiler incelenmiştir.	221 lise öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Belirli kariyer hedefleri olan ve mezuniyet sonrası ne yapmak istediklerine karar vermiş lise öğrencilerinin, kariyer hedefleri daha az olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde öz saygı sahibi oldukları gözlenmiştir. Erkeklerde kariyer hedefi olanların öz saygılarının, olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu, kızlarda ise bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir.
Patton, Bartrum ve Creed	2004	İyimserlik, benlik saygısı, kariyer beklentileri, kariyer	Avustralya 'daki 467 lise öğrencisi üzerinde	Erkeklerde iyimserlik ve öz saygının kariyer beklentilerini, kariyer hedeflerini, kariyer planlama ve kariyer araştırma davranışlarını etkilediği görülmüştür. Kadınlarda ise iyimserliğin kariyer

		hedefleri, kariyer planlaması ve kariyer keşfi arasındaki ilişkiler incelenmiştir.	araştırma yapılmıştır.	hedefleri üzerinde doğrudan etkili olduğu belirlenmiştir. Genel olarak iyimserlik düzeyi yüksek olan öğrencilerin kariyer planlama ve kariyer araştırması konusunda daha başarılı oldukları, kariyerleri ile ilgili daha fazla karar aldıkları ve daha fazla kariyer hedeflerinin olduğu gözlenmiştir.
Rogers, Creed ve Glendon	2008	Kariyer hazırlığının kariyer planlamasını ve kariyer keşfini açıklamasında kişilik, sosyal destek ve SBKK değişkenleri olan öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve hedeflerin rolleri incelenmiştir.	Avustralya 'da 10. 11. ve 12. Sınıf öğrencisi olan 414 lise öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Kariyer keşfi, hedefler ve sosyal destek ile ilişkili iken kariyer planlama öz-yeterlik, hedefler ve kişilik ile ilişkilidir. Ayrıca, sosyal destek ve hedefler yüksek olduğunda kariyer planlama düzeyleri de yüksektir.
Abele ve Spurk	2009	Mesleki öz yeterliliğin ve kariyer ilerleme hedeflerinin nesnel (maaş, statü) ve öznel (kariyer memnuniyeti) kariyer kazanımları üzerindeki etkisi incelenmiştir.	Yüksek eğitimli ve tam zamanlı çalışan 734 kişi üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu çalışanların mezuniyetlerinden hemen sonra, üç yıl sonra ve yedi yıl sonra aynı anket sorularını yanıtlamaları istenmiştir.	Kariyerin başında ölçülen mesleki öz yeterlilik 3 yıl sonra maaş ve statüyü olumlu yönde etkilemektedir. Yedi yıl sonra ise maaş değişikliği ve kariyer tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Kariyerin başında kariyer gelişimi hedeflerinin olması kişilerin 3 yıl sonraki maaşları ve statülerini olumlu yönde etkilemektedir. Kariyer gelişimi hedeflerinin olması 7 yıl sonraki statü değişikliklerini olumlu yönde etkilemektedir. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha az kazanmaktadırlar ancak hiyerarşik konum ve kariyer tatmini konusunda erkeklerden farklı değildirler.
Hirschi ve Vondracek	2009	Bireylerin, kariyer hedeflerini ilgi alanlarına, akademik başarılarına ve çevresel fırsatlara nasıl uyarladıkları incelenmiştir.	Sekizinci sınıf öğrencisi 330 İsviçreli ergen üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğrencilerin kariyer hedeflerini çoğunlukla çevresel şartlara göre uyarladıkları belirlenmiştir.

Hirschi	2010	Bireylerin, Beş Büyük Kişilik Özelliği (Big Five Personality Traits) ile ilgili olarak kariyer ilgileri ve kariyer hedefleri incelenmiştir.	292 İsviçreli ergen üzerinde 7. Sınıf ile 8. Sınıfta 1 yıl boyunca iki ölçüm yapılmıştır.	Kariyer hedeflerinin ve ilgi alanlarının zaman içinde birbiriyle ilişkili oldukları ve etkileşimlerinin söz konusu olduğu belirlenmiştir. Kişilik özelliklerinin zaman içerisinde ilgi alanları ve hedeflerle ilişkili olduğu da gözlenmiştir.
Bona ve diğerleri	2010	Geleneksel, kadın egemen kariyer alanlarını (hemşirelik, sosyal hizmetler vb.) hedefleyen kadınlar ile erkek egemen kariyer alanlarını (bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik gibi) hedefleyen kadınlar arasındaki farklar 10 değişken üzerinden incelenmiştir.	141 kadın lisans öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Erkek egemen bir alanda kariyer yapmayı hedefleyen kadınların matematik ve bilime daha fazla ilgi gösterdikleri ve güvendikleri belirlenmiştir. Bu kadınların geleneksel kadın egemen kariyer alanlarını hedefleyen kadınlara kıyasla daha az geleneksel kadın rolleri yükleyen ebeveynlere sahip oldukları gözlenmiştir.
Zhou ve Xu	2013	Bireylerin yaşam mutlulukları, memnuniyetleri ve umutlarının yanı sıra kariyer karar verme süreçlerini inceleyen bir araştırma yapılmıştır.	137 Çinli üniversite öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Genel olarak yaşamlarında daha tatmin edici ve daha umutlu olduklarını bildiren öğrencilerin kariyer seçimlerinde daha kararlı oldukları, güçlü ve zayıf yönlerinin daha fazla farkında oldukları, gelecekteki kariyerleri hakkında daha fazla bilgi sahibi oldukları ve kariyerlerinin önemini daha fazla kabul ettikleri belirlenmiştir.
Creed, Wamelink ve Hu	2015	Kariyer hedefi belirleme ve öz düzenleme ile kariyerde ilerleme tutarsızlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.	420 genç yetişkin üzerinde araştırma yapılmıştır.	Önemli kişilerden elde edilen geri bildirimlerin hem kariyer hedefi ve ilerleme tutarsızlıkları hem de kariyer sıkıntısı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir. Olumsuz kariyer geribildirimi, bireylerin kariyer hedeflerinde tutarsızlıklara neden olmakta ve bu tutarsızlıklar kariyerleri ile ilgili endişelerinde artışa neden olmaktadır. Kariyer araştırma ve planlamayla daha fazla ilgilenenlerde tutarsızlık daha düşük düzeydedir ve bu

				da daha düşük düzeyde kariyer sıkıntısına yol açmaktadır.
Gregor ve O'Brien	2016	Kız öğrencilerin kariyer hedefleri ve çocukları ve eşleri uğruna kariyerlerinden taviz verip vermeyecekleri incelenmiştir.	Atlantik bölgesindeki büyük bir üniversitede psikoloji bölümünde öğrenim gören 328 kız öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır.	Öğrencilerin kariyerleriyle ilgili olarak orta düzeyde liderlik, başarı ve eğitim hedefleri olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların kariyerlerine pek fazla önem vermedikleri gözlenmiş ve çocukları ve eşlerinin ihtiyaçları için kariyerlerinden taviz verme eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Kariyer hedefleri iş rolüne verilen önemle ilişkilidir. Araştırmaya göre kariyerin kendileri için önemli olduğunu ifade eden kadınların daha yüksek düzeyde liderlik, başarı ve eğitim hedeflerinin olduğu gözlenmiştir. Çocukları için kariyerlerinden fedakârlık yapmaya hazır olan kadınların gelecek kariyerlerindeki liderlik pozisyonlarını daha az istedikleri gözlenmiştir. Bununla birlikte eğitim ve başarı hedeflerinde değişim gözlenmemiştir. Eşleri uğruna kariyerlerinden vazgeçip geçmeyecekleri incelendiğinde ise kadınların başarı ve eğitim hedeflerinden vazgeçmedikleri, alanlarında en iyisi olma ve eğitimlerini devam ettirme hedefine sahip oldukları belirlenmiştir.
Gregor ve O'Brien	2016	Kariyer hedefi alt boyutları olan liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin başarı motivasyonu ve iş rolünün belirginliğiyle ilişkisi incelenmiştir.	199 kız yüksek lisans öğrencisi üzerinde araştırma yapılmıştır.	Çok çalışan ve kariyerlerine daha fazla değer veren kişilerin başkalarını yönetme ya da liderlik etme, kariyerlerinde tanınma ve alanlarında eğitimlerini devam ettirme isteklerinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Eşleri için kariyerlerinden taviz verip vermeyecekleri sorulan katılımcıların liderlik pozisyonlarına yükselmeyi daha az tercih ettikleri, alanlarında en iyisi olma isteklerinin daha az olduğu veya gelecek kariyerleri için eğitimlerinde ilerlemekle daha az ilgilendikleri gözlenmiştir. Çocuklarının ihtiyaçları için ise liderlik, başarı ya da eğitim hedeflerinden taviz vermeye daha az istekli oldukları belirlenmiştir.
Al-Bahrani e diğerleri	2020	Erkek ve kız öğrencilerin matematik çalışmalarının kariyer hedefleri üzerindeki etkileri ve aralarındaki farklılıklar incelenmiştir. Çalışmada, not ortalamasının ve ebeveynlerin	Umman Sultanlığındaki çeşitli devlet okullarından 2717 öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır.	Kız öğrencilerin erkeklere kıyasla kariyer hedeflerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Saf matematikle ilgili kariyer planı olan katılımcıların uygulamalı matematikle ilgili kariyer planı olanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kariyer hedeflerinin olduğu gözlenmiştir. Not ortalaması yüksek olan öğrencilerin düşük olan öğrencilere kıyasla daha yüksek kariyer hedeflerinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, anneleri ve babalarının eğitim düzeyi yüksek olan öğrencilerin kariyer hedeflerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

		eğitim düzeylerinin öğrencilerin kariyer hedeflerine etkileri araştırılmıştır.		
Lindsay ve diğerleri	2021	Fiziksel engelli çalışanların kariyer hedefleri ve işyerindeki beklentileri incelenmiştir.	Fiziksel engelli 15-25 yaş arası 44 çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır.	Katılımcılar mesleki kapasitelerini geliştirmeye yardımı olabilecek kendini savunma, lise sonrası eğitim, gönüllülük/ortak çalışma, aile desteği ve sosyal ağlar gibi çeşitli alanları vurgulamışlardır. Gençlerin karşılaştıkları mesleki kısıtlamalar; ulaşım, tutumlar ve ayrımcılık, işin fizikselliği ve kişisel bakım, iletişim becerileri ve iş veya gönüllü pozisyonları bulma şeklindedir. Gençlerin işyerinden beklentileri ise engelli olduklarının bildirilmesi, barınma taleplerinin karşılanması ve saygılı bir çalışma ortamı şeklindedir.
Kang ve Kaur	2021	Çalışan kadınların kariyer hedeflerini etkileyen faktörler incelenmiştir.	Kuzey Hindistan'daki Pencap eyaletinde özel sektör bankalarında ve sigorta şirketlerinde çalışan 438 kadın çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır.	İş dışında aile/eş desteğinin, iş ortamında ise yönetici ve örgütsel desteğin çalışan kadınların kariyer hedeflerini önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Yöneticinin desteği en önemli destek kaynağı iken onu aile/eş desteği ve örgütsel destek takip etmektedir. Örgütsel destek, örgütsel beşeri sermayenin oluşturulması, kullanılması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi yoluyla çalışanların kariyer hedeflerinin hayata geçirilmesini sağlamaktadır. İş dışındaki destek ise kadınların kendilerini önemli görmelerini ve motive olmalarını sağlamaktadır. İş ile ilgili sorunlarını ailesi veya eşiyle konuşabilen kadın kendisine zaman ayırıldığını, çözüm önerileri sunulduğunu, yaptıkları işin değerinin anlaşıldığını ve kariyer gelişimlerine önem verildiğini görmektedir. İşyerindeki erkek ağlarının parçası olamayan kadın, iş ile ilgili konuları eşiyle ya da ailenin diğer erkek üyeleriyle konuşabildiğinde güvenilir bir erkek bakış açısı elde edebilmekte ve kariyer hedeflerini takip etmeye daha fazla motive olabilmektedir.

Tablo 4. 2. Kariyer Hedefleri ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Benzer Araştırmalar

4.2. Araştırmanın Problemi

Bireylerin eğitim hayatlarının önemli dönüm noktalarından biri olan lise ve üniversite yıllarında, gelecek planları ve meslek seçimleri konusunda kritik kararlar aldıkları bilinmektedir. Bu sürecin, özellikle üniversite hayatı ile birlikte daha belirgin hale

geldiği, bireylerin mesleki kimliklerini şekillendirmeye başladıkları ve kariyer yollarını belirlemeye yönelik somut adımları ortaya koymaları sebebiyle önemli bir evreyi temsil ettiği kabul edilmektedir. Meslek seçimi; bireyin kendisine uygun bir kariyer yolunu tanımlaması, bu doğrultuda hedefler belirlemesi ve ilerlemesi gereken stratejik karar alma süreçlerini kapsamaktadır. Akılcı ve bilinçli meslek seçimlerinin, bireylerin iş ve aile yaşamını kapsayacak şekilde genel yaşam kalitesi üzerinde uzun vadeli olumlu etkilere sebep olabileceği öngörülebilmektedir. Bu bağlamda, gerçekleştirilmesi planlanan araştırma, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin şekillenmesinde etkili olabilecek çeşitli demografik faktörlerin ayrıntılı ve çok boyutlu bir şekilde incelenmesini hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin kariyer hedefleri arasındaki istatistiksel farklılıklar, bu farklılıkların demografik değişkenlerle ilişkileri ve kariyer planlaması ile hedef belirleme süreçleri arasındaki potansiyel bağlantıların değerlendirilmesi araştırma kapsamında yer almaktadır.

4.3. Araştırmanın Amacı

Çalışmamızın amacı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, 2023- 2024 Eğitim Öğretim Yılında öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerinde etkili olması muhtemel değişken dağılımlarının araştırılması, kariyer hedeflerinde demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak farklılık olup olmadığının belirlenmesi ve kariyer hedefleri ile kariyer planlamaları arasında bir ilişki olup olmadığının analiz edilmesi olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, Kariyer Hedefleri Ölçeğinin; Liderlik Hedefi, Eğitim Hedefi ve Başarı Hedefi alt ölçekleri incelenmiş ve bu alt ölçeklerin, öğrencilerin kariyer hedeflerini nasıl şekillendirdiği ve demografik faktörler temelinde nasıl ilişkilendirildiği istatistiksel analizler kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, öğrencilerin farklı kariyer yönelimleri ve motivasyonları detaylı bir şekilde analiz edilerek sayısal bulgular ile sunulmuştur.

4.4. Araştırmanın Önemi

Bireylerin lise yıllarından başlamak üzere özellikle üniversite eğitimine adım attıkları dönemde gelecekleri ile ilgili kararlar almaya başladıkları gözlenmektedir. Bu kararlardan en önemlisi meslek seçimi kararıdır. Meslek seçimi kararı veren bireyin kendisine kariyeriyle ilgili bir yol çizmesi ve bu yönde hedefler belirlemesi gereklidir. Gerçekçi ve doğru bir kariyer tercihi yapmak ve ulaşılabilir hedefler belirlemek

bireylerin gelecekteki iş yaşamları yanında aile yaşamları da dâhil olmak üzere tüm yaşamlarını etkileyebilecek önemli bir süreçtir. İş yaşamı yanında tüm toplum kesimlerinde söz konusu olan geleneksel ve cinsiyetçi bakış açıları kadınlar ve erkekler için farklı sonuçlar doğurmakta ve kadınların toplumda olduğu kadar iş yaşamında da geri plana itilmelerine neden olabilmektedir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin iş yaşamına girmelerini, meslek sahibi olmalarını, örgütsel hiyerarşide yükselmelerini ve kariyer yapmalarını engelleyen nedenlerin anlaşılması ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilecek faktörlerin belirlenmesi, iş yaşamına olduğu kadar toplumsal yaşama da daha kolay uyum sağlamalarını sağlayacaktır. Mesleğinde ve iş yaşamında hedeflerine ulaşabilmiş ve tatmin sağlamış bir bireyin aile çevresi, içerisinde yaşadığı toplum ve çalıştığı örgüt için daha etkili ve verimli olması sağlanabilecektir.

4.5. Araştırma Modeli

Planlanan süre içerisinde, araştırmanın amacına uygun olarak verilerin toplanması ve analiz edilmesine yönelik yapılan düzenlemeler araştırmanın modelini oluşturmaktadır. Bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımlarından, tarama (survey) araştırma modeline göre tasarlanmıştır. Araştırmanın yapıldığı alanda sınırlı sayıda araştırmanın olması durumunda başvurulan bu model aracılığı ile toplumların, kurumların, olayların veya olguların özellikleri betimlenerek, bundan sonra konu ile ilgili yapılacak araştırmaların alt yapısı oluşturulmaktadır. Diğer yandan kişilerin inançları, duyguları, düşünceleri ve beklentileri ile ilgili araştırma soruları için uygun olan bu yöntem, doğası gereği istatistiksel bilgi üretmektedir (Erikli, 2018: 69, 70).

4.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, 2023-2024 Eğitim-Öğretim Yılında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören toplamda 6192 öğrencinin tamamı oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem seçimi *istatistiksel güç analizi* (Cohen, 1988: 1-17) ve *tabakalı örnekleme yöntemi* ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada güven düzeyi %99 ve hata payı %1 değerinde ele alınmış ve tabakalı örneklemeye ilişkin formülasyon ile hesaplamalar yapılmıştır. Güç analizinde testin gücü %80-%95 ve etki büyüklüğü 0,25-0,50 değerleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Belirlenen örneklem sayısı,

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki toplam öğrenci sayıları ile oranlanarak 12 tabaka oluşturulmuştur. Örneklemde yer alan tabaka sayısı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki örgün eğitim verilen bölüm sayısı olan 12 olarak belirlenmiştir. Örneklem sayısı 1420 kişi olarak hedeflenmiştir, ancak hatalı ve eksik verilerden kaynaklı toplamda 1127 öğrenciye ait veriler kullanılmıştır. Tabakalarda araştırma evrenini temsil eden örneklem sayısı, Cochran'ın sürekli değişkenlerin analizinde kullanılan likert tipi ölçme araçları için önerdiği örneklem formülü ile hesaplanmıştır (Cochran, 1977: 89; Bartlett ve ark., 2001: 43-50; Türkan, 2018: 21).

Bu tabakalarda yer alan bölümlere göre ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı ve araştırmada ulaşılan örneklem sayısı Tablo 4.3.'te verilmiştir.

Tabaka Numarası	Bölüm	Evren	Minimum Örneklem	Ulaşılan Örneklem
1	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	505	116	115
2	Ekonometri	464	106	53
3	İktisat	796	182	170
4	İşletme İngilizce	312	72	78
5	İşletme Türkçe	908	208	106
6	Maliye	578	133	111
7	Sağlık Yönetimi	532	122	130
8	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	675	155	96
9	Uluslararası İlişkiler İngilizce	319	73	54
10	Uluslararası İlişkiler Türkçe	527	121	91
11	Uluslararası Ticaret ve Finansman	485	111	112
12	Yönetim Bilişim Sistemleri	91	21	11
	Toplam	6192	1420	1127

Tablo 4. 3. Araştırmanın Evren ve Örneklemini Oluşturan Üniversite Öğrencilerinin Tabakalara Göre Sayısal Dağılımı

4.7. Araştırmanın Varsayımları ve Hipotezleri

Araştırmaya konu olan üniversite öğrencilerinin anket çalışmasına gönüllü olarak katıldıkları, araştırmada kullanılan ölçek ifadelerini samimi ve gerçek durumlarını yansıtacak biçimde yanıtladıkları varsayılmıştır. Seçilen örneklem grubunun evreni

temsil edecek nitelikte olduğu kabul edilmiştir. Araştırma konusu hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde cinsiyet grupları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde hanedeki kişi sayısı bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kardeş sayısı bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde doğup büyüdükleri yer durumu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde mezun oldukları lise türü bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H7: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde öğrenim gördükleri bölüm bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H8: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde öğrenim gördükleri sınıf düzeyi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H9: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde yabancı dil seviyesi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H10: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde öğrenim gördükleri okulu seçmelerinde kimin etkili olduğu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H11: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde öğrenim gördükleri bölümü seçmelerinde kimin etkili olduğu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H12: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde ailelerinin gelir düzeyi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H13: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde annelerinin eğitim durumu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H14: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde babalarının eğitim durumu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H15: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde annelerinin işi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H16: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde babalarının işi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H17: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde ders saatlerinden geriye kalan zamanda herhangi bir işte çalışmaları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H18: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde mezuniyet sonrası tercih edilen sektör tercihi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H19: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde mezuniyet sonrası akademik kariyer yapma tercihi bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H20: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde sosyal, sanatsal, kültürel ve benzeri etkinliklere katılma durumu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H21: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde geçmişe yönelik yine aynı üniversiteyi tercih etmeleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H22: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde geçmişe yönelik yine aynı bölümü tercih etmeleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H23: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer planlaması yapma durumu bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H24: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde etkili olan faktörler bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H25: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için faydalanılan kaynaklar bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H26: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma sürecinde bekledikleri zorluklar bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H27: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlerken önemli olan kişisel değerleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H28: Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde ulaşılmak istenen beceriler bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

4.8. Araştırma Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıklarına ait bilgiler maddeler halinde özetlenmiştir:

- Araştırmada veri toplanan üniversite öğrencileri; 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında, Ankara ilinde, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrenciler ile sınırlıdır.
- Araştırmadaki süre ve maliyet kısıtı nedeniyle geniş bir ana kütleye erişim mümkün olamamıştır.
- Araştırmanın teorik temelini oluşturan literatür taraması, ulaşılabilen yerli ve yabancı kaynaklarla sınırlıdır.
- Araştırmada kariyer hedeflerini etkilemesi muhtemel çok sayıda bileşen dikkate alınmakla birlikte elde edilen bulgular kariyer hedeflerini ölçmeyi amaçlayan ölçeklerin ölçebildikleri özellikler ile sınırlıdır.
- Araştırmanın kapsamı, örneklem içerisinde yer alan üniversite öğrencilerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin kullanılması, yüzeysel bilgi toplama ve önceden hazırlanmış soruların yanıtlanması gerekliliği nedeniyle de kısıtlamalar içermektedir.

4.9. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmamızda veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket metninde araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile Kariyer Hedefleri Ölçeği soru formu yer almaktadır.

- **Kişisel Bilgi Formu**

Kişisel Bilgi Formu; araştırmanın gerçekleştirileceği öğrenci grubunun cinsiyet, yaş, mezun olunan lise türü, yabancı dil seviyesi, öğrenim gördükleri bölüm, öğrenim gördükleri sınıf düzeyi, aile gelir düzeyi, annelerinin eğitim düzeyi, babalarının eğitim düzeyi, sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliklere katılma durumu, mezuniyet sonrası tercihler ve kariyer hedefi ile ilgili ölçekten bağımsız bazı kişisel soruları içeren sosyo-demografik özellikleri belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından hazırlanan 32 soruluk formu kapsamaktadır. Çalışmamızda, Kişisel Bilgi Formu hazırlanmadan önce

literatür taraması yapılmış, benzer çalışmalardaki sorular incelenmiş, gerekli görülenler soru havuzuna eklenmiştir.

- **Kariyer Hedefleri Ölçeği**

O'Brien (1996:257-274) tarafından geliştirilen Kariyer Hedefleri Ölçeği, kadınların kariyer hedeflerini değerlendirmek amacıyla tasarlanmış ve hem eğitim hem de liderlik isteklerini kapsadığı varsayılan 10 maddelik bir ölçüm aracıdır. Kariyer hedeflerini ölçmeyi amaçlayan bu ölçek, eğitim hedefleri ve liderlik hedefleri olarak adlandırılan iki faktörden meydana gelmektedir. Orijinal ölçekteki maddeler benim için hiç geçerli değil (0) ile benim için tamamen geçerli (4) arasında değişen 5'li Likert ölçeğinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık tahminleri 0,72 ile 0,77 arasında değişmektedir (Gray & O'Brien, 2007: 317-337). Ölçeğin eğitim hedefleri boyutunun iç tutarlılığının düşük olması ve kariyer hedeflerini ölçmede yetersiz olduğu düşüncesiyle revize edilerek yeni maddeler eklenmiştir. Kariyer hedeflerini ölçmek için 33 maddelik Kariyer Hedefi Ölçeği Gregor ve O'Brien, (2016) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar, kariyer hedeflerinin üç bileşenini (liderlik, eğitim ve başarı) tanımlayarak üç alt ölçek için bağımsız olarak yeni maddeler üretmişlerdir. Orijinal Kariyer Hedefleri Ölçeğinden yedi madde korunmuş (liderlik hedeflerinden beş madde ve eğitim hedeflerinden bir madde) ve 26 yeni madde eklenerek toplamda 33 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Yeni ölçeğe başarı hedefleri adıyla yeni bir boyut eklenerek üç faktörden meydana gelen son hali oluşturulmuştur. Başarı Hedefleri, kişinin kariyerinde tanınma, sorumluluk üstlenme ve terfi etme hedefi olarak tanımlanmaktadır (Başarı Hedefi maddeleri: 4, 6, 12, 13, 14, 17, 20, 26, 29, 30, 31). Liderlik Hedefleri, kişinin kariyerinde liderlik rolü üstlenme, başkalarını eğitme ve yönetme hedefi olarak ifade edilmektedir (Liderlik Hedefi maddeleri: 1, 2, 3, 7, 9, 11, 15, 19, 22, 24, 33). Eğitim Hedefleri, kişinin kariyerinde ileri düzeyde eğitim-öğretim alması ve yetkinlik elde etme hedefi olarak tanımlanmıştır (Eğitim Hedefi maddeleri: 5, 8, 10, 16, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 32). Ölçekte ters puanlanan maddeler; 3, 5, 7, 13, 19, 25, 29, 30 numaralı maddelerdir. Araştırmacılar üç faktörlü çözümün uyum indekslerini iyileştirmek ve kullanılabilirliği artırmak amacıyla, üç alt ölçeğin sekiz madde ile temsil edildiği toplamda 24 maddeden oluşan bir yapıyı ortaya koymuşlardır (Gregor,2016). Kariyer Hedefleri Ölçeğinin lisans ve lisansüstü düzeyde öğrenim gören kadınlar üzerinde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları O'Brien ve

Büyükgöze-Kavas (t.y.) tarafından yapılmıştır (Aktaş, 2018: 52; Kılıç, 2018: 53; Atay, 2021: 52). Kariyer Hedefleri Ölçeğinin faktör yapısının lisans öğrencisi ve lisans mezunu olan erkekler üzerinde uygulandığında da yeterli güvenirlilik ve geçerlilik sonuçları verdiği, Gregor, O'Brien ve Sauber tarafından yapılan çalışmalarla ortaya çıkartılmıştır (Gregor, O'Brien ve Sauber, 2017: 263; Cöhce, 2020: 59). Bu çalışmada ise diğer çalışmalardan farklı olarak 33 maddeden oluşan ölçek yapısı kullanılmıştır.

4.10. Verilerin Analizi

Verilerin toplanması işlemi, araştırmacı tarafından İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilere anketin yüz yüze uygulanması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucu anketlerden elde edilen verilerin istatistiksel analiz ve çözümlemeleri için SPSS 29.0 istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Verilerin analiz süreçlerinde ilk aşamada frekans tabloları ve tanımlayıcı analizler, verilerin görsel özetlenmesi adına grafiksel gösterimlerden yararlanılmıştır. Tanımlayıcı istatistiklerin elde edilmesinden sonraki aşamada sonuç çıkarıcı analizlere geçmeden önce parametrik testlerin kullanımını araştırmak üzere verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve ayrıca normalite testleri uygulanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013: 112-117)'e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin '-1,5' ve '+1,5' arasında çıkması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Normalite testleri kapsamında Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile incelemeler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde parametrik testlere ilişkin varsayımlar sağlanmadığından ve transformasyon işlemleri sonucunda varsayımların sağlanmama durumu devam ettiğinden dolayı, analizlerde bahsi geçen testlerin parametrik olmayan karşılıkları iki bağımsız grup karşılaştırmasında 'Mann Whitney U' ve üç ve daha fazla grup karşılaştırmasında 'Kruskal Wallis' testlerine yer verilmiştir (Karagöz, 2019: 1043, 1044). Araştırmada tip 1 hata seviyesi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Ölçekten elde edilen puanlar arası ilişkilerin incelenmesi amacıyla Spearman Korelasyon katsayısı tahmin edilmiştir (Karagöz, 2019: 1043, 1044). Araştırmada, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açıklayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeğin genel anlamda Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının 0,7'nin üzerinde olması güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2011:

269). Ölçekte verilen cevapların değerleri toplanarak değişkenleri temsil etmek üzere genel bir puan elde edilmiştir. İstatistik analizlere ilişkin işlemler hesaplanan puan değeri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca literatürde yer alan çalışmalarda ölçeğin puanlanmasında yüksek ve düşük ölçek değerine sahip olan bireyleri belirlemek için grubun aritmetik ortalaması kullanılabildiği bilinmektedir. Bu bağlamda, aritmetik ortalamanın üzerinde olanlar yüksek değerli, aritmetik ortalamanın altında olanlar düşük değerli olarak tanımlanabilmekte böylece grup karşılaştırması içeren analizlerde bahsi geçen teknikten yararlanılabilmektedir.

Sayım yolu ile elde edilen verilerin analizinde Ki-Kare (Chi-Square) testi sıklıkla tercih edilen yöntemlerin başında gelmektedir. Bu test, özellikle kategorik veya sınıflandırılmış verilerin istatistiksel analizlerinde kullanılmakta olup, uyum (örneğin normal, binom, poisson dağılımlara uyum), değişkenler arasındaki bağımsızlığın ve homojenliğin kontrolü gibi çeşitli alanlarda uygulanabilir (Karagöz, 2019). Bu çalışmada, testin bir parçası olarak bağımsızlık testi, kategorik değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olup olmadığını sorgulamak ve araştırmak amacıyla kullanılmıştır. Bağımsızlık testi ile iki değişken arasında bir bağımlılık olup olmadığı veya değişkenlerin birbirinden bağımsızlığı araştırılmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Frekans tabloları, bir veri kümesindeki farklı kategorilerin veya değerlerin dağılımını ve bu kategorilere düşen gözlem sayısını (frekansları) özetleyen tablolardır. Frekans tablosu analizleri, veri kümelerinin anlaşılmasını kolaylaştırır, verilerin özetlenmesini sağlar ve istatistiksel analizler için temel oluşturur. Araştırmaya katılan bireylerin sosyo-demografik özellikleri frekans tabloları kullanılarak özetlenmiştir. Araştırma kapsamında, katılımcıların demografik profilleri belirlenerek, bu değişkenlerin kariyer hedefleri üzerindeki olası etkileri değerlendirilmiştir. Tablo 5.1.'de cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, hanedeki kişi sayısı, kardeş sayısı ve doğum yeri değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımları sunulmaktadır. Bahsi geçen demografik bulgular, katılımcıların genel yapısını ve çeşitli alt grupların özelliklerini kapsamaktadır.

Tablo 5.1.'de, katılımcıların %68,2'sinin kadın (n=769) ve %31,8'inin erkek (n=358) olduğu görülmektedir. Kariyer hedeflerinde esneklik, iş-yaşam dengesi, statü veya gelir odaklı hedeflerin ortaya çıkışı bakımından cinsiyet değişkeninin, kariyer hedefleri açısından önemli bir faktör olduğu yorumu yapılabilir. Medeni durum verileri, katılımcıların %98,8'inin bekâr (n=1113) ve %1,2'sinin evli (n=14) olduğunu göstermektedir. Medeni durum değişkeninin incelenmesi bireylerin evlilik sorumluluklarından bağımsız olup olmaması bağlamında esnek ve risk alıcı kariyer hedefleri belirlenmesi hususunda önem arz edebilmektedir. Katılımcıların %99,1'i çocuk sahibi değilken (n=1117), %0,9'u çocuk sahibidir (n=10). Çocuk sahibi olma değişkeni bireylerin kariyer hedeflerini ve iş-yaşam dengelerini doğrudan etkileyebilmektedir. Çocuk sahibi bireylerin esnek çalışma koşulları ve aileye zaman ayırma imkânına dikkat edebilecekleri, enerji ve zaman harcama bakımından belirli düzen çerçevesinde kariyer hedeflerine yönelme durumlarının olabileceği düşünülebilir. Hanedeki kişi sayısına ilişkin veriler, katılımcıların %64'ünün dört veya daha az kişiyle (n=721), %36'sının ise beş veya daha fazla kişiyle (n=406) yaşadığını göstermektedir. Ailedeki kişi sayısı, bireylerin kariyer hedeflerini etkileyebilmektedir. Kalabalık ailelerle yaşayan bireylerin, yüksek gelir getirisi olan veya aile sorumluluklarını dengeleyebilecekleri kariyer hedeflerine yönelmesi beklenen bir durum olarak karşılanabilmektedir.

Katılımcıların kardeş sayısına bakıldığında, %35,5'inin bir kardeşi (n=400), %28,3'ünün iki kardeşi (n=319), %16,9'unun üç kardeşi (n=190), %11,9'unun dört veya daha fazla kardeşi (n=134) ve %7,4'ünün ise hiç kardeşi olmadığı (n=83) görülmektedir. Kardeş sayısı; bireylerin sosyal becerileri ve takım çalışmasına yatkınlık durumlarını etkileyebilmekte, paylaşım ve iş birliği gerektiren durumlarda bireyleri buna uygun kariyer hedeflerine yönlendirilebilmektedir. Doğum yeri değişkenine göre, katılımcıların %67,6'sı büyükşehirde (n=762), %27,2'si şehir veya ilçede (n=307), %3'ü köyde (n=34) ve %2,1'i kasaba veya beldede (n=24) doğmuştur. Doğum yeri, bireylerin sosyo-kültürel altyapısını yansıtabilmekte ve kariyer hedeflerini doğrudan etkileyebilmektedir. Tablo 5.1. bulgularında yer alan demografik analizler, katılımcıların kariyer hedeflerini anlamak ve farklı açılardan değerlendirmek amacıyla bir temel oluşturmaktadır.

Değişken (n= 1127)		**Frekans**	**%**
Cinsiyet	Kadın	769	68,2
	Erkek	358	31,8
Medeni Durum	Bekâr	1113	98,8
	Evli	14	1,2
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	10	0,9
	Hayır	1117	99,1
Hanedeki Kişi Sayısı	≤4	721	64
	≥5	406	36
Kardeş Sayısı	0	83	7.4
	1	400	35.5
	2	319	28.3
	3	190	16.9
	≥4	134	11.9
Doğum Büyükleri Yer	Köy	34	3.0
	Kasaba/Belde	24	2.1
	Şehir/İlçe	307	27.2
	Büyükşehir	762	67.6

Tablo 5. 1. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Bilgileri

Değişken (n= 1127)		Frekans	%
Ailenin Aylık Gelir Düzeyi	10000-30000 TL	367	32,6
	30000-50000 TL	438	38,9
	50000-70000 TL	196	17,4
	70000 TL ve Üzeri	126	11,2
Annenin Eğitim Durumu	Okuryazar Değil	25	2,2
	Okuryazar/İlkokul/Ortaokul	478	42,4
	Lise	390	34,6
	Ön Lisans	43	3,8
	Lisans	167	14,8
	Lisansüstü	24	2,1
Babanın Eğitim Durumu	Okuryazar Değil	7	0,6
	Okuryazar/İlkokul/Ortaokul	336	29,8
	Lise	408	36,2
	Ön Lisans	58	5,1
	Lisans	271	24
	Lisansüstü	47	4,2
Annenin İşi	Kamu Personeli	109	9,7
	Emekli	87	7,7
	Ev Hanımı	694	61,6
	Özel Sektör Çalışanı	140	12,4
	Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	47	4,2
	Çalışmıyor/İşsiz	31	2,8
	Diğer	19	1,7
Babanın İşi	Kamu Personeli	203	18
	Emekli	317	28,1
	Özel Sektör Çalışanı	192	17
	Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	337	29,9
	Çalışmıyor/İşsiz	13	1,2
	Diğer	65	5,8

Tablo 5. 2. Üniversite Öğrencilerinin Aile, Ekonomik ve Eğitim Profili

Tablo 5.2.'de üniversite öğrencilerinin aile, ekonomik ve eğitim profillerine ilişkin verileri özetlenmektedir. Bu bağlamda, ailenin aylık gelir düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu, anne ve babanın meslekleri gibi değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Analizler çerçevesinde öğrenci ailelerinin sosyo-ekonomik durumları ve eğitim düzeyleri belirlenmiş, bu faktörlerin öğrencilerin eğitim ve kariyer hedefleri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Üniversite öğrencilerinin aile aylık gelir düzeyleri dört farklı gelir grubuna ayrılmıştır: %32,6'sı 10,000-30,000 TL (n=367), %38,9'u 30,000-50,000 TL (n=438), %17,4'ü 50,000-70,000 TL (n=196) ve %11,2'si 70,000 TL ve üzeri (n=126). Elde edilen bulgular, ailelerin çoğunluğunun orta gelir grubunda yer aldığını göstermektedir.

Katılımcıların annelerinin eğitim durumu incelendiğinde; %2,2'sinin annelerinin okuryazar olmadığın(n=25), %42,4'ünün ilkokul veya ortaokul mezunu (n=478), %34,6'sının lise mezunu (n=390), %3,8'inin ön lisans mezunu (n=43), %14,8'inin lisans mezunu olduğu (n=167) ve %2,1'inin lisansüstü eğitim aldığı (n=24)

görülmektedir. Babanın eğitim durumu verileri incelendiğinde ise, %0,6'sının okuryazar olmadığın (n=7), %29,8'inin ilkokul veya ortaokul mezunu (n=336), %36,2'sinin lise mezunu (n=408), %5,1'inin ön lisans mezunu (n=58), %24'ünün lisans mezunu olduğu (n=271) ve %4,2'sinin lisansüstü eğitim aldığı (n=47) belirlenmiştir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip ebeveynlerin, çocuklarına eğitim ve kariyer hedeflerine yönlendirme konularında daha fazla destek sağlayabileceği yorumu yapılabilir.

Annenin mesleki durumu bulguları incelendiğinde; %9,7'sinin kamu personeli (n=109), %7,7'sinin emekli (n=87), %61,6'sının ev hanımı (n=694), %12,4'ünün özel sektör çalışanı (n=140), %4,2'sinin serbest meslek/işletme sahibi olduğu (n=47), %2,8'inin çalışmadığı veya işsiz olduğu (n=31) ve %1,7'sinin diğer mesleklerde çalıştığı (n=19) görülmektedir. Babanın mesleki durumu değerlendirildiğinde ise, %18'inin kamu personeli (n=203), %28,1'inin emekli (n=317), %17'sinin özel sektör çalışanı (n=192), %29,9'unun serbest meslek/işletme sahibi olduğu (n=337), %1,2'sinin çalışmadığı veya işsiz olduğu (n=13) ve %5,8'inin diğer mesleklerde çalıştığı (n=65) tespit edilmiştir. Ebeveynlerin mesleki durumları aile içindeki maddi durumu ve çocukların kariyer hedeflerini etkileyebilmekte, çocuklarına farklı kariyer seçenekleri sunma konusunda daha fazla fırsat sağlayabilmektedir.

Değişken (n= 1127)		Frekans	%
Mezun Olunan Lise Türü	Genel Lise	79	7
	Meslek Lisesi	61	5,4
	Anadolu Lisesi	685	60,8
	Fen Lisesi	27	2,4
	Teknik Lisesi	14	1,2
	İmam Hatip Lisesi	48	4,3
	Güzel Sanatlar Lisesi	2	0,2
	Spor Lisesi	1	0,1
	Özel Lise	210	18,6
Yabancı Dil Seviyesi	Düşük	331	29,4
	Orta	615	54,6
	Yüksek	181	16,1
Öğrenim Gördüğünüz Okulu Seçmenizde Kim Etkili oldu?	Kendi Tercihim	814	72,2
	Ailem	207	18,4
	Arkadaşlarım	23	2
	Öğretmenim	83	7,4
Öğrenim Gördüğünüz Bölümü Seçmenizde Kim Etkili oldu?	Kendi Tercihim	789	70
	Ailem	225	20
	Arkadaşlarım	20	1,8
	Öğretmenim	93	8,3

Tablo 5. 3. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamikleri

Üniversite öğrencilerinin eğitim geçmişi ve tercih dinamiklerine ilişkin bulgular Tablo 5.3.'te özetlenmektedir. Bu çerçevede mezun olunan lise türü, yabancı dil seviyesi, öğrenim görülen okul ve bölüm seçiminde etkili olan kişiler değişkenleri frekans ve yüzde dağılımları ile değerlendirilmiştir. Tablo 5.3.'te katılımcıların %7'sinin genel liseden (n=79), %5,4'ünün meslek lisesinden (n=61), %60,8'inin Anadolu lisesinden (n=685), %2,4'ünün fen lisesinden (n=27), %1,2'sinin teknik liseden (n=14), %4,3'ünün imam hatip lisesinden (n=48), %0,2'sinin güzel sanatlar lisesinden (n=2), %0,1'inin spor lisesinden (n=1) ve %18,6'sının özel liseden (n=210) mezun olduğu belirlenmiştir. Mezun olunan lise türü öğrencilerin akademik ve üniversite odaklı bir eğitim geçmişine sahip olup olmadıklarının yorumlanması konusunda belirleyici bir faktör olabilmektedir. Yabancı dil seviyesi değişkeni incelendiğinde, katılımcıların %29,4'ü düşük (n=331), %54,6'sı orta (n=615) ve %16,1'i yüksek (n=181) yabancı dil seviyesine sahiptir. Orta seviyede yabancı dil bilgisinin diğer seçeneklere göre daha yüksek değerli olması, öğrencilerin genel olarak temel yabancı dil yeterliliğine sahip olduklarını ifade etmektedir. Ancak daha ileri seviyede dil bilgisine sahip olanların oranının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Yabancı dil seviyesi, uluslararası kariyer hedeflerinin oluşturulması açısından önem arz etmektedir. Öğrencilerin %72,2'si (n=814) öğrenim gördükleri okulu kendi tercihleri doğrultusunda seçtiklerini

belirtirken, %18,4'ü (n=207) ailelerinin, %2'si (n=23) arkadaşlarının ve %7,4'ü (n=83) öğretmenlerinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Okul seçiminde kendi tercihlerine göre karar alan öğrencilerin çoğunlukta olması, bireylerin eğitim kararlarında bağımsız olduklarını ve kişisel hedeflerine göre seçim yaptıklarını ifade etmektedir. Bölüm seçimi, bireylerin kariyer hedeflerini şekillendiren en güçlü faktörlerden biridir. Bu seçim, yalnızca bireylerin ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre değil, aynı zamanda gelecekte toplumda üstlenmek istedikleri role göre de belirlenir. Her bölüm, öğrencilerine özgün bir vizyon sunar ve onları iş dünyasında ya da akademide farklı alanlarda başarıya taşıyacak bilgi ve becerilerle donatır. Öğrenciler, bu süreçte yalnızca bir meslek sahibi olmayı değil, aynı zamanda topluma katkı sağlamayı ve bireysel potansiyellerini en üst düzeye çıkarmayı hedeflerler. Öğrencilerin %70'i (n=789) öğrenim gördükleri bölümü kendi tercihleri doğrultusunda seçtikleri, %20'si (n=225) ailelerinin, %1,8'i (n=20) arkadaşlarının ve %8,3'ü (n=93) öğretmenlerinin yönlendirmesi doğrultusunda seçtikleri şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Değişken (n= 1127)		**Frekans**	**%**
Öğrenim Görülen Bölüm	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	115	10,2
	Ekonometri	53	4,7
	İktisat	170	15,1
	İşletme İngilizce	78	6,9
	İşletme Türkçe	106	9,4
	Maliye	111	9,8
	Sağlık Yönetimi	130	11,5
	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	96	8,5
	Uluslararası İlişkiler İngilizce	54	4,8
	Uluslararası İlişkiler Türkçe	91	8,1
	Uluslararası Ticaret ve Finansman	112	9,9
	Yönetim Bilişim Sistemleri	11	1,0
Öğrenim Görülen Sınıf	Hazırlık	.	.
	1	550	48,8
	2	109	9,7
	3	127	11,3
	4	341	30,3

Tablo 5. 4. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgileri

Tablo 5.4.'te yer alan veriler incelendiğinde, anket çalışmasına katılan üniversite öğrencilerinin çeşitli bölümlerde eğitim gördüğü belirlenmiştir. Katılımcıların %15,1'i (n=170) İktisat bölümünde öğrenim görmektedir. Bu oran, İktisat bölümünün ankette

en fazla temsil edilen bölüm olduğunu göstermektedir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde okuyan öğrenciler ise %10,2'lik (n=115) bir dilimi oluşturmaktadır. Uluslararası Ticaret ve Finansman bölümünü tercih edenlerin oranı %9,9 (n=112) iken, Maliye bölümünde eğitim gören öğrenciler %9,8'lik (n=111) bir kısmı oluşturmaktadır. İşletme Türkçe bölümünde öğrenim gören öğrencilerin oranı ise %9,4 (n=106) olarak tespit edilmiştir. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünde okuyan öğrenciler %8,5'lik (n=96) bir dilimi temsil ederken, Uluslararası İlişkiler Türkçe bölümündeki öğrencilerin oranı %8,1 (n=91) olarak kaydedilmiştir. Ankette yer alan İşletme İngilizce bölümü öğrencilerinin oranı %6,9 (n=78) olup, Uluslararası İlişkiler İngilizce bölümünde öğrenim gören öğrenciler ise %4,8'lik (n=54) bir paya sahiptir. Ekonometri bölümünde okuyan katılımcıların oranı %4,7 (n=53) iken, Yönetim Bilişim Sistemleri bölümünde eğitim görenlerin oranı %1,0 (n=11) olarak tespit edilmiştir. Birinci sınıf öğrencilerinin yüksek oranda anket çalışmasında katılım sağlaması, kariyer hedefleri açısından henüz karar verme aşamasında olan öğrencilerin beklentilerinin ve hedeflerinin değerlendirebilmesi bakımından imkânlar sunmaktadır.

5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedefleri ve Planlamaları ile İlgili Faktörlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin kariyer hedefleri ile ilgili çeşitli değişkenlerin frekans tabloları kullanılarak özetlenmiştir. Tablo 5.5. üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ile ilgili çeşitli değişkenlerin dağılımını ve katılımcı yüzdelerini içermektedir.

Değişken (n= 434)		Frekans	%
Ders saatlerinden geriye kalan zamanınızda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?	Evet	175	15,5
	Hayır	952	84,5
Mezuniyet sonrası hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz?	Kamu Sektörü	563	50
	Kendi İşimi Kurmak İstiyorum	330	29,3
	Özel Sektör	51	4,5
	Serbest	157	13,9
	Diğer	26	2,3
Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?	Evet	441	39,1
	Hayır	279	24,8
	Kararsızım	407	36,1
Herhangi bir sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliğe katıldınız mı/katılıyor musunuz?	Evet	790	70,1
	Hayır	337	29,9
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı üniversiteyi tercih eder miydiniz?	Evet	346	30,7
	Hayır	437	38,8
	Kararsızım	344	30,5
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı bölümü tercih eder miydiniz?	Evet	544	48,3
	Hayır	300	26,6
	Kararsızım	283	25,1
Kariyeriniz ile ilgili herhangi bir planlama yaptınız mı?	Evet	828	73,5
	Hayır	299	26,5

Tablo 5. 5. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Araştırma kapsamında, öğrencilerin ders dışı çalışma durumları, mezuniyet sonrası çalışma tercihleri, akademik kariyer yapma düşünceleri, sosyal ve kültürel etkinliklere katılım düzeyleri, geçmişteki üniversite ve bölüm tercihlerini yeniden yapma istekleri ve kariyer planlama durumları değerlendirilmiştir. Tablo 5.5.'te yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların %15,5'inin (n=175) ders saatlerinden geriye kalan zamanlarında herhangi bir işte çalıştıkları, %84,5'inin (n=952) ise çalışmadıkları belirtilmiştir. Ders saatleri dışında çalışan öğrencilerin oranının düşük olması durumu, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun eğitim- öğretim hayatlarına tam zamanlı olarak odaklandıklarının göstergesi şeklinde yorumlanabilir. Aktif çalışma durumu, öğrencilerin hem akademik başarılarını hem de kariyer hedeflerini etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir. Üniversite öğrencilerine mezuniyet sonrası hangi sektörde çalışmak istediklerine dair yöneltilen soruda katılımcıların %50'sinin (n=563) kamu sektöründe çalışmak istediği, %29,3'ü (n=330) kendi işini kurmak istediği, %4,5'i (n=51) özel sektörde çalışmak istediği, %13,9'u (n=157) serbest çalışmak istediği ve %2,3'ü (n=26) diğer sektörlerde çalışmak istediğini bildirmişlerdir. Kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin kariyer hedeflerinin bu yönde olması öğrencilerin güvenli ve istikrarlı kariyer arayışında olduklarının göstergesi olabilir. Kendi işini kurmak isteme yönünde bir kariyer hedefine sahip olan

bireylerin girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğuna dair yorumlamalar yapılabilir. Katılımcıların %39,1'i (n=441) mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünmektedir. %24,8'i (n=279) düşünmemektedir ve %36,1'i (n=407) bu konuda kararsız olduklarını belirtmiştir. Katılımcıların %70,1'i (n=790) sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliklere katıldığını veya katılmakta olduğunu, %29,9'u (n=337) ise katılmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %30,7'si (n=346) geçmişe dönebilse aynı üniversiteyi tercih edeceğini, %38,8'i (n=437) tercih etmeyeceğini ve %30,5'i (n=344) kararsız olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca ankete katılım sağlayan bireylerin %48,3'ü (n=544) geçmişe dönebilse aynı bölümü tercih edeceğini, %26,6'sı (n=300) tercih etmeyeceğini ve %25,1'i (n=283) kararsız olduklarını bildirmişlerdir. Üniversite öğrencilerine kariyerleri ile ilgili herhangi bir planlama yapıp yapmadıkları yönünde bir soru yöneltilmiştir. Katılımcıların %73,5'i (n=828) kariyerleri ile ilgili planlama yaptıklarını, %26,5'i (n=299) ise yapmadıklarını ifade etmişlerdir. Kariyer planlaması yapan öğrencilerin oranının yüksek olması (%73,5), öğrencilerin gelecekteki kariyer hedefleri konusunda bilinçli ve aktif bir şekilde davrandıkları ve planlı hareket ettikleri yönünde yorumlanabilmektedir.

Değişkenler	n	%	Katılımcı %
Aile ve sosyal çevre beklentileri	512	10,4%	45,4%
Akademik başarı ve yetenekler	704	14,3%	62,5%
Maddi kazanç beklentisi	978	19,8%	86,8%
İş güvenliği ve istikrar	383	7,8%	34,0%
Kişisel ilgi ve istekler	951	19,3%	84,4%
Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları	448	9,1%	39,8%
Toplumsal ve çevresel sorumluluk	288	5,8%	25,6%
Liderlik ve yönetim becerileri	664	13,5%	58,9%

Tablo 5. 6. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Tablo 5.6. üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin belirlenmesi çerçevesinde aile ve sosyal çevre beklentileri, akademik başarı ve yetenekler, maddi kazanç beklentisi, iş güvenliği ve istikrar, kişisel ilgi ve istekler, yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları, toplumsal ve çevresel sorumluluk, liderlik ve yönetim becerileri gibi değişkenler faktörlerinin dağılımını ve katılımcı yüzdelerini içermektedir. Bahsi geçen bilgiler, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken hangi faktörlere önem verdiklerinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Anket çalışması sürecinde katılımcılara kariyer hedeflerini etkileyen çeşitli faktörleri değerlendirmeleri için birden fazla seçenek sunulmuş ve katılımcıların birden fazla faktörü işaretleyebilmelerine olanak

sağlanmıştır. Bu nedenle, her bir faktörün frekans değeri (n), işaretlenme yüzdesi (%) ve katılımcı yüzdesi (Katılımcı %) ayrı ayrı belirtilmiştir.

Aile ve sosyal çevre beklentilerinin, üniversite öğrencileri arasında önemli bir etken olduğu görülmektedir. 512 katılımcı (%45,4) bu faktörü işaretlemiş olup, kariyer hedeflerini belirlerken aile ve sosyal çevrenin beklentilerini dikkate aldıklarını belirtmişlerdir. Akademik başarı ve yetenekler, katılımcıların %62,5'i tarafından (n=704) kariyer hedeflerini belirlerken önemli bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Maddi kazanç beklentisi, 978 katılımcı tarafından (%86,8) işaretlenmiştir, kariyer hedeflerini belirlerken yüksek katılımcı yüzdesi ile en sık dikkate alınan faktörlerden birisidir ve önemli bir motivasyon kaynağı olduğu görülmektedir. İş güvenliği ve istikrar seçeneği katılımcıların %34,0'ü (n=383) tarafından işaretlenen kariyer hedeflerini belirleyen bir diğer etkendir. Kişisel ilgi ve istekler seçeneği, 951 katılımcı (%84,4) tarafından işaretlenmiş olup, kariyer hedeflerini belirleyen oldukça önemli bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları, 448 katılımcı (%39,8) tarafından işaretlenmiştir. Toplumsal ve çevresel sorumluluk, katılımcıların %25,6'sı tarafından (n=288) işaretlenmiştir. Kariyer hedeflerinin belirlenmesi sürecinde düşük katılımcı yüzdesi gösteren bu seçenek, toplumsal ve çevresel sorumluluğun bireylerin kariyer hedeflerinde nispeten daha az öncelikli bir etken olduğunu ifade etmektedir. Liderlik ve yönetim becerileri, 664 katılımcı (%58,9) tarafından işaretlenmiştir. Liderlik ve yönetim becerileri seçeneğinin, kariyer hedeflerinin belirlenmesinde dikkate alınan önemli bir faktör olduğu ve katılımcıların bu becerileri kariyer planlamalarında önemli bir yere koydukları belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, katılımcıların kariyer hedeflerini belirlerken çeşitli faktörleri dikkate aldığını ve bahsi geçen faktörlerin önem sırasının bireysel farklılıklara göre değişebileceğini ortaya koymaktadır.

Değişkenler	n	%	Katılımcı %
Finansal destek ve burslar	532	12,4%	47,4%
Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler	439	10,3%	39,1%
Profesyonel danışmanlık	300	7,0%	26,7%
Psikolojik danışmanlık ve rehberlik	212	5,0%	18,9%
Eğitim ve sertifika programları	798	18,7%	71,1%
Teknolojik araçlar ve yazılımlar	549	12,8%	48,9%
Staj ve iş deneyimi fırsatları	883	20,7%	78,6%
Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim	561	13,1%	50,0%

Tablo 5. 7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalandıkları Kaynakların Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Tablo 5. 7. üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları finansal destek ve burslar, kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler, profesyonel danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, eğitim ve sertifika programları, teknolojik araçlar ve yazılımlar, staj ve iş deneyimi fırsatları, sosyal ve kültürel etkinliklere erişim kaynaklarının dağılımı ve katılımcı yüzdeleri özetlenmektedir. Öğrencilerin %47,4'ünün (n=532) kariyer hedeflerine ulaşmak için finansal destek ve burslardan yararlandıkları belirtilmiştir. Maddi yükümlülüklerin hafifletilmesinde ve eğitim olanaklarının artırılmasında kritik bir rol oynayan finansal destek ve bursların, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında önemli bir kaynak olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %39,1 (n=439) kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlerden kariyer hedeflerine ulaşmak için yararlanmışlardır. Katılımcıların %26,7'si (n=300) kariyer hedeflerine ulaşmak için profesyonel danışmanlık hizmetlerinden; %18,9'u (n=212) psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden; %71,1'i (n=798) eğitim ve sertifika programlarından yararlanmışlardır. Eğitim ve sertifika programlarının, öğrencilerin bilgi ve becerilerini artırmada ve kariyer hedeflerine ulaşmada önemli bir araç olduğu görülmektedir. Teknolojik araçlar ve yazılımlar seçeneği öğrencilerin %48,9'u (n=549) tarafından işaretlenmiştir. Staj ve iş deneyimi fırsatları seçeneği öğrencilerin %78,6'sı (n=883) tarafından işaretlenmiş ve kariyer hedeflerine ulaşmada en çok yararlandıkları kaynaklardan birisi olmuştur. Staj ve iş deneyimi fırsatları, öğrencilerin pratik bilgi ve tecrübe kazanmalarında ve iş dünyasına hazırlanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim seçeneği öğrencilerin %50'si (n=561) tarafından işaretlenmiştir.

Değişkenler	n	%	Katılımcı %
Ekonomik sıkıntılar	736	19,8%	65,7%
Kişisel sağlık sorunları	132	3,5%	11,8%
Yeterli iş fırsatlarının olmaması	841	22,6%	75,0%
Mesleki rekabet	707	19,0%	63,1%
Akademik zorluklar	517	13,9%	46,1%
Teknolojik değişimlere uyum sağlama	187	5,0%	16,7%
Aile ve sosyal sorumluluklar	325	8,7%	29,0%
Sosyal ve kültürel engeller	276	7,4%	24,6%

Tablo 5. 8. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorlukların Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde karşılaşmayı bekledikleri zorluklar; ekonomik sıkıntılar, kişisel sağlık sorunları, yeterli iş fırsatlarının olmaması, mesleki rekabet, akademik zorluklar, teknolojik değişimlere uyum sağlama, aile ve sosyal sorumluluklar ile sosyal ve kültürel engeller değişkenleri minvalinde ele alınmıştır. Tablo 5.8.'de, dağılımın frekans ve katılımcı yüzdeleri özetlenmiştir. Katılımcıların %65,7'si (n=736) ekonomik sıkıntıları işaretlemişlerdir. Kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde ekonomik sıkıntıların öğrencilerin karşılaşmayı bekledikleri önemli bir zorluk olduğu ve meslek hayatlarını etkileyebilecek en yaygın sorunlardan biri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %11,8'i (n=132) kişisel sağlık sorunları seçeneğini, %75,0'i (n=841) yeterli iş fırsatlarının olmaması, %63,1'i (n=707) mesleki rekabet, %46,1'i (n=517) akademik zorluklar, %16,7'si (n=187) teknolojik değişimler, %29,0'u (n=325) aile ve sosyal sorumluluklar ve %24,6'sı (n=276) ise sosyal ve kültürel engeller seçeneklerini işaretlemişlerdir. Elde edilen bulgular; üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşırken karşılaşmayı bekledikleri çeşitli zorlukları ve bu zorlukların önem sırasının bireysel farklılıklara göre değişebileceğini göstermektedir. Yeterli iş fırsatlarının olmaması ve ekonomik sıkıntılar en sık karşılaşılması beklenen zorluklar olarak öne çıkarken, kişisel sağlık sorunları ve teknolojik değişimlere uyum sağlama nispeten daha düşük değerli engeller olarak ifade edilmiştir.

Değişkenler	n	%	Katılımcı %
Bağımsızlık ve özgürlük	848	17,2%	75,4%
Güvenlik ve istikrar	607	12,3%	54,0%
Topluma fayda ve yardımseverlik	602	12,2%	53,5%
Prestij ve toplumsal statü	710	14,4%	63,1%
Yenilikçilik ve yaratıcılık	543	11,0%	48,3%
Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler	375	7,6%	33,3%
Liderlik ve etki	648	13,2%	57,6%
İş-aile dengesi	592	12,0%	52,6%

Tablo 5. 9. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerlerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Tablo 5.9. üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerlerin dağılımını ve katılımcı yüzdelerini özetlemektedir. Bu bağlamda; bağımsızlık ve özgürlük, güvenlik ve istikrar, topluma fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık, çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler, liderlik ve etki, iş-aile dengesi değişkenleri ele alınmıştır. Katılımcıların %75,4'ü (n=848) bağımsızlık ve özgürlüğü,

%54,0'ü (n=607) güvenlik ve istikrarı, %53,5'i (n=602) topluma fayda ve yardımseverliği, %63,1'i (n=710) prestij ve toplumsal statüyü, %48,3'ü (n=543) yenilikçilik ve yaratıcılığı, %33,3'ü (n=375) çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerleri, %57,6'sı (n=648) liderlik ve etkiyi, %52,6'sı (n=592) iş-aile dengesini işaretlemişlerdir. Tabloda yer alan bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlerken çeşitli kişisel değerlere önem verdiklerini ve bu değerlerin bireysel farklılıklara göre değişebileceğini ortaya koymaktadır. Bağımsızlık ve özgürlük ile prestij ve toplumsal statü en fazla işaretlenen değerler olarak öne çıkmıştır. Aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerlerin en az önem verilen değerler olduğu belirlenmiştir.

Değişkenler	n	%	Katılımcı %
Teknik ve mesleki beceriler	753	14,1%	67,0%
Yaratıcılık ve yenilikçilik	564	10,5%	50,2%
Yönetim ve liderlik becerileri	722	13,5%	64,2%
Dijital ve teknolojik yetkinlik	564	10,5%	50,2%
İletişim ve sosyal beceriler	802	15,0%	71,4%
Takım çalışması ve iş birliği	505	9,4%	44,9%
Problem çözme ve analitik düşünme	739	13,8%	65,7%
Zaman yönetimi ve organizasyon	697	13,0%	62,0%

Tablo 5. 10. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Becerilerin Dağılımı ve Katılımcı Yüzdeleri

Tablo 5.10. üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları becerilerin dağılımını ve katılımcı yüzdelerini içermektedir. Teknik ve mesleki beceriler, yaratıcılık ve yenilikçilik, yönetim ve liderlik becerileri, dijital ve teknolojik yetkinlik, iletişim ve sosyal beceriler, takım çalışması ve iş birliği, problem çözme ve analitik düşünme, zaman yönetimi ve organizasyon değişkenlerinin frekans, yüzde ve katılımcı yüzdeleri değerlendirilmiştir. Buna göre öğrencilerin %67,0'si (n=753) teknik ve mesleki becerileri geliştirmeyi planlamaktadır. Ayrıca öğrencilerin %50,2'si (n=564) yaratıcılık ve yenilikçilik, %64,2'si (n=722) yönetim ve liderlik becerileri, %50,2'si (n=564) dijital ve teknolojik yetkinlik, %71,4'ü (n=802) iletişim ve sosyal becerileri, %44,9'u (n=505) takım çalışması ve iş birliği, %65,7'si (n=739) problem çözme ve analitik düşünme, %62,0'si (n=697) zaman yönetimi ve organizasyon tarafından geliştirilmesi gereken önemli bir beceri olarak belirtilmiştir. Bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için çeşitli becerileri geliştirmeyi planladıklarını ortaya koymaktadır. İletişim ve sosyal beceriler ile teknik ve mesleki beceriler en sık geliştirilmek istenen beceriler olduğu tespit edilmiştir, takım çalışması ve iş birliği ise nispeten daha az önceliklendirilen beceriler olarak ifade edilmektedir.

5.3. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Açıklayıcı faktör analizi, araştırmacıların uygun faktör sayısını belirlemelerine ve ölçülen değişkenlerin (maddelerin) boyutları, uygun bir şekilde temsil edip etmediğini ortaya koymalarına olanak tanır. Faktör analizi, modelde yer alan değişken sayısından daha az sayıda yeni faktörlerle, çok değişkenli bir yapıyı en yüksek düzeyde ilişkili ve aralarında bağımsız faktörlerle açıklayan yöntemler bütünü olarak tanımlanabilir (Alpar, 2011: 261; Karagöz, 2019: 952). Açıklayıcı faktör analizi ölçekte yer alan

madde sayısının yüksek olduğu durumlarda, karmaşık veri yapılarını model bütününü temsil edebilecek yeni faktörlerle dönüştürmektedir, böylece araştırma konusunun daha etkili bir şekilde açıklanmasına katkı sağlamaktadır. Bahsi geçen yöntem kullanılarak, örneklem büyüklüğünün yeterliliği, faktör sayısı ve toplam açıklanan varyans gibi önemli parametreler belirlenebilir. Örneklem büyüklüğü için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,60'ın üzerinde olması ve Bartlett testinin anlamlı olması gibi kriterler önem taşır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 620; Alpar, 2014: 529).

Araştırmada kullanılan kariyer hedefleri ölçeğinin yapısal özelliklerini ve geçerliğini incelemek için faktör analizi temel bileşenler analizi (PCA) ile birlikte ele alınmıştır. Analiz sürecinde, aykırı değerlerin varlığı araştırılmış ve bazı tanımlayıcı istatistikler hesaplanarak ön incelemeler gerçekleştirilmiştir. Bunların yanı sıra, ele alınan ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkileri yorumlamak amacıyla, korelasyon değeri çok yüksek (>0,90) olan veya tamamen ilişkisiz (<0,10) değişkenleri tespit etmek üzere korelasyon matrisi incelenmiştir. Örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığının incelenmesinden Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) indeksi (KMO> 0,60) ve Bartlett küresellik testi ($p<0,05$) uygulanmıştır (Bidogeza ve diğerleri, 2009: 321-335; Toro-Mujica ve diğerleri, 2012: 28-36). Faktör analizi sürecinde Varimax yöntemi faktörleri döndürmek için kullanılmıştır (Ibidhi vd., 2018: 44-53). Özdeğerleri 1'den büyük PCA bileşeni (Kaiser, 1960: 145) analiz için seçilmiştir. Kariyer Hedefleri Ölçeğinin kullanıldığı bilimsel araştırmalarda faktör yapı geçerliliğine ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir (Aktaş, 2018; Kılıç, 2018). Bu çalışmada elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekten 15 madde çıkarılmış ve üç alt boyut elde edilmiştir. Bulgular veride üç faktörlü (boyutlu) bir yapı olduğunun istatistiksel gösterimini ifade etmektedir. Buna göre "liderlik hedefi" alt ölçeği yedi madde, "başarı hedefi" alt ölçeği üç madde ve "eğitim hedefleri" alt ölçeği sekiz madde içermektedir. Temel bileşenler ve kümülatif açıklanan varyansa karşılık gelen öz değerler ve faktör yükleri Tablo 5.11.'de verilmiştir. Ölçek alt boyutlarında oluşan faktör yükleri büyüklüklerine göre incelenmiş ve değişkenlerin uyumlu bir faktör yapısı sergiledikleri gözlenmiştir. Birinci bileşenin (Liderlik Hedefleri), veri setindeki toplam varyansın %22,091'ini açıkladığı ve öz değerinin 7,178 olarak belirlendiği görülmektedir. Bu bağlamda liderlik hedefi alt boyutunu temsil eden ifadelerin yer aldığı ilk bileşenin veri setindeki en önemli varyans kaynağı olduğu yorumu yapılabilmektedir. Bahsi geçen bileşene ilişkin elde edilen yüksek varyans oranı,

liderlik hedeflerinin bireylerin kariyer gelişiminde yapısal anlamda önemli bir bileşen olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda hesaplanan faktör yükleri, üniversite öğrencilerinin liderlik statüsüne yönelik güçlü eğilimlere ve pozitif görüşlere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bir başka ifade ile liderlik hedeflerinin kariyer hedeflerine yansımasının güçlü bir ifadesi olarak yorumlanabilmektedir. İstatistiksel açıdan faktör yükleri, anket çalışmasında yer alan ilgili maddelerin "Liderlik Hedefleri" bileşeniyle ne kadar ilişki içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Bu yükler, alt ölçekte yer alan maddelerin bileşenle olan -1 ile +1 arasında değişen ve r gibi yorumlanan Pearson Korelasyon katsayıları olmaktadırlar. Korelasyon derecelerini yansıtarak, bireylerin liderlik hedeflerine yönelik bağlılıklarının gücünü istatistiksel olarak hesaplanmasını sağlamaktadırlar. Her iki yönde 0,30 ile 0,40 arasında faktör yükleri kabul edilebilir en düşük düzey olarak ifade edilebilirken; 0,50 ve üzerindeki yük değerleri uygulama anlamlılığı olan yükler ve 0,70 ve üzerindeki yük değerleri ise yapıyı iyi açıklayan yükler olarak ifade edilirler (Alpar, 2011: 269; Alpar, 2014: 534; Çokluk ve ark., 2014: 194).

Tablo 5.11.'de görüleceği üzere "Kariyer alanımda lider olmayı umuyorum" maddesinin 0,770'lik faktör yüküne sahip olması "Liderlik Hedefleri" bileşenine yüksek derecede katkı sağladığını, aynı zamanda bileşenle olan güçlü korelasyonunu yansıtmaktadır ve üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde liderlik pozisyonuna ulaşma hedeflerini merkezi bir unsur olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, "Kariyer sahibi olduğumda diğer çalışanları yönetmek isterim" maddesinin 0,758 değerinde faktör yüküne sahip olması, bahsi geçen bileşenle güçlü bir ilişki içinde olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda, bu maddenin Liderlik Hedefleri bileşeninde güçlü bir yere sahip olması üniversite öğrencilerinin liderlik hedeflerinde başkalarını yönetme isteği potansiyelinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

"Çalıştığım kurumda veya işimde bir liderlik pozisyonuna yükselmeyi umuyorum" maddesinin faktör yükünün 0,737 değerinde hesaplandığı belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu üniversite öğrencilerinin kariyerlerinde liderlik pozisyonlarına yükselme hedeflerinin güçlü bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek faktör yüküne sahip olan maddelerin varlığı, liderlik hedeflerinin öğrencilerin kariyer gelişimi, kariyer tatminleri ve uzun vadeli mesleki doyumları üzerinde oldukça merkezi bir rol oynadığını ve olumlu katkılar sağladığını ifade etmektedir. Liderlik hedefleri,

öğrencilerin kariyer süreçlerinde otorite sahibi olma ve tanınma isteklerinin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Dolayısı ile faktör analizi sonucunda elde edilen kabul edilebilir ve yüksek değerli faktör yükleri, öğrencilerin bu hedefe olan bağlılıklarını istatistiksel olarak desteklemekte ve sayısal olarak ortaya koymaktadır.

İkinci bileşenin (Eğitim Hedefleri) öz değeri 1,951 olduğu görülmektedir ve bu bileşen toplam varyansın %20,929'unu açıklamakta olup kümülatif açıklanan varyansı %43,021'e yükseltmektedir. Bahsi geçen bileşende yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri, bireylerin kariyer hedeflerinde eğitim yoluyla gelişim arzusunun önemini istatistiksel olarak yansıtmakta ve güçlü katkı sağladığını gösteren korelasyon katsayıları olarak değerlendirilmektedir aynı zamanda bileşenin açıklanan varyansını artırmada önemli bir rol oynadığını ifade etmektedir.

Tablo 5.11.'de yer alan bulgulara göre, "Bilgilerimi geliştirmek için her yıl konferanslara katılacağım" maddesinin 0,701 değerinde faktör yüküne; "Alanımda uzmanlık bilgisi kazanmak için ileri bir eğitim programına devam ederdim" maddesinin 0,701 değerinde faktör yüküne ve "Her yıl, kariyerimde ilerlemek için sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim" maddesinin 0,752 değerinde faktör yüküne sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular bahsi geçen maddelerin Eğitim Hedefleri bileşenine güçlü bir katkı sağladığını ve bu bileşen ile yüksek bir korelasyon ve ilişki içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri doğrultusunda mesleki bilgi edinme ve güncel gelişmeleri takip etme istekleri ile alanlarında uzman kişiler olma arzuları, kendilerini geliştirme isteklerinin bir yansıması olmakla birlikte kendilerini sürekli yenileme isteklerine de ışık tutmaktadır. Böylece analiz bulgularında yer alan "Eğitim Hedefleri" bileşeninin kariyer hedeflerine ilişkin varyansın açıklanmasında önemli bir katkı sağladığı görülmektedir. Ayrıca bahsi geçen bileşende faktör yüklerinin yüksek olması üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde eğitim yoluyla gelişme isteklerini, liderlik hedeflerinde olduğu gibi, sayısal olarak ortaya koymakta ve istatistiksel olarak desteklemektedir.

Tablo 5.11.'de görüleceği üzere, üçüncü bileşenin (Başarı Hedefleri) öz değeri ise 1,436 olarak hesaplanmıştır, kümülatif varyansın %58,693 olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular ilk bileşenin diğerlerine göre oldukça yüksek bir açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Veri setindeki toplam varyansın yarısından fazlası

temel bileşenler analizi ile elde edilen bileşenler ile açıklanmaktadır. “Başarı Hedefleri” bileşeninde yer alan maddelere ilişkin faktör yükleri üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri süreçlerinde başarıya yönelik tutumlarını ve motivasyonlarını istatistiksel olarak temsil etmektedir. “Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç de önemli değil” maddesinin faktör yükü 0,837 değerinde; “Alanımda en iyilerinden biri olmak benim için önemli değil” maddesinin faktör yükü 0,789; “Kariyerimin başlangıç seviyesinde kalmaktan memnun olacağım” maddesinin faktör yükü 0,723 değerinde hesaplanmıştır. Bahsi geçen maddelere ilişkin hesaplanan faktör yükleri, diğer bileşenlerde yer alan maddelerden farklı olarak ters kodlama işlemi sonrasında başarıya ulaşma motivasyonunu ifade etmektedir. Daha açık bir ifade ile, bu maddelere katılmayan öğrencilerin kariyerlerinde başarılı olma arzusuna yüksek derecede bağlı oldukları ve inandıkları yorumu yapılabilmektedir. Bahse konu olan faktör yükleri, başarı hedeflerinin kariyer tatmini ve mesleki gelişimde önemli bir motivasyon kaynağı olarak değerlendirildiğini ayrıca kariyerlerinde başlangıç seviyesinden öteye geçmek istediklerini ve kariyerlerinde ilerleme arzusuna sahip olduklarını sayısal bulgular aracılığı ile göstermektedir. “Başarı Hedefleri” bileşenine ilişkin elde edilen sayısal bulgular, üzerinde çalışılan veri seti çerçevesinde, bu bileşenin öğrencilerin kariyer hedefleri gelişim sürecinde belirleyici bir unsur ve temel bir yapı taşı olabileceğini göstermektedir.

Bileşen Numarası	% Açıklanan Varyans (Kümülatif Açıklanan Varyans)	Gözlenen Değişkenler	Faktör Yükleri	Öz Değer
1	22,091 (22,091)	Kariyer alanımda lider olmayı umuyorum.	0,770	7,178
		İşimde lider olmak benim için hiç de önemli değil.	0,571	
		Kariyer sahibi olduğumda diğer çalışanları yönetmek isterim.	0,758	
		Kariyerimde liderlik statüsüne ulaşmak benim için o kadar da önemli değil.	0,646	
		Çalıştığım kurumda veya işimde bir liderlik pozisyonuna yükselmeyi umuyorum.	0,737	
		Alanımda ulusal düzeyde tanınan bir lider olmak istiyorum.	0,687	
		Çalıştığım kurum veya işimin en üst liderlik pozisyonuna yükselmeyi planlıyorum.	0,732	
2	20,929 (43,021)	Alanımda en üst eğitim seviyesine ulaşmayı planlıyorum.	0,532	1,951
		Mesleki ilgi alanımda ek eğitimler alacağım.	0,644	
		Alanımdaki son gelişmeler hakkında her zaman bilgili olacağım.	0,580	
		Alanımdaki bilgilerimi güncel tutmaya çalışacağımı biliyorum.	0,505	
		Bilgilerimi geliştirmek için her yıl konferanslara katılacağım.	0,701	
		Gerekli olmasa bile, daha bilgili olmak için sürekli eğitim kursları alırdım.	0,683	
		Alanımda uzmanlık bilgisi kazanmak için ileri bir eğitim programına devam ederdim.	0,701	
		Her yıl, kariyerimde ilerlemek için sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim.	0,752	
3	15,672 (58,693)	Kariyerimin başlangıç seviyesinde kalmaktan memnun olacağım.	0,723	1,436
		Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç de önemli değil.	0,837	
		Alanımda en iyilerinden biri olmak benim için önemli değil.	0,789	

Tablo 5. 11. Faktör Yükleri ve Açıklanan Kümülatif Varyans Yüzdesi ile PCA Tarafından Türetilen Temel Bileşenler

Güvenirlik analizi, ölçeğin tutarlılığını ve ölçüm güvenilirliğini değerlendirmek için kullanılabilmektedir. Cronbach alfa katsayısı toplam puanlar üzerine kurulu likert tipi bir ölçeğin güvenirliğinin kestirimi için sıklıkla kullanılan yöntemler arasında yer almaktadır. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin iç tutarlılığını bir başka ifade ile homojenliğini, ölçekte yer alan k tane sorunun türdeş bir yapıyı açıklamak amacıyla bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını ele alır, maddeler arası uyumu ölçer. Katsayı ne kadar yüksek olursa ölçekte bulunan maddelerin belirtilen ölçüde birbirleri ile tutarlı olduğu sonucuna varılır. Alfa katsayısı 0,80-1,00 arasında ise ölçek yüksek

güvenirliğe sahiptir; 0,60-0,79 arasında ise ölçek oldukça güvenilirdir; 0,40-0,59 arasında ise güvenilirlik düşük düzeydedir ve 0,00-0,39 arasında ise ölçek güvenilir değildir şeklinde nitelendirilir (Alpar, 2011: 815; Alpar, 2014: 485).

Ölçek ve Ölçek Alt Boyutları	Cronbach α Güvenilirlik Katsayısı	Ölçek Alt Boyut Değerleri
Kariyer Hedefleri Ölçeği	0,930	.
Liderlik Hedefleri	0,878	3,96
Eğitim Hedefleri	0,846	3,83
Başarı Hedefleri	0,788	4,28

Tablo 5. 12. Ölçekte Uygulanan Cronbach α Güvenirlik Katsayısı

Tez çalışması kapsamında ele alınan Kariyer Hedefleri Ölçeği ve üç alt boyutunun üzerinde uygulanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ve ölçek alt boyut değerleri Tablo 5.12.'de sunulmuştur. Tablo 5.12.'de görüleceği üzere, öncelikle Kariyer Hedefleri Ölçeği kapsamında tüm maddeler birlikte analiz edilmiştir ve Cronbach α katsayısı 0,930 değerinde hesaplanmıştır. Elde edilen bu değer kariyer hedeflerine yönelik öğrenci eğilimlerinin sağlam bir şekilde ölçüldüğünü, ölçeğin bütününün yüksek tutarlılık ve güvenirlik seviyesi sergilediğini aynı zamanda güvenilir bir yapının var olduğunu ifade etmektedir. Bütüne ilişkin elde edilen yüksek iç tutarlılık seviyesi, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde ölçek aracılığıyla bahse konu olan hedeflerinin güvenilir bir şekilde değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Tablo 5.12.'de "Liderlik Hedefleri" alt ölçeğine ilişkin Cronbach α katsayısının 0,878 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer, "Liderlik Hedefleri" boyutunun yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve öğrencilerin liderlik hedefleriyle ilgili cevapladıkları maddeler arasında güçlü bir uyumun varlığını göstermektedir. Aynı zamanda, üniversite öğrencilerinin liderlik hedeflerinin kariyer hedefleri ölçeği bağlamında istatistiksel açıdan istikrarlı bir ölçüm sağladığını ve güvenilir bir şekilde değerlendirebildiği sonucuna varılmaktadır. Bahse konu olan bileşene ilişkin alt boyut ortalama değeri 3,96 olarak hesaplanmıştır. Liderlik hedeflerine yönelik eğilimlerin ortalama değer çerçevesinde yüksek olduğunu gösteren bu değer, öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde liderlik statüsüne ulaşmayı hedeflediklerini ve meslek hayatlarında otorite sahibi olma arzularının belirgin bir şekilde var olduğunu ifade etmektedir.

Eğitim Hedefleri alt boyutuna ilişkin Cronbach α değeri 0,846 değerinde elde edilmiştir. Yüksek bir güvenirliği ve eğitim hedeflerine yönelik ifadeler arasında sağlam tutarlılığın varlığını gösteren bu değer, öğrencilerin eğitim yoluyla kendilerini geliştirme ve bilgi düzeylerini artırma arzularının güvenilir ve tutarlı bir şekilde değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Ortalama alt boyut değeri 3,83 değerinde hesaplanmıştır. Elde edilen bu bulgu, üniversite öğrencilerinin eğitim hedeflerine yönelik eğilimlerinin olumlu olduğunu ancak Liderlik Hedefleri alt boyutu ile kıyaslandığında bir miktar daha düşük değerde kaldığı görülmektedir. Başarı Hedefleri alt boyutunda ise Cronbach α değeri 0,788 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerin 0,70'in üzerinde olması; öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerinde ilerlemeye yönelik motivasyonların değerlendirilmesinde uygun bir yapının sağlandığı, başarı hedeflerinin yeterli düzeyde güvenilir bir ölçüm sunduğunu ve iç tutarlılığın kabul edilebilir bir seviyede olduğu belirtilmektedir. Ortalama alt boyut değerinin 4,28 olarak hesaplanması, öğrencilerin başarıya yönelik hedeflerinin diğer alt boyutlardan daha yüksek olduğunu ve başarı hedeflerinin kariyer gelişim süreçlerinde öncelikli hedef olabileceği şeklinde yorumlanabileceğini göstermektedir.

5.4. Korelasyon Analizi

Tablo 5.13. Kariyer Hedefi Ölçeği alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Spearman korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkileri ölçmek için kullanılan yöntemlerden birisidir ve 0,00 ile 1,00 arasında değişen katsayılar, iki alt boyut arasındaki ilişki gücünü gösterir. Liderlik Hedefleri ile Eğitim Hedefleri alt boyutları arasındaki Spearman korelasyon katsayısı 0,542 değerinde hesaplanmıştır, pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiyi göstermektedir ($p<0,01$).

Ölçek Alt Boyutları	Liderlik Hedefleri	Eğitim Hedefleri	Başarı Hedefleri
Liderlik Hedefleri	.	0,542**	0,538**
Eğitim Hedefleri		.	0,414**
Başarı Hedefleri			.

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0.01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 13. Kariyer Hedefi Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

İstatistiksel açıdan yapılan değerlendirmelerde, liderlik hedeflerinin eğitim hedefleri ile orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu ve öğrencilerin liderlik statüsüne ulaşma isteklerinin aynı zamanda eğitim yoluyla kendilerini geliştirme hedefleriyle bağlantılı

olduğu görülebilmektedir. Bu durum, öğrencilerin bilgi ve becerilerini artırmak için eğitim olanaklarına yönelerek liderlik pozisyonuna ulaşma süreçlerinde, mesleki bilgi edinme ve gelişim çabası içinde olduklarını sayısal bulgular ile ortaya koymaktadır. Liderlik Hedefleri ile Başarı Hedefleri arasındaki korelasyon katsayısı 0,538 değerinde elde edilmiştir. Pozitif yönlü orta düzeyde bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p<0,01$). Elde edilen bulgular liderlik ve başarı hedeflerinin birbirleriyle güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu, birbirini destekleyen bir yapı sergilediklerini ifade etmenin yanı sıra liderlik pozisyonuna ulaşmayı hedefleyen öğrencilerin aynı zamanda mesleki başarıya da önem verdiklerini ifade etmektedir. Eğitim Hedefleri ile Başarı Hedefleri arasındaki Spearman Korelasyon katsayısı 0,414 değerinde elde edilmiştir. Korelasyon katsayısı değeri bahse konu olan değişkenler arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığını ifade etmektedir ($p <0,01$). Analize konu olan veri seti çerçevesinde, Eğitim Hedefleri üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde mesleki başarıya ulaşma çabalarını destekleyen bir yapı sağlamaktadır ve bilgi birikimi ile beceri geliştirme hedeflerinin başarıya yönelik motivasyonları pekiştirdiği şeklinde yorumlar yapılabilmektedir. Elde edilen bulgular, kariyer hedeflerinin birbirini destekleyici ve bütünleyici bir yapıda olduğunu göstermektedir.

5.5. Demografik Bilgilere Göre Katılımcıların Kariyer Hedef Düzeyleri

Tablo 5.14. demografik özelliklere göre bireylerin kariyer hedefi düzeylerini ortalama puan ve standart hata (mean rank) ile sunarak, bu özelliklerin kariyer hedefleri üzerindeki etkilerini ölçen istatistiksel analiz sonuçlarını içermektedir. Analizde, Mann Whitney U testi iki grup arasında, Kruskal Wallis testi ise üç veya daha fazla grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olup olmadığını değerlendirmek için kullanılmıştır. Cinsiyetin kariyer hedefleri üzerindeki etkileri incelendiğinde, liderlik hedeflerinde kadın öğrenciler (mean rank = 565,35) ve erkek öğrenciler (mean rank = 561,09) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p = 0,838$). Bu, cinsiyetin liderlik hedeflerine olan etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. Eğitim hedefleri bakımından ise kadın (mean rank = 600,72) ve erkek (mean rank = 485,12) öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,01$). Kadın öğrencilerin erkeklere göre daha yüksek puanlara sahip olduğu ve dolayısıyla eğitim hedeflerine daha fazla önem verdikleri ifade edilebilir. Başarı hedefleri bakımından da

kadınlar (mean rank = 585,86) ve erkekler (mean rank = 517,03) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$), bu durum kadınların başarı hedeflerinde erkeklere kıyasla daha yüksek bir motivasyona sahip olduğunu göstermektedir. Medeni durum, hanedeki kişi sayısı ve kardeş sayısı değişkenlerinde liderlik, eğitim ve başarı hedefleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu durum, medeni durum, hanedeki kişi sayısı ve kardeş sayısının bireylerin kariyer hedefleri üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Doğup büyüdükleri yer değişkeni de liderlik, eğitim ve başarı hedefleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki göstermemektedir($p>0,05$). Bir başka ifade ile; köy, kasaba, şehir veya büyükşehirde büyümenin bu hedefler üzerinde oluşturduğu farklılığın tesadüfen ileri geldiği görülmektedir.

Değişkenler	Liderlik Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$ (Mean Rank)	p	Eğitim Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$ (Mean Rank)	p	Başarı Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$ (Mean Rank)	p
Cinsiyet						
Kadın	3,977 ± 0,027 (565,35)	0,838	3,908 ± 0,023 (600,72)	0,001*	4,358 ± 0,031 (585,86)	0,001*
Erkek	3,948 ± 0,044 (561,09)		3,665 ± 0,036 (485,12)		4,126 ± 0,053 (517,03)	
Medeni Durum						
Bekâr	3,968 ± 0,023 (564,70)	0,518	3,830 ± 0,020 (563,12)	0,419	4,288 ± 0,027 (565,48)	0,154
Evli	3,908 ± 0,157 (508,21)		3,910 ± 0,209 (633,79)		3,952 ± 0,277 (446,46)	
Hanedeki Kişi Sayısı						
≤4	3,958 ± 0,030 (562,57)	0,844	3,808 ± 0,025 (555,20)	0,226	4,281 ± 0,034 (565,93)	0,781
≥5	3,985 ± 0,037 (566,54)		3,872 ± 0,033 (579,63)		4,290 ± 0,044 (560,57)	
Kardeş Sayısı						
0	4,005 ± 0,082 (575,55)	0,929	3,952 ± 0,071 (623,01)	0,163	4,345 ± 0,106 (595,28)	0,061
1	3,941 ± 0,042 (558,65)		3,784 ± 0,034 (540,96)		4,309 ± 0,047 (577,51)	
2	3,997 ± 0,043 (575,25)		3,860 ± 0,038 (579,05)		4,342 ± 0,049 (580,90)	
3	3,952 ± 0,056 (552,87)		3,859 ± 0,048 (576,34)		4,221 ± 0,065 (527,72)	
≥4	3,972 ± 0,066 (557,62)		3,791 ± 0,058 (538,71)		4,122 ± 0,085 (511,31)	
Doğup Büyükleri Yer						
Köy	37,82 ± 0,63 (522,94)	0,248	39,91 ± 0,90 (512,91)	0,368	36,85 ± 0,60 (574,15)	0,792
Kasaba/Belde	38,83 ± 1,28 (621,75)		41 ± 1,26 (608,31)		36,62 ± 0,88 (570,65)	
Şehir/İlçe	38,65 ± 0,28 (590,31)		40,67 ± 0,31 (586,04)		36,98 ± 0,26 (579,12)	
Büyükşehir	38,07 ± 0,16 (553,41)		39,99 ± 0,21 (556,01)		36,48 ± 0,17 (557,25)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 14. Demografik Özelliklere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Değişkenler	Liderlik Hedefleri $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p	Eğitim Hedefleri $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p	Başarı Hedefleri $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p
Ailenin Aylık Gelir Düzeyi						
10000-30000 TL	3,936 ± 0,041 (550,58)	0,019*	3,842 ± 0,036 (570,22)	0.178	4,300 ± 0,047 (566,10)	0,682
30000-50000 TL	3,921 ± 0,037 (540,39)		3,781 ± 0,032 (539,23)		4,299 ± 0,040 (556,14)	
50000-70000 TL	4,063 ± 0,054 (604,90)		3,906 ± 0,044 (594,82)		4,306 ± 0,069 (585,99)	
70000 TL ve Üzeri	4,077 ± 0,075 (621,52)		3,858 ± 0,065 (584,04)		4,156 ± 0,100 (551,00)	
Annenin Eğitim Durumu						
Okuryazar Değil	3.96 ± 0.13 (533,40)	0.670	3.81 ± 0.13 (525,00)	0,824	4.32 ± 0.17 (570,48)	0,470
Okuryazar/İlkokul/ Ortaokul	4.01 ± 0.03 (576,55)		3.85 ± 0.03 (572,85)		4.29 ± 0.04 (564,40)	
Lise	3.95 ± 0.04 (561,16)		3.83 ± 0.04 (564,08)		4.26 ± 0.05 (555,34)	
Ön Lisans	3.81 ± 0.12 (495,84)		3.81 ± 0.10 (563,51)		4.26 ± 0.15 (573,69)	
Lisans	3.94 ± 0.06 (553,14)		3.78 ± 0.05 (538,29)		4.27 ± 0.07 (560,95)	
Lisansüstü	4.00 ± 0.18 (589,67)		3.91 ± 0.15 (606,77)		4.64 ± 0.12 (693,85)	
Babanın Eğitim Durumu						
Okuryazar Değil	3,98 ± 0,22 (528,50)	0,718	3,80 ± 0,30 (540,21)	0,405	4,57 ± 0,16 (621,07)	0,167
Okuryazar/İlkokul/ Ortaokul	4,02 ± 0,04 (577,46)		3,83 ± 0,04 (554,98)		4,33 ± 0,05 (577,46)	
Lise	3,93 ± 0,04 (555,84)		3,84 ± 0,03 (568,46)		4,22 ± 0,05 (543,26)	
Ön Lisans	4,03 ± 0,12 (611,93)		3,82 ± 0,12 (591,90)		4,28 ± 0,14 (598,22)	
Lisans	3,96 ± 0,05 (556,33)		3,87 ± 0,04 (578,94)		4,35 ± 0,05 (583,99)	
Lisansüstü	3,86 ± 0,13 (528,91)		3,61 ± 0,11 (472,66)		4,13 ± 0,13 (481,81)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 15. Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Ekonomik Profiline Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.15. üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ile aile, ekonomik ve eğitim profilleri arasındaki değişken alt gruplarını ele alan bulguları içermektedir. Ailenin aylık gelir düzeyinin liderlik hedefleri üzerindeki etkileri incelendiğinde, gelir düzeyi arttıkça liderlik hedeflerinde ortalama puanların (mean rank) yükseldiği ve en yüksek gelir grubundaki öğrencilerin (70000 TL ve üzeri) liderlik hedeflerinde daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğu görülmektedir (mean rank = 621,52). Bu bulgular, aile gelir düzeyi grupları arasında liderlik hedefleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir (p = 0,019). Gelir düzeyi, bireylerin kariyer

hedeflerini belirlemelerinde hem fırsatlar hem de sınırlamalar sunabilir. Düşük gelirli ailelerden gelen bireyler, ekonomik bağımsızlık ve iş güvenliği gibi temel hedeflere öncelik verirken, yüksek gelir düzeyine sahip ailelerden gelen bireyler, daha fazla risk alarak yenilikçi ve prestij odaklı kariyerlere yönelme eğilimi gösterebilirler. Eğitim hedefleri açısından gelir seviyesi ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte (p = 0,178), 50000-70000 TL gelir grubundaki öğrenciler, eğitim hedeflerinde en yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 594,82). Bu durum, orta-üst gelir grubunun eğitim hedeflerine belirgin bir değer verdiğini düşündürebilir. Başarı hedefleri bakımından aile gelir düzeyi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p = 0,682), bu da gelir düzeyinin başarı hedefleri üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Anne eğitim durumu incelendiğinde, tüm eğitim gruplarında liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir (p> 0,05). Ancak, lisansüstü eğitim alan annelerin çocukları, başarı hedeflerinde en yüksek ortalama puana (mean rank = 693,85) sahiptir, bu da yüksek eğitim seviyesine sahip annelerin çocuklarının başarı hedeflerine yönelik ortalamalarının yüksek olduğunu düşündürebilir. Baba eğitim durumu açısından da liderlik, eğitim ve başarı hedefleri üzerinde anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir (p> 0,05).

Değişkenler	Liderlik Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	Eğitim Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	Başarı Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Annenin İşi						
Kamu Personeli	3,9476 ± 0,076 (554,23)		3,8268 ± 0,062 (564,38)		4,2997 ± 0,092 (581,37)	
Emekli	3,9491 ± 0,079 (543,62)		3,8534 ± 0,082 (575,53)		4,3027 ± 0,101 (576,84)	
Ev Hanımı	3,9747 ± 0,030 (567,50)		3,8330 ± 0,025 (563,13)		4,2829 ± 0,034 (557,05)	
Özel Sektör Çalışanı	3,9776 ± 0,071 (577,46)	0,953	3,8705 ± 0,065 (597,52)	0,591	4,3119 ± 0,086 (595,78)	0,610
Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	3,9149 ± 0,129 (557,17)		3,6968 ± 0,104 (488,83)		4,2908 ± 0,117 (535,73)	
Çalışmıyor/İşsiz	4,0461 ± 0,099 (567,56)		3,7823 ± 0,110 (525,16)		4,2688 ± 0,180 (579,06)	
Diğer	3,8647 ± 0,142 (497,24)		3,8092 ± 0,125 (543,34)		3,9825 ± 0,237 (470,50)	
Babanın İşi						
Kamu Personeli	3,9529 ± 0,058 (560,48)		3,8177 ± 0,050 (556,06)		4,2118 ± 0,071 (548,36)	
Emekli	3,9108 ± 0,044 (537,19)		3,8576 ± 0,038 (574,33)		4,2787 ± 0,051 (556,24)	
Özel Sektör Çalışanı	3,9018 ± 0,060 (541,22)	0.074	3,7572 ± 0,052 (534,31)	0,406	4,2899 ± 0,067 (562,81)	0,829
Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	4,0691 ± 0,040 (603,47)		3,8698 ± 0,035 (584,99)		4,3264 ± 0,049 (583,12)	
Çalışmıyor/İşsiz	3,6703 ± 0,254 (453,31)		3,6250 ± 0,239 (466,15)		4,3846 ± 0,216 (582,00)	
Diğer	4,0264 ± 0,096 (590,58)		3,8038 ± 0,066 (536,88)		4,2872 ± 0,099 (551,47)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 16. Üniversite Öğrencilerinin Aile Çalışma Durumlarına Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.16. üniversite öğrencilerinin aile çalışma durumlarına göre kariyer hedefi düzeyi ortalama değerleri bakımından değişken alt gruplar arasındaki farklılıkları ele alan bulguları içermektedir. Anne ve babanın iş durumlarına göre öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Bu

durum, annenin veya babanın iş durumunun öğrencilerin kariyer hedeflerine etkisinin belirgin olmadığını göstermektedir. Annenin iş durumu incelendiğinde, liderlik hedeflerinde çalışmayan/işsiz annelerin çocukları en yüksek ortalama puana sahiptir (3,9476 ± 0,076, mean rank = 567,56). Özel sektör çalışanı annelerin çocukları da yüksek bir ortalama puan göstermektedir (3,9776 ± 0,071, mean rank = 577,46). Ancak, bu fark anlamlı değildir (p = 0,953). Eğitim hedeflerinde, özel sektör çalışanı annelerin çocukları en yüksek ortalama puana sahip olup (3,8705 ± 0,065, mean rank = 597,52), çalışmayan/işsiz annelerin çocukları ise daha düşük bir puana sahiptir (3,7823 ± 0,110, mean rank = 525,16). Bu farklılıklar anlamlı bulunmamıştır (p = 0,591). Başarı hedefleri açısından, yine özel sektör çalışanı annelerin çocukları (4,3119 ± 0,086, mean rank = 595,78) en yüksek ortalama puana sahiptir ve bu grubu emekli annelerin çocukları takip etmektedir (4,3027 ± 0,101, mean rank = 576,84); ancak bu fark da anlamlı bulunmamıştır (p = 0,610). Babanın iş durumu açısından liderlik hedeflerinde en yüksek ortalama puan serbest meslek/esnaf/işletme sahibi olan babaların çocuklarında gözlenmiştir (4,0691 ± 0,040, mean rank = 603,47), en düşük puan ise çalışmayan/işsiz babaların çocuklarına aittir (3,6703 ± 0,254, mean rank = 453,31). Bu farklılık anlamlı değildir (p = 0,074). Eğitim hedeflerinde, serbest meslek/esnaf/işletme sahibi babaların çocukları en yüksek ortalama puana sahipken (3,8698 ± 0,035, mean rank = 584,99), en düşük puan çalışmayan/işsiz babaların çocuklarına aittir (3,6250 ± 0,239, mean rank = 466,15), fakat bu fark da anlamlı değildir (p = 0,406). Başarı hedeflerinde en yüksek ortalama puan çalışmayan/işsiz babaların çocuklarında (4,3846 ± 0,216, mean rank = 582,00) gözlenirken, en düşük puana kamu personeli olan babaların çocukları sahiptir (4,2118 ± 0,071, mean rank = 548,36); bu fark da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p = 0,829).

Bu bulgular, anne ve babanın iş durumunun öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Başka bir deyişle, ailede annenin veya babanın farklı meslek gruplarında yer alması, öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedefleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır.

Değişkenler	Liderlik Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	Eğitim Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	Başarı Hedefleri $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Mezun Olunan Lise Türü						
Genel Lise	3,7595 ± 0,097 (487,04)	0,081	3,7547 ± 0,083 (538,53)	0,162	4,1013 ± 0,112 (491,67)	0,050
Meslek Lisesi	4,0234 ± 0,089 (579,80)		4,0000 ± 0,091 (647,07)		4,1749 ± 0,130 (535,00)	
Anadolu Lisesi	3,9743 ± 0,030 (566,21)		3,8376 ± 0,025 (567,55)		4,3231 ± 0,034 (579,42)	
Fen Lisesi	3,8571 ± 0,144 (495,41)		3,7454 ± 0,088 (497,83)		4,2346 ± 0,178 (540,91)	
Teknik Lisesi	4,1939 ± 0,213 (678,54)		4,1250 ± 0,190 (728,54)		4,6429 ± 0,146 (676,68)	
İmam Hatip Lisesi	3,8631 ± 0,102 (501,52)		3,6797 ± 0,102 (499,09)		4,2222 ± 0,137 (542,97)	
Güzel Sanatlar Lisesi	3,2143 ± 0,643 (259,75)		4,0000 ± 0,250 (654,75)		2,8333 ± 0,500 (110,25)	
Spor Lisesi	3,7143 ± 0,000 (384,00)		3,8750 ± 0,000 (575,50)		2,6667 ± 0,000 (85,50)	
Özel Lise	4,0415 ± 0,055 (600,36)		3,8143 ± 0,048 (549,31)		4,2778 ± 0,063 (556,20)	
Yabancı Dil Seviyesi						
Düşük	3,9741 ± 0,046 (571,14)	0,855	3,8078 ± 0,039 (557,50)	0.839	4.3192 ± 0.049 (574.20)	0,624
Orta	3,9814 ± 0,030 (562,87)		3,8402 ± 0,026 (564,17)		4,2959 ± 0,036 (563,71)	
İyi	3,9116 ± 0,065 (554,80)		3,8432 ± 0,052 (575,32)		4,1823 ± 0,079 (546,35)	
Öğrenim Gördüğünüz Okulu Seçmenizde Kim Etkili oldu?						
Kendi Tercihim	3,9789 ± 0,028 (569,47)	0,589	3,8395 ± 0,025 (571,04)	0,472	4,2629 ± 0,033 (559,58)	0,415
Ailem	3,9427 ± 0,052 (547,78)		3,8357 ± 0,042 (556,34)		4,3366 ± 0,059 (575,65)	
Arkadaşlarım	3,8385 ± 0,158 (491,80)		3,7283 ± 0,100 (483,09)		4,1304 ± 0,196 (489,15)	
Öğretmenim	3,9604 ± 0,093 (570,82)		3,7666 ± 0,074 (536,51)		4,4096 ± 0,089 (599,05)	
Öğrenim Gördüğünüz Bölümü Seçmenizde Kim Etkili oldu?						
Kendi Tercihim	3,9801 ± 0,028 (567,20)	0,676	3,8444 ± 0,025 (572,06)	0,633	4,2763 ± 0,033 (565,19)	0,856
Ailem	3,9257 ± 0,051 (542,88)		3,8133 ± 0,041 (549,01)		4,3200 ± 0,057 (564,39)	
Arkadaşlarım	4,0857 ± 0,167 (602,63)		3,8188 ± 0,155 (533,98)		4,1167 ± 0,221 (503,55)	
Öğretmenim	3,9432 ± 0,098 (579,66)		3,7648 ± 0,073 (538,32)		4,3047 ± 0,095 (565,97)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 17. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamiklerine Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.17.'de üniversite öğrencilerinin lise türü, yabancı dil seviyesi ve öğrenim tercihlerine etki eden kişilere dair faktörlerin liderlik, eğitim ve başarı hedefleri

üzerindeki etkisinin ortalama puanları üzerinden istatistiksel bulgularına yer verilmektedir. Mezun olunan lise türü değişkeni incelendiğinde, başarı hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p = 0,050). Teknik lise mezunu öğrenciler, başarı hedeflerinde en yüksek ortalama puana sahip olup (mean rank = 676,68), genel lise mezunları ise en düşük ortalama puana sahiptir (mean rank = 491,67). Bu durum, özellikle teknik lise mezunlarının başarı hedeflerine yönelik güçlü bir motivasyon gösterdiğini düşündürebilir.

Liderlik ve eğitim hedefleri açısından ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir (p>0,05). Bununla birlikte, liderlik hedefleri için teknik lise mezunları en yüksek ortalamaya (mean rank = 678,54) sahipken, güzel sanatlar lisesi mezunları en düşük ortalamaya sahiptir (mean rank = 259,75). Eğitim hedeflerinde de yine teknik lise mezunları en yüksek (mean rank = 728,54) ve fen lisesi mezunları en düşük ortalama puana sahiptir (mean rank = 497,83). Yabancı dil seviyesi açısından liderlik, eğitim ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p>0,05). Liderlik hedefleri için düşük dil seviyesi olan öğrenciler en yüksek ortalamaya (mean rank = 571,14) sahipken, iyi dil seviyesi olan öğrenciler en düşük ortalamaya sahiptir (mean rank = 554,80). Eğitim hedeflerinde ise iyi dil seviyesi olan öğrenciler en yüksek ortalamayı gösterirken (mean rank = 575,32), düşük dil seviyesine sahip olan öğrenciler en düşük ortalamaya sahiptir (mean rank = 557,50). Başarı hedeflerinde düşük dil seviyesinde en yüksek ortalama (mean rank = 574,20) gözlemlenmiştir; en düşük ise iyi dil seviyesindedir (mean rank = 546,35). Bu durum, yabancı dil seviyesinin kariyer hedefleri üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Öğrenim görülen okulu seçmede etkili olan kişiler değişkenine göre, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p > 0,05). Liderlik hedefleri bakımından öğretmen etkisi ile okul seçen öğrenciler en yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 570,82), en düşük ise arkadaş etkisi ile okul seçen öğrencilerde görülmüştür (mean rank = 491,80). Eğitim hedeflerinde en yüksek ortalama kendi tercihine dayanan öğrencilerde (mean rank = 571,04) gözlemlenirken, en düşük ortalama puan arkadaş etkisi ile okul seçen öğrencilerde (mean rank = 483,09) bulunmuştur. Başarı hedeflerinde ise öğretmen etkisi ile okul seçen öğrenciler en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 599,05), en düşük ortalama arkadaş etkisi olan öğrencilerde gözlemlenmiştir (mean rank = 489,15).

Öğrenim görülen bölümü seçmede etkili olan kişiler açısından da liderlik, eğitim ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p> 0,05). Liderlik hedeflerinde arkadaş etkisi ile bölüm seçen öğrenciler en yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 602,63), en düşük ortalama aile etkisi ile bölüm seçen öğrencilerde gözlenmiştir (mean rank = 542,88). Eğitim hedeflerinde de kendi tercihine dayanan öğrenciler en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 572,06), en düşük ortalama arkadaş etkisi olan öğrencilerdedir (mean rank = 533,98). Başarı hedeflerinde en yüksek ortalamaya öğretmen etkisi ile bölüm seçen öğrenciler (mean rank = 565,97), en düşük ortalamaya ise arkadaş etkisi ile seçen öğrenciler (mean rank = 503,55) sahiptir. Bu bulgular, öğrencilerin eğitim geçmişi ve tercih dinamiklerinin belirli alanlarda kariyer hedeflerine yönelik motivasyonlarını etkileyebileceğini, ancak bu etkilerin genellikle istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Öğrenim Görülen Bölüm						
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3,9938 ± 0,06857 (567,61)	0,053	3,8717 ± 0,07066 (606,04)	0,005	4,2957 ± 0,08415 (561,27)	0,496
Ekonometri	3,9650 ± 0,11564 (562,83)		3,8042 ± 0,09575 (548,90)		4,2956 ± 0,13095 (574,27)	
İktisat	3,9403 ± 0,06361 (556,23)		3,8110 ± 0,05270 (555,72)		4,2824 ± 0,06953 (560,41)	
İşletme İngilizce	3,8278 ± 0,08003 (492,53)		3,6603 ± 0,06685 (459,51)		4,2308 ± 0,10784 (540,32)	
İşletme Türkçe	3,9623 ± 0,08954 (582,54)		3,8231 ± 0,06457 (551,07)		4,3145 ± 0,08393 (560,73)	
Maliye	3,9472 ± 0,07492 (554,22)		3,7669 ± 0,06705 (537,79)		4,2072 ± 0,09030 (540,72)	
Sağlık Yönetimi	4,0352 ± 0,06285 (584,21)		3,8702 ± 0,06081 (582,26)		4,2538 ± 0,07703 (537,12)	
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	4,1116 ± 0,07930 (626,63)		4,0000 ± 0,06656 (651,78)		4,4479 ± 0,08951 (641,73)	
Uluslararası İlişkiler İngilizce	3,7619 ± 0,11113 (476,80)		3,9514 ± 0,08701 (630,94)		4,3704 ± 0,11307 (583,69)	
Uluslararası İlişkiler Türkçe	3,8399 ± 0,07857 (503,92)		3,8736 ± 0,07025 (588,30)		4,1245 ± 0,11467 (533,25)	

Uluslararası Ticaret ve Finansman	4,1008 ± 0,07472 (625,39)		3,7243 ± 0,05601 (496,35)		4,3155 ± 0,08653 (582,37)	
Yönetim Bilişim Sistemleri	4,0779 ± 0,20779 (593,41)		4,0000 ± 0,21052 (632,45)		4,5455 ± 0,20237 (642,77)	
Öğrenim Görülen Sınıf						
1	3,9925 ± 0,03350 (575,20)	0,557	3,8302 ± 0,02791 (560,27)	0,815	4,3236 ± 0,03810 (576,26)	0,115
2	3,8965 ± 0,07378 (529,37)		3,7970 ± 0,06523 (544,09)		4,1651 ± 0,09264 (517,92)	
3	3,9021 ± 0,07924 (552,70)		3,8189 ± 0,06966 (580,76)		4,3333 ± 0,08571 (598,31)	
4	3,9761 ± 0,04153 (561,21)		3,8482 ± 0,03625 (570,14)		4,2414 ± 0,04986 (546,17)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 18. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgilerine Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.18.'de üniversite öğrencilerinin öğrenim bilgilerine göre kariyer hedeflerini liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından değerlendiren bilgileri sunmaktadır. Değişkenler arasındaki istatistiksel farklılıklar ortalama puanlar (mean rank) ve p değerleri ile değerlendirilmiştir. Öğrenim görülen bölüme göre liderlik ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Ancak eğitim hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p = 0,005). En yüksek eğitim hedefi ortalama puanı Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (mean rank = 651,78) bölümünde bulunurken, en düşük eğitim hedefi ortalaması İşletme İngilizce (mean rank = 459,51) bölümünde gözlenmiştir. Bu durum, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümü öğrencilerinin eğitim hedeflerine diğer bölümlere kıyasla daha fazla önem verdiğini göstermektedir. Liderlik hedefleri açısından en yüksek ortalama puan Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (mean rank = 626,63) ve Uluslararası Ticaret ve Finansman (mean rank = 625,39) bölümlerinde bulunmuştur. En düşük ortalama puan ise Uluslararası İlişkiler İngilizce bölümünde gözlemlenmiştir (mean rank = 476,80). Başarı hedeflerinde ise en yüksek ortalama puana Yönetim Bilişim Sistemleri (mean rank = 642,77) ve Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (mean rank = 641,73) bölümleri sahiptir. En düşük başarı hedefi ortalama puanı ise İşletme İngilizce bölümünde gözlenmiştir (mean rank = 540,32). Bu durum, Yönetim Bilişim Sistemleri ve Siyaset Bilimi ve

Kamu Yönetimi bölümlerinde okuyan öğrencilerin başarı hedeflerine yönelik daha güçlü bir motivasyona sahip olduğunu düşündürebilir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde okuyan öğrencilerin liderlik hedefi puan ortalaması 3,9938 ± 0,06857, eğitim hedefi puan ortalaması 3,8717 ± 0,07066 ve başarı hedefi puan ortalaması 4,2957 ± 0,08415 olarak belirlenmiştir. Bu, bu bölümdeki öğrencilerin genel olarak hedefleri arasında dengeli bir ilgi olduğunu göstermektedir.

Öğrenim görülen sınıf açısından, tüm kariyer hedefleri değişkenlerinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (p> 0,05). Birinci sınıf öğrencileri liderlik hedeflerinde en yüksek ortalama puana (mean rank = 575,20) sahipken, en düşük ortalama puan ikinci sınıf öğrencilerindedir (mean rank = 529,37). Başarı hedefleri açısından ise en yüksek ortalama puana üçüncü sınıf öğrencileri (mean rank = 598,31) sahipken, en düşük puan ikinci sınıf öğrencilerinde gözlenmiştir (mean rank = 517,92). Sayısal bulgular, öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlerin eğitim hedefleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olabileceğini ancak sınıf düzeyinin genel olarak kariyer hedefleri üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını ifade etmektedir.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Ders saatlerinden geriye kalan zamanınızda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?						
Evet	3,9584 ± 0,06678 (576,94)	0,566	3,8121 ± 0,05817 (561,54)	0,913	4,1714 ± 0,07820 (541,07)	0,288
Hayır	3,9698 ± 0,02507 (561,62)		3,8347 ± 0,02134 (564,45)		4,3053 ± 0,02897 (568,21)	
Mezuniyet sonrası hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz?						
Kamu Sektörü	3,9797 ± 0,03239 (564,94)	0,182	3,9048 ± 0,02761 (597,96)	0,011	4,3416 ± 0,03657 (580,34)	0,330
Kendi İşimi Kurmak İstiyorum	3,9459 ± 0,04324 (552,60)		3,7708 ± 0,03660 (533,19)		4,2414 ± 0,05399 (553,90)	
Özel Sektör	3,7479 ± 0,12560 (489,75)		3,6716 ± 0,09839 (493,62)		4,1634 ± 0,11968 (502,09)	
Serbest	4,0519 ± 0,06584 (610,01)		3,7811 ± 0,05426 (537,81)		4,2357 ± 0,07646 (553,91)	

Diğer	3,9231 ± 0,17402 (556,27)		3,6202 ± 0,19605 (515,98)		4,1282 ± 0,19662 (520,71)	
Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?						
Evet	4,1037 ± 0,03516 (621.70)	0,000	4,0785 ± 0,03017 (691,91)	0,000	4,3983 ± 0,04228 (613,44)	0,000
Hayır	3,8500 ± 0,05226 (522,39)		3,5909 ± 0,04260 (446,13)		4,0741 ± 0,06208 (501,60)	
Kararsızım	3,9021 ± 0,03806 (530,01)		3,7279 ± 0,03021 (506,21)		4,3055 ± 0,04150 (553,20)	
Herhangi bir sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliğe katıldınız mı/katılıyor musunuz?						
Evet	4,0226 ± 0,02752 (586,83)	0,000	3,8929 ± 0,02354 (593,56)	0,000	4,3342 ± 0,03230 (585,63)	0,000
Hayır	3,8402 ± 0,04456 (510,47)		3,6866 ± 0,03759 (494,70)		4,1682 ± 0,05075 (513,30)	
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı üniversiteyi tercih eder miydiniz?						
Evet	4,0157 ± 0,04339 (588,57)	0,229	3,9440 ± 0,03780 (623,22)	<.001	4,3382 ± 0,05049 (596,91)	0,045
Hayır	3,9359 ± 0,03839 (550,02)		3,7566 ± 0,03247 (528,62)		4,2357 ± 0,04411 (541,73)	
Kararsızım	3,9610 ± 0,04097 (557,05)		3,8125 ± 0,03409 (549,38)		4,2926 ± 0,04796 (559,19)	
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı bölümü tercih eder miydiniz?						
Evet	4,0255 ± 0,03312 (588,18)	0,047	3,9276 ± 0,02833 (610,67)	<.001	4,3199 ± 0,03926 (580,60)	0,030
Hayır	3,8829 ± 0,04946 (534,68)		3,7079 ± 0,04286 (507,35)		4,1722 ± 0,05559 (523,51)	
Kararsızım	3,9480 ± 0,04440 (548,59)		3,7765 ± 0,03596 (534,35)		4,3357 ± 0,05141 (575,01)	
Kariyeriniz ile ilgili herhangi bir planlama yaptınız mı?						
Evet	4,0883 ± 0,02636 (615,92)	<.001	3,9330 ± 0,02263 (614,88)	<.001	4,3643 ± 0,03131 (597,52)	0,000
Hayır	3,6350 ± 0,04542 (420,21)		3,5493 ± 0,03857 (423,09)		4,0635 ± 0,05377 (471,18)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 19. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenler Açısından Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.19.'da öğrencilerin ders saatlerinden arta kalan zamanlarında herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları, mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör bilgileri, sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılıp katılmadıkları, geçmişe dönüp üniversite ve

bölüm tercihlerini değiştirip değiştirmeyecekleri ve kariyer planlaması yapıp yapmadıklarına göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından puanlarının farklılık değerlendirmeleri ortaya konulmaktadır. Bu tablo, bireylerin çalışma durumu, mezuniyet sonrası kariyer planları ve sosyal etkinliklere katılım gibi değişkenlerin, kariyer hedefleri üzerindeki etkisini incelemektedir. Bu faktörler, bireylerin deneyim ve tercihlerine bağlı olarak kariyer yolculuklarını şekillendiren kritik unsurlardır.

Ders saatlerinden arta kalan zamanlarında herhangi bir işte çalışıp çalışmama durumu incelendiğinde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından çalışan ve çalışmayan gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Çalışan öğrencilerin liderlik hedefi ortalama puanı (mean rank = 576,94), çalışmayan öğrencilerde (mean rank = 561,62) ile benzer bir seviyededir. Eğitim hedeflerinde çalışan öğrencilerin ortalaması 3,8121 ± 0,05817 iken, çalışmayan öğrencilerde bu ortalama 3,8347 ± 0,02134 olarak belirlenmiştir.

Mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör açısından ise eğitim hedeflerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir ($p = 0,011$). Kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin eğitim hedefleri ortalaması en yüksek puana (mean rank = 597,96) sahipken, en düşük ortalama puan özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerde (mean rank = 493,62) gözlenmiştir. Liderlik ve başarı hedeflerinde ise sektörel tercihler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p> 0,05$).

Akademik kariyer yapmayı düşünme durumu değişkeninde liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p< 0,01$). Akademik kariyer yapmayı düşünen öğrenciler, liderlik hedefleri ortalaması açısından en yüksek puana sahiptir (mean rank = 621,70), bunu eğitim hedefleri ortalaması (mean rank = 691,91) takip etmektedir. Akademik kariyer yapmayı düşünmeyen öğrenciler ise genel olarak daha düşük ortalamalara sahiptir (liderlik için mean rank = 522,39, eğitim için mean rank = 446,13). Bu bulgular, akademik kariyer hedefi olan öğrencilerin kariyer hedeflerine daha fazla odaklandığını göstermektedir.

Sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılım durumu açısından yapılan analizlerde, katılan ve katılmayan öğrenciler arasında liderlik, eğitim ve başarı hedefleri için anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p< 0,01$). Sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılan öğrenciler liderlik hedeflerinde (mean rank = 586,83), eğitim hedeflerinde

(mean rank = 593,56) ve başarı hedeflerinde (mean rank = 585,63) katılmayan öğrencilere kıyasla daha yüksek ortalama puanlara sahiptir. Bu durum, sosyal ve kültürel etkinliklere katılımın kariyer hedefleriyle pozitif ilişkilendiğini göstermektedir.

Geçmişe dönüp aynı üniversiteyi tercih etme durumu açısından eğitim hedeflerinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir (p<0,001). Aynı üniversiteyi tekrar tercih etmek isteyen öğrenciler, eğitim hedefleri açısından en yüksek ortalamaya (mean rank = 623,22) sahiptir. Ancak liderlik ve başarı hedeflerinde gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p> 0,05).

Geçmişe dönüp aynı bölümü tercih etme durumu ise liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar içermektedir. Aynı bölümü tekrar tercih edecek olan öğrenciler liderlik hedeflerinde (mean rank = 588,18) en yüksek ortalamaya sahiptir. Eğitim hedefleri açısından en yüksek ortalama puan (mean rank = 610,67), geçmişe dönüp aynı bölümü tekrar tercih edecek olan öğrencilere aittir.

Kariyer planlaması yapma durumu, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar yaratmaktadır (p<0,001). Kariyer planlaması yapmış olan öğrenciler, liderlik hedeflerinde en yüksek ortalama puana (mean rank = 615,92) sahipken, kariyer planlaması yapmamış öğrenciler daha düşük ortalamalarla (mean rank = 420,21) öne çıkmaktadır. Benzer şekilde, eğitim hedefleri için de planlama yapmış öğrenciler (mean rank = 614,88), yapmamış olanlara kıyasla daha yüksek puan ortalamalarına sahiptir. Bu bulgular, çeşitli demografik özellikler ve kariyer hedefleri ile ilgili durumların, özellikle akademik kariyer hedefi ve sosyal-kültürel etkinlik katılımının ve kariyer planlaması yapma durumunun kariyer hedefleri üzerinde belirgin etkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	***p***	**Eğitim Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	***p***	**Başarı Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	***p***
Aile ve sosyal çevre beklentileri						
Hayır	3,9751 ± 0,03227 (569,07)	0.565	3,8461 ± 0,02712 (571,59)	0.390	4,3425 ± 0,03501 (582,33)	0,030
Evet	3,9595 ± 0,03451 (557,91)		3,8132 ± 0,03012 (554,88)		4,2148 ± 0,04288 (541,98)	

Akademik başarı ve yetenekler						
Hayır	3,8561 ± 0,04025 (518,89)	0.000	3,6274 ± 0,03271 (459,76)	0.000	4,1742 ± 0,04659 (521,44)	0,000
Evet	4,0353 ± 0,02869 (591,11)		3,9537 ± 0,02447 (626,64)		4,3509 ± 0,03342 (589,57)	
Maddi kazanç beklentisi						
Hayır	3,9866 ± 0,06558 (573,88)	0.690	3,9547 ± 0,05537 (629,52)	0.008	4,2506 ± 0,0739 (550,55)	0,570
Evet	3,9652 ± 0,02527 (562,50)		3,8124 ± 0,02159 (554,02)		4,2897 ± 0,02944 (566,05)	
İş güvenliği ve istikrar						
Hayır	3,9720 ± 0,02884 (565,03)	0.882	3,7913 ± 0,02415 (541,81)	0.001	4,2545 ± 0,03383 (552,52)	0,084
Evet	3,96 ± 0,04 (561,99)	0.882	3,90 ± 0,03 (607,11)	0.001	4,34 ± 0,046 (586,30)	
Kişisel ilgi ve istekler						
Hayır	3,8442 ± 0,05842 (506,41)	0.010	3,6548 ± 0,04872 (472,30)	0.000	4,1970 ± 0,07098 (525,53)	0,074
Evet	3,9910 ± 0,02570 (574,66)		3,8638 ± 0,02197 (580,97)		4,3007 ± 0,02960 (571,12)	
Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları						
Hayır	3,9175 ± 0,03008 (539,98)	0,002	3,7898 ± 0,02585 (542,49)	0.006	4,2671 ± 0,03508 (555,00)	0,231
Evet	4,0446 ± 0,03766 (600,41)		3,8940 ± 0,03199 (596,59)		4,3110 ± 0,04364 (577,63)	
Toplumsal ve çevresel sorumluluk						
Hayır	3,9523 ± 0,02710 (556,30)	0.174	3,7893 ± 0,02295 (542,71)	0.000	4,3155 ± 0,03021 (568,58)	0,398
Evet	4,0139 ± 0,04764 (586,44)		3,9531 ± 0,04108 (626,03)		4,1944 ± 0,06060 (550,66)	
Liderlik ve yönetim becerileri						
Hayır	3,6396 ± 0,03534 (418,02)	0,000	3,6790 ± 0,03020 (486,52)	0,000	4,1663 ± 0,04206 (506,02)	0,000
Evet	4,1971 ± 0,02831 (665,79)		3,9373 ± 0,02620 (618,03)		4,3670 ± 0,03564 (604,43)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 20. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörlere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.20.'de öğrencilerin kariyer hedeflerini belirleyen faktörlere göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri puanlarının istatistiksel analiz sonuçlarını göstermektedir.

Aile ve sosyal çevre beklentileri değişkeni incelendiğinde, liderlik ve eğitim hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p> 0,05). Ancak başarı hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p = 0,030). Aile ve sosyal çevre beklentilerinin etkisi olmayan öğrenciler, başarı hedeflerinde daha yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 582,33).

Akademik başarı ve yetenekler değişkeni incelendiğinde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p< 0,001). Akademik başarı ve yeteneklerinin farkında olan öğrenciler, liderlik hedeflerinde en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 591,11). Bu, akademik başarı ve yeteneklerin öğrencilerin liderlik ve eğitim hedeflerine yön vermede etkili olduğunu göstermektedir. Eğitim hedeflerinde de akademik başarısı olan öğrenciler en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 626,64), bu da eğitimdeki motivasyonlarını yansıtmaktadır.

Maddi kazanç beklentisi açısından incelendiğinde, liderlik ve başarı hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmazken (p > 0,05), eğitim hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmaktadır (p = 0,008). Maddi kazanç beklentisi olmayan öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 629,52), bu durum kariyer hedeflerini belirlerken maddi kazanç beklentisini etkili olarak gören öğrencilerden daha fazla eğitim hedeflerine odaklandıklarını göstermektedir.

İş güvenliği ve istikrar açısından liderlik ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır (p> 0,05). Ancak eğitim hedeflerinde gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p = 0,001). İş güvenliğini önemseyen öğrencilerin eğitim hedefleri ortalama puanı (mean rank = 607,11), diğer gruba kıyasla daha yüksektir.

Kişisel ilgi ve istekler değişkeninde, liderlik ve eğitim hedefleri açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır (p < 0,05). Kişisel ilgi ve isteği yüksek olan öğrenciler, liderlik hedeflerinde daha yüksek ortalama puana sahiptir (mean rank = 574,66). Eğitim hedeflerinde de kişisel ilgisi olan öğrenciler en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 580,97). Bu durum, kişisel ilgi ve isteklerin kariyer hedeflerini pozitif etkilediğini göstermektedir.

Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları açısından liderlik ve eğitim hedeflerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir (p < 0,05). Bu özellikleri önemseyen öğrenciler, liderlik

hedeflerinde en yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 600,41). Eğitim hedeflerinde de yaratıcılık ve yenilikçiliğe önem veren öğrenciler daha yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 596,59). Bu durum, yenilikçilik fırsatlarının liderlik ve eğitim hedeflerinde etkili bir rol oynadığını göstermektedir.

Toplumsal ve çevresel sorumluluk değişkeninde eğitim hedefleri açısından anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,001$). Toplumsal sorumluluk bilincine sahip öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 626,03), bu da çevresel ve toplumsal bilinçliliğin eğitim hedefleriyle olumlu bir ilişkisi olduğunu düşündürebilir.

Liderlik ve yönetim becerileri değişkeninde liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p< 0,001$). Liderlik ve yönetim becerilerine sahip öğrenciler, tüm hedeflerde en yüksek ortalama puanlara sahiptir (liderlik için mean rank = 665,79, eğitim için mean rank = 618,03, başarı için mean rank = 604,43). Bu durum, liderlik ve yönetim becerilerinin, kariyer hedeflerine doğrudan etki ettiğini göstermektedir. Bu bulgular; akademik başarı, kişisel ilgi ve istekler, yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları, toplumsal ve çevresel sorumluluk ve liderlik ve yönetim becerilerinin kariyer hedefleri üzerinde belirgin etkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Finansal destek ve burslar						
Hayır	3,9277 ± 0,03292 (547,89)	0,078	3,7899 ± 0,02822 (544,12)	0,030	4,2543 ± 0,03764 (547,47)	0,059
Evet	4,0132 ± 0,03365 (582,02)		3,8773 ± 0,02865 (586,24)		4,3183 ± 0,03977 (582,49)	
Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler						
Hayır	3,8949 ± 0,03044 (532,76)	0,000	3,7278 ± 0,02531 (511,95)	0,000	4,2505 ± 0,03562 (551,95)	0,091
Evet	4,0827 ± 0,0366 (612,96)		3,9932 ± 0,03176 (645,58)		4,3379 ± 0,04247 (645,58)	
Profesyonel danışmanlık						
Hayır	3,9283 ± 0,02752 (545,78)	0,002	3,7814 ± 0,02301 (536,28)	0,000	4,3043 ± 0,03058 (565,02)	0,855
Evet	4,0776 ± 0,04512 (614,24)		3,9683 ± 0,04035 (640,41)		4,23 ± 0,05866 (561,19)	

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik						
Hayır	3,9594 ± 0,02627 (560,76)	0,487	3,81 ± 0,02198 (552,46)	0,013	4,3523 ± 0,02781 (580.99)	0,000
Evet	4,00 ± 0,05 (577,98)		3,92 ± 0,04 (613,80)		3,99 ± 0,07 (490,65)	
Eğitim ve sertifika programları						
Hayır	3,9014 ± 0,0455 (537,76)	0,082	3,6406 ± 0,03475 (465,98)	0,000	4,0861 ± 0,05533 (496,16)	0,000
Evet	3,9955 ± 0,02746 (574,82)		3,9098 ± 0,02406 (604,41)		4,3663 ± 0,03071 (591,97)	
Teknolojik araçlar ve yazılımlar						
Hayır	3,9224 ± 0,03326 (543,49)	0,030	3,8069 ± 0,02871 (554,02)	0,290	4,2595 ± 0,03772 (550,90)	0,146
Evet	4,0161 ± 0,0333 (585,60)		3,8568 ± 0,02824 (574,51)		4,3109 ± 0,03966 (577,79)	
Staj ve iş deneyimi fırsatları						
Hayır	3,8062 ± 0,05351 (498,67)	0,000	3,6614 ± 0,04667 (491,50)	0,000	4,0656 ± 0,06829 (499,62)	0,000
Evet	4,0128 ± 0,02601 (582,05)		3,8781 ± 0,02201 (584,03)		4,345 ± 0,02905 (581,79)	
Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim						
Hayır	3,8746 ± 0,0337 (523,05)	0,000	3,7496 ± 0,029 (526,90)	0,000	4,242 ± 0,03895 (546,19)	0,053
Evet	4,0624 ± 0,03249 (605,32)		3,9135 ± 0,02758 (601,43)		4,3274 ± 0,03832 (581,97)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 21. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalanılan Kaynaklara Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.21., üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları kaynaklara göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri puanlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Finansal destek ve burslar açısından, liderlik ve başarı hedefleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken (p> 0,05), eğitim hedefleri açısından anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p = 0,030). Finansal destek alan öğrenciler eğitim hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 586,24), bu durum finansal destek ve bursların öğrencilerin eğitim hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için destekleyici bir rol oynadığını düşündürebilir.

Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler değişkeninde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar

bulunmaktadır (p< 0,001). Bu etkinliklere katılan öğrenciler liderlik hedeflerinde en yüksek ortalamaya (mean rank = 612,96), eğitim hedeflerinde de yüksek bir ortalamaya (mean rank = 645,58) sahiptir. Bu durum, kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlerin, öğrencilerin kariyer hedeflerini olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Profesyonel danışmanlık hizmetlerinden yararlanma durumunda da, liderlik ve eğitim hedefleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p < 0,05). Profesyonel danışmanlık hizmeti alan öğrenciler, liderlik hedeflerinde (mean rank = 614,24) ve eğitim hedeflerinde (mean rank = 640,41) yüksek ortalamaya sahiptir. Bu, profesyonel danışmanlığın öğrencilerin kariyer hedefleri üzerinde olumlu bir etki bırakabileceğine işaret etmektedir.

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik değişkeninde, liderlik hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmazken, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p < 0,05). Psikolojik danışmanlık hizmetlerinden yararlanan öğrenciler, başarı hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya (mean rank = 580,99) sahiptir. Bu, psikolojik desteğin özellikle başarı hedeflerini destekleyebileceğini göstermektedir.

Eğitim ve sertifika programları değişkeninde, eğitim ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir (p < 0,001). Eğitim sertifika programlarına katılan öğrenciler, eğitim hedeflerinde (mean rank = 604,41) ve başarı hedeflerinde (mean rank = 591,97) daha yüksek ortalamaya sahiptir. Bu durum, sertifika programlarının özellikle eğitim ve başarı hedefleri üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu düşündürebilir.

Teknolojik araçlar ve yazılımlar değişkeninde liderlik hedeflerinde anlamlı bir fark gözlemlenmiştir (p = 0,030). Teknolojik araçları kullanan öğrenciler, liderlik hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 585,60). Bu durum, teknolojinin, öğrencilerin liderlik hedeflerine ulaşmalarında etkili bir araç olabileceğini göstermektedir.

Staj ve iş deneyimi fırsatları açısından, liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p < 0,001). Staj deneyimi olan öğrenciler, liderlik hedeflerinde (mean rank = 582,05), eğitim hedeflerinde (mean rank = 584,03), ve başarı hedeflerinde (mean rank = 581,79) daha yüksek ortalama puanlara sahiptir.

Bu, iş deneyimi kazanmanın öğrencilerin kariyer hedeflerine yönelik güçlü bir katkı sağladığını göstermektedir.

Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim açısından da, liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,001$). Sosyal ve kültürel etkinliklere erişimi olan öğrenciler, tüm hedeflerde daha yüksek ortalama puanlara sahiptir (liderlik için mean rank = 605,32, eğitim için mean rank = 601,43, başarı için mean rank = 581,97). Bu durum, sosyal ve kültürel etkinliklerin, kariyer hedeflerini destekleyen bir unsur olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında çeşitli kaynakların farklı etkiler yaratabildiğini, özellikle kişisel gelişim atölyeleri, profesyonel danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, eğitim ve sertifika programları, teknolojik araçlar ve yazılımlar, staj ve iş deneyimi fırsatlarının kariyer hedefleri üzerinde pozitif etkiler yarattığını ortaya koymaktadır.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\bar{x} \pm s_{\bar{x}}$	p
Ekonomik sıkıntılar						
Hayır	3,9909 ± 0,0414 (580,75)	0,207	3,8443 ± 0,03569 (571,71)	0,561	4,2779 ± 0,04629 (559,09)	0,699
Evet	3,9559 ± 0,02862 (555,10)		3,8242 ± 0,02437 (559,90)		4,288 ± 0,0339 (566,61)	
Kişisel sağlık sorunları						
Hayır	3,995 ± 0,02439 (573,24)	0,009	3,8461 ± 0,02084 (569,79)	0,101	4,3223 ± 0,02835 (577,02)	0,000
Evet	3,7652 ± 0,07995 (494,35)		3,7188 ± 0,06975 (520,38)		4 ± 0,09048 (465,84)	
Yeterli iş fırsatlarının olmaması						
Hayır	4,004 ± 0,04832 (584,78)	0,210	3,771 ± 0,0422 (532,98)	0,062	4,1783 ± 0,05909 (538,45)	0,107
Evet	3,9558 ± 0,02698 (556,93)		3,8517 ± 0,02285 (574,55)		4,3207 ± 0,03056 (572,69)	
Mesleki rekabet						
Hayır	3,8694 ± 0,04112 (526,47)	0,126	3,7241 ± 0,03418 (512,01)	0,000	4,1278 ± 0,04918 (516,28)	0,000
Evet	4,0267 ± 0,02834 (586,29)		3,8948 ± 0,02461 (594,88)		4,3777 ± 0,03185 (592,35)	

Akademik zorluklar						
Hayır	3,9391 ± 0,03277 (554,13)	0,268	3,7324 ± 0,02819 (517,46)	0,000	4,2754 ± 0,03627 (554,64)	0,271
Evet	4,0022 ± 0,0338 (575,64)		3,9478 ± 0,02788 (618,91)		4,2953 ± 0,04152 (575,05)	
Teknolojik değişimlere uyum sağlama						
Hayır	3,9647 ± 0,02602 (563,09)	0,833	3,8234 ± 0,02225 (561,19)	0,514	4,2993 ± 0,03004 (571,81)	0,058
Evet	3,9847 ± 0,0555 (568,56)		3,8703 ± 0,04744 (578,15)		4,2103 ± 0,0658 (524,72)	
Aile ve sosyal sorumluluklar						
Hayır	3,9841 ± 0,02735 (569,00)	0,417	3,8323 ± 0,02384 (565,59)	0,796	4,3204 ± 0,03218 (578,96)	0,011
Evet	3,9284 ± 0,04608 (551,67)		3,8285 ± 0,0378 (560,08)		4,1959 ± 0,05155 (527,08)	
Sosyal ve kültürel engeller						
Hayır	3,9824 ± 0,02729 (571,69)	0,163	3,8292 ± 0,02359 (564,43)	0,937	4,3051 ± 0,03129 (572,40)	0,111
Evet	3,9239 ± 0,04667 (540,29)		3,8374 ± 0,03861 (562,67)		4,221 ± 0,0561 (538,11)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 22. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorluklara Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.22., üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde karşılaşmayı bekledikleri zorluklara göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından puanlarını göstermektedir. Ekonomik sıkıntılar değişkeni incelendiğinde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p>0,05). Ekonomik sıkıntı yaşamayacağını belirten öğrenciler, liderlik hedeflerinde (mean rank = 580,75) biraz daha yüksek ortalamaya sahip olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Kişisel sağlık sorunları açısından, liderlik ve başarı hedefleri için anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p < 0,05). Sağlık sorunu yaşamayacağını belirten öğrencilerin liderlik hedefi puan ortalaması daha yüksek (mean rank = 573,24) olup, sağlık sorunları olan öğrencilerde bu ortalama daha düşüktür (mean rank = 494,35). Başarı hedeflerinde de benzer bir fark gözlenmiştir; sağlık sorunu olmayan öğrenciler daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 577,02), bu da kişisel sağlık durumunun başarı hedeflerine yönelik beklentiler üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Yeterli iş fırsatlarının olmaması değişkeni incelendiğinde, tüm hedefler açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). İş fırsatlarının yeterli olduğunu düşünen öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha düşük bir ortalamaya (mean rank = 532,98) sahipken, iş fırsatlarının yetersiz olduğunu düşünenlerin ortalaması daha yüksektir (mean rank = 574,55).

Mesleki rekabet açısından eğitim ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p < 0,001$). Mesleki rekabetle karşılaşacağını belirten öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 594,88). Bu, rekabetin özellikle eğitim hedeflerinde motive edici bir faktör olduğunu gösterebilir.

Akademik zorluklar açısından, eğitim hedeflerinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p< 0,001$). Akademik zorluklarla karşılaşacağını belirten öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 618,91).

Teknolojik değişimlere uyum sağlama değişkeni incelendiğinde, liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir ($p> 0,05$). Ancak, teknolojik değişimlerle uyum sağlayabileceğini düşünen öğrenciler, başarı hedeflerinde daha yüksek ortalamaya sahiptir (mean rank = 571,81).

Aile ve sosyal sorumluluklar değişkeninde başarı hedefleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p< 0,05$). Aile ve sosyal sorumlulukları olacağını düşünen öğrenciler, başarı hedeflerinde daha düşük ortalamaya sahiptir (mean rank = 527,08). Aile ve sosyal sorumlulukları olmayan öğrenciler, hedeflerine yönelik bu sınırlamayı yaşamayacakları için başarı hedeflerine çok daha kolay yönelebileceklerdir.

Sosyal ve kültürel engeller açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p> 0,05$). Sosyal ve kültürel engellerle karşılaşacağını düşünen öğrencilerin başarı hedeflerinde daha düşük ortalamaya (mean rank = 538,11) sahip olması, bu engellerin hedeflere yönelik bazı sınırlamalara neden olabileceğini düşündürmektedir. Bu bulgular, kariyer hedefleri yolunda karşılaşılan veya beklenen zorlukların, özellikle eğitim ve başarı hedefleri üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle mesleki rekabet, akademik zorluklar ve kişisel sağlık sorunlarının öğrencilerin hedeflerine yönelik beklentilerini şekillendirdiği gözlemlenmektedir. Öğrencilerin karşılaşmayı bekledikleri engellerin doğru bir şekilde analiz edilmesi ve bu engellere yönelik çözümler sunulması, kariyer

yolculuğunu daha anlamlı ve sürdürülebilir hale getirebilir. Bu zorlukların üstesinden gelmek, öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracak stratejileri geliştirebilmelerini sağlayacaktır.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Bağımsızlık ve özgürlük						
Hayır	3,9135 ± 0,04474 (532,49)	0,062	3,8199 ± 0,04093 (557,65)	0,706	4,2509 ± 0,05247 (541,57)	0,164
Evet	3,986 ± 0,02764 (574,37)		3,8349 ± 0,02317 (566,09)		4,2956 ± 0,03198 (571,38)	
Güvenlik ve istikrar						
Hayır	4,0019 ± 0,03388 (577,56)	0,194	3,7868 ± 0,03013 (545,45)	0,076	4,2827 ± 0,03948 (560,75)	0,745
Evet	3,939 ± 0,03273 (552,38)		3,8692 ± 0,02703 (579,89)		4,2861 ± 0,03789 (566,78)	
Topluma fayda ve yardımseverlik						
Hayır	3,8936 ± 0,03557 (534,08)	0,004	3,7119 ± 0,02893 (504,98)	0,000	4,2565 ± 0,03958 (550,90)	0,186
Evet	4,033 ± 0,03117 (590,09)		3,9352 ± 0,02738 (615,48)		4,309 ± 0,03779 (575,42)	
Prestij ve toplumsal statü						
Hayır	3,7718 ± 0,03883 (476,62)	0,000	3,7116 ± 0,03429 (507,81)	0,000	4,1575 ± 0,0464 (513,62)	0,000
Evet	4,0833 ± 0,02881 (615,32)		3,9014 ± 0,0245 (597,00)		4,3592 ± 0,03348 (593,59)	
Yenilikçilik ve yaratıcılık						
Hayır	3,8806 ± 0,0323 (522,84)	0,000	3,7526 ± 0,02686 (522,32)	0,000	4,2409 ± 0,03779 (543,98)	0,025
Evet	4,0621 ± 0,03401 (608,27)		3,9157 ± 0,02986 (608,83)		4,3315 ± 0,03953 (585,53)	
Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler						
Hayır	3,9603 ± 0,02899 (561,67)	0,733	3,7934 ± 0,02495 (546,14)	0.009	4,2797 ± 0,03382 (564,80)	0,902
Evet	3,9836 ± 0,0405 (568,67)		3,907 ± 0,03384 (599,82)		4,2942 ± 0,04644 (562,39)	

Liderlik ve etki						
Hayır	3,586 ± 0,03421 (394,73)	0,000	3,6814 ± 0,03062 (493,25)	0,000	4,1336 ± 0,0418 (493,65)	0,000
Evet	4,2504 ± 0,02743 (689,12)		3,9419 ± 0,02595 (616,29)		4,3961 ± 0,03554 (616,00)	
İş-aile dengesi						
Hayır	3,9928 ± 0,03503 (578,46)	0.155	3,8269 ± 0,02997 (564,23)	0,982	4,334 ± 0,03896 (586,40)	0,021
Evet	3,9457 ± 0,03179 (550,93)		3,8351 ± 0,0272 (563,79)		4,2399 ± 0,03827 (543,76)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 23. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerlere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.23., üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerlere göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından puanlarının farklılığına ilişkin bilgileri içermektedir. Kişisel değerler, bireylerin yaşam amaçlarını ve kariyer yolculuğunu şekillendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Bağımsızlık ve özgürlük değişkeni incelendiğinde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p> 0,05). Bağımsızlık ve özgürlüğü önemli bulmayan öğrencilerin liderlik hedefi puan ortalaması (mean rank = 532,49) daha düşük olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bağımsızlığı önemli bulan öğrenciler ise başarı hedeflerinde (mean rank = 571,38) biraz daha yüksek bir ortalamaya sahiptir.

Güvenlik ve istikrar değişkeni açısından, liderlik ve başarı hedefleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (p> 0,05). Güvenlik ve istikrarı önemli bulan öğrenciler eğitim hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 579,89), eğitimde istikrar, onların kariyer hedeflerini sağlam temellere oturtabileceği hissini verebilir. Bu da güvenlik hissinin eğitimle ilgili hedeflerde etkili bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Topluma fayda ve yardımseverlik değişkeninde liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar gözlenmiştir (p < 0,05). Topluma faydayı önemli bulan öğrencilerin liderlik hedefleri (mean rank = 590,09) ve eğitim hedefleri (mean rank =

615,48) daha yüksektir, bu da toplum yararına bir katkı yapma motivasyonunun liderlik ve eğitim alanındaki hedefleri güçlendirebileceğini düşündürmektedir.

Prestij ve toplumsal statü değişkeninde tüm hedefler açısından anlamlı farklılıklar vardır ($p < 0,05$). Prestiji önemli bulan öğrencilerin liderlik hedeflerinde (mean rank = 615,32) ve başarı hedeflerinde (mean rank = 593,59) daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu gözlenmiştir.

Yenilikçilik ve yaratıcılık açısından da tüm hedeflerde anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ($p < 0,05$). Yenilikçiliği önemli bulan öğrenciler liderlik (mean rank = 608,27), eğitim (mean rank = 608,83), ve başarı (mean rank = 585,53) hedeflerinde daha yüksek puan ortalamalarına sahiptirler, bu da yaratıcı ve yenilikçi değerlerin kariyer hedeflerini güçlendirdiğini gösterebilir.

Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler değişkeninde sadece eğitim hedefleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p< 0,05$). Çevresel sürdürülebilirliği ve etik değerleri önemli bulan öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptirler (mean rank = 599,82). Bu değerlerin özellikle eğitimle ilişkili kariyer hedeflerinde motive edici bir rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Liderlik ve etki değişkeninde tüm hedefler açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($p< 0,05$). Liderlik ve etkiyi önemli bulan öğrencilerin liderlik (mean rank = 689,12), eğitim (mean rank = 616,29) ve başarı (mean rank = 616,00) hedeflerinde daha yüksek ortalamalara sahip olması, liderlik değerlerinin kariyer hedeflerini belirlemede oldukça etkili olduğunu düşündürmektedir.

İş-aile dengesi açısından, liderlik ve eğitim hedefleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır ($p> 0,05$). Ancak, başarı hedeflerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p< 0,05$). İş-aile dengesini önemli bulmayan öğrenciler, başarı hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptir (mean rank = 586,40), bu da iş-aile dengesinin başarı hedeflerine yönelik beklentilerde bazı sınırlamalar getirebileceğini düşündürmektedir.

Bu bulgular, öğrencilerin kariyer hedeflerini şekillendirirken önem verdikleri kişisel değerlerin doğrudan etkilediğini ve prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık, liderlik ve etki gibi değerlere önem veren öğrencilerin kariyer hedeflerinde daha yüksek puanlara sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle liderlik ve etki, prestij

ve yenilikçilik gibi değerlerin hedef belirleme süreçlerinde daha fazla önemsendiği gözlemlenmektedir. Öğrencilerin kariyer stratejilerini şekillendirirken bu değerleri dikkate alması, yalnızca bireysel başarılarının değil, aynı zamanda toplumsal fayda odaklı kariyer planlarının da geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Kariyer hedeflerinin, kişisel değerleriyle uyumlu olması, öğrencilerin hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını daha tatmin edici bir şekilde geçirmelerini sağlayacaktır.

Değişkenler	**Liderlik Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Eğitim Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p	**Başarı Hedefleri** $\overline{x} \pm s_{\overline{x}}$	p
Teknik ve mesleki beceriler						
Hayır	3,9809 ± 0,04033 (568,47)	0,745	3,765 ± 0,03603 (535,93)	0,041	4,2442 ± 0,04986 (556,75)	0,581
Evet	3,9617 ± 0,02905 (561,78)		3,864 ± 0,02422 (577,94)		4,3046 ± 0,03257 (567,60)	
Yaratıcılık ve yenilikçilik						
Hayır	3,879 ± 0,03272 (520,23)	0,000	3,7711 ± 0,02785 (531,90)	0,000	4,2457 ± 0,03728 (538,47)	0,006
Evet	4,057 ± 0,03354 (607,69)		3,8912 ± 0,02895 (596,04)		4,3233 ± 0,03997 (589,49)	
Yönetim ve liderlik becerileri						
Hayır	3,6131 ± 0,03841 (408,67)	0,000	3,6639 ± 0,03432 (485,79)	0,000	4,116 ± 0,04601 (487,57)	0,006
Evet	4,1672 ± 0,02716 (651,13)		3,925 ± 0,02421 (607,87)		4,379 ± 0,0335 (606,87)	
Dijital ve teknolojik yetkinlik						
Hayır	3,949 ± 0,03283 (553,49)	0,278	3,7913 ± 0,02844 (543,13)	0,031	4,2451 ± 0,04031 (556,08)	0,392
Evet	3,9871 ± 0,03383 (574,59)		3,871 ± 0,02849 (584,83)		4,3239 ± 0,03691 (571,91)	
İletişim ve sosyal beceriler						
Hayır	3,8444 ± 0,04727 (518,23)	0,003	3,7165 ± 0,04099 (515,87)	0,002	4,1579 ± 0,05618 (526,90)	0,011
Evet	4,0182 ± 0,02683 (582,55)		3,8776 ± 0,02275 (583,51)		4,3358 ± 0,03079 (579,03)	
Takım çalışması ve iş birliği						
Hayır	3,9224 ± 0,03087 (540,42)	0,007	3,787 ± 0,02655 (538,78)	0,004	4,2814 ± 0,03536 (554,73)	0,266
Evet	4,0243 ± 0,03622 (593,04)		3,8856 ± 0,03074 (595,07)		4,2884 ± 0,04277 (575,41)	

Problem çözme ve analitik düşünme						
Hayır	3,8494 ± 0,03772 (502,90)	0.088	3,7378 ± 0,03356 (516,55)	0,000	4,1495 ± 0,05032 (520,01)	0,000
Evet	4,0303 ± 0,02976 (596,08)		3,8802 ± 0,02501 (588,91)		4,3554 ± 0,03197 (587,10)	
Zaman yönetimi ve organizasyon						
Hayır	3,891 ± 0,03818 (529,34)	0,005	3,7311 ± 0,03277 (515,55)	0,000	4,1922 ± 0,04424 (523,29)	0,000
Evet	4,0156 ± 0,02984 (585,38)		3,8929 ± 0,0253 (593,89)		4,3415 ± 0,03463 (589,12)	

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05).*

Tablo 5. 24. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Becerilere Göre Kariyer Hedefi Düzeyi Ortalama Puanı

Tablo 5.24. ‘de üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları becerilere göre liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından puanlarının farklılık durumlarını yansıtılmaktadır. Teknik ve mesleki beceriler açısından, liderlik ve başarı hedeflerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (p> 0,05), ancak eğitim hedeflerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (p< 0,05). Teknik becerileri geliştirmeyi planlamayan öğrencilerin eğitim hedefi puan ortalaması (mean rank = 535,93) düşüktür. Buna karşılık, bu beceriyi geliştirmeyi planlayan öğrencilerin eğitim hedefleri puan ortalaması (mean rank = 577,94) yüksektir, bu da teknik becerilerin özellikle eğitim hedeflerine katkı sağladığını göstermektedir.

Yaratıcılık ve yenilikçilik değişkeninde tüm hedeflerde anlamlı farklılıklar bulunmuştur (p<0,05). Bu beceriyi geliştirmeyi planlayan öğrenciler liderlik hedeflerinde (mean rank = 607,69), eğitim hedeflerinde (mean rank = 596,04), ve başarı hedeflerinde (mean rank = 589,49) daha yüksek puan ortalamalarına sahiptirler. Yaratıcılık ve yenilikçilik değişkeni öğrencilerin, hem kariyer hedeflerini belirlerken önemli olarak gördükleri kişisel değerler bakımından hem de kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları beceriler bakımından önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Yönetim ve liderlik becerileri değişkeninde liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır (p<0,05). Bu becerileri geliştirmeyi planlayan öğrencilerin liderlik hedefleri (mean rank = 651,13), eğitim hedefleri (mean rank = 607,87), ve başarı hedefleri (mean rank = 606,87) daha yüksek puan

ortalamalarına sahiptir. Bu durum yönetim becerileri değişkeninin kariyer hedeflerinde, hem etkili olan faktörler hem de geliştirmeyi planladıkları beceriler bakımından önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Dijital ve teknolojik yetkinlik açısından, liderlik ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılık bulunmazken, eğitim hedefleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p<0,05$). Bu beceriyi geliştirmeyi planlayan öğrencilerin eğitim hedefi puan ortalaması (mean rank = 584,83) daha yüksektir. Dijital yetkinliklerin eğitim hedeflerine yönelik bir etkisi olabileceğini düşündürmektedir. Teknolojik becerilere yatırım yapmak isteyecek öğrenciler; veri analitiği, yapay zekâ ve dijital pazarlama gibi alanlarda eğitim almayı düşünmüş olabilirler.

İletişim ve sosyal beceriler değişkeninde, liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). İletişim becerilerini geliştirmeyi planlayan öğrencilerin liderlik (mean rank = 582,55), eğitim (mean rank = 583,51), ve başarı hedefleri (mean rank = 579,03) puan ortalamaları yüksektir, bu da sosyal becerilerin kariyer hedeflerinde önemli olduğunu göstermektedir.

Takım çalışması ve iş birliği değişkeninde liderlik ve eğitim hedefleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). Takım çalışması becerilerini geliştirmeyi planlayan öğrencilerin liderlik hedeflerinde (mean rank = 593,04) ve eğitim hedeflerinde (mean rank = 595,07) daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları gözlenmiştir. Bu durum, takım çalışması becerilerinin liderlik ve eğitim hedeflerine katkı sağladığını göstermektedir.

Problem çözme ve analitik düşünme değişkeninde tüm hedeflerde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$). Problem çözme becerisini geliştirmeyi planlayan öğrencilerin liderlik (mean rank = 596,08), eğitim (mean rank = 588,91), ve başarı hedefleri (mean rank = 587,10) puan ortalamaları yüksektir, bu da bu becerilerin kariyer hedeflerini güçlendirdiğini göstermektedir.

Zaman yönetimi ve organizasyon değişkeninde liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($p<0,05$). Zaman yönetimi becerilerini geliştirmeyi planlayan öğrencilerin liderlik hedeflerinde (mean rank = 585,38), eğitim hedeflerinde (mean rank = 593,89), ve başarı hedeflerinde (mean rank = 589,12) daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgular, öğrencilerin kariyer

hedeflerine ulaşmak için hangi becerileri geliştirmeyi planladıklarının hedeflerine doğrudan etki ettiğini göstermektedir. Özellikle yaratıcılık, liderlik ve zaman yönetimi gibi becerilerin, liderlik ve başarı hedeflerinde daha belirleyici olduğu gözlemlenmektedir.

5.6. Kariyer Planlama ve Kariyer Hedefleri ile İlgili Değişkenlerin İlişkisi

Ki-kare bağımsızlık testi, kategorik değişkenler arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla kullanılan bir istatistiksel testtir. Bu test, iki kategorik değişkenin bağımsız olup olmadığını belirlemeye çalışır. Yani, bir değişkenin dağılımının diğerinden bağımsız olup olmadığını test eder. Eğer iki değişken arasında anlamlı bir ilişki varsa ki-kare testi sonucu düşük p-değeri gösterir. Bu bulgu, değişkenler arasında bağımsızlık olmadığını ve aralarında bir ilişki olduğunu gösterir.

Değişkenler		**Kariyer Planlaması**		**Toplam**	χ^2 (p)	**Cramer V**
		Evet	**Hayır**			
Cinsiyet	Kadın	565	204	769	0,000008 (p =0,998)	0,000008
	Erkek	263	95	358		
Doğup Büyüdüğünüz Yer	Köy	25	9	34	1,370 (p =0,713)	0,035
	Kasaba/Belde	18	6	24		
	Şehir/İlçe	233	74	307		
	Büyükşehir	552	210	762		
Hane Sayısı	≤4	541	180	721	2,516 (p =0,113)	0,047
	≥5	287	119	406		
Kardeş Sayısı	0	68	15	83	10,411 (p =0,034)	0,096
	1	289	111	400		
	2	248	71	319		
	3	130	60	190		
	≥4	92	42	134		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 25. Kariyer Planlama ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Tablo 5.25.'de kariyer planlaması ve çeşitli demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları özetlenmektedir. Burada, kariyer planlaması yapan ve yapmayan bireylerin çeşitli demografik özellikler açısından dağılımını ve bu dağılımlar arasındaki ilişkiler ifade edilmektedir. Cinsiyet değişkenine ilişkin yapılan değerlendirmelerde, kariyer planlaması yapan kadınların 565 kişi, yapmayan kadınların ise 204 kişi olduğu belirlenmiştir. Erkek öğrencilerin 263'ü kariyer planlaması yapmış, 95'i yapmamıştır. Kariyer planlaması yapma

durumu ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ki-kare bağımsızlık testi ve Cramer V katsayı değerleri ile araştırılmak istenmiştir ancak ki-kare testi varsayımları sağlanmadığından değerlere yer verilmemiştir.

Kariyer planlaması yapıp yapmama durumunun öğrencilerin doğup büyüdükleri yere göre değişip değişmediği bir başka ifade ile öğrencilerin doğup büyüdükleri yerin kariyer planlaması üzerinde bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Ki-kare test sonucuna göre (χ^2 = 1,370, p = 0,713), doğup büyüdükleri yer ve kariyer planlaması değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır (p>0,05). Cramer V değeri ise 0,035'tir, bu da çok zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Hane sayısı değişkenine ilişkin ki-kare testi sonuçları (χ^2 = 2,516, p = 0,113), kariyer planlaması durumu ile aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir (p>0,05). Cramer V değeri ise 0,047'dir, bu değer değişkenler arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, hane sayısının kariyer planlaması üzerinde önemli bir etkisi bulunmamaktadır.

Kardeş sayısı değişkenine ilişkin ki-kare testi sonuçları (χ^2 = 10,411, p = 0,034), kariyer planlaması durumu ile aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (p<0,05). Cramer V değeri ise 0,096 şeklinde elde edilmesi değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bulgular, kardeş sayısının kariyer planlaması üzerinde bir etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir.

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Ailenizin aylık gelir düzeyi nedir?	10000-30000 TL	261	106	367	6,961 (p =0,073)	0,079
	30000-50000 TL	313	125	438		
	50000-70000 TL	153	43	196		
	70000 TL ve Üzeri	101	25	126		
Babanızın eğitim durumu nedir?	Okuryazar Değil	6	1	7	3,246 (p =0,662)	0,054
	Okuryazar/İlkokul/Ortaokul	242	94	336		
	Lise	305	103	408		
	Ön Lisans	40	18	58		
	Lisans	197	74	271		
	Lisansüstü	38	9	47		
Annenizin eğitim durumu nedir?	Okuryazar Değil	18	7	25	1,282 (p =0,937)	0,034
	Okuryazar/İlkokul/Ortaokul	347	131	478		
	Lise	288	102	390		
	Ön Lisans	30	13	43		
	Lisans	126	41	167		
	Lisansüstü	19	5	24		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05*

Tablo 5. 26. Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Ekonomik Profili ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.26.'da üniversite öğrencilerinin aile ve ekonomik profilleri ile kariyer planlama durumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçlarını özetlemektedir. Bu bağlamda, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile ailelerinin aylık gelir düzeyi, babalarının eğitim durumu ve annelerinin eğitim durumu arasındaki ilişkileri araştırılmıştır. Ailelerin aylık gelir düzeyi ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 6,961, p = 0,073), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,079 olması değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre, ailelerin aylık gelir düzeyinin kariyer planlaması üzerinde belirgin bir etkisi bulunmamaktadır.

Babaların eğitim durumu ile kariyer planlaması arasında ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 3,246, p = 0,662), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,054 olması değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 1,282, p = 0,937) ,annelerin eğitim durumu ile kariyer planlaması değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,034 olması değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Annenizin mesleği nedir?	Kamu Personeli	82	27	109	10,839 (p =0,093)	0,098
	Emekli	71	16	87		
	Ev Hanımı	497	197	694		
	Özel Sektör Çalışanı	112	28	140		
	Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	35	12	47		
	Çalışmıyor/İşsiz	19	12	31		
	Diğer	12	7	19		
Babanızın mesleği nedir?	Kamu Personeli	135	68	203	9,962 (p =0,076)	0,094
	Emekli	241	76	317		
	Özel Sektör Çalışanı	141	51	192		
	Serbest Meslek/Esnaf/İşletme Sahibi	253	84	337		
	Çalışmıyor/İşsiz	7	6	13		
	Diğer	51	14	65		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 27. Üniversite Öğrencilerinin Aile Çalışma Durumları ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.27.'de üniversite öğrencilerinin anne ve babalarının meslekleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları özetlenmektedir. Bu bağlamda, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile anne ve babalarının meslekleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Annelerin mesleği ile kariyer planlaması arasında ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 10,839, p = 0,093), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Babaların mesleği ile kariyer planlaması arasında ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 9,962, p = 0,076) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değerlerine göre her iki değişken ile kariyer planlaması arasında zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular; anne ve babaların mesleklerinin, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama süreçlerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Mezun Olunan Lise Türü	Genel Lise	59	20	79	13,126 (p =0,108)	0,108
	Meslek Lisesi	46	15	61		
	Anadolu Lisesi	501	184	685		
	Fen Lisesi	19	8	27		
	Teknik Lisesi	13	1	14		
	İmam Hatip Lisesi	28	20	48		
	Güzel Sanatlar Lisesi	1	1	2		
	Spor Lisesi	0	1	1		
	Özel Lise	161	49	210		
Yabancı Dil Seviyesi	Düşük	224	107	331	9,250 (p =0,010)	0,091
	Orta	461	154	615		
	İyi	143	38	181		
Öğrenim gördüğünüz okulu seçmenizde kim etkili oldu?	Kendi Tercihim	616	198	814	8,193 (p =0,042)	0,085
	Ailem	143	64	207		
	Arkadaşlarım	16	7	23		
	Öğretmenim	53	30	83		
Öğrenim gördüğünüz bölümü seçmenizde kim etkili oldu?	Kendi Tercihim	591	198	789	5,778 (p =0,123)	0,072
	Ailem	163	62	225		
	Arkadaşlarım	15	5	20		
	Öğretmenim	59	34	93		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 28. Üniversite Öğrencilerinin Eğitim Geçmişi ve Tercih Dinamikleri ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.28.'de üniversite öğrencilerinin eğitim geçmişi ve tercih dinamikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları özetlenmektedir. Buna göre, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile mezun oldukları lise türü, yabancı dil seviyesi, okul ve bölüm seçimlerinde etkili olan faktörler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Mezun olunan lise türü ile kariyer planlaması değişkenleri arasında ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 13,126, p = 0,108), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,108 olması değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Yabancı dil seviyesi ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 9,250, p = 0,010), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir

(p<0,05). Cramer V değerinin 0,091 olması değişkenler arasında zayıf bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir.

Okul seçiminde etkili olan faktörler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 8,193, p = 0,042), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Cramer V değeri 0,085 olarak hesaplanmıştır ve zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bölüm seçiminde etkili olan faktörler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 5,778, p = 0,123), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Elde edilen bulgular, öğrencilerin yabancı dil seviyesinin ve okul seçiminde etkili olan faktörlerin kariyer planlama süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Değişkenler		**Kariyer Planlaması**		**Toplam**	χ^2	**Cramer V**
		Evet	**Hayır**			
Öğrenim gördüğünüz bölüm	**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**	85	30	115	9,811 (p =0,548)	0,093
	Ekonometri	39	14	53		
	İktisat	132	38	170		
	İşletme İngilizce	52	26	78		
	İşletme Türkçe	80	26	106		
	Maliye	76	35	111		
	Sağlık Yönetimi	92	38	130		
	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	77	19	96		
	Uluslararası İlişkiler İngilizce	39	15	54		
	Uluslararası İlişkiler Türkçe	63	28	91		
	Uluslararası Ticaret ve Finansman	86	26	112		
	Yönetim ve Bilişim Sistemleri	7	4	11		
Kaçıncı sınıfta öğrenim görüyorsunuz?	**1**	382	168	550	10,857 (p =0,013)	0,098
	2	79	30	109		
	3	97	30	127		
	4	270	71	341		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 29. Üniversite Öğrencilerinin Öğrenim Bilgileri ile Kariyer Planlama İlişkisi

Üniversite öğrencilerinin öğrenim bilgileri ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları Tablo 5.29.'da özetlenmektedir.

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile öğrenim gördükleri bölüm ve sınıf arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Öğrenim görülen bölüm ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 9,811, p = 0,548), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,093 olarak hesaplanmıştır ve bu değer öğrenim görülen bölüm ile kariyer planlaması arasında zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Öğrenim görülen sınıf ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 10,857, p = 0,013), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Bu bağlamda, öğrencilerin hangi sınıfta öğrenim gördüklerinin kariyer planlaması üzerinde belirgin bir etkisi olduğu yorumu yapılabilmektedir. Analiz sonuçları, öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıfların kariyer planlama süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Değişkenler		**Kariyer Planlaması**		**Toplam**	χ^2	**Cramer V**
		Evet	**Hayır**			
Ders saatlerinden geriye kalan zamanınızda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?	Evet	140	35	175	4,533 (p =0,033)	0,063
	Hayır	688	264	952		
Mezuniyet sonrası hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz?	Kamu Sektörü	430	133	563	19,276 (p =0,000)	0,131
	Özel Sektör	245	85	330		
	Serbest	28	23	51		
	Kendi İşimi Kurmak İstiyorum	112	45	157		
	Diğer	13	13	26		
Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?	Evet	361	80	441	29,961 (p =0,000)	0,163
	Hayır	201	78	279		
	Kararsızım	266	141	407		
Herhangi bir sosyal, sanatsal, kültürel vb, etkinliğe katıldınız mı/katılıyor musunuz?	Evet	619	171	790	32,345 (p =0,000)	0,169
	Hayır	209	128	337		
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı üniversiteyi tercih eder miydiniz?	Evet	277	69	346	12,313 (p =0,002)	0,105
	Hayır	315	122	437		
	Kararsızım	236	108	344		
Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı bölümü tercih eder miydiniz?	Evet	447	97	544	41,139 (p =0.000)	0,191
	Hayır	199	101	300		
	Kararsızım	182	101	283		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 30. Kariyer Hedefleri ile İlgili Çeşitli Değişkenler ile Kariyer Planlama İlişkisi

Kariyer hedefleri ile ilgili çeşitli değişkenler ve kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları Tablo 5.30.'da yer almaktadır.

Burada öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile ders saatlerinden arta kalan zamanlarında çalışıp çalışmadıkları, mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör, akademik kariyer düşünceleri, sosyal etkinliklere katılım, üniversite ve bölüm tercihleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Ders saatlerinden geriye kalan zamanlarda çalışıp çalışmama durumu ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 4,533, p = 0,033), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Mezuniyet sonrası çalışmak istenen sektör ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 19,276, p = 0,000) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Mezuniyet sonrası akademik kariyer düşünceleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 29,961, p = 0,000), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Sosyal, sanatsal, kültürel etkinliklere katılım ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 32,345, p = 0,000), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Aynı üniversiteyi tekrar tercih etme düşüncesi ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 12,313, p = 0,002 istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Aynı bölümü tekrar tercih etme düşüncesi ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 41,139, p = 0,000), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Tablo 5.30.'da yer alan faktörlerin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde önemli bir rol oynadığını belirlenmiştir.

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Aile ve Sosyal Çevre Beklentileri	Hayır	455	160	615	0.184 (p=0,668)	0,013
	Evet	373	139	512		
Akademik Başarı ve Yetenekler	Hayır	306	117	423	0.443 (p=0,506)	0,020
	Evet	522	182	704		
Maddi Kazanç Beklentisi	Hayır	122	27	149	6.230 (p=0,013)	0,074
	Evet	706	272	978		
İş Güvenliği ve İstikrar	Hayır	543	201	744	0,265 (p=0,607)	0,015
	Evet	285	98	383		
Kişisel İlgi ve İstekler	Hayır	114	62	176	8,093 (p=0,004)	0,085
	Evet	714	237	951		
Yaratıcılık ve Yenilikçilik Fırsatları	Hayır	483	196	679	4,779 (p=0,029)	0,065
	Evet	345	103	448		
Toplumsal ve Çevresel Sorumluluk	Hayır	603	236	839	4,302 (p=0,038)	0,062
	Evet	225	63	288		
Liderlik ve Yönetim Becerileri	Hayır	319	144	463	8,423 (p=0,004)	0,086
	Evet	509	155	664		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 31. Kariyer Hedeflerini Belirleyen Faktörler ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.31.'de kariyer hedeflerini belirleyen faktörler ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları yer almaktadır. Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile aile ve sosyal çevre beklentileri, akademik başarı ve yetenekler, maddi kazanç beklentisi, iş güvenliği ve istikrar, kişisel ilgi ve istekler, yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları, toplumsal ve çevresel sorumluluk, liderlik ve yönetim becerileri arasındaki ilişkiler analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Aile ve sosyal çevre beklentileri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 0,184, p = 0,668), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Aile ve sosyal çevre beklentileri ile kariyer planlaması arasında Cramer V değeri 0,013 olarak hesaplanmıştır ve çok zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu sonuçlara göre, aile ve sosyal çevre beklentilerinin kariyer planlaması değişkeni üzerinde belirgin bir etkisi yoktur.

Akademik başarı ve yetenekler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testine göre (χ^2 = 0,443, p = 0,506), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Maddi kazanç beklentisi ile kariyer planlaması arasındaki

ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 6,230, p = 0,013), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

İş güvenliği ve istikrar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,265, p = 0,607), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0.05). Kişisel ilgi ve istekler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 8,093, p = 0,004), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 4,779, p = 0,029), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Toplumsal ve çevresel sorumluluk ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 4,302, p = 0,038), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Liderlik ve yönetim becerileri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 8,423, p = 0,004), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Elde edilen bulgular Tablo 5.31.'de yer alan faktörlerin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Finansal destek ve burslar	Hayır	429	166	595	1,211 (p=0,271)	0,033
	Evet	399	133	532		
Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler	Hayır	500	188	688	0,573 (p=0,449)	0,023
	Evet	328	111	439		
Profesyonel danışmanlık	Hayır	603	224	827	0,491 (p=0,483)	0,021
	Evet	225	75	300		
Psikolojik danışmanlık ve rehberlik	Hayır	675	240	915	0,226 (p=0,623)	0,014
	Evet	153	59	212		
Eğitim ve sertifika programları	Hayır	235	94	329	0,993 (p=0,319)	0,030
	Evet	593	205	798		
Teknolojik araçlar ve yazılımlar	Hayır	422	156	578	0,128 (p=0,720)	0,011
	Evet	406	143	549		
Staj ve iş deneyimi fırsatları	Hayır	177	67	244	0,138 (p=0,711)	0,011
	Evet	651	232	883		
Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim	Hayır	400	166	566	4,567 (p=0,033)	0,064
	Evet	428	133	561		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 32. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak İçin Faydalandıkları Kaynaklar ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.32. üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları kaynaklar ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçlarını özetlemektedir. Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile finansal destek ve burslar, kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler, profesyonel danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, eğitim ve sertifika programları, teknolojik araçlar ve yazılımlar, staj ve iş deneyimi fırsatları, sosyal ve kültürel etkinliklere erişim arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Finansal destek ve burslar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 1,211, p = 0,271), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,033'tür, bu değer bahsi geçen değişkenler arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 0,573, p = 0,449), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Profesyonel danışmanlık ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testine göre (χ^2= 0,491, p = 0,483), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Psikolojik danışmanlık ve rehberlik

ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,226, p = 0,623) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Eğitim ve sertifika programları ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,993, p = 0,319), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Teknolojik araçlar ve yazılımlar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,128, p = 0,720) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Staj ve iş deneyimi fırsatları ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,138, p = 0,711), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 4,567, p = 0,033), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Değişkenler		**Kariyer Planlaması**		**Toplam**	χ^2	**Cramer V**
		Evet	**Hayır**			
Ekonomik sıkıntılar	Hayır	311	80	391	11,318 (p=0,000)	0,100
	Evet	517	219	736		
Kişisel sağlık sorunları	Hayır	736	259	995	1,092 (p=0,296)	0,031
	Evet	92	40	132		
Yeterli iş fırsatlarının olmaması	Hayır	232	54	286	11,506 (p=0,000)	0,101
	Evet	596	245	841		
Mesleki rekabet	Hayır	291	129	420	6,012 (p=0,014)	0,073
	Evet	537	170	707		
Akademik zorluklar	Hayır	447	163	610	0,025 (p=0,875)	0,005
	Evet	381	136	517		
Teknolojik değişimlere uyum sağlama	Hayır	696	244	940	0,955 (p=0,328)	0,029
	Evet	132	55	187		
Aile ve sosyal sorumluluklar	Hayır	600	202	802	2,576 (p=0,109)	0,048
	Evet	228	97	325		
Sosyal ve kültürel engeller	Hayır	634	217	851	1,896 (p=0,169)	0,041
	Evet	194	82	276		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 33. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşma Süreçlerinde Karşılaşmayı Bekledikleri Zorluklar ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.33.'te üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde karşılaşmayı bekledikleri zorluklar ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları özetlenmektedir. Tablo, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile ekonomik sıkıntılar, kişisel sağlık sorunları, yeterli iş

fırsatlarının olmaması, mesleki rekabet, akademik zorluklar, teknolojik değişimlere uyum sağlama, aile ve sosyal sorumluluklar, sosyal ve kültürel engeller arasındaki ilişkileri göstermektedir. Ekonomik sıkıntılar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 11,318, p = 0,000), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Cramer V değeri 0,100'dür, bu da zayıf bir ilişki olduğunu gösterir. Bu sonuçlara göre, ekonomik sıkıntıların kariyer planlaması üzerinde belirgin bir etkisi vardır.

Kişisel sağlık sorunları ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 1,092, p = 0,296), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Cramer V değeri 0,031'dir, değişkenler arasında çok zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yeterli iş fırsatlarının olmaması ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 11,506, p = 0,000), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Mesleki rekabet ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2 = 6,012, p = 0,014), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Akademik zorluklar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 0,025, p = 0,875), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Teknolojik değişimlere uyum sağlama ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,955, p = 0,328), p istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Aile ve sosyal sorumluluklar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucuna göre (χ^2= 2,576, p = 0,109), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Sosyal ve kültürel engeller ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 1,896, p = 0,169), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Değişkenler		Kariyer Planlaması		Toplam	χ^2	Cramer V
		Evet	Hayır			
Bağımsızlık ve özgürlük	Hayır	196	83	279	1,971 (p=0,160)	0,042
	Evet	632	216	848		
Güvenlik ve istikrar	Hayır	383	137	520	0,017 (p=0,897)	0,004
	Evet	445	162	607		
Topluma fayda ve yardımseverlik	Hayır	366	159	525	7,110 (p=0,008)	0,079
	Evet	462	140	602		
Prestij ve toplumsal statü	Hayır	290	127	417	5,232 (p=0,022)	0,068
	Evet	538	172	710		
Yenilikçilik ve yaratıcılık	Hayır	407	177	584	8,476 (p=0,003)	0,089
	Evet	421	122	543		
Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler	Hayır	542	210	752	2,256 (p=0,133)	0,045
	Evet	286	89	375		
Liderlik ve etki	Hayır	331	148	479	8,151 (p=0,004)	0,085
	Evet	497	151	648		
İş-aile dengesi	Hayır	400	135	535	0,879 (p=0,348)	0,028
	Evet	428	164	592		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 34. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerini Belirleme Süreçlerinde Önemli Gördükleri Kişisel Değerler ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.34.'te üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerler ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları yer almaktadır. Bu çerçevede, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile bağımsızlık ve özgürlük, güvenlik ve istikrar, topluma fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık, çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler, liderlik ve etki, iş-aile dengesi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bağımsızlık ve özgürlük ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 1,971, p = 0,160), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Güvenlik ve istikrar ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,017, p = 0,897), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Topluma fayda ve yardımseverlik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 7,110, p = 0,008), p istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Prestij ve toplumsal statü ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 5,232, p = 0,022), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05). Yenilikçilik ve yaratıcılık ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi

inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 8,476, p = 0,003), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 2,256, p = 0,133), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Liderlik ve etki ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 8,151, p = 0,004), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,05). İş ve aile dengesi ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,879 p = 0,348), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (p>0,05).

Değişkenler		**Kariyer Planlaması**		**Toplam**	χ^2	**Cramer V**
		Evet	**Hayır**			
Teknik ve mesleki beceriler	Hayır	280	94	374	0,560 (p=0,454)	0,022
	Evet	548	205	753		
Yaratıcılık ve yenilikçilik	Hayır	410	153	563	0,240 (p=0,624)	0,015
	Evet	418	146	564		
Yönetim ve liderlik becerileri	Hayır	281	124	405	5,417 (p=0,020)	0,069
	Evet	547	175	722		
Dijital ve teknolojik yetkinlik	Hayır	418	145	563	0,347 (p=0,556)	0,018
	Evet	410	154	564		
İletişim ve sosyal beceriler	Hayır	227	98	325	3,076 (p=0,079)	0,052
	Evet	601	201	802		
Takım çalışması ve iş birliği	Hayır	456	166	622	0,018 (p=0,894)	0,004
	Evet	372	133	505		
Problem çözme ve analitik düşünme	Hayır	278	110	388	1,005 (p=0,316)	0,030
	Evet	550	189	739		
Zaman yönetimi ve organizasyon	Hayır	310	120	430	0,676 (p=0,411)	0,024
	Evet	518	179	697		

*** 0,01 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,01), *0,05 düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı (p<0,05)*

Tablo 5. 35. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerine Ulaşmak için Geliştirmeyi Planladıkları Beceriler ile Kariyer Planlama İlişkisi

Tablo 5.35.'te üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları beceriler ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan ki-kare analiz sonuçları yer almaktadır. Buna göre, öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile teknik ve mesleki beceriler, yaratıcılık ve yenilikçilik, yönetim ve liderlik becerileri, dijital ve teknolojik yetkinlik, iletişim ve sosyal beceriler, takım çalışması ve iş birliği, problem çözme ve analitik düşünme, zaman yönetimi ve organizasyon becerileri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Teknik ve mesleki beceriler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi

sonucunda (χ^2= 0,560, p = 0,454), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Yaratıcılık ve yenilikçilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2 = 0,240, p = 0,624), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Yönetim ve liderlik becerileri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 5,417, p = 0,020), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (p<0,05).

Dijital ve teknolojik yetkinlik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,347, p = 0,556), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). İletişim ve sosyal beceriler ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 3,076, p = 0,079), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Takım çalışması ve iş birliği ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,018, p = 0,894), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Problem çözme ve analitik düşünme ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 1,005, p = 0,316), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0.05).

Zaman yönetimi ve organizasyon ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi inceleyen ki-kare testi sonucunda (χ^2= 0,676, p = 0,411), istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05). Sonuçlar, bu becerilerin kariyer planlama süreçlerinde kısmi etkileri olduğunu göstermektedir.

6. SONUÇ

Bireylerin eğitim hayatlarının önemli dönüm noktalarından biri olan lise ve üniversite yıllarında gelecek planları ve meslek seçimleri konusunda kritik kararlar aldıkları bilinmektedir. Bu sürecin, özellikle üniversite hayatı ile birlikte daha belirgin hale geldiği, bireylerin mesleki kimliklerini şekillendirmeye başladıkları ve kariyer yollarını belirlemeye yönelik somut adımları ortaya koymaları sebebiyle önemli bir evreyi temsil ettiği kabul edilmektedir. Meslek seçimi, bireyin kendisine uygun bir kariyer yolunu tanımlaması, bu doğrultuda hedefler belirlemesi ve ilerlemesi gereken stratejik karar alma süreçlerini kapsamaktadır. Akılcı ve bilinçli meslek seçimlerinin, bireylerin iş ve aile yaşamını kapsayacak şekilde genel yaşam kalitesi üzerinde uzun vadeli olumlu etkilere sebep olabileceği öngörülebilmektedir. Bu bağlamda, gerçekleştirilmesi planlanan araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin şekillenmesinde etkili olabilecek çeşitli demografik faktörlerin ayrıntılı ve çok boyutlu bir şekilde incelenmesini hedeflemektedir. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin kariyer hedefleri arasındaki istatistiksel farklılıklar, bu farklılıkların demografik değişkenlerle ilişkileri ve kariyer planlaması ile hedef belirleme süreçleri arasındaki potansiyel bağlantıların değerlendirilmesi araştırma kapsamında yer almaktadır.

Bireylerin lise yıllarından başlamak üzere özellikle üniversite eğitimine adım attıkları dönemde gelecekleri ile ilgili kararlar almaya başladıkları gözlenmektedir. Bu kararlardan en önemlisi meslek seçimi kararıdır. Meslek seçimi kararı veren bireyin kendisine kariyeriyle ilgili bir yol çizmesi ve bu yönde hedefler belirlemesi gereklidir. Gerçekçi ve doğru bir kariyer tercihi yapmak ve ulaşılabilir hedefler belirlemek bireylerin gelecekteki iş yaşamları yanında aile yaşamları da dâhil olmak üzere tüm yaşamlarını etkileyebilecek önemli bir süreçtir. İş yaşamı yanında tüm toplum kesimlerinde söz konusu olan geleneksel ve cinsiyetçi bakış açıları kadınlar ve erkekler için farklı sonuçlar doğurmakta ve kadınların toplumda olduğu kadar iş yaşamında da geri plana itilmelerine sebep olabilmektedir. Bu nedenle, kadınların iş yaşamına girmelerini, meslek sahibi olmalarını, örgütsel hiyerarşide yükselmelerini ve kariyer yapmalarını engelleyen nedenlerin anlaşılması ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilecek faktörlerin belirlenmesi, iş yaşamına olduğu kadar toplumsal yaşama da daha kolay uyum sağlamalarını sağlayacaktır. Mesleğinde ve iş yaşamında hedeflerine ulaşabilmiş ve tatmin sağlamış bir kadının aile çevresi,

içerisinde yaşadığı toplum ve çalıştığı örgüt için daha etkili ve verimli olması sağlanabilecektir.

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde farklılaşmalara neden olabilecek çok sayıda demografik değişken ele alınmış ve bu değişkenler bakımından öğrencilerin kariyer hedeflerinde farklılık olup olmadığı ve kariyer planlama ile kariyer hedefi belirleme arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan 1127 öğrenci üzerinde araştırma yapılmış ve öğrencilerin kariyer hedeflerinde farklılıklara neden olabilecek tüm muhtemel bireysel faktörlerin belirlenmesi yoluyla literatüre önemli katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleri ve kariyer planlaması yapıp yapmama durumları incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Araştırmaya katılan öğrencilerin çok büyük kısmının (%84,5) ders saatlerinden arta kalan zamanlarda herhangi bir işte çalışmadıkları ve ağırlıklı olarak derslerine odaklandıkları görülmüştür. Hangi sektörde çalışmak istedikleri sorulan katılımcıların yarısının güvenli ve sürekli bir işte çalışma amacı doğrultusunda kamuda kariyer yapmayı hedefledikleri, %29,3'lük kısmının ise kendi yapmak istediği işi kurmayı hedefledikleri görülmektedir. Mezuniyet sonrası akademik kariyer hedeflerinin olup olmadığı sorulan öğrencilerin %39,1'lik kısmının akademik kariyer yapmayı hedefledikleri, %36,1'lik kısmının ise bu konuda kararsız oldukları gözlenmiştir. Öğrencilerin büyük kısmının (%70,1) sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katıldıkları ve kendilerini geliştirmeye önem verdikleri gözlenmiştir. Kariyer hedeflerine yönelik olarak bir planlama yapıp yapmadıkları sorulan öğrencilerin çok büyük kısmı (%73,5) kariyer planlaması yaptıklarını ifade etmişlerdir. Bu oran öğrencilerin kariyer hedefleri konusunda bilinç sahibi olduklarını ve planlı hareket ettiklerini göstermektedir. Kariyer planlaması, bireylerin ilgi alanlarını, becerilerini ve değerlerini belirleyerek bir kariyer tercihi yapmaları ve bu yönde eyleme geçmeleri sürecidir. Üniversite eğitimi ise kariyer planlaması sürecinin ilk ve önemli aşamalarından birisidir. Kariyer planlamasına önem veren ve bu yönde aktif ve bilinçli biçimde eyleme geçen öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmaları kolaylaşacaktır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlerken etkili olan faktörleri belirlemek amacıyla yapılan inceleme sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemede aile ve sosyal çevreden (%45,4) etkilendikleri, toplumsal ve çevresel sorumluluğa önem verdikleri (%25,6) gözlenmiştir. Bireyler, kariyer hedeflerini belirlerken öncelikle doğup büyüdükleri aileden etkilenmektedirler. Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemede etkisi olan kişisel (psikolojik) faktörler arasında ise akademik başarı ve yetenekler (%62,5), maddi kazanç beklentisi (%86,8), iş güvenliği ve istikrar (%34), kişisel ilgi ve istekler (%84,4), yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları (%39,8) ve liderlik ve yönetim becerileri (%58,9) sayılabilir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları kaynakların dağılımı incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin ağırlıklı olarak staj yapmayı ve iş deneyimi edinmeyi (%78,6) amaçladıkları ve kendilerini geliştirmek için eğitim ve sertifika programlarından faydalandıkları (%71,1) görülmüştür. Staj ve iş deneyimi fırsatları, öğrencilerin pratik bilgi ve tecrübe kazanmalarında ve iş dünyasına hazırlanmalarında önemli rol oynamaktadır. Öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için staj yaparak iş deneyimi kazanmayı ve eğitim ve sertifika programlarına katılmayı bilgi ve becerilerini artırmanın önemli vasıtaları olarak gördükleri belirlenmiştir. Sosyal ve kültürel etkinliklere katılma (%50), teknolojik araçlardan ve yazılımlardan faydalanma (%48,9) ve finansal destek ve burslardan yararlanma (%47,4) da kariyer hedeflerine ulaşmada öğrencilerin faydalandıkları önemli kaynaklar arasındadır. Maddi yükümlülüklerin hafifletilmesinde ve eğitim olanaklarının artırılmasında kritik bir rol oynayan finansal destek ve bursların, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında önemli bir kaynak olduğu görülmektedir. Öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmada faydalandıkları diğer kaynaklar ise kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlere katılmak (%39,1), profesyonel danışmanlık hizmeti almak (%26,7), psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti almaktır (%18,9).

Henüz kariyerinin başında olan, diğer bir ifadeyle üniversite eğitimi alan bireyler için kariyer geleceğini doğru planlamak da önemlidir. Çünkü bu dönem bireylerin bilgi düzeylerini, beceri ve ilgilerini fark ettikleri ve yön verdikleri bir dönemdir. Gerekli

eğitimleri almak, kurslara ve seminerlere katılmak, kısmi süreli bile olsa bir işte çalışmak ya da staj yapmak, alanında uzman, mesleğinde deneyim sahibi kişilerle konuşarak bilgi almak bireylerin kariyer hedeflerini daha doğru biçimde belirlemelerini ve başarıya ulaşmalarını sağlayabilmektedir. Bu süreçler, bilgi, beceri ve isteklerinin kariyer hedefleriyle uyumlu olup olmadığını belirlemelerini de kolaylaştırmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşmayı bekledikleri zorlukların dağılımı incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde karşılaşmayı bekledikleri en önemli zorluk yeterli iş fırsatlarının olmamasıdır (%75). Ekonomik sıkıntıların (%65,7) ve mesleki rekabetin de (%63,1) kariyer hedeflerine ulaşmayı engelleyici önemli faktörler oldukları belirlenmiştir. Kariyer hedeflerine ulaşmayı engelleyebilecek diğer önemli zorluklar ise sırasıyla akademik zorluklar (%46,1), aile ve sosyal sorumluluklar (%29), sosyal ve kültürel engeller (%24,6), teknolojik değişimler (%16,7) ve kişisel sağlık sorunları (%11,8) olarak ön plana çıkmaktadır. Elde edilen bulgular; üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşırken karşılaşmayı bekledikleri çeşitli zorlukları ve bu zorlukların önem sırasının bireysel farklılıklara göre değişebileceğini göstermektedir. Yeterli iş fırsatlarının olmaması ve ekonomik sıkıntılar en sık karşılaşılması beklenen zorluklar olarak öne çıkarken, kişisel sağlık sorunları ve teknolojik değişimlere uyum sağlama nispeten daha düşük değerli engeller olarak ifade edilmiştir.

Ekonomik faktörler öğrencilerin kariyer seçimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Ekonomik durum birçok insanın eğitim yaşamında hangi kariyer seçeneğine yöneleceğini etkilemesi yanında seçilecek mesleğin ekonomik getirisi de kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Ekonomik durumu iyi olan bireylerin kariyer tercihlerine uygun mesleğe yönelik eğitim almaları daha kolaydır. Ayrıca yaşanılan coğrafya ya da ülkenin ekonomik durumu ve işe yerleştirme oranları, bireylerin kariyer planlarını etkileyebilmekte ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyebilmektedir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretim sektöründe makineleşme ve otomasyonun insan gücünün yerini alması istihdam oranlarında azalmaya yol açmaktadır. Bu nedenle bireyler, yeterli istihdam imkânı sunmayan alanlarda meslek sahibi olmaktan vazgeçmekte ve kariyer hedeflerini bu durumu dikkate alarak belirlemektedirler.

Öğrencilerin sosyal geçmişi, ailenin ekonomik durumu, aile üyeleri arasındaki ilişkiler, yaşanan sosyal çevre ve kültürel yapı kariyer seçimine etki eden önemli faktörlerdendir. Öğrencilerin yakın çevresi, arkadaşları ve öğretmenleri de kariyer seçiminde bireyi etkileyebilmektedirler. Bireylerin içinde doğup büyüdükleri ve kültürünü yaşadıkları sosyal çevre onları her konuda etkilemektedir. Çocukluk yıllarında hayranlık duyulan veya etkilenilen kişilerin kariyerlerini örnek aldıkları ve o alanda kariyer yapmayı hedefledikleri görülebilmektedir. Kültür, bireylerin meslek seçimlerini etkileyen diğer bir faktördür. Popüler kültür olarak adlandırılan günümüz kültür yapısı bireylerin daha benmerkezci olmalarına neden olmaktadır. Popüler kültürü yaşayan bireylerin bencillik ve diğer toplum üyelerinin önüne geçme gibi davranışlar sergiledikleri gözlenmektedir. Dolayısıyla bireyler hangi mesleklerin daha fazla değer gördüğünü ve kendilerine itibar kazandıracağını düşünerek meslek seçimine yönelebilmektedirler.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerlerin dağılımı incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kendilerine bağımsızlık ve özgürlük (%75,4) sağlayan, prestij ve toplumsal statü elde etmelerine imkân veren (%63,1), liderlik ve etki gücü veren (%57,6), güvenlik ve istikrar sunan (%54), topluma fayda ve yardımseverlik sağlayan (%53,5), iş-aile dengesini bozmayacak (%52,6), yenilikçilik ve yaratıcılık imkânı sunan (%48,3) ve çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerlere öncelik veren (%33,3) kariyer hedeflerine yöneldikleri görülmüştür. Bu değerler üniversite öğrencilerinin kişisel özelliklerine ve bireysel farklılıklarına göre değişiklik gösterebilmektedir. Bağımsızlık ve özgürlük ile prestij ve toplumsal statü en fazla işaretlenen değerler olarak öne çıkmıştır. Saygınlık, başarı ve bağımsızlık gibi ihtiyaçlar Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında da bireylerin ihtiyaçlar sıralamasında önemli bir yere sahiptir. Kariyer kavramının bireyin bir işe sahip olması ve para kazanması yanında sorumluluk, prestij ve saygınlık elde etmesi anlamına geldiği de düşünüldüğünde elde edilen bulguların daha gerçekçi olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin sorumluluk almaya, bağımsız karar vermeye ve inisiyatif kullanmaya fırsat veren, toplumda kendilerine saygınlık ve statü sağlayabilecek mesleklere yöneldikleri ve kariyer hedeflerini bu yönde belirlemek istedikleri gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları becerilerin dağılımı incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Üniversite öğrencilerinin tercih sırasıyla iletişim ve sosyal becerilerini (%71,4), teknik ve mesleki becerilerini (%67), problem çözme ve analitik düşünme becerilerini (%65,7), yönetim ve liderlik becerilerini (%64,2), zaman yönetimi ve organizasyon becerilerini (%62), yaratıcılık ve yenilikçilik becerilerini (%50,2), dijital ve teknolojik yetkinlik becerilerini (%50,2), takım çalışması ve işbirliğini (%44,9) geliştirmeyi planladıkları ve bu yollarla kariyer hedeflerine ulaşmayı hedefledikleri belirlenmiştir. Bulgular, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için ağırlıklı olarak iletişim ve sosyal becerilerini, teknik ve mesleki becerilerini, problem çözme ve analitik düşünme becerilerini geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) cinsiyete göre incelenmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Cinsiyet, bireylerin toplumsal roller ve beklentilerle şekillenen kariyer hedeflerinde belirleyici bir unsurdur. Kadınlar ve erkekler, toplumun onlara yüklediği farklı rollerden kaynaklanan değişen beklentilere sahiptirler. Öğrencilerin kariyer hedeflerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucunda kadın ve erkek öğrencilerin liderlik hedeflerinde farklılık gözlenmemiştir. Öğrencilerin eğitim hedefleri cinsiyetleri bakımından karşılaştırıldığında, kadın öğrencilerin eğitim hedeflerine erkek öğrencilere kıyasla daha fazla odaklandıkları gözlenmiştir. Öğrencilerin başarı hedefleri cinsiyetleri bakımından karşılaştırıldığında ise kadın öğrencilerin yine erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek bir başarı motivasyonuna sahip oldukları ve başarı hedeflerinin de daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kadınların daha çok eğitim ve başarı odaklı oldukları, iyi bir eğitim almaya, kendilerini sürekli geliştirmeye ve kariyerlerinde başarılı olmaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Kılıç'ın (2018) da belirttiği gibi; kadın öğrencilerin başarı ve eğitim hedeflerinin yüksek olması kadınların geleneksel rolleri eskisi kadar benimsemediği ve kamusal alanda daha fazla var olma eğiliminde oldukları şeklinde yorumlanabilir. Kadının eğitim ve iş hayatında erkekler kadar var olabilmesi için başta aile kurumu olmak üzere, eğitim kurumları, bu kurumlarda okutulan ders kitapları, eğiticilerin tutumları yeniden gözden geçirilmeli, kadınları kamusal alandan

soyutlayıp kimlik inşasını beden ve annelik üzerinden yapan söylemler ortadan kaldırılmalıdır.

Liderlik algısı erkekler lehine toplum tarafından oluşturulmaktadır ve sadece erkeklerin iyi birer lider olabileceği ve kadınların liderlik rollerine uygun normların dışında oldukları düşüncesi zihinlere yerleştirilmektedir. Kadınlarımız üzerindeki bu negatif algıların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çalışmamızda kadın üniversite öğrencilerimizin liderlik hedeflerinin yüksek ve erkeklerle aynı düzeyde olması değişimlerin olabilmesi bakımından umut verici niteliktedir. Üstelik kadın öğrencilerin eğitim ve başarı hedeflerinin de erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin medeni durum, hanedeki kişi sayısı ve kardeş sayısı değişkenlerine göre kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Medeni durum, hanedeki kişi sayısı, kardeş sayısı ve doğup büyüdükleri yer bakımından öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığı gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin ailelerinin ekonomik durumu ve ailelerinin eğitim düzeylerine göre kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Ailenin gelir düzeyi arttıkça öğrencilerin liderlik hedefi düzeylerinin arttığı, yüksek gelir düzeyine sahip ailelerin çocuklarının düşük gelir düzeyine sahip ailelerin çocuklarına kıyasla liderlik hedeflerine daha fazla odaklandıkları görülmüştür. Kariyer dönemlerinin başlangıcı olan ve 25 yaş altındaki bireylerin keşfetme-arama- kendini tanıma süreçleri kariyer tercihinde ailenin ekonomik durumunun da dikkate alındığı önemli bir dönemdir. Bu dönemde, bireyin öncelikli tercihi gelecekte rahat hissedebileceği, iyi kazanç elde edeceği, mutlu olacağı ve severek yapabileceği bir meslek belirlemek ve kariyer hedefini buna göre çizmektir.

Bireyin geldiği sosyal sınıf, ailesinin sosyal statüsü ve gelir düzeyi öğrencilerin kariyer tercihinde etkili olmaktadır. Günümüzde de ailesinin sosyal statüsü ve ekonomik gelir düzeyi yüksek olan gençlerin istedikleri meslek ve kariyeri sağlayacak alanlarda eğitim görme ve hedeflerine daha kolay ulaşma imkânına sahip oldukları

görülmektedir. Ülkemizde de özel üniversitelerin sayısının artması ailesinin ekonomik imkânları yeterli olan bireylerin istedikleri iş ve mesleklere yönelmelerini ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır.

Öğrencilerin eğitim hedeflerinde ve başarı hedeflerinde ise ailelerinin ekonomik durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Annenin ve babanın eğitim düzeyi grupları için yapılan karşılaştırmalar sonucunda ise öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin istatistiksel açıdan farklılaşmadığı gözlenmiştir. Anne ve babanın eğitim düzeyinin kariyer hedefleri üzerinde sınırlı bir etkisi olduğu görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) ailelerinin çalışma durumuna göre karşılaştırılması sonucunda; anne ve babanın yaptığı iş bakımından üniversite öğrencilerinin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. Analiz sonuçlarımızdan elde edilen bulgular, anne ve babanın çalışma durumunun öğrencilerin kariyer hedeflerine anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) eğitim geçmişi ve tercih dinamiklerine göre karşılaştırılması durumunda; mezun oldukları lise türü bakımından karşılaştırılması sonucunda; sadece başarı hedeflerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık belirlenmiştir. Teknik lise mezunu öğrenciler, başarı hedeflerinde en yüksek ortalama puana sahip olup, genel lise mezunları ise en düşük ortalama puana sahiptirler.

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim, örgün eğitim kapsamındaki resmî ve özel ortaöğretim kurumları ile yükseköğretim düzeyinde üniversiteler bünyesindeki meslek yüksekokulları, yüksekokullar, fakülteler ve enstitülerde verilmektedir. Mesleki ve teknik eğitim, ortaöğretim düzeyinde resmî veya özel örgün eğitim kurumlarında ve mesleki açık öğretim lisesi aracılığıyla verilmektedir. Ayrıca engelleri sebebiyle diğer ortaöğretim programlarına devam edemeyecek durumda olan kişiler için engel durumlarına göre mesleki ve teknik ortaöğretim programları uygulanmaktadır. Örgün mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, çok programlı Anadolu Lisesi, mesleki eğitim merkezi, mesleki açık öğretim lisesi ile özel eğitime ihtiyaç duyan bireyler için özel eğitim meslek lisesi, özel eğitim meslek okulu

ve özel eğitim uygulama okuludur. Önceki yıllarda Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak meslek alanları bazında faaliyet gösteren çok sayıda mesleki ve teknik ortaöğretim okul türü bulunmakta iken Millî Eğitim Bakanlığınca ilk olarak 2008 ve sonrasında 2014 yıllarında, okul türü çeşitliliği yerine program türü çeşitliliğini esas alan bir yaklaşımla yapılan düzenlemelerle okul türleri azaltılmıştır. 2016 yılı öncesinde yaygın eğitim kapsamında faaliyet gösteren mesleki eğitim merkezleri 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nda yapılan değişiklikle bir okul türü olarak örgün mesleki ve teknik ortaöğretim kapsamına alınmıştır (MEB, 2024: 15-16).

Resmî ve özel mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında genel olarak üç farklı program türünde mesleki eğitim yapılmaktadır. Bunlar; okul tabanlı mesleki eğitim olarak *Anadolu meslek programı* ve *Anadolu teknik programı*, iş yeri tabanlı olarak *mesleki eğitim merkezi programıdır*. *Anadolu Teknik Programı*; ortaokul sonrası öğrencilerin merkezi sınav puanına göre yerleştiği program türüdür. Dört yıllık eğitim süresi boyunca öğrenciler, okulda akademik derslerinin yanı sıra teorik ve uygulamalı meslek derslerini alırlar. Bu programda öğrenciler 9'uncu sınıfta geniş tabanlı alan eğitimi alırken 10'uncu sınıftan itibaren dal eğitimine devam ederler. Öğrenciler, meslek alanlarında becerilerini geliştirmek için işletmelerde 40 iş günü staj yaparlar. Anadolu teknik programı, mesleğin icrasında analitik düşünme becerileri ile yeni yaklaşımlar geliştirebilen teknisyen yetiştiren program türü olmakla birlikte meslek derslerinin yanı sıra genel bilgi dersleri yoğun olarak tasarlanan müfredatı ile öğrencileri öncelikle yükseköğretime hazırlamayı amaçlamaktadır. Bu program türünden mezun olan öğrenciler, istemeleri ve yükseköğretime geçiş sınavında başarılı olmaları durumunda yükseköğretime devam etme imkânına sahiptirler (MEB, 2024: 16).

Bilginin stratejik bir üretim faktörü olarak ekonomik niteliğinin ön plana çıkması, mesleki ve teknik eğitim sisteminin örgütlenmesi ve uygulanmasına yönelik ilginin artmasına neden olmuştur (Özaydın, 2009: 62). Özellikle ortaokul öğrencilerinden başlamak üzere mesleki ve teknik eğitimde tanıtım ve yönlendirme kapsamında rehber öğretmenler, atölye ve laboratuvar öğretmenleri ile sektörün önde gelen temsilcilerinin destekleriyle çalışmalar yürütülmektedir. Millî Eğitim Bakanlığının yürüttüğü bu çalışmalara ek olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) ile iş birliği içerisinde ilk ve ortaöğretim kapsamındaki öğrencilere, öğretmenlere, velilere ve

işsizlere yönelik meslek danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Özellikle alan/ dal seçimi yapacak öğrencilere sunulan; kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak ve mesleki yönelim konusunda yardımcı olmak ile öğrenci ve velilerin yararlandığı, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktalar konularında eğitim programları düzenlenmektedir (MEB, 2024: 19).

Aktaş (2018) çalışmasında; ortaokuldan liseye geçişte Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri ve genel liselere kıyasla daha yüksek akademik başarı gerektiren Fen ve Anadolu Liselerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer hedeflerinin farklılık göstermemiş olmasının çelişen bir durum gibi göründüğü ancak kariyer hedeflerinin sadece prestijli mesleklerin seçimini ve bu meslekler içerisindeki başarı, liderlik ve eğitim hedeflerini değil, prestijli ve prestijli olmayan kariyer alanları içerisindeki hedefleri ölçmesinden kaynaklanıyor olabileceğini açıklamaktadır.

Atay (2021) araştırmasında; Teknik lise mezunu öğrencilerin, diğer lise türlerinden farklı olarak, erken sınıf düzeylerinden itibaren yoğun bir mesleki eğitim aldıkları, derslerinin birçoğunu atölye ve laboratuvar ortamında işleyip, öğrendikleri bilgi ve becerileri de staj imkânları ile pekiştirdikleri için, diğer lise türlerinden farkı olarak, erken dönemde sorumluluk alma becerileri gelişmiş, yaptıkları işte daha iyi bir performans sergilemeyi amaç haline getirmiş olabileceklerini ve bu durumun da kariyer başarı hedeflerine yansımış olabileceğini ifade etmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) yabancı dil düzeylerine göre karşılaştırılması sonucunda; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) öğrenim gördükleri okulu seçmelerinde etkili olan kişiye göre karşılaştırılması sonucunda; hedeflerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Öğrenim gördüğü okulu kendi tercihi, ailesi, arkadaşları ya da öğretmeninin etkisiyle tercih eden öğrencilerin kariyer hedeflerinin farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) öğrenim gördükleri bölümü seçmelerinde etkili olan kişiye göre karşılaştırılması sonucunda; hedeflerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Öğrenim gördüğü bölümü kendi tercihi, ailesi, arkadaşları ya da öğretmeninin etkisiyle tercih eden öğrencilerin kariyer hedeflerinin farklılık göstermediği gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) öğrenim gördükleri bölüme göre karşılaştırılması sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüme göre liderlik ve başarı hedeflerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı, ankete katılan öğrencilerin liderlik ve başarı hedeflerinin öğrenim gördükleri bölüme göre farklılık göstermediği gözlenmiştir. Öğrencilerin eğitim hedeflerinin ise öğrenim gördükleri bölüme göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

En yüksek eğitim hedefi ortalama puanı Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde okuyan öğrencilerde gözlenmiştir. Bu durum, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü öğrencilerinin eğitim hedeflerine diğer bölümlere kıyasla daha fazla önem verdiğini göstermektedir.

Bu bulgu, öğrencilerin akademik ve mesleki beklentilerinin bölüm tercihlerine göre değişebileceğini göstermektedir. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, öğrencilerini kamu yönetimi, siyaset bilimi, yerel yönetimler, hukuk ve kamu politikaları gibi alanlarda bilgiyle donatarak, kamu sektöründe kariyer yapmaya hazırlamaktadır. Bu sektörde çalışanların yüksek düzeyde eğitim almaları gerekebilmektedir. Örneğin, kamu sektöründe ilerlemek isteyen öğrenciler, yüksek lisans, doktora gibi ileri eğitim düzeylerine ihtiyaç duyabilecekleri bilinciyle hareket edebilirler.

Türkiye'de Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü mezunlarının kariyer yolculuğunda KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) gibi sınavlara girme zorunluluğu, öğrencilere eğitim hedeflerini yüksek tutma bilinci kazandırmaktadır. Kamu sektöründe çalışmayı hedefleyen öğrenciler, bu sınavlarda başarılı olabilmek için akademik bilgi düzeylerini geliştirmek zorundadır.

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi öğrencileri, mezuniyet sonrası diplomasi, uluslararası ilişkiler, yerel yönetimler gibi çok çeşitli alanlarda kariyer seçeneklerine sahiptir. Bu çeşitlilik, öğrencilerin eğitiminin sadece bir gereklilik değil, aynı zamanda uzun vadeli başarı için bir araç olduğunu anlamalarını sağlamaktadır.

Kamu yönetimi ve siyaset bilimi alanlarında yüksek düzeyde eğitim almak, toplum nezdinde saygınlık ve profesyonel güven yaratabilmektedir. Bu, öğrencilerin daha yüksek eğitim seviyelerine yönelmelerinin altında yatan psikolojik bir motivasyon kaynağı olduğunu düşündürebilir.

Liderlik hedefleri ve başarı hedefleri açısından değerlendirildiğinde de Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümlerindeki öğrencilerinin daha yüksek ortalama puanlara sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, bu bölümün öğrencilerine kazandırdığı yönetsel beceriler ve liderlik bilinciyle ilişkilendirilebilir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) öğrenim gördükleri sınıfa düzeyine göre karşılaştırılması sonucunda; liderlik, başarı ve eğitim hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir. Birinci, ikinci, üçüncü ya da dördüncü sınıf öğrencilerinin benzer kariyer hedeflerine sahip oldukları, liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; ders saatlerinden arta kalan zamanlarda herhangi bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulan üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin verdikleri yanıta göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı gözlenmiştir. Ders saatlerinden arta kalan zamanlarda herhangi bir işte çalışan veya çalışmayan öğrencilerin liderlik, eğitim ya da başarı hedefleri benzer düzeydedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde liderlik ve başarı hedeflerinin çalışmak istedikleri sektöre göre farklılaşmadığı gözlenmiştir. Diğer yandan öğrencilerin eğitim hedeflerinde mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmaktadır. Mezuniyet sonrası kamuda çalışmak isteyenlerin eğitim hedeflerinin diğer sektörlerde çalışmak isteyenlere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin kamuda kariyer yapmayı ve bu yönde başarı elde etmeyi hedefledikleri sonucuna varılmıştır.

Mezuniyet sonrası kariyer planları, bireylerin kişisel tercihlerine, ekonomik beklentilerine ve eğitim geçmişlerine bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir. Kamu sektörü, iş güvencesi ve istikrar arayan bireyler için cazip bir seçenek sunmaktadır. Kamu sektörüne yönelen öğrenciler, genellikle toplumsal fayda yaratmayı ve kurumsal bir yapıda çalışmayı önceliklerine almaktadırlar. Kamu sektöründe kariyer yapmak isteyen bir lisans öğrencisi, mezun olduktan sonra, KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) sınavına girmek, geçerli ve yeterli bir puan alarak başvurduğu alanın gerekli diğer aşamalarını (sınav, mülakat, güvenlik soruşturması vb.) başarılı ve eksiksiz bir şekilde tamamlamalıdır. Kamu sektörü istihdam açısından mezunlara geniş bir yelpaze sunarken aynı zamanda mesleğe girişte hukuk, iktisat, maliye ve muhasebe alanlarına ait konuların sınavlarda sıkça sorulduğu görülmekte, kamu sektöründe kariyer yapmayı düşünen bir mezunun da bu alanlara önem vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Aynı durumun kamu dışında özellikle bankalar ve kamu ortaklığı bulunan alanlardaki meslek gruplarında da geçerli olduğunu söylenebilir. Kamu dışındaki ve kamu ortaklığı bulunan sektörler de de hukuk, iktisat, maliye ve muhasebe konularının yanı sıra İngilizce düzeyine ve kişisel gelişime önem verilmektedir (Akpınar,2017:120). Kariyerleri için eğitim istekleri yüksek olan bu öğrencilerin tüm bu aşamaları geçebilmeleri için de hazırlıklı olmaları ve eğitim hedeflerine çok daha fazla odaklanmaları gerekmektedir.

Mesleki Karar Vermede Ardışık Eleme Yaklaşımında öğrendiğimiz üzere, kuram bireylerin kariyer kararlarını belirli bir sırayla ve kimi seçenekleri eleyerek daralttığını savunmaktadır. Karar verme sürecinde önce genel özelliklere odaklanılır sonra daha özel tercihler yapılmaktadır. Mezuniyet sonrası kariyer planlama davranışı içerisinde olan öğrencilerden kamu sektöründe çalışmayı tercih eden öğrencilerin daha yüksek eğitim hedeflerine sahip olması, bireylerin kariyerler alanlarını belirlerken önce geniş bir seçenek yelpazesine daha sonra, daha özel bir hedefe yöneldiğini göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; mezuniyet sonrası akademik kariyer yapma düşüncesi bakımından planlayıp planlamadıklarına göre incelendiğinde liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin farklılaştığı gözlenmiştir. Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünenlerin liderlik, eğitim ve başarı

hedeflerinin mezuniyet sonrası kariyer yapmayı düşünmeyenlere ya da kararsız olanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Akademik kariyer, yalnızca bilgi üretimini değil, aynı zamanda bu bilginin aktarımı ve organizasyonunu da gerektirmektedir. Bu bağlamda akademisyenler, genellikle araştırma gruplarına liderlik ederler, öğrenci danışmanlığı yaparlar ve projeler yönetirler. Bu durum, liderlik hedeflerini akademik kariyer yapmayı düşünen öğrenciler için kritik bir bileşen haline getirmektedir. Akademisyenler, konferanslarda sunum yapma, seminerler düzenleme ve disiplinler arası iş birliği yapma gibi faaliyetlerde aktif rol oynamaktadırlar. Bu tür görevler, liderlik hedeflerini yüksek düzeyde tutmalarını gerektirmektedir.

Akademik kariyer hedefleyen öğrencilerin, mesleki başarılarının sürekliliği için yaşam boyu öğrenme bilincine sahip olmaları gerekmektedir. Bu durum yüksek lisans, doktora ve ileri düzey araştırma programlarına olan ilgilerinin fazla olması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Akademik kariyer, makalelerin yayınlanması, projelerin tamamlanması ve konferanslarda sunum yapılması gibi başarı ölçütlerine dayalıdır. Akademik hedeflerin doğası gereği, bu bireylerin başarı hedefleri de yüksek düzeyde olmalıdır.

Akademik alan, uluslararası düzeyde bir rekabet ortamıdır. Öğrenciler, bu rekabet ortamında kendilerini geliştirme ve ön plana çıkma isteği taşıyacaklardır. Bu durum, liderlik ve başarı hedeflerini arttırmaları gerekliliği sonucunu doğurmaktadır.

Psikolojik ihtiyaçlar bireyin davranışlarının yönünü ve şiddetini belirleyen ve meslek seçimi kararlarında da büyük etkisi olan ihtiyaçlardır. Bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilen meslekler daha fazla ilgi çekmektedir. Bireyler öncelikle en önemli ihtiyaçlarını karşılama yoluna gitmekte önce temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ve sonra psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri mesleklere yönelmektedirler. Akademik başarı, kariyer seçiminde etkili olan psikolojik ihtiyaçlardan birisidir. Öğrencilerin ciddi bir hazırlık, emek ve planlama gerektiren ve aynı zamanda saygın ve değerli bir yol olan akademik kariyer yapma yoluyla kariyer hedeflerine ulaşmayı amaçladıkları görülmüştür.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; sosyal, sanatsal ve kültürel

etkinliklere katılma durumlarına göre incelendiğinde liderlik, eğitim ve başarı hedefleri açısından gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmiştir. Sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılan öğrencilerin liderlik hedeflerinin, eğitim hedeflerinin ve başarı hedeflerinin katılmayan öğrencilere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılarak diğer bir deyişle sosyalleşerek çok yönlü gelişim sağlamayı amaçladıkları ve bu yolla kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabileceklerini düşündükleri kabul edilebilir.

Bu etkinliklere katılım, yalnızca bireylerin sosyal becerilerini arttırmakla kalmaz; aynı zamanda onların kişisel gelişimlerini destekler ve kariyer yolunda fark yaratabilmelerine olanak sağlar. Etkinliklere katılan öğrenciler, grup çalışmaları, etkin iletişim ve liderlik gibi sosyal becerilerini geliştirme fırsatı bulurlar. Bu tür beceriler, özellikle takım çalışmasını ve iş birliğini gerektiren iş pozisyonlarında büyük bir avantaj sağlayacaktır. Sanatsal veya kültürel etkinlikler, öğrencilerin kendilerini ifade etmeleri için bir platform sunmaktadır. Bu süreç, bireylerin özgüvenlerini arttırarak, profesyonel hayatta kendilerini daha etkili bir şekilde tanıtmalarına olanak sağlayacaktır. Sosyal etkinliklere katılan bireyler, farklı kültürler ve bakış açıları hakkında daha fazla bilgi sahibi olacaklardır. Bu farkındalık, bireylerin iş dünyasında daha geniş bir perspektifle hareket etmelerini sağlayacaktır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; geçmişe dönüp aynı üniversiteyi tercih etme durumu açısından liderlik ve başarı hedeflerinde olmasa da eğitim hedeflerinde anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; geçmişe dönüp aynı bölümü tercih etme durumu bakımından kariyer hedeflerinin verdikleri yanıt bakımından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin yine aynı bölümü tercih edip etmemelerine göre farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Geçmişe dönebilseydim yine aynı bölümü tercih ederdim diyenlerin liderlik hedeflerinin, eğitim hedeflerinin ve başarı hedeflerinin tercih etmezdim diyenlere kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin kariyer hedeflerine uygun bölüm tercihi yaptıkları ve meslek seçimlerinde bilinçli

oldukları sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular Gürdoğan ve Atabey (2015) tarafından Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Ortaca Meslek Yüksekokulunda turizm eğitimi alan 208 meslek yüksekokulu öğrencisi üzerinde yapılmış araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm hakkında bilgi sahibi olmaları ile kariyer hedefleri arasındaki ilişki incelendiğinde bölüm hakkında bilgi sahibi olmalarının kariyer hedeflerini belirlemede daha etkili olduğu görülmüştür. Öğrencilerin özellikle kariyer hedeflerine uygun bölümleri tercih ettikleri görülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılması sonucunda; kariyer planlaması yapıp yapmamaları bakımından, elde edilen bulgular, kariyer planlaması yapan öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin planlama yapmayanlara kıyasla anlamlı derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer planlaması, henüz kariyerinin başında olan, eğitim aşamasındaki bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıran önemli bir faktördür. Kariyer planlaması, bireylerin karşı karşıya kaldıkları fırsatları fark etmelerini, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bu hedefe doğru yön ve zaman belirlemelerini içeren bir süreçtir. Çünkü bu dönem bireylerin bilgi düzeylerinin, beceri ve ilgilerinin ne yönde olduğunu fark ettikleri bir dönemdir. Kariyer planlaması, bireylerin mevcut konumlarını, güçlü ve zayıf yönlerini, gelecekte neler yapabileceklerini iyi anlamaları ileriye dönük hedeflerini ve bu hedeflere ulaşabilmek için ne yapmaları gerektiğini belirlemelerini sağlayacaktır. Kariyer planlamasına önem veren öğrencilerin daha yüksek düzeyde liderlik, eğitim ve başarı hedeflerine sahip oldukları görülmüştür.

Literatür incelendiğinde Cöhce (2020) çalışmasında, liderlik hedefi ve eğitim hedefi puanlarında meydana gelen artış ile birlikte üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası için kariyer planı yapmış olma olasılığının önemli seviyede arttığını ve kişinin iş yaşantısındaki liderlik isteklerinde, kendini geliştirme, ileride seçeceği meslekle ilgili eğitimini devam ettirerek kendini daha fazla geliştirme isteğinde meydana gelen artışların da kişinin mezuniyet sonrası kariyer planı yapmış olma olasılığını önemli düzeyde arttırdığını söylemektedir.

Harren'ın Karar Verme Stratejileri Kuramı, bireylerin meslek seçiminde rasyonel, mantıklı, sezgisel ve bağımlı stratejiler kullandığını belirtmektedir. Bu stratejiler,

bireyin kişisel özellikleri ve çevresel etkileriyle şekillenmektedir. Mezuniyet sonrası kariyer planlamasının liderlik hedeflerini artırdığı bulgusu, mantıklı karar verme stratejilerinin etkinliğini vurgulamaktadır. Kişisel ilgi ve isteklerin kariyer hedefleri üzerindeki etkisi, öğrencilerin içgüdülerine ve kişisel farkındalıklarına dayalı seçimler yapmak istediği şeklinde yorumlanabilir.

Hilton'un Karar Kuramında da, bireylerin meslek seçiminde kararlarını rasyonel, analitik ve geleceği öngören bir şekilde alması gerektiği vurgulanmaktadır. Mezuniyet sonrası kariyer planı yapan öğrencilerin liderlik hedeflerinin yüksek olması bulgusu, Hilton'un rasyonel karar alma sürecine işaret etmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) kariyer hedeflerini belirlerken etkili olan faktörlere göre incelendiğinde; Aile ve sosyal çevre beklentisinin öğrencilerin kariyer hedeflerinde başarı hedefleri bağlamında etkili olduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre; aile ve sosyal çevre beklentilerinin etkisi olmadığını düşünen öğrencilerin başarı hedeflerinde daha yüksek ortalama puana sahip oldukları görülmektedir. Aile ya da sosyal çevrenin belirli meslekler veya sektörler üzerinde ısrarcı olması, bireyin özgün tercihlerini sınırlayabilir. Bu durumda birey, kendi ilgi ve yeteneklerinden çok çevrenin beklentilerini karşılamak amacıyla kariyer hedeflerini şekillendirmek istemeyebilir. Aile ve çevrenin birey üzerindeki etkisi, hem motivasyon hem de sınırlayıcı bir faktör olarak iki yönlü bir etkiye sahiptir. Aile ve sosyal çevre beklentilerinin, öğrencilerin kariyer planlaması üzerindeki etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, öğrencilerin kariyer planlamalarında dışsal baskılardan ziyade kendi değer ve tercihlerini daha fazla dikkate alıyor olabileceğini göstermektedir. Ancak, bu bulgu her birey için geçerli olmayabilir; bazı öğrencilerde sosyal çevrenin dolaylı etkiler yaratabileceği görülebilmektedir. Literatür incelendiğinde; üniversite öğrencilerinin kariyer planlarının oluşmasında aile etkisine bağlı değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bulunmamasını, Cöhce (2021) çalışmasında; kişinin belirli bir yaş ve fikri olgunluğa erişmiş olması sebebiyle üniversite hayatında artık kendi kimliğini bulduğu aynı zamanda üniversitenin kişiye katmış olduğu sosyal yaşantı, bilgiye daha kolay erişilebilirlik, ailenin desteğinin yerine artık bilgiye daha kolay ulaşmayı öğrenen, daha sosyal olan ve fikirleri olgunlaşmış olan bir birey olarak öğrencinin kendi

oluşturduğu hedeflerin daha anlamlı bir etkiye sahip olabileceğini düşünmesine bağlamaktadır. Bu yüzden öğrenciler aile ve sosyal çevre beklentisi olmaksızın, iç ve dış baskı hissetmeden, kendi istek ve hedefleriyle başarı hedeflerine ulaşabileceklerini düşünmüş olabilirler şeklinde yorumlanabilir.

Öğrencilerin kariyer hedeflerinin akademik başarı ve yeteneklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, kariyer hedeflerini belirlemede akademik başarı ve yeteneklerin etkisinin olduğu belirlenmiştir. Akademik başarı ve yeteneklerin önemli faktör olduğunu ifade eden öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedefleri önemli faktör olarak görmeyenlerin hedeflerinden anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuç liderlik, eğitim ve başarı hedefleri yüksek olan öğrencilerin akademik başarı ve yetenekleri bu hedeflere ulaşmada önemli birer faktör olarak gördüklerini ortaya koymuştur.

Öğrencilerin akademik başarı ve yetenekleri, kariyer hedeflerini şekillendiren en somut faktörlerden birisidir. Akademik başarı, öğrencilerin yeteneklerini fark etmelerine ve kendilerine olan güvenlerinin artırmasına olanak sağlamaktadır. Bireyler, güçlü oldukları alanlarda kariyer hedefleri belirlemektedirler. Akademik başarı da bireylerin daha iddialı hedefler belirlemesine olanak tanımaktadır. Bu durum, bireyin yalnızca bir iş bulma amacıyla değil, liderlik pozisyonlarına ulaşma veya yenilikçi projelerde yer alma gibi hedeflere odaklanmasını sağlayacaktır.

Özellik-Faktör Kuramına göre bireyin kişisel özellikleri (yetenek, değer, ilgi alanları) ile mesleki gereklilikler arasındaki uyum, başarılı bir kariyer seçiminin temelini oluşturmaktadır. Bu kuram, bireylerin kendini tanıması ve mesleklerin gerekliliklerini anlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bulgular değişkenlerimizden biri olan, akademik başarı ve yeteneklerin farkındalığının liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini anlamlı yönde etkilediğini ve iyi bir yabancı dil seviyesine sahip bireylerin de kariyer planlamasına daha güçlü bir şekilde odaklandığını göstermektedir. Bu, kuramın bireyin kendine özgü özelliklerini dikkate alma gerekliliğiyle uyumlu halde olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrencilerin kişisel ilgi ve isteklerine dayalı kariyer hedefleri belirlemelerinin de yapacakları meslek seçimlerine yönelik özgün bir faktör olduğunu göstermektedir. Kuramda bireyler ile ilgili temel olarak beş özellikten bahsedilmektedir: Yetenekler, başarı, değer, ilgi ve kişilik. Sonraki aşamada meslekler ve iş dünyası ile ilgili bilgiler toplanmaktadır. Son aşamada ise bireyin özellikleri ile

iş dünyası ve mesleklerin gerektirdiği özellikler eşleştirilmeye çalışılmaktadır. Buradan hareketle Kuramın, akademik başarı ve yetenekler ile kişisel ilgi ve istekler değişkenlerinin öğrencilerin kariyer hedeflerini şekillendirmesindeki rolünü desteklediği yorumu yapılabilecektir.

Maddi kazanç beklentisi açısından incelendiğinde, liderlik ve başarı hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmazken eğitim hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmaktadır. Kariyer hedefi belirlemede öğrencilerin daha çok elde etmeleri muhtemel maddi kazanca ve kişisel ilgi ve isteklerine göre karar verdikleri görülmektedir. Bazı öğrenciler yüksek gelir, en fazla kazanç elde edebilecekleri meslekleri tercih ederken bazıları da kendilerini gerçekleştirme imkânı sunan ve toplumda belirli bir statü ve saygınlık sağlayacağına inandıkları bir kariyere odaklanmaktadırlar. Bireyin ihtiyaçları arasında yer alan "kendini gerçekleştirme güdüsü" kariyer sürecindeki en önemli içsel güçtür. Bireyde kişilik oluşumu sonucunda ortaya çıkacak "ilgi alanları" da kariyer yönetiminin lokomotifi durumundadır. Bireyin yapmaktan hoşlandığı aktiviteler, geçmişte başarılı olduğu alanlar, ilgi alanları ve yetenekleri kariyer hedeflerini belirlemede etkilidir. Bireyin ihtiyaç ve beklentileri de meslek seçimi ve kariyer hedefi belirlemede etkilidir. Bazı bireyler öncelikli olarak beslenme, barınma gibi temel ihtiyaçlarını giderebilecekleri kariyer hedeflerine yönelecek daha sonra aidiyet, güvenlik gibi üst seviyedeki ihtiyaçların giderilmesi hedefleyecek ve bu yönde bir kariyer yönelimi söz konusu olacaktır. Bu yüzden maddi kazanç beklentisi açısından incelendiğinde, eğitim hedeflerinde anlamlı bir fark bulunmaktadır ancak maddi kazanç beklentisi olmayan öğrenciler, eğitim hedeflerinde daha yüksek ortalama puanlara sahiptir. Bu durumda bu öğrenciler maddi kaygı içerisinde olmayan gelir grubunda yer alıyor olabilecekleri için (aile gelir düzeyi yüksek olan) ya da kişisel ilgi ve isteklerini gelir elde etmekten öncelikli tutan bireylerden olabilecekleri için, en fazla maddi kazanç elde edeceği kariyer hedeflerine yönelmeden doğrudan kendi ilgi alanlarına ve isteklerine yönelik kariyer eğitim hedeflerine odaklanabileceklerdir. Elde edilen bulgular, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken çeşitli faktörleri dikkate aldığını ve bahsi geçen faktörlerin önem sırasının bireysel kişilik özelliklerine göre değişebileceğini göstermektedir.

Öğrencilerin iş güvenliği ve istikrar beklentisi bakımından kariyer hedeflerinde eğitim hedeflerinde farklılaştığı, iş güvenliği ve istikrar beklentisi içinde olan öğrencilerin

olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde eğitim hedefine sahip oldukları gözlenmiştir. İş güvenliği ve istikrar beklentisi içinde olan öğrencilerde eğitim hedefleri daha yüksek düzeydedir. Öğrencilerin liderlik ve başarı hedeflerinde ise iş güvenliği ve istikrar beklentisi bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı, iş güvenliği ve istikrarın liderlik ve başarı hedeflerini etkileyen bir faktör olmadığı gözlenmiştir.

Öğrencilerin kariyer hedeflerinin kişisel ilgi ve istekler bakımından farklılık gösterdiği, kişisel ilgi ve istekleri önemli bir faktör olarak gören öğrencilerin liderlik ve eğitim hedeflerinin görmeyenlere kıyasla daha yüksek olduğu, başarı hedeflerinde ise bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Öğrencilerin toplumsal ve çevresel sorumluluk faktörü bakımından da kariyer hedeflerinin farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Toplumsal ve çevresel sorumlulukların eğitim hedeflerini etkilediğini söyleyenlerin oranı, etkilemediğini söyleyenlerin oranına kıyasla daha yüksek düzeydedir.

Öğrencilerin liderlik ve yönetim becerileri faktörü bakımından da kariyer hedeflerinin farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Liderlik ve yönetim becerilerinin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini etkilediğini söyleyenlerin oranı etkilemediğini söyleyenlerin oranına kıyasla daha yüksek düzeydedir.

Sonuçlar genel olarak incelendiğinde; akademik başarı ve yeteneklerin, maddi kazanç beklentisinin, iş güvenliği ve istikrarın, kişisel ilgi ve isteklerin, yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatlarının, toplumsal ve çevresel sorumlulukların ve liderlik ve yönetim becerilerinin öğrencilerin kariyer hedeflerini etkileyen önemli faktörler olarak görüldükleri belirlenmiştir. Akademik başarının ve bireyin sahip olduğu yeteneklerin kariyerin ilk evrelerinden olan üniversite eğitimi ile birlikte bireyin hedeflerinde ulaşmasında önemli bir faktör olduğu, üniversite eğitimini başarıyla tamamlamanın hedeflere yaklaştıracağını düşündükleri görülmektedir. İş güvenliği ve istikrar arayışının bireylerin eğitim hedeflerini etkileyen bir faktör olduğu, eğitim hedefine sahip olan öğrencilerin kendilerine iş güvenliği ve istikrar sağlayacak bir kariyer elde edebilme peşinde oldukları görülmektedir. Elde edilen sonuçlar öğrencilerin özellikle eğitim hedefleri anlamında, aile ve sosyal çevre beklentisi dışındaki tüm faktörleri önemli gördüklerini ve eğitim hedeflerine ulaşmayı öncelikli gördüklerini göstermiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) bu hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları kaynaklar bakımından karşılaştırıldığında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Finansal destek ve burslardan faydalanan ve faydalanmayan öğrencilerin liderlik ve başarı hedefleri bakımından kariyer hedeflerinde farklılık olmadığı gözlenmiştir. Eğitim hedeflerinde ise anlamlı farklılık bulunmaktadır. Finansal destek ve burslardan faydalanan öğrencilerin kariyer hedefleri biraz daha yüksek olmakla birlikte hedeflerinde faydalanmayan öğrencilerden anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Finansal destek ve burslar, öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarında maddi güvence sağlayan önemli bir unsurdur: Finansal destek alan öğrenciler; eğitim materyalleri, teknolojik araçlar ve sertifika programları gibi ek kaynaklara daha kolay erişim sağlayabileceklerdir. Bu durum, bireylerin eğitim hedeflerini daha kolay gerçekleştirmesine katkı sunacaktır. Maddi sıkıntılardan uzaklaşan bireyler, akademik başarılarına ve kariyer planlarına daha fazla odaklanabileceklerdir.

Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlerden faydalanan ve faydalanmayan öğrencilerin kariyer hedefleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlerden faydalanan öğrencilerin liderlik, eğitim, başarı hedeflerinin anlamlı derecede yüksek olduğu gözlenmiştir. Liderlik, eğitim ve başarı hedeflerine sahip olan öğrencilerin kişisel gelişim atölyeleri ve seminerlerinden daha fazla faydalandıkları gözlenmiştir.

Profesyonel danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti alan öğrencilerin liderlik ve eğitim hedeflerinin diğer öğrencilere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Teknolojik araçlarından ve yazılımlardan faydalanan öğrencilerin kariyer hedeflerinin liderlik hedefleri bakımından anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir.

Öğrencilerin eğitim ve başarı hedeflerine ulaşabilmek amacıyla eğitim ve sertifika programlarından faydalandıkları, eğitim ve sertifika programlarının liderlik hedeflerinde ise anlamlı bir farklılığa neden olmadığı görülmüştür.

Staj ve iş deneyimi fırsatlarından faydalanan öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin faydalanmayanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Staj ve iş deneyimi, öğrencilerin kariyer hedeflerini uygulamalı olarak

test etmelerini ve profesyonel becerilerini geliştirmelerini sağlayacaktır. İş ortamında deneyim kazanan öğrenciler, mesleklerinin gerekliliklerini daha iyi anlayacak ve kariyer hedeflerini bu doğrultuda şekillendireceklerdir. Staj, bireylerin sektörle doğrudan bağlantı kurmasına ve gelecekteki iş fırsatlarına kapı aralamasına olanak tanır. Staj deneyimi, öğrencilerin mesleki becerilerine duyduğu güveni artırır ve iş görüşmelerinde daha etkili bir şekilde kendilerini ifade etmelerine yardımcı olur.

Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim sağlayan öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin de erişim sağlamayan öğrencilerden daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir.

Genel olarak ele alındığında; öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek amacıyla çeşitli kaynaklardan faydalandıkları, kendilerini geliştirecek ve bilgi düzeylerini güçlendirecek eğitim, seminer ve sertifika programlarına katıldıkları, sosyal ve kültürel yönlerini güçlendirecek etkinliklerde yer aldıkları, deneyim sahibi olmalarını sağlayacak staj ve iş fırsatlarını değerlendirmeye çalıştıkları ve gerekli gördüklerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden de faydalandıkları görülmüştür. Henüz kariyerinin başında olan, eğitim aşamasındaki bireyler için kariyer planlaması önemlidir. Eğitim hayatını devam ettirmekte olan öğrenciler çalışmak istedikleri sektöre göre bilgi ve deneyim kazanmaya çalışarak, beceri ve yetkinliklerini arttırarak, kariyer seçimi konusunda uzmanların görüşlerine başvurarak kariyer planlarını hazırlamakta ve hedeflerini belirlemektedirler. Bu dönem bireylerin bilgi düzeylerinin, beceri ve ilgilerinin ne yönde olduğunu fark ettikleri bir dönemdir. Kariyer sahibi, deneyimli insanlarla konuşmak, gerekli eğitimleri almak, kurslara katılmak, kısmi süreli olarak çalışmak ya da staj yapmak bireylerin karar verdikleri meslek hakkında bilgi edinmelerini sağlayabilmektedir. Bu süreçler, kariyer hedeflerini belirlemelerini ve bilgi, beceri ve isteklerinin hedefleriyle uyumlu olup olmadığını belirlemelerini de kolaylaştırmaktadır. Bu nedenle; üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için çok çeşitli kaynaklardan faydalanmaları olağan ve gerekli bir durumdur.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşmayı bekledikleri zorluklara göre kariyer hedefleri incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kariyer hedeflerinde ekonomik sıkıntıları bir zorluk olarak görüp görmemeleri bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Öğrencilerin liderlik

hedefleri ve başarı hedefleri bakımından kişisel sağlık sorunlarını bir zorluk olarak görme durumu bakımından farklılaştığı belirlenmiştir. Kişisel sağlık sorunlarının liderlik ve başarı hedeflerini engellemeyebileceğini ifade eden öğrencilerin oranı engelleyebileceğini ifade edenlere kıyasla daha yüksektir. Öğrencilerin eğitim hedeflerinde ise kişisel sağlık sorunları bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Sağlık sorunu yaşamayacağını belirten öğrencilerin liderlik hedefi puan ortalaması daha yüksek olup, sağlık sorunları olan öğrencilerde bu ortalama daha düşüktür. Sağlık sorunları, bireylerin fiziksel ve psikolojik dayanıklılığını etkileyerek kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde zorluklar yaratabilmektedir. Sağlık sorunları, bireylerin eğitim ve mesleki hedeflerini gerçekleştirme sürecini yavaşlatabilir. Bu durum, özellikle başarı hedeflerinde uzun vadeli planlamaları etkileyebilir. Kronik sağlık sorunları, bireylerin motivasyonunu azaltarak liderlik rollerine olan ilgilerini sınırlayabilmektedir.

Öğrencilerin kariyer hedeflerinde yeterli iş fırsatlarının olmaması bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Öğrencilerin eğitim ve başarı hedeflerinde mesleki rekabetin bir zorluk olarak görülüp görülmemesi bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Liderlik hedeflerinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Mesleki rekabeti eğitim ve başarı hedeflerine ulaşmada önemli bir zorluk olarak görenler görmeyenlere kıyasla daha fazladır.

Öğrencilerin eğitim hedeflerine ulaşmalarında akademik zorluklar bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Akademik zorlukları bir engel olarak gören öğrenciler engel olarak görmeyen öğrencilere kıyasla daha fazladır. Akademik zorluklar bir engeldir diyen öğrencilerin eğitim hedefleri akademik zorluklar bir engel değildir diyen öğrencilerin hedeflerinden daha yüksek düzeydedir. Akademik zorluklar, bireylerin eğitim hedeflerini doğrudan etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yoğun akademik gereklilikler, öğrencilerin zaman ve enerji yönetimini doğru kullanmasını zorlaştırabilir. Bu durum eğitim hedeflerinde gecikmelere neden olabilmektedir. Bu yüzden akademik zorluk yaşayacağını düşünen öğrenciler, bu gecikmeleri yaşamamak için eğitim hedeflerine daha güçlü bir şekilde odaklanmak istemektedirler şeklinde yorumlanabilir.

Öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde teknolojik değişimlere uyum sağlama ve sosyal ve kültürel engeller bakımından anlamlı farklılık belirlenememiştir. Aile ve sosyal sorumluluklar değişkeninde ise başarı hedefleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerlere göre incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinde bağımsızlık ve özgürlük değişkeninin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılığa sebep olmadığı belirlenmiştir. Bağımsızlık ve özgürlüğü önemli gören öğrenciler de önemli görmeyen öğrenciler de benzer kariyer hedeflerine sahiptirler.

Üniversite öğrencileri kariyer hedeflerini belirlemede güvenlik ve istikrarı liderlik, eğitim ve başarı hedefleri bakımından önemli bir kişisel değer olarak görmektedirler. Ancak güvenlik ve istikrar değişkeni açısından, liderlik ve başarı hedefleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Güvenlik ve istikrarı önemli bulan öğrenciler eğitim hedeflerinde daha yüksek bir ortalamaya sahiptirler. Eğitimde istikrar, onların kariyer hedeflerini sağlam temellere oturtabileceği hissini verebilir. Bu da güvenlik hissinin eğitimle ilgili hedeflerde etkili bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede topluma fayda ve yardımseverliği önemli bir kişisel değer olarak gördükleri, bu değerin öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde farklılığa neden olduğu belirlenmiştir. Topluma fayda ve yardımseverliği önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerin görmeyenlere kıyasla kariyer hedeflerine daha fazla odaklandıkları, liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini bu yönde oluşturdukları görülmüştür. Bu değerlere sahip olan öğrenciler, toplumsal projelerde liderlik yapmayı ve toplumun sorunlarına çözüm üretmeyi hedefleyebilirler. Yardımseverlik odaklı öğrenciler, sosyal hizmet, eğitim, sağlık yönetimi gibi toplumsal fayda sağlayan alanlarda eğitim hedeflerini yoğunlaştırabilirler.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede prestij ve toplumsal statüyü önemli bir kişisel değer olarak gördükleri, bu değerin öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde farklılığa neden olduğu belirlenmiştir. Prestij ve toplumsal statüyü

önemseyen öğrencilerin kariyer hedeflerine daha fazla odaklandıkları ve liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini bu yönde oluşturdukları görülmüştür. Prestijin kariyer hedeflerinde belirleyici bir etken olduğu düşünülmektedir. Prestij ve toplumsal statü arayışı, öğrencilerin kariyer hedeflerinde daha yüksek ve görünür pozisyonlara yönelmelerini teşvik edebilir. Prestij odaklı öğrenciler, yönetim ve organizasyon becerileriyle öne çıkarak, liderlik pozisyonlarında yer almayı ve çevrelerinde tanınmayı hedefleyebilirler. Prestij arayışı, öğrencileri yüksek eğitim seviyelerine (lisansüstü veya uluslararası akademik programlar) yönlendirebilecektir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede yenilikçilik ve yaratıcılık imkânlarını önemli bir kişisel değer olarak gördükleri, bu değerin öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde farklılığa neden olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin yenilikçilik ve yaratıcılık imkânları sunan kariyer hedeflerine daha fazla odaklandıkları belirlenmiştir. Yenilikçilik ve yaratıcılık gibi kişisel değerlere önem veren öğrenciler, yaratıcı çözümler üretebilecekleri için, cesur ve öncü olabilecekleri liderlik pozisyonlarını tercih etmek isteyebileceklerdir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerlerin kısmi olarak etkili olduğu, sadece eğitim hedeflerini belirlerken bu değerleri dikkate aldıkları, liderlik ve başarı hedeflerinde ise bu değeri önemli görenler ve görmeyenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede liderlik gücünün ve etki oluşturmanın önemli bir kişisel değer olarak görüldüğü belirlenmiştir. Liderliğe ve etki oluşturmaya önem veren öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin önem vermeyen öğrencilere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede iş-aile dengesinin sadece başarı hedefleri bakımından önemli bir kişisel değer olarak görüldüğü belirlenmiştir. İş-aile dengesini önemli bir kişisel değer olarak gören öğrenciler de görmeyen öğrenciler de benzer liderlik ve eğitim hedeflerine sahiptirler.

Kariyer, bireyin belirlediği meslekle ilgili olarak daha yüksek ücret, daha yüksek statü ve daha fazla sorumluluk elde etmesi ve prestij sahibi olmasıdır. Kariyer sürecinde bireyin bir işe sahip olarak yaşamını devam ettirmesini sağlayacak maddi kazanç yanında sorumluluk, prestij ve saygınlık elde etmesi de söz konusudur. Bireyler,

özellikle daha fazla kazanç sahibi olabilecekleri, kendilerine sosyal güvence sağlayacak, sosyal yardımlardan ve hizmetlerden faydalanabilecekleri, bilgi ve becerilerini arttırabilecekleri iş, sektör ya da şirketleri tercih etmektedirler. Ancak tüm bu isteklere ulaşmak zor olduğu için bireyler değer, beklenti ve önceliklerine uygun olanı tercih edeceklerdir. Örneğin, sıradan bir örgütte ortalama maaşla çalışan bir kişi için para ön planda ise daha yüksek maaş veren bir örgüte geçmeyi tercih edecektir. Diğer yandan, imaj ve prestije öncelik veren bir birey ise daha düşük maaş alacak olsa bile dünyaca ünlü bir şirkete geçmeyi tercih edebilecektir. Görüleceği üzere kariyer hedeflerinin belirlenmesinde ve kariyer planının oluşturularak uygulanmasında bireyin öncelikleri, değer ve beklentileri etkili olmaktadır.

Bireyin kariyer seçiminde mesleğiyle ilgili idealleri, duygu ve düşünceleri, başarılı olma isteği, prestij, yaratıcılık, güvence gibi değerlerin de etkili olduğu bilinmektedir. Kariyer tercihinde bireyi etkileyen öğelerden bazıları işin toplum tarafından benimsenmesi, belirli bir yetenek gerektirmesi ve statüsüdür. Bireyler öncelikle para, itibar, prestij, güç ve güvenlik gibi dışsal kazançları elde etmek amacıyla belirli bir kariyer alanı seçmektedirler. Diğer yandan, bazı bireyler düzenli bir çalışma sistemi içerisinde yer almayı tercih ederken bazıları da özgün çalışabilecekleri, yaratıcılık sergileyebilecekleri işler yapmayı tercih etmektedirler.

Meslek değerleri, içsel değerler ve dışsal değerler şeklinde 2 ana gruba ayrılmaktadır. İçsel değerler mesleğin ya da yapılan işin özünde bulunan yaratıcılık ve ilgi çekici eylemler gibi tatmin edici özellikleri, dışsal değerler ise iş ile ilgili sosyal statü, iş güvenliği ve maaş gibi beklentileri temsil etmektedir. Bireyler meslek tercihi yaparken en fazla ihtiyaç duydukları alandan başlayarak mesleki değerlerini önem sırasına koymakta ve ihtiyaçlarını en iyi karşılayacağına inandıkları meslekleri tercih etmektedirler.

Genel olarak ele alındığında; öğrencilerin liderlik hedeflerini, eğitim hedeflerini ve başarı hedeflerini önemli gördükleri çeşitli kişisel değerlere göre belirledikleri ve kariyerlerini bu değerlerin etkisiyle oluşturdukları gözlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin en önem verdikleri ve kariyer hedeflerini etkileyen kişisel değerler ise toplumsal fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık, liderlik ve etki oluşturma şeklinde kendini göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerinin (liderlik, eğitim ve başarı hedefleri) kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları becerileri bakımından incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Üniversite öğrencilerinin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerine ulaşmak için çeşitli becerilerini geliştirmeyi planladıkları gözlenmiştir. Kariyer, bireyin sadece işyerinde gerçekleştirdiği görevleri değil üstlendiği rol ile ilgili beklentilerini, amaçlarını, duygu ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için eğitilmesini ve edindiği bilgi, beceri ve yetenekler sayesinde ilerleyebilmesini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile, kariyer bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri sayesinde mesleğinde ya da yaptığı işte ilerlemesini ve üst kademelere yükselmesini ifade etmektedir. Birey bu süreçte kendisini değerlendirmekte, güçlü ve zayıf yönlerini tespit etmekte, sahip olduğu bilgi, beceri ve eğitim düzeyine dayalı olarak kariyer hedefleri belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak amacıyla plan yapmaktadır. Üniversite eğitimi de bu planın önemli aşamalarından birisidir. Bireysel kariyer planlamada birey ilgi alanlarına, becerilerine ve önem verdiği değerlere uygun kariyer amaçları belirleyerek hedef oluşturmaktadır.

Teknik ve mesleki beceriler açısından, liderlik ve başarı hedeflerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ancak eğitim hedeflerinde anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Teknik ve mesleki becerilere odaklanan öğrenciler, mesleki eğitim programlarına ve sertifikalara yönelebilirler.

Dijital ve teknolojik yetkinlik açısından, liderlik ve başarı hedeflerinde anlamlı farklılık bulunmazken, eğitim hedefleri açısından anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu beceriyi geliştirmeyi planlayan öğrencilerin eğitim hedefi puan ortalaması daha yüksektir. Teknolojik becerilere yatırım yapmak isteyecek öğrenciler; veri analitiği, yapay zekâ ve dijital pazarlama gibi alanlarda eğitim almayı düşünmüş olabilirler.

İletişim ve sosyal beceriler değişkeninde, tüm hedefler açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Takım çalışması ve iş birliği değişkeninde liderlik ve eğitim hedefleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Problem çözme ve analitik düşünme değişkeninde tüm hedefler bakımından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Analitik becerilere sahip öğrenciler, liderlik pozisyonlarında stratejik karar alma süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetebilirler.

Zaman yönetimi ve organizasyon değişkeninde tüm hedefler bakımından anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Zaman yönetimi ve organizasyon becerileri, öğrencilerin hedeflerine verimli ve sistemli bir şekilde ulaşmasını sağlayacaktır. Bu becerilere sahip öğrenciler, liderlik pozisyonlarında zaman yönetimini etkin bir şekilde kullanarak ekip verimliliğini arttırabilirler. Zaman yönetimine önem veren bireyler, akademik ve profesyonel yaşamlarında disiplinli bir yaklaşım sergilerler. Zaman yönetimi becerileri, bireylerin hedeflerini daha kısa sürede ve daha az kaynakla gerçekleştirmelerine olanak tanımaktadır.

Holland'ın Mesleki Kişilik Kuramı bireylerin kişiliklerini altı temel tipe (gerçekçi, araştırmacı, sosyal, girişimci, sanatçı, gelenekçi) ayırmaktadır ve bu kişilik tiplerinin belirli mesleki çevrelerle uyumunu vurgulamaktadır. Analizlerimizde yer alan değişkenlerimizden olan yenilikçilik ve yaratıcılık, liderlik ve etki, topluma fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, iletişim ve sosyal beceriler, problem çözme ve analitik düşünme, zaman yönetimi ve organizasyon değerlerine önem veren öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu değerlere önem Holland'ın bireyler için belirlediği kişilik tipleriyle de örtüşmektedir. Değerler kişilik tiplerinin özelliklerini yansıtmaktadır. Holland'ın teorisi, bireylerin kişisel değerlerini ve ilgi alanlarını meslek seçiminde kullanmalarını açıklamada etkili bir çerçeve sunmaktadır. Bulgular da desteklenen şekilde kişilik tiplerinin kariyer hedeflerini yönlendirdiği söylenebilmektedir.

Jung'ın Tipolojisi ve MBTI, bireylerin kişilik özelliklerini (içe dönüklük-dışa dönüklük, hissetme-düşünce, algılama-yargılama, sezgi-algı) analiz ederek kariyer seçimlerine etkisini açıklamaktadır.

Analitik düşünme ve organizasyon becerisi yüksek olan öğrencilerin liderlik hedeflerinin yüksek olması, MBTI'nin "Thinking" (düşünen) ve "Judging" (yargılayıcı) boyutlarına uymaktadır. Düşünme özelliği gelişmiş bireyler kararlarını mantık çerçevesinde ve objektif olarak almaktadırlar. Problem çözme odaklı oldukları, aklı esas aldıkları, mantıklarıyla hareket ettikleri ve daha objektif oldukları görülmektedir. Yargılayıcı kişilik özelliğine sahip bireyler planlı ve düzenli yaşamaya, yaşamlarındaki işleri kontrol altında tutmaya ve yapılacak işler için süre koymaya eğilimlidirler. Yargılama özelliğine sahip kişiler kontrol odaklıdırlar, oluşturdukları

dünyanın da sistemli ve düzenli olmasını isterler. Bu yüzden bu değişkenler üzerinde öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedefleri anlamlı derecede yüksek eğilim göstermiş olabilir. Bu öğrenciler bu kişilik tiplerine sahip olan bireylerden olabilirler. Sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılımın, liderlik ve eğitim hedeflerini artırdığı bulgusu, Myers-Briggs Tip Göstergesi'nin "Extraversion" (dışa dönüklük) boyutuyla ilişkilendirilebilir. Dışa dönük bireyler atılgan, hareketli, insanlarla iletişim ve ilişki kurmaktan hoşlanan, dış dünya ile de ilgilenen kişilerdir.

MBTI, bireylerin kişilik tiplerini ve bu tiplerin kariyer hedefleriyle olan ilişkisini anlamak için güçlü bir model olarak görülebilir. Bulgularla paralel olarak öğrencilerin liderlik, analitik düşünme ve organizasyon becerileri MBTI tipolojisinde yer alan kişilik özellikleriyle ilişkilendirilebilir.

Kariyer hedefi alt boyutlarının birbirleriyle ilişkileri incelendiğinde liderlik hedefleri, eğitim hedefleri ve başarı hedefleri arasında karşılıklı olarak güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Elde edilen bulgular, liderlik hedefleri yüksek olan öğrencilerin hem eğitim hedeflerinin hem de başarı hedeflerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Eğitim hedefleri yüksek olan öğrencilerin hem liderlik hedeflerinin hem de başarı hedeflerinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Başarı hedefleri yüksek olan öğrencilerin hem liderlik hedeflerinin hem de eğitim hedeflerinin yüksek düzeyde olduğu da belirlenmiştir. Özetlemek gerekirse; kariyer hedeflerini oluşturan liderlik hedefleri, eğitim hedefleri ve başarı hedefleri birbirini tamamlayan boyutlar olarak ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bulgular Gregor ve O'Brein (2015) tarafından geliştirilen kariyer hedefleri boyutları ilişkisini desteklemektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan bireylerin çeşitli demografik özellikler açısından dağılımı ve bu dağılımlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Kariyer planlama yapan ve yapmayan öğrencilerin cinsiyetleri incelendiğinde erkekler ve kadınlar arasında kariyer planlaması konusunda farklılık olmadığı gözlenmiştir. Kariyer planlaması yapan ve yapmayan erkeklerin oranı ile kariyer planlaması yapan ve yapmayan kadınların oranı birbirine yakın düzeydedir. Hem erkeklerin hem de kadınların büyük bir kısmı kariyer planlaması yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Kariyer planlaması yapıp yapmama durumunun öğrencilerin doğup büyüdükleri yere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Köy, kasaba, şehir ya da büyükşehirde doğup büyüyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanlar ve yapmayanlar karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kariyer planlaması yapanlar tüm yerleşim yerlerinde doğup büyüyen öğrenciler için yapmayanlara kıyasla daha fazladır ancak köy, kasaba, şehir ya da büyükşehirde doğup büyümeleri bakımından aralarında anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Hane halkı sayısı bakımından öğrencilerin kariyer planlaması durumları incelendiğinde aralarında fark olduğu belirlenmekle birlikte bu farkın istatistiksel olarak anlamlı ve yeterli düzeyde olmadığı gözlenmiştir. Hane halkı sayısı 4 ve altında olan öğrenciler ile 5 ve üzerinde olan öğrencilerde kariyer planlaması yapanların sayısı yapmayanların sayısından daha fazladır ancak yapanlar ve yapmayanlar oranlandığında her iki hane halkı sayısı grubu için de yaklaşık değerler elde edilmiştir.

Kariyer planlaması yapan öğrenciler ve yapmayan öğrenciler kardeş sayıları bakımından karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. İki ve üç kardeşe sahip olan öğrencilerin kariyer planlamasına daha fazla odaklandığı görülmektedir. Buna karşın, dört veya daha fazla kardeşe sahip olan öğrencilerde kariyer planlamasına yönelik tutumların daha düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, kalabalık ailelerin maddi ve manevi kaynaklarının sınırlılığı nedeniyle öğrencilerin kariyer planlamasına yönelik farkındalıklarının veya olanaklarının sınırlanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Genel olarak ele alındığında; bireylerin cinsiyeti, doğup büyüdükleri yer, hanelerindeki kişi sayısı kariyer planlama davranışlarına etki etmemektedir. Analiz edilen demografik faktörler arasında yalnızca kardeş sayısının kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler ailelerinin aylık gelir düzeyi ve ebeveynlerinin eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırıldığında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin sayısı ailelerinin aylık gelir düzeyi bakımından karşılaştırıldığında öğrencilerin kariyer planlaması davranışlarında

aile gelir düzeyi bakımından anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Tüm gelir düzeyi gruplarında kariyer planlaması yapan öğrencilerin sayısı yapmayan öğrencilerin sayısına kıyasla daha fazla olmakla birlikte oransal olarak benzer düzeydedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin sayısı babanın eğitim durumu bakımından karşılaştırıldığında öğrencilerin kariyer planlaması davranışlarında anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Tüm eğitim durumu gruplarında kariyer planlaması yapan öğrencilerin sayısı yapmayan öğrencilerin sayısına kıyasla daha fazla olmakla birlikte oransal olarak benzer düzeydedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin sayısı annenin eğitim durumu bakımından karşılaştırıldığında öğrencilerin kariyer planlaması davranışlarında anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Tüm eğitim durumu gruplarında kariyer planlaması yapan öğrencilerin sayısı yapmayan öğrencilerin sayısına kıyasla daha fazla olmakla birlikte oransal olarak benzer düzeydedir.

Elde edilen bulgular; öğrencilerin ailelerinin aylık gelir düzeyi ve ebeveynlerinin eğitim düzeylerinin kariyer planlaması yapıp yapmamalarında belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler aile çalışma durumuna göre karşılaştırıldığında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin sayısı annenin mesleği bakımından karşılaştırıldığında öğrencilerin kariyer planlaması davranışlarında annenin mesleği bakımından anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Tüm anne meslek gruplarında kariyer planlaması yapan öğrencilerin sayısı yapmayan öğrencilerin sayısına kıyasla daha fazla olmakla birlikte oransal olarak benzer düzeydedir. Örneğin; annesi kamu personeli olan öğrencilerden kariyer planlaması yapanlar ve yapmayanlar ile ev hanımı olan öğrencilerden kariyer planlaması yapanlar ve yapmayanlar benzer orandadır.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin sayısı babanın mesleği bakımından karşılaştırıldığında öğrencilerin kariyer planlaması davranışlarında babanın mesleği bakımından anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Babanın mesleğini gösteren tüm gruplarda kariyer planlaması yapan öğrencilerin sayısı yapmayan öğrencilerin sayısına kıyasla daha fazla olmakla birlikte oransal olarak

benzer düzeydedir. Örneğin; babası kamu personeli olan öğrencilerden kariyer planlaması yapanlar ve yapmayanlar ile özel sektör çalışanı olan öğrencilerden kariyer planlaması yapanlar ve yapmayanlar benzer orandadır.

Elde edilen bulgular; anne ve babaların mesleklerinin, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması yapıp yapmamalarında belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin eğitim geçmişleri ve tercih dinamikleri karşılaştırıldığında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin mezun oldukları lise türü karşılaştırıldığında kariyer planlaması ile lise türü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı, mezun olunan lise türünün kariyer planlaması yapma ya da yapmamayla ilişkisinin bulunmadığı gözlenmiştir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler öğrenim gördükleri bölüm bakımından karşılaştırıldığında aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Öğrenim gördükleri bölüm öğrencilerin kariyer planlama kararlarında etki sahibi değildir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler öğrenim gördükleri sınıf düzeyi bakımından karşılaştırıldıklarında aralarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden kariyer planlaması yapanların sayısı yapmayanların sayısına kıyasla anlamlı biçimde fazladır. Analiz sonuçlarına göre öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyi arttıkça kariyer planlaması yapanların oranı yapmayanların oranına kıyasla artmaktadır. Kariyer planlaması yapanların oranı birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerde %69,4; ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerde %72,4; üçüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerde %76,3; dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerde %79,1 çıkmıştır. Bu değerler öğrencilerin öğrenip gördükleri sınıfta ilerledikçe kariyer planlamasına daha fazla önem verdiklerini göstermektedir.

Cöhce (2021) çalışmasında; benzer şekilde üniversite öğrencilerinin öğrenim gördüğü sınıf düzeylerinden hareketle, 3.sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlarını yapmış olma olasılıklarının 1.sınıfta öğrenim gören öğrencilere kıyasla daha fazla olduğunu söylemektedir. Üniversitede sınıflar ilerledikçe meydana gelen meslek sahibi olma arzusu, kariyer yapma arzusu, iş bulma arzusu aynı zamanda iş bulamama,

kariyer sahibi olamama, meslek sahibi olamama stresi daha fazla artmaktadır. Bu yüzden 1.sınıfta olan öğrencilere nazaran 3.sınıfta olan öğrenciler mezuniyet yaklaştıkça bu durumların farkına varıp kariyer planlarını oluşturacaklardır şeklinde yorumlamaktadır.

Üniversite öğreniminin bireylerin kariyerlerine adım atmalarını sağlayan ilk aşama olduğu düşünüldüğünde öğrencilerin mezuniyet dönemleri yaklaştıkça kariyer planlamasına daha fazla önem vermeleri beklenen bir durumdur. Bu bulgular, kariyer planlamasının dinamik ve değişken bir süreç olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin akademik ilerlemelerine paralel olarak bu süreçteki tutumlarının değişmesi, bireysel istekler, bölümden edinilen meslek bilgisi ve sınıf düzeyine bağlı farkındalıklarla açıklanabilmektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin yabancı dil düzeyleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Düşük seviyede yabancı dil bilen öğrencilerde kariyer planlaması yapanların oranı orta ve iyi seviyede yabancı dil bilen öğrencilerdeki kariyer planlaması yapanların oranından daha düşük düzeydedir. Yabancı dil becerisi öğrencilerin uluslararası iş fırsatlarına erişim potansiyelini artırması ve kariyer hedeflerini genişletmesi nedeniyle önem arz etmektedir. Ayrıca, iyi bir yabancı dil seviyesine sahip bireylerin, küresel ölçekte daha fazla fırsat farkındalığına sahip olmaları, onları daha bilinçli bir şekilde kariyer planlamasına yönlendirebilir. Bu sonuç, dil becerilerinin bireylerin kariyer farkındalığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler öğrenim gördükleri okulu seçmelerinde kimin etkili olduğuna göre karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Veriler, öğrencilerin büyük çoğunluğunun okul tercihlerinde kendi kararlarını verdiklerini göstermektedir. Öğrenim gördüğü okulu kendi tercihiyle seçen öğrencilerin kariyer planlamasına da diğer gruplardaki öğrencilere kıyasla daha fazla önem verdikleri gözlenmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin kendi tercihlerine dayalı seçimler yapmalarının kariyer planlaması üzerindeki olumlu etkisini vurgulamaktadır. Kendi tercihleri doğrultusunda hareket eden öğrenciler, daha bilinçli hedeflere yönelme eğilimindedirler. Bu durum, bireyin özgür iradesine dayalı seçimlerinin, kariyer bilinci üzerindeki önemini de göstermektedir.

Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrenciler öğrenim gördükleri bölümü seçmelerinde kimin etkili olduğuna göre karşılaştırıldığında aralarında anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedefleriyle ilgili çeşitli değişkenlerin kariyer planlama ile ilişkisi incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Ders saatlerinden arta kalan zamanlarda herhangi bir işte çalışan öğrencilerin çalışmayanlara kıyasla kariyer planlamasına daha fazla öncelik verdikleri gözlenmiştir. Oransal olarak incelendiğinde ders saatlerinden arta kalan zamanda herhangi bir işte çalışan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %80 iken, herhangi bir işte çalışmayan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı ise %72 düzeyindedir.

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma ve yapmama durumları mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektöre göre karşılaştırıldığında aralarında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Kamuda çalışmak isteyenlerin diğer sektörlere kıyasla kariyer planlamasına daha fazla önem verdikleri ve kariyer planlaması yaptıkları gözlenmiştir. İş güvenliği ve gelecek kaygısının öğrencileri kamuda çalışmaya daha fazla yönlendirdiği ve kamuda işe girmenin belli aşamaları içermesi nedeniyle öğrencilerin bu yönde planlama yaparak kariyer hedefi belirledikleri sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuç Türkoğlu ve Acar (2019) tarafından meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılmış araştırmada elde edilen bulgularla da tutarlıdır. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin büyük çoğunluğunun hedefinin kamuda çalışmak olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünüp düşünmedikleri de kariyer planlamaları ile ilişkilidir. Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünen öğrencilerin %81,8'inin kariyer planlaması yaptığı görülürken, mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünmeyen öğrencilerin %72'sinin, bu konuda kararsız olan öğrencilerin ise %65'inin kariyer planlaması yaptıkları gözlenmiştir. Bu oranlar mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünen öğrencilerin kariyer planlamasına daha fazla ağırlık verdiklerini ortaya koymuştur. Okuldaki akademik başarı, kariyer planlama süreçlerine etkisi olan ve kariyer seçimini etkileyen önemli psikolojik faktörlerden birisidir. Akademik başarının ve özellikle akademik kariyerin toplumda bireye sağlayabileceği itibar ve maddi kazanç bu kariyere yönelimde etkili

olabilecek unsurlardır. Akademik kariyer yapma sürecinin mezuniyetten itibaren çeşitli sınavlar ve mülakatlar ile başlayan ve kariyer boyunca bireyin kendisini sürekli geliştirmesini ve ilerlemesini içeren süreçlerden oluştuğu düşünüldüğünde öğrencilerin akademik kariyer hedefine ulaşabilmek amacıyla planlama yapmaları beklenen bir durumdur.

Herhangi bir sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliğe katılan öğrencilerin katılmayan öğrencilere kıyasla kariyer planlamasına daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir. Bu etkinliklere katılan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %78,3 iken etkinliklere katılmayan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı ise %62 düzeyindedir. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramına göre, bir takım genetik özellikler, yetenekler ya da yetersizliklerle dünyaya gelen birey zamanla sosyal, kültürel, çevresel ve ekonomik faktörlerden etkilenmektedir. Bu etkileşim sürecinde kariyer seçiminde etkili olacak çeşitli deneyimler kazanan birey kendisini gözlemler ve görev becerilerini geliştirir. Birey sürekli bir biçimde öğrendiği için kariyer seçimi süreci de süreklidir ve dış faktörlerdeki değişimlerden etkilenmektedir. Sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliklere katılmanın bireylerin ufkunu açacağı, bilgi birikimi, kültür ve sosyal çevre edinmelerini kolaylaştıracağı, öğrenmelerini ve kendilerini geliştirmelerini sağlayacağı düşünüldüğünde bu etkinliklere katılan bireylerin kariyer planlamasını önemsemeleri beklenen bir durumdur.

Geçmişe dönmeleri durumunda yine aynı üniversiteyi tercih edeceklerini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %80; tercih etmeyeceklerini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %72 ve tercih konusunda kararsız olduklarını ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı ise %68 çıkmıştır. Bu sonuç; geçmişe dönebilmeleri halinde yine aynı üniversiteyi tercih edeceklerini ifade eden öğrencilerin diğer öğrencilere kıyasla kariyer planlamasına daha fazla öncelik verdiklerini göstermektedir. Üniversiteler, sundukları eğitim kalitesi, sosyal olanaklar ve kariyer destek hizmetleriyle öğrencilerin bu konudaki memnuniyetini ve kariyer bilincini artırmada önemli bir rol oynamaktadırlar.

Geçmişe dönmeleri durumunda yine aynı bölümü tercih edeceklerini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %82; tercih etmeyeceklerini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %66,3 ve tercih konusunda karar olduklarını ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı ise %64

çıkmıştır. Bu sonuç; geçmişe dönebilmeleri halinde yine aynı bölümü tercih edeceklerini ifade eden öğrencilerin diğer öğrencilere kıyasla kariyer planlamasına daha fazla öncelik verdiklerini göstermektedir. Bölüm tercihi, öğrencilerin gelecekteki meslek hedeflerini şekillendiren temel bir faktör olduğu için, bu durum aslında beklenen bir sonuç olarak gözükmektedir.

Elde edilen bulgular kariyer planlaması yapan öğrencilerin, yapmayan öğrencilere kıyasla üniversite ve bölüm tercihini daha bilinçli biçimde yaptıklarını göstermektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleyen faktörler ile kariyer planlama arasındaki ilişki incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Aile ve sosyal çevre beklentisinin öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunmadığı gözlenmiştir. Aile ve sosyal çevre beklentisinin olmadığını ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %73,9 iken aile ve sosyal çevre beklentisinin olduğunu ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %72,8 çıkmıştır ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Kariyer planlaması yapan ve yapmayan öğrencilerin aile ve sosyal çevre beklentisine göre hareket etmedikleri sonucuna varılmıştır.

Akademik başarı ve yeteneklerin öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunmadığı gözlenmiştir. Akademik başarı ve yeteneklerin kariyer hedeflerini etkilemediğini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %72,3 iken etkilediğini ifade eden öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %74,1 çıkmıştır ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Maddi kazanç beklentisinin öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Maddi kazancı bir öncelik olarak gören öğrenciler, kariyer hedeflerini bu beklenti doğrultusunda şekillendirmekte ve kariyer planlamasına daha fazla bir istekle yaklaşmaktadırlar. Bu durum, öğrencilerin maddi istikrar ve yaşam standartlarını arttırma hedeflerinin kariyer planlamasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu sonuç, kariyer hedeflerini etkileyen bir faktör olan maddi kazanç beklentisinin öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İş güvenliği ve istikrarın öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunmadığı gözlenmiştir. Kariyer hedeflerini iş güvenliği ve istikrara göre belirlemeyen

öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %73 iken iş güvenliği ve istikrara göre belirleyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %74,4 çıkmıştır ve aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kişisel ilgi ve isteklerin öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Kariyer hedefini kişisel ilgi ve isteklerine göre belirlemeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %64,77 iken kariyer hedefini kişisel ilgi ve isteklerine göre belirleyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %75,08 çıkmıştır ve aralarında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuç; kariyer hedeflerini etkileyen bir faktör olan kişisel ilgi ve isteklerin öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında da önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatlarının öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Kariyer hedefini yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatlarına göre belirlemeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %71,13 iken kariyer hedefini yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatlarına göre belirleyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %77,01 çıkmıştır ve aralarında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuç, kariyer hedeflerini etkileyen bir faktör olan yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatlarının öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yaratıcı bir çalışma ortamı isteyen öğrenciler, kariyer planlamasında daha net ve kararlı bir yaklaşım sergilemektedirler. Bu bulgu, bireylerin yalnızca istikrar veya maddi kazanç gibi unsurları değil, aynı zamanda kendilerini ifade edebilecekleri, yenilikçi düşünceleri hayata geçirebilecekleri iş ortamlarını öncelik olarak isteyebileceklerini göstermektedir.

Toplumsal ve çevresel sorumluluğun öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Kariyer hedefini toplumsal ve çevresel sorumluluğa göre belirlemeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %71,87 iken kariyer hedefini toplumsal ve çevresel sorumluluğa göre belirleyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %78,13 çıkmıştır ve aralarında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuç; kariyer hedeflerini etkileyen bir faktör olan toplumsal ve çevresel sorumluluğun öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Liderlik ve yönetim becerilerinin öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilişkisinin bulunduğu gözlenmiştir. Kariyer hedefini liderlik ve yönetim becerilerine göre

belirlemeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %68,90 iken kariyer hedefini liderlik ve yönetim becerilerine göre belirleyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %76,66 çıkmıştır ve aralarında anlamlı fark bulunmaktadır. Bu sonuç; kariyer hedeflerini etkileyen bir faktör olan liderlik ve yönetim becerilerinin öğrencilerin kariyer planlama davranışlarında önemli etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu tür becerilere önem veren bireyler, mesleki hedeflerini daha stratejik bir şekilde belirleyebilmektedir ve kariyer planlaması yapmaya daha istekli yaklaşmaktadır.

Genel olarak ele alındığında kariyer hedeflerini etkileyen faktörlerin, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde de önemli bir role sahip olduğu gözlenmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalandıkları kaynaklara göre kariyer planlama durumları incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile finansal destek ve burslar, kişisel gelişim atölyeleri ve seminerler, profesyonel danışmanlık, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, eğitim ve sertifika programları, teknolojik araçlar ve yazılımlar, staj ve iş deneyimi fırsatları, sosyal ve kültürel etkinliklere erişim arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir.

Sosyal ve kültürel etkinliklere erişim dışındaki kaynakların tamamı için kariyer planlaması yapan öğrenciler ve yapmayan öğrenciler arasında oransal açıdan farklılık bulunmamaktadır. Kariyer hedeflerine ulaşmak için çeşitli kaynaklardan faydalanan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı yapmayan öğrencilerden daha yüksektir ancak faydalanılan kaynak bakımından planlama yapan ve yapmayan öğrencilerin oranları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır, birbirine yakın düzeydedir. Örneğin; kariyer hedefine ulaşmak için finansal destek ve burslardan faydalanmayan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %72; yapmayanların oranı %28; finansal destek ve burslardan faydalanan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %75; yapmayanların oranı %25 çıkmıştır. Kariyer hedefine ulaşmak için profesyonel danışmanlık hizmetlerinden faydalanmayan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %72,91; yapmayanların oranı %27,09; profesyonel danışmanlık hizmetlerinden faydalanan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %75; yapmayanların oranı %25 çıkmıştır. Görüleceği

üzere kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalanılan kaynaklar bakımından öğrencilerin kariyer planlaması yapma ve yapmama durumları incelendiğinde birbirine yakın değerler elde edilmiştir.

Kariyer hedeflerine ulaşmak için faydalanılan sosyal ve kültürel etkinliklere erişim bakımından öğrencilerin kariyer planlama durumları incelendiğinde ise aralarında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. Sosyal ve kültürel etkinliklerden faydalanmayan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %70,67; kariyer planlaması yapmayanların oranı %29,33 çıkmıştır. Sosyal ve kültürel etkinliklerden faydalanan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %76,29; kariyer planlaması yapmayanların oranı ise %23,71 çıkmıştır. Görüleceği üzere sosyal ve kültürel etkinliklere katılmayan öğrencilere kıyasla katılan öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı yapmayanların oranından anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuç, kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla sosyal ve kültürel etkinliklerden faydalanan öğrencilerin kariyer planlamasına daha fazla önem verdiklerini göstermektedir. Sosyal ve kültürel etkinliklere erişimin, öğrencilerin sosyal becerilerini, iletişim yeteneklerini, özgüvenlerini ve öğrencilerin mesleki hedeflerine yönelik farkındalığını arttırarak, kariyer planlaması süreçlerine dolaylı bir katkı sağladığı düşünülebilir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşmayı bekledikleri zorluklar bakımından kariyer planlama durumları incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile ekonomik sıkıntılar, kişisel sağlık sorunları, yeterli iş fırsatlarının olmaması, mesleki rekabet, akademik zorluklar, teknolojik değişimlere uyum sağlama, aile ve sosyal sorumluluklar, sosyal ve kültürel engeller arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Ekonomik sıkıntılar ile öğrencilerin kariyer planlamaları arasında ilişkinin bulunduğu gözlenmiştir. Ekonomik sıkıntıları kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşmayı bekledikleri bir zorluk olarak gören öğrencilerin kariyer planlamaya, bir zorluk olarak görmeyen öğrencilere kıyasla daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Ekonomik sıkıntıları zorluk olarak gören öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %62,4 iken ekonomik sıkıntıları zorluk olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %37,5 çıkmıştır. Maddi istikrarsızlıklar öğrencilerin geleceğe yönelik hedeflerini belirlemelerinde bir engel oluşturabilir. Ekonomik

belirsizlikler, yalnızca öğrencilerin kısa vadeli planlarını değil, aynı zamanda uzun vadeli kariyer hedeflerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Bu yüzden öğrenciler bu engellerle karşılaşmadan önce gerekli önlemleri alabilmek adına planlamalarını daha dikkatli ve öngörülü bir şekilde önceden gerçekleştirebilir. Bu durum kariyer planlamalarındaki yüksek eğilimin nedenini göstermektedir. Bu bulgular aynı zamanda öğrencilere öncelikli verilmesi gereken ekonomik destek mekanizmalarının ve burs programlarının önemini de bir kez daha hatırlatmaktadır.

Kişisel sağlık sorunları, akademik zorluklar, teknolojik değişimlere uyum sağlama, aile ve sosyal sorumluluklar, sosyal ve kültürel engeller ile kariyer planlamaları arasında bir ilişki bulunmadığı gözlenmiştir.

Yeterli iş fırsatlarının olmaması, öğrencilerin kariyer planlaması üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Yeterli iş fırsatlarının olmamasını, kariyer hedeflerine ulaşma süreçlerinde karşılaşmayı bekledikleri zorluk olarak gören öğrencilerin kariyer planlaması yapma eğiliminin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak iş fırsatlarının eksikliği, öğrencilerin kariyer planlarını netleştirme ve geleceğe yönelik somut hedefler belirleme konusundaki eğilimlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, özellikle mezuniyet sonrası iş bulma sürecine yönelik belirsizliklerin, öğrencilerde motivasyon kaybına yol açabileceğini göstermektedir. İş piyasasındaki daralma veya sınırlı istihdam olanakları, öğrencilerin uzun vadeli meslek hedeflerini ve kariyer planlamalarını şekillendirmelerinde önemli bir engel oluşturabilir.

Mesleki rekabeti kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaşmayı bekledikleri bir zorluk olarak görmeyen öğrencilerin kariyer planlamaya bir zorluk olarak gören öğrencilere kıyasla daha az önem verdikleri görülmüştür. Mesleki rekabeti bir zorluk olarak gören öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %75,95 iken mesleki rekabeti zorluk olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %69,29 olarak hesaplanmıştır. Rekabetin yoğun olduğu sektörlerde kariyer yapmayı hedefleyen öğrencilerin, planlama süreçlerine daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu öğrencilerin bu süreçlerde daha temkinli davranmaları ve kararlarını belirlerken daha dikkatli olmaları gerekebilir. Bu durum, öğrencilerin mesleki rekabetin getirdiği riskler ve fırsatlar arasında bir denge kurması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Genel olarak ele alınacak olursa; kariyer hedeflerine ulaşmayı engelleyen zorlukların öğrencilerin kariyer planlama davranışlarını kısmen etkilediği gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde önemli gördükleri kişisel değerler bakımından kariyer planlama durumları incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile bağımsızlık ve özgürlük, güvenlik ve istikrar, topluma fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık, çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler, liderlik ve etki, iş-aile dengesi arasındaki ilişkileri incelendiğinde topluma fayda ve yardımseverlik, prestij ve toplumsal statü, yenilikçilik ve yaratıcılık ve liderlik ve etki bakımından kariyer planlama davranışlarında farklılık olduğu gözlenmiştir.

Topluma fayda ve yardımseverliği kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı %76,74 iken önemli bir kişisel değer olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı ise %69,71 olarak hesaplanmıştır. Görüleceği üzere öğrenciler ağırlıklı olarak kariyer planlamaya önem vermekle birlikte topluma fayda ve yardımseverliği önemli bir kişisel değer olarak görenlerde bu önem düzeyi çok daha yüksektir. Toplumsal fayda odaklı düşünen bireylerin, kariyer hedeflerini daha belirgin bir şekilde planladığı görülmektedir. Bu durum, öğrencilerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ederek, topluma katkıda bulunabilecekleri meslekleri seçme eğiliminde olabileceklerini göstermektedir.

Prestij ve toplumsal statüyü kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı %75,77 iken önemli bir kişisel değer olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı ise %69,54 çıkmıştır. Görüleceği üzere prestij ve toplumsal statüyü kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrenciler de görmeyen öğrenciler de kariyer planlamaya daha fazla önem verirken bu oran prestij ve toplumsal statüyü önemli bir kişisel değer olarak görenlerde görmeyenlere kıyasla daha yüksektir. Bu durum, toplumsal takdir ve yüksek sosyal statü sağlayan mesleklerin, öğrenciler için güçlü bir motivasyon kaynağı olabileceğini göstermektedir. Özellikle yüksek gelirli ve prestijli meslekler, bu gruptaki öğrenciler için bir hedef niteliği taşıyabilmektedir.

Yenilikçilik ve yaratıcılık fırsatlarını kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı %77,53

iken önemli bir kişisel değer olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı ise %69,69 çıkmıştır. Görüleceği üzere yenilikçilik ve yaratıcılık fırsatlarını kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrenciler ve görmeyen öğrenciler arasında kariyer planlama davranışı anlamlı farklılık göstermektedir. Yenilikçilik ve yaratıcılık fırsatlarını kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerde ve görmeyen öğrencilerde kariyer planlamaya önem verenlerin oranı önem vermeyenlerin oranından daha fazladır. Kariyer planlama yapan öğrenciler, yapmayan öğrencilere kıyasla daha fazladır ve yenilikçilik ve yaratıcılık fırsatlarını değerli bulan öğrencilerde bu oran değerli bulmayan öğrencilerden çok daha yüksektir.

Liderlik ve etkiyi kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı %76,70 iken önemli bir kişisel değer olarak görmeyen öğrencilerden kariyer planlamaya önem verenlerin oranı ise %69,10 çıkmıştır. Görüleceği üzere liderlik ve etkiyi kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrenciler ve görmeyen öğrenciler arasında kariyer planlama davranışı anlamlı farklılık göstermektedir. Liderlik ve etkiyi kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir kişisel değer olarak gören öğrencilerde ve görmeyen öğrencilerde kariyer planlamaya önem verenlerin oranı önem vermeyenlerin oranından daha fazladır. Kariyer planlama yapan öğrenciler yapmayan öğrencilere kıyasla daha fazladır ve liderlik ve etkiyi değerli bulan öğrencilerde bu oran değerli bulmayan öğrencilerden çok daha yüksektir. Liderlik yeteneklerine ve etkili olma isteğine önem veren öğrencilerin kariyer planlamasına daha bilinçli bir şekilde yaklaştıkları görülmüştür. Bu durum, bireylerin yönetim pozisyonlarına ulaşma veya karar alma süreçlerinde etkili olma isteklerinin, meslek hedeflerini ve kariyer planlarını şekillendiren önemli bir güç unsuru olduğunu göstermektedir.

Genel olarak ele alındığında; üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlemede önemli gördükleri kişisel değerlerin kariyer planlama davranışları üzerinde etkili olduğu ve kişisel değerleri önemseyenlerin kariyer planlamaya daha fazla önem verdiği gözlenmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşmak için geliştirmeyi planladıkları beceriler ile kariyer planlama ilişkisi incelendiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir;

Öğrencilerin kariyer planlaması yapma durumu ile teknik ve mesleki beceriler, yaratıcılık ve yenilikçilik, yönetim ve liderlik becerileri, dijital ve teknolojik yetkinlik, iletişim ve sosyal beceriler, takım çalışması ve iş birliği, problem çözme ve analitik düşünme, zaman yönetimi ve organizasyon becerileri arasındaki ilişkileri incelendiğinde sadece yönetim ve liderlik becerileri bakımından kariyer planlama davranışlarında anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir.

Yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmeyi düşünen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı %75,76 iken geliştirmeyi düşünmeyen öğrencilerden kariyer planlaması yapanların oranı ise %69,38 çıkmıştır.

Genel olarak ele alındığında kariyer hedefine ulaşmak için herhangi bir beceri geliştirmeyi düşünen öğrenciler de düşünmeyen öğrenciler de kariyer planlamasına önem vermektedirler. Ancak yönetim ve liderlik becerilerini geliştirmeyi düşünen öğrenciler kariyer planlamasına daha fazla önem vermektedirler. Bu durum, liderlik becerilerinin öğrencilerde özgüvene, sorumluluk bilincine ve mesleki hedeflere yönelik net bir tutum oluşturduğunu göstermektedir. Yönetim ve liderlik, özellikle yüksek statülü meslekleri hedefleyen öğrencilerde belirleyici bir faktör olarak öne çıkabilmektedir.

Öneriler

Kariyer hedefi, bireyin gelecekte belirli bir kariyer alanına ulaşma çabası ve bu doğrultuda yaptığı planlama sürecidir. Bireyin, kariyerine yönelik tutum ve değer yargılarını gözden geçirerek strateji belirlemesi, hedeflerini netleştirmesi kariyer hedefinin temel unsurlarıdır. Kariyer hedefleri; bireyin kişisel özellikleri, ilgileri, değerleri ve becerileri ile uyum içinde olmalıdır. Ayrıca, çevresel faktörlerin ve bireyin kendisini tanımasının bu süreçte önemli etkileri bulunmaktadır.

Kariyer hedefleri, bireyin mesleki yaşamındaki yönlendirici unsurlar arasında yer alır. Doğru hedeflerin belirlenmesi, bireyin fiziksel, zihinsel ve ruhsal kapasitesini tam anlamıyla kullanmasını sağlar. Hedeflerin zamanla yeniden değerlendirilmesi ve gerektiğinde düzeltilmesi, bireyin iş yaşamındaki tatminini ve başarısını artırır.

Kariyer hedefi, bireylerin meslek yaşamındaki memnuniyetini artıran önemli bir yol haritasıdır.

- Öğrenciler, kariyer hedeflerini belirleme süreçlerinde uzun vadeli düşünmelidir ve bu doğrultuda adımlar atmalıdırlar. Kariyer planlaması yapan öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerinde daha istekli oldukları analiz sonuçlarıyla da desteklenmiştir. Bu nedenle öğrenciler, üniversite kariyer danışmanlık merkezlerinden aktif olarak destek almalı ve bireysel kariyer planlarını geliştirmelidirler. Mezun olmadan önce öğrencinin hedeflerini eğitim süresi boyunca belirlemesi, bu hedefler doğrultusunda kariyer planını yapması ve bu planlar doğrultusunda da kendini geliştirmeye çabalamış olması gerekmektedir.

- Sosyal, sanatsal ve kültürel etkinliklere katılımın öğrencilerin liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini artırdığı görülmüştür. Bu etkinliklere katılım, öğrencilerin iletişim, problem çözme ve takım çalışması gibi kariyerle doğrudan ilişkili becerilerini geliştirmektedir. Öğrenciler, üniversite bünyesinde sunulan etkinlikleri düzenli takip etmeli ve bu tür faaliyetlere aktif katılım sağlamalıdırlar.

- Sosyal, kültürel ve sanatsal faaliyetlerin akademik hedeflere etkisi göz önünde bulundurulduğunda üniversiteler de bünyelerindeki etkinlik çeşitliliği arttırmalıdır.

- Üniversiteler, öğrencilere kariyer danışmanlığı ve mentörlük uygulamaları sunarak, kariyer planlaması ve hedef belirleme süreçlerini daha verimli hale getirebilirler. Özellikle akademik kariyer yapmak isteyen öğrencilere yönelik özel danışmanlık hizmetleri sunulabilir. Ayrıca, üniversiteler başarılı mezunlarıyla öğrencilerini buluşturacak çeşitli etkinlikler düzenleyerek, öğrencilerin sektörel bilgi edinmelerini sağlayabilir.

- Öz farkındalık kazandırmaya yönelik kişisel gelişim çalışmaları (örneğin, kariyer testleri ve bireysel gelişim seminerleri) daha geniş öğrenci kitlelerine ulaştırılabilir. Lisans düzeyinde akademik yazma, araştırma yöntemleri ve bilimsel okuryazarlık gibi konularda zorunlu dersler veya sertifika programları düzenlenebilir.

- Üniversiteler, liderlik hedeflerini desteklemek amacıyla öğrencilere yönelik inovasyon ve liderlik eğitim programları oluşturabilirler. Öğrenci kulüpleri, bu doğrultuda liderlik geliştirme programları ve yenilikçi fikir yarışmaları düzenleyebilir.

- Öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için gerekli gördüğü kaynaklardan biri olan staj ve iş deneyimi fırsatlarına olan ilgisinin yüksek olmasının liderlik, eğitim ve başarı hedeflerini arttırdığı görülmüştür. Bu nedenler üniversiteler, öğrencilerin kariyer hedeflerine uygun staj ve iş deneyimi fırsatlarını arttırmalıdır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrenciler özelinde de zorunlu staj uygulamaları getirilebilir. Sektörle iş birliği yaparak, öğrencilerin mezuniyet sonrası doğrudan kariyer hedeflerine uygun pozisyonlara yönelmelerini sağlayacak uygulamalı programlar geliştirilebilir.

- Kamu sektörüne yönelik kariyer hedefleri olan öğrenciler için daha geniş rehberlik hizmetleri sunulmalıdır. Ayrıca, kamu kurumlarında staj ve eğitim programları yaygınlaştırılmalıdır.

- Lisans düzeyinden itibaren akademik kariyer hedefi olan öğrencilere yönelik araştırma projelerinde yer alma imkânı sağlanabilir ve bu öğrencilere akademik yayın süreçleri hakkında daha etkin eğitimler verilebilir. Ayrıca, yüksek lisans ve doktora programlarına yönlendirmeler arttırılarak, burs imkânları ve yurt dışı eğitim fırsatları hakkında bilgilenmeleri için yönlendirmeler yapılabilir.

- Öğrenciler, bilimsel makaleler yayımlama, konferanslara katılma ve araştırma projelerinde aktif rol alma konusunda teşvik edilmelidir. Üniversiteler, öğrencilerin araştırma projelerini gerçekleştirebilmeleri için fonlar ve kaynaklar sağlayabilir. Akademik kariyer hedefleyen bireylerin uluslararası projelere katılımını kolaylaştıracak fırsatlar yaratılabilir. Devlet, akademik kariyer hedefi olan öğrencilere yönelik yüksek lisans, doktora ve doktora sonrası burs programlarını fazlalaştırmalıdır. Ülkenin öncelikli ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen alanlarda uzmanlaşmayı teşvik eden özel programlar sunmalıdır. Toplum, akademik kariyerin bireysel ve toplumsal gelişime katkısını anlamalı ve akademik hedeflere yönelik desteği artırmalıdır.

- Devlet, düşük gelirli ailelerden gelen öğrencilerin eğitim ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olacak bursları arttırmalıdır. Ücretsiz eğitim materyallerine ulaşabilmeleri için daha geniş kitlelerinde yararlanabileceği şekilde düzenlemeler yapılmalıdır. Aileler ve yakın çevreleri öğrencilerin kariyer hedeflerini desteklemek için cesaretlendirici bir yaklaşım sergilemelidir. Özellikle aileler,

çocuklarının eğitim ve sosyal etkinliklere katılımını desteklemeli ve onların bağımsız kariyer hedefleri oluşturmalarına fırsat tanımalıdır.

KAYNAKLAR

Abele, A. E., Spurk, D. (2009). "The Longitudinal Impact Of Self-Efficacy And Career Goals On Objective And Subjective Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62.

Acuner, Ş. A. (2016). *Kariyer Geliştirme Sürecinde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri: Trabzon İli Kamu Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Açıkgöz, H. (2019). *Örgütlerde Kariyer Planlaması ve Örgütsel Bağlılık: Otomotiv ve Gıda Sektöründe Bir Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2024). 2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı,1-178.

Ak, A. (2019). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Engeller ve Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Akdoğan, H. (2014). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Karşılaştırmalı Bir Analiz*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Akdoğanlı, Ç. (2019). *Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akkaş, İ. (2019). "Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı", *Ekev Akademi Dergisi*, *ICOAEF Özel Sayısı*, 97-118.

Akpınar, A. (2017). *Türkiye'de Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Eğitimi: Eğitim-İstihdam İlişkisine İlişkin Bir İnceleme.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aksoy, G. (2020). *Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Aktaş, A. (2018). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Aile Etkisi Ve Akılcı Olmayan İnançların Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.

Aktaş, K. (2015). "Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları", *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, (1), 26-36.

Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y. A., Bakkar, B. S. (2020). "Career Aspiration And Related Contextual Variables", *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 703-711.

Aldemir, A. (2019). *Rehberlik Öğretmenlerinin Mesleki Algıları ve Kariyer Hedefleri Üzerine Bir İnceleme*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.

Alpar, R. (2011). *Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara.

Alpar, R. (2014). *Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik: Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle* (3. Baskı). Ankara.

Altun, B. (2021). *21. Yüzyıl Becerilerinin Z Kuşağı Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasına ve Teknoloji Yönelimlerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin Kariyer Hedeflerinin Eğitim Kurumlarındaki Kariyer Yönetimi Uygulamalarına Yansıması Üzerine Öğretmen Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Arifoğlu, S. (2015). *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arslan, M. (2020). *Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Artık, E. (2022). *Kayıt Dışı İstihdam ve Kadın İşgücü: Bağcılar İlçesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Careers, Identities, and Institutions: The Legacy of The Chicago School of Sociology*. In S. R. Barley (Ed.), Handbook of Career Theory.

Atalay, S. (2022). *Kamu Personelinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları: Ardahan İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ardahan.

Atay, M. R. (2021). *Lise Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinde Kariyer Kararı Öz-Yeterliği ve Kariyer Sonuç Beklentilerinin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Aydemir, F. (2019). *Bireylerin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerin Cinsiyet Faktörü ile İlişkisinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Aydın, E. B. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa.

Ayyıldız, B. (2023). *Turist Rehberi Adaylarının Kariyer Kararının Mesleğe Yönelik Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Mersin.

Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., Higgins, C. C. (2001). "Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research". *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.

Baş, Ö. (2019). *Kadın Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki: Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

Batur, H. Z. (2014). *Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Bay, S. M. (2017). *Kariyer Planlamasının Birey ve Kurum Açısından Önemi,* Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Bayraktar, S. (2021). *İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Kadın Personelin Üst Düzey Yöneticiliğe Yükselmelerindeki Cam Tavan Sendromu Algılarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Bayındır, S. (2019). *Bireylerin Kişilik Tiplerinin Kariyer Planlama ve Geliştirme Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.

Bidogeza, J. C., Berentsen, P. B. M., De Graaff, J., Lansink, A. O. (2009). "A Typology Of Farm Households For The Umutara Province in Rwanda". *Food Security*, 1(3), 321-335.

Bilkay, T. A. (2017). *Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algılamalarının İş Motivasyonlarına Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Biner, S. (2022). *Çalışma Yaşamında Cam Tavan Sendromu: Trakya Üniversitesi İdari Personel Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Bircan, H. Y. (2020). *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Uyumunun Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bolcan, A. E. (2006). *Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kadın İşsizliği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bona, L., Kelly, A., Jung, M. (2010). "Exploring Factors Contributing To Women's Nontraditional Career Aspirations", *Psi Chi Journal of Undergraduate Research*, 15(3), 123-129.

Boylu, A., Bilgin, İ., Ayan, H. (2016). "Toplumsal Cinsiyet ve Ev Teknolojilerinin Kullanımına Etkisi", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 955- 965.

Brown, D. (2003). Career İnformation, Career Counseling and Career Development, USA.

Bulgur, N.E. (2021). *Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Demografik Faktörlerin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bursalı, Y. M., Kök, S. B. (2018). "İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(3), 46-67.

Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing A Model Of Career İndecision Among University Students Based On Social Cognitive Career Theory*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Can, E., Alberalar, L. (2016). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi*. In Eğitime Dönüş (E-Kitap). EYUDER Yayınları.

Ceylan, B. (2014). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığını Artırmadaki Rolü Üzerine Ampirik Bir Çalışma,* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Chiu, L. (1990). "The Relationship Of Career Goals And Self-Esteem Among Adolescents", *Adolescence*, 25(99), 593-597.

Civek, F., Ulusoy, T. (2021). "Cam Tavan Sendromu ve Yetenek Yönetimi: Kavramsal Bir Değerlendirme*", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 3264-3281.

Cochran, W. G. (1977). Sampling Techniques. Johan Wiley & Sons Inc.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For The Behavioral Sciences (2.Baskı),* Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Cöhce. M.O. (2020). *Lojistik Regresyon Analizi ile Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlarını Etkileyen Faktörlerin Analizi,* Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Cöhce, M. O., Bayram Arlı, N. (2021). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlarını Etkileyen Faktörlerin Analizi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 68, 153-163.

Creed, P. A., Wamelink, T., Hu, S. (2015). "Antecedents And Consequences To Perceived Career Goal–Progress Discrepancies", *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53.

Çetiner, M. (2014). *Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Çevlik, T. (2017). *Türkiye'de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çınar, C. (2015). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Çınar, H., Özden, S., Özkuk, Ö., Çokay, F. (2014). "Büro Yönetimi ve Sekreterlik Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos 2014, Bürokon Özel Sayısı.

Çoban, G. S. (2021). "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kendini Gerçekleştirme Basamağında Gizil Yetenekler", *European Journal of Educational & Social Sciences*, 6(1), 112-118.

Çoban, U. (2015). *Kariyer Planlamasının İşgörenlerde Performans ve İş Motivasyonu Algılarına İlişkin TRB1 Bölgesi İŞKUR Müdürlüklerinde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara.

Dama, N. (2022). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Dair Mevcut Durum Algısı", *Çalışma İlişkileri Dergisi, 13(1), 107-122.*

Daşlı, Y. (2019). "Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların Belirlenmesi Üzerine Bir Alan Araştırması", *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 364-385.

Demirci, E. (2021). *Örgütsel Özdeşleşme, Yenilikçi Davranış ve Kariyer Hedefi İlişkisi Üzerinde Bir Araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Denk, E. (2017). *Otel Mutfak Çalışanlarının Eğitim Seviyeleri ve Kariyer Hedeflerinin Ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Dilber, T. (2019). *Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Dilekçi, Ü., Sezgin Nartgün, Ş. (2020). "Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarılarına İlişkin Algıları: Bir Karma Yöntem Çalışması", *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 680-704.

Durmaz, Ş. (2016). "İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED*), 2(3), 37-60.

Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2004.

Erikli, S. (2018). *Üniversite Mezunu Uzun Süreli Genç İşsizlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Beklentilerinin İncelenmesi: Ankara İli Örneği*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Erken, C. (2020). *Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR İçin Öneriler*, Uzmanlık Tezi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

Erme, T. (2014). Bireysel Kariyer Yönetimini Etkileyen Faktörler: İşletme Öğrencilerinin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Erol, E. (2013). *Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Ersoy, S. (2007). *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Gökbaraz, N. (2021). *Birey-Ebeveyn Kariyer Hedefi Tutarsızlığı Ölçeği: Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencileri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). "Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.

Gökoğlan, K., Kaval, U. (2020). "Öğrencilerin Kariyer Stratejileri Üzerine Bir Araştırma: Dicle Üniversitesi Örneği", *Turkish Business Journal*, 1(1), 15-28.

Gray, M. P. ve O'Brien, K. M. (2007). "Advancing The Assessment Of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale", *Journal of Career Assessment*, 15(3), 317-337.

Gregor, M. A. (2016). *Understanding Career Aspirations Among Young Women: Improving Instrumentation,* Unpublished Doctoral Thesis, University of Maryland, Maryland.

Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2015). "Understanding Career Aspirations Among Young Women: Improving İnstrumentation", *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.

Gregor, M. A., O'Brien, K. M.,Sauber,E. (2017). "Understanding Career Aspirations Among Young Men", *Journal of Career Assessment*, C.27(2) 2017, 262-272.

Güçlü, E. (2016). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Sorunları, Gaziantep Halı Kilim İmalat Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güldü, Ö., Kart, M. E. (2017). "Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri Ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

Gümüş, Y. B. (2021). *Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.

Güner, E. S. Ö. (2018). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu ve Kariyer Planlaması: İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Günsel, A., Köroğlu, S., Demirci, L. (2015). "Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma", *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1.

Gürdoğan, A., Atabey, S. (2015). "Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1).

Harren, V. H. (1979). "A Model Of Career Decision-Making For College Students", *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 119-133.

Herdem, M. E. (2020). *Türkiye Futbol Federasyonuna Bağlı Hakemlerde Çift Kariyerlilik Sorunu ve Kariyere Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hirschi, A. (2010). "Vocational İnterests And Career Goals: Development And Relations To Personality İn Middle Adolescence", *Journal of Career Assessment*, 18(3), 223-238.

Hirschi, A., Vondracek, F. (2009). "Adaptation Of Career Goals İn Early Adolescence To Self And Opportunities", *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 120-128.

Holland, J. L. (1997). Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personality And Work Environments. Psychological Assessment Resources, Inc.Florida.

Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., Memiş, K. (2016). "Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki Ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.

Ibidhi, R., Frija, A., Jaouad, M., Salem, H. B. (2018). "Typology Analysis Of Sheep Production, Feeding Systems And Farmers Strategies For Livestock Watering İn Tunisia". *Small Ruminant Research*, 160, 44-53.

Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

İmamoğlu, D. (2016). *Cam Tavan Sendromu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İnci, F. D. (2022). *Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çanakkale.

İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Kang, L. S., Kaur, G. (2021). "Contextual Support And Career Aspirations Of Working Women", *South Asian Journal of Human Resources Management*, 8(1), 54-78.

Kara, B. (2015). *Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen "Cam Tavan Sendromu"na İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşler*i, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Karagöz, Y. (2019). *SPSS-AMOS-META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Ankara.

Karakaş, B, Çevik, Ö.C. (2016). "Cinsiyet Eşitsizliğinin Ölçülmesi: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine Eleştirel Bir Yaklaşım", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* 5 (13).

Karaoğlan, R. (2016). *Kariyer Engellerinden Cam Tavan Sendromunun Kadın Yöneticiler Açısından İncelenmesi ve Bir Araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karataş, A. (2006). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Karcıoğlu, F., Leblebici, Y. (2014). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 345-362.

Kavak, O. (2020). *Karanlık Üçlü Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Siyaset ve Kariyer Planlamaya Etkisinde Örgütsel Aidiyetin Aracı Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Kılıç, Y. (2018). *Kadınlarda Kariyer Hedeflerinin Yordayıcıları Olarak Aile ve Kariyere Yönelik Tutum, Özgecilik ve Dindarlık: Bir Model Test Etme Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

Kır, A., Er, A. S. (2017). "Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Kariyer Engelleri", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23.

Kıyak, F. M. (2015). *Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Kızıloğlu, M. (2019). "Mesleğe Yeni Başlayan Öğretim Elemanlarının Kariyer Planlamasına Yönelik Bir Araştırma: Pamukkale Üniversitesi Örneği", *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 119-134.

Koca, A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Kocacık, F., Gökkaya, V.B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.

Koçak, D. (2019). *Kariyer*, *Kariyer planlama (8. Bölüm)*, Konya. (https://books.google.com.tr/books?id=9H6jDwAAQBAJ&lpg, Erişim Tarihi: 10.10.2024)

Konur, S., Alacahan, O. (2022). "Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunlar Ve Tükenmişlik Sendromu: Sivas Merkez İlçe Örneği" *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 9(3), 174-196.

Korkmaz, H. (2016). "Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu". *Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*.

Kozak, M. A., Dalkıranoğlu, T. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.

Koç, S. A. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışanlarda Kariyer Yönetimi ve Kariyer Planlama: Orta Anadolu Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğünde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkileri Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Kuyubaşı, A. G. (2019). *Kamuda Kadın Bilişim Çalışanlarının Kariyer Motivasyonu Düzeyleri ve Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: SGK Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Kök, Z. (2021). *Kadınların Kariyer Engelleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiler: Gaziantep İli Örneği*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gaziantep.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). "Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view." *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006

Lent, R. W. (2013). "A Social Cognitive View Of Career Development And Counseling*"*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work* (2nd ed., pp. 236-247).

Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Stinson, J. (2021). "Career Aspirations And Workplace Expectations Among Youth With Physical Disabilities", *Disability & Rehabilitation*, 43(12), 1657-1668.

Maslow Teorisi. (2024) İnternet: https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi, Erişim tarihi: 15.11.2024.

Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi,* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Mert, P. (2022). "Özel Okullarda Çalışan Kadın Öğretmenlerin Kraliçe Arı Sendromu ile İlgili Görüşleri", *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 (1), 1091-1118.

Metin, B. (2017). "İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri", *TİSK Akademi*, 12(23), 18-48.

Metin, Ş. (2011). *Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye'de Ev-Eksenli Çalışma*, Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Milli Eğitim Bakanlığı (2024). *Mesleki ve Teknik Eğitim Politika Belgesi*, Ankara.

Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Mutlu, H. (2020). *Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Müftüoğlu, Y. V., & Erol, İ. (2013). "Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri", *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.

O'Brien, K. M. (1996). "The Influence Of Psychological Separation And Parental Attachment On The Career Development Of Adolescent Women". *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.

Okay, Y. (2021). "Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi", *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 12-33.

Öz, T. A. (2021). *Kariyer Planlama Sürecinde Öyküsel Yaklaşımın Kariyer Olgunluğa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

Özaydın, M.M. (2009). "Türkiye'de İşgücü Piyasasının Dinamikleri ve Mesleki Eğitim Sorunu". *Kamu'da Sosyal Politika*, 4(11), 60-66.

Özaydın, M. M. (2013). "Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu". *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(3), 47-72.

Özaydın, M.M. (2014). "Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Çerçevesinde Türkiye'de Kadın İstihdamı, İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması ve Kadın İstihdamı", *Anka Kadın Araştırma Merkezi,* 79-94.

Özaydın, M.M., Karaman, N. (2015). *Türkiye İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Önlenmesinde İş-Aile Yaşamı Uyumlaştırma Politikalarının Rolü. Neoliberal Söylem ve Cinsiyet Eşitliği: 5. Uluslararası Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferansı Konferans Bildirileri Kitabı*, KKTC.

Özdemir, L., Batga B. ve Uçar, B. (2019). "Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Algılarını Etkileyen Demografik Niteliklerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10(24), 212-228.

Özduran, İ. Y. (2020). *Kadın İşgücünün Ekonomik Kalkınma Üzerine Etkisi: AB Üyesi ve Aday Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Özen, Y. (2011). "Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler", *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3), 81-96.

Özkan, E. (2020). "Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu", *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.

Özkanan, A., Acar, O. K., & Çıragöz, M. B. (2022). "Kariyer Yönetimine Biçilen Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme", *BŞEÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-18.

Öztemel, K. (2019). *Kariyer Planlama ve Geliştirme*, Ankara.

Özyer, K., Azizoğlu, Ö. (2014). "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1).

Pamuk, M.Ş. (2017). *Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma (Ankara Örneği*), Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). "Gender Differences For Optimism, Self-Esteem, Expectations And Goals İn Predicting Career Planning And Exploration İn Adolescents", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(2-3), 193-209.

Pehlivan, R. (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Pekel, E. (2019). "Toplumsal Cinsiyet Rolleri ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 30-39.

Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Polat, F. B., Ardıç, K., Özdemir, Y. (2016). "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Devlet Okulları Örneği", *İşletme Bilimi Dergisi (JOBS)*, 4(1), 29-65.

Racapova, R., Tekin, E. (2019). "Çift Kariyerli Eşlerde Örgütsel Stresin İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 609-628.

Rogers, M. E., Creed, P. A., Glendon, I. A. (2008). "The Role Of Personality İn Adolescent Career Planning And Exploration: A Social Cognitive Perspective", *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.

Salman, N. (2018). *Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Kariyer Engelleri, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ve Karar Durumu ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Sansarcı, T. (2011). *Holland Sistemi ve Türkiye'de Kariyer Eğilimleri*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sarıcı, H. S. (2020). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Schein, E. H. (1990), *Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Pathing and Career Development*, http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf, Erişim tarihi: 20.06.2024.

Schein, E. H. (1996)." Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century", *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 80–88. https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321.

Seçer, H. (2013). *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Sharf, R. S. (2002). *Applying Career Development Theory To Counseling*, Brooks/Cole Thomson Learning, USA.

Seven, N. (2019). "Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları", *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2).

Solmaztürk, A. B. (2017). *Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Soysal, A., Baynal, T. (2016). "Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2).

Super, D. E., & Sverko, B. (1995). Life Roles, Values And Careers: International Findings Of The Work İmportance Study. Jossey-Bass Inc., USA.

Sürücü, M. (2011). *Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şahin, K., Develi, A. (2021). "Kadın İstihdamında Kayıt Dışılık Sorunu", *Kesit Akademi Dergisi*, 7(27), 386-400.

Şener, Ü. (2012). "Kadın Yoksulluğu", *Mülkiye Dergisi*, 36(4), 51-67.

Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlanması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education.

Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.

TDK, 2016. https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 27/11/2024)

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.

Temi, S. (2008). *Bireylerin Kariyer Hedeflerinin Oluşumu ve Hedeflerini Belirleyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya.

Terzioğlu, F., Taşkın, L. (2008). "Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları", *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.

Toprak, F. Ü., Turan, Z. (2021). "Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi: Nitel Çalışma", *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(3), 938-953.

Toro-Mujica, P., García, A., Gómez-Castro, A., Perea, J., Rodríguez-Estévez, V., Angón, E., Barba, C. (2012). "Organic Dairy Sheep Farms İn South-Central Spain: Typologies According To Livestock Management And Economic Variables". *Small Ruminant Research*, 104(1-3), 28-36.

Torun, C. (2011). *Kariyer Geliştirme ve Planlaması Uygulamalarının Analizi Ve Kütahya İlinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Tunçer, P. (2012). "Değişen İnsan Kaynakları Yönetiminde Anlayışında Kariyer Yönetimi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Türkan, F. (2018). *Üniversite Öğrencilerinin Mobil Teknolojileri Kullanım Amaçlarının Akademik Erteleme Durumları ile İlişkisinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Eskişehir.

Türkkahraman, M., Şahin K. (2010). "Kadın ve Kariyer", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(2), 75-88.

Türkoğlu, M. E., Acar, D. M. (2019). "Bireysel Kariyer Planlamasının Öğrenci Ders Başarısı Üzerindeki Etkisi: ISUBÜ Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 6(8), 14-25.

Uzkurt, B. K. (2019). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankara'daki OSB'lerde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci ve Kariyer Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme*, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uzun, Y. A., Özkan, R. (2020) "Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Görüşleri", *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 6(2), 163-184.

Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılamaları: Ege Bölgesinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Ük, Z. Ç., Gültekin, Y., Arslan, B. (2019). "Turizm Sektöründe Mesleki Toplumsal Cinsiyet Algılamalarının Belirlenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama", *Turizm Akademik Dergisi*, 2(2019), 75-97.

Ülkem, E. (2019). *Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Ünlü, B. A. (2014). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Ünlü, S. (2021). *Kadın Üniversite Öğrencilerinin Aile ve Kariyere Yönelik Tutumu ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Lisansüstü Eğitim Niyeti Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Varışlı, N. (2021). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu", *The Journal of World Women Studies*, 6(1), 1-17.

Vural, A. B. (2015). *Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yalçın, H. M. (2010). *Otel Çalışanlarının Mesleki ve Kişilik Özellikleri Uyumunun Kariyer Hedefleri Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yanatma, R. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Yanmaz, K., Korkmaz, O. (2021). "Lojistik Sektöründe Çalışan Kadınların Motivasyonlarının Cam Tavan Algıları Açısından Değerlendirilmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(3), 805-832.

Yavuz, E., Başar, B. (2014). "Örgütlerde Psikolojik Şiddet 'Mobbing' Kavramı Üzerine Çalışma", *Journal Of Recreation And Tourism Research*, 1(2), 68-79.

Yavuzer, Y., Özkan, R. (2020). "Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 586-599.

Yaşar, J. (2019). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminlerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Yeşil, E. (2011). *Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yeşilyaprak, B. (2012). "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.

Yıldız, E. (2020). *Cam Tavan Sendromu: Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldız, N., Kesici, Ş., Özaydın, M. M., Dedeoğlu, S., Belet, N. H., Yavuz, F., ... Güner, E.(2017). *Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik*. Ankara.

Yılmaz, B. (2009). *Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, S. (2019). *Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yiğit, S. (2020). *Çalışma Yaşamında Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromunun Türkiye Örneği Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Yolcu, N. (2021). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Edirne İli Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.

Yücel, P. (2022). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: İstanbul İlindeki Seçili Vakıf Üniversitelerinde Görevli Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Zhou, M., Xu, Y. (2013). "University Students Career Choice And Emotional Well-Being", *Journal of Educational and Social Research*, 3(7), 243-248.

EKLER

EK-1 Anket

ANKET FORMU

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı kapsamında yürütülmekte olan, doktora tez araştırmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışma sadece bilimsel amaçlı olup, çalışmanın amacına ulaşabilmesi için sizlerin vereceği cevapların doğruluğu önem arz etmektedir.

Zamanınızı ayırdığınız ve katılımınızla araştırmaya destek verdiğiniz için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN — Hande FİDAN

BÖLÜM I- KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1- Yaşınız? .....

2- Cinsiyetiniz? □ Kadın □ Erkek

3- Medeni Durumunuz? □ Bekar □ Evli

4- Çocuğunuz var mı? □ Evet □ Hayır

5- Hanenizdeki kişi sayısı kaçtır? _____

6- Kardeş sayınız kaçtır? _____

7- Aileniz hangi şehirde ikamet etmektedir? _____

8- Doğup Büyüdüğünüz Yer: _____ (1=Köy, 2=Kasaba/Belde, 3=Şehir/İlçe, 4=Büyükşehir)

9- Mezun olduğunuz lisenin türü?
□ Genel Lise □ Meslek Lisesi □ Anadolu Lisesi □ Fen Lisesi
□ Teknik Lisesi □ İmam Hatip Lisesi □ Güzel Sanatlar Lisesi
□ Spor Lisesi □ Özel Lise

10- Öğrenim gördüğünüz okul türü nedir?
□ Ön lisans □ Lisans □ Yüksek Lisans □ Doktora

11- Öğrenim gördüğünüz bölüm (Lütfen belirtiniz)? .....

12- Kaçıncı sınıfta öğrenim görüyorsunuz? □ Hazırlık □ 1 □ 2 □ 3 □ 4

13- Yabancı dil seviyenizi belirtiniz: _____ (1=Düşük, 2=Orta, 3=İyi)

14- Öğrenim gördüğünüz okulu seçmenizde kim etkili oldu?
□ Kendi tercihim □ Ailem □ Arkadaşlarım □ Öğretmenim

15- Öğrenim gördüğünüz bölümü seçmenizde kim etkili oldu?
□ Kendi tercihim □ Ailem □ Arkadaşlarım □ Öğ

16- Ailenizin aylık gelir düzeyi nedir?
□10.000-30.000 TL □30.000-50.000 TL □ 50.000-70.000 TL □ 70.000 T

1

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-1 (Devam) Anket

17- Annenizin eğitim durumu nedir?

□ Okuryazar Değil □ Okuryazar/İlkokul/Ortaokul □ Lise
□ Ön lisans □ Lisans □ Lisansüstü

18- Babanızın eğitim durumu nedir?

□ Okuryazar Değil □ Okuryazar/İlkokul/Ortaokul □ Lise
□ Ön lisans □ Lisans □ Lisansüstü

19- Annenizin işi nedir?

□ Kamu Personeli □Emekli □Ev Hanımı
□ Özel Sektör Çalışanı □Serbest Meslek- Esnaf- İşletme Sahibi
□ Çalışmıyor/İşsiz □ Diğer (Lütfen belirtiniz _____)

20- Babanızın işi nedir?

□ Kamu Personeli □Emekli
□ Özel Sektör Çalışanı □Serbest Meslek- Esnaf- İşletme Sahibi
□ Çalışmıyor/İşsiz □ Diğer (Lütfen belirtiniz _____)

21- Ders saatlerinden geriye kalan zamanınızda herhangi bir işte çalışıyor musunuz?

□ Evet □ Hayır

22- Mezuniyet sonrası hangi sektörde çalışmak istiyorsunuz?

□ Kamu Sektörü □ Özel Sektör □ Serbest
□ Kendi İşimi Kurmak İstiyorum □ Diğer (Lütfen belirtiniz _____)

23- Mezuniyet sonrası akademik kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?

□ Evet □ Hayır □ Kararsızım

24- Herhangi bir sosyal, sanatsal, kültürel vb. etkinliğe katıldınız mı/katılıyor musunuz?

□ Evet □ Hayır

25- Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı üniversiteyi tercih eder miydiniz?

□ Evet □ Hayır □ Kararsızım

26- Geçmişe dönebilseydiniz yine aynı bölümü tercih eder miydiniz?

□ Evet □ Hayır □ Kararsızım

27- Kariyeriniz ile ilgili herhangi bir planlama yaptınız mı?

□ Evet □ Hayır

28- Kariyer hedeflerinizi belirlerken aşağıdaki faktörlerden hangileri etkili olabilir?
Birden fazla işaretleyebilirsiniz.

1. Aile ve sosyal çevre beklentileri	2. Akademik başarı ve yetenekler
3. Maddi kazanç beklentisi	4. İş güvenliği ve istikrar
5. Kişisel ilgi ve istekler	6. Yaratıcılık ve yenilikçilik fırsatları
7. Toplumsal ve çevresel sorumluluk	8. Liderlik ve yönetim becerileri

29- Kariyer hedeflerinize ulaşmak için hangi kaynaklardan faydalanırsınız?
Birden fazla işaretleyebilirsiniz.

1. Finansal destek ve burslar	2. Kişisel gelişim atölyeleri ve sem
3. Profesyonel danışmanlık	4. Psikolojik danışmanlık ve rehber
5. Eğitim ve sertifika programları	6. Teknolojik araçlar ve yazılımlar
7. Staj ve iş deneyimi fırsatları	8. Sosyal ve kültürel etkinliklere eri

2

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-1 (Devam) Anket

30- Kariyer hedeflerinize ulaşırken aşağıdaki zorluklardan hangileriyle karşılaşmayı bekliyorsunuz? Birden fazla işaretleyebilirsiniz.

1. Ekonomik sıkıntılar	**2.** Kişisel sağlık sorunları
3. Yeterli iş fırsatlarının olmaması	**4.** Mesleki rekabet
5. Akademik zorluklar	**6.** Teknolojik değişimlere uyum sağlama
7. Aile ve sosyal sorumluluklar	**8.** Sosyal ve kültürel engeller

31- Kariyer hedeflerinizi belirlerken aşağıdaki kişisel değerlerden hangileri sizin için önemlidir? Birden fazla işaretleyebilirsiniz.

1. Bağımsızlık ve özgürlük	**2.** Güvenlik ve istikrar
3. Topluma fayda ve yardımseverlik	**4.** Prestij ve toplumsal statü
5. Yenilikçilik ve yaratıcılık	**6.** Çevresel sürdürülebilirlik ve etik değerler
7. Liderlik ve etki	**8.** İş-aile dengesi

32- Kariyer hedeflerinize ulaşmak için hangi becerileri geliştirmeyi planlıyorsunuz? Birden fazla işaretleyebilirsiniz.

1. Teknik ve mesleki beceriler	**2.** Yaratıcılık ve yenilikçilik
3. Yönetim ve liderlik becerileri	**4.** Dijital ve teknolojik yetkinlik
5. İletişim ve sosyal beceriler	**6.** Takım çalışması ve iş birliği
7. Problem çözme ve analitik düşünme	**8.** Zaman yönetimi ve organizasyon

Arka sayfadaki soruları işaretlemeyi unutmayınız.

BÖLÜM II- KARİYER HEDEFLERİ ÖLÇEĞİ SORU FORMU

	Kariyer Hedefleri Ölçeği **Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkla hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.**	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Kariyer alanımda lider olmayı umuyorum.	1	2	3	4	5
2	Kariyer sahibi olduğumda başkalarını eğitmek isterim.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurum veya işteki bir liderlik pozisyonuna terfi etmek için enerji harcamayı planlamıyorum.	1	2	3	4	5
4	Alanımda en iyiler arasında olmak istiyorum.	1	2	3	4	5
5	Belirli bir iş için gereken temel eğitim seviyesini tamamladığımda, okula devam etmeye gerek görmüyorum.	1	2	3	4	5
6	İş başarılarım başkaları için önemli bir fark yaratacak.	1	2	3	4	5
7	İşimde lider olmak benim için hiç de önemli değil.	1	2	3	4	5
8	Alanımla ilgili öğrenmeyi bırakırsam kendimi tatmin olmamış hissederim.	1	2	3	4	5
9	Kariyer sahibi olduğumda diğer çalışanları yönetmek isterim.	1	2	3	4	5
10	Alanımda en üst eğitim seviyesine ulaşmayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumun veya işimin gelecekteki yönünün belirlenmesinde sorumluluk almak istiyorum.	1	2	3	4	5
12	Çalışmalarımın alanım üzerinde kalıcı bir etkisinin olmasını istiyorum.	1	2			5
13	Kariyerimin başlangıç seviyesinde kalmaktan memnun olacağım.	1	2			5
14	İşyerindeki katkılarımın işverenim tarafından tanınmasını arzu ediyorum.	1	2			5
15	Kurumumda veya işimde başkalarını motive etmek isterim.	1	2			5

3

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-1 (Devam) Anket

16	Mesleki ilgi alanımda ek eğitimler alacağım.	1	2	3	4	5
17	Hayatımdaki ana memnuniyet kaynağım kariyerimdeki başarılardan gelecek.	1	2	3	4	5
18	Alanımdaki son gelişmeler hakkında her zaman bilgili olacağım.	1	2	3	4	5
19	Kariyerimde liderlik statüsüne ulaşmak benim için o kadar da önemli değil.	1	2	3	4	5
20	İş yerinde yaptığım işte olağanüstü olmak benim için çok önemli.	1	2	3	4	5
21	Alanımdaki bilgilerimi güncel tutmaya çalışacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
22	Çalıştığım kurumda veya işimde bir liderlik pozisyonuna yükselmeyi umuyorum.	1	2	3	4	5
23	Bilgilerimi geliştirmek için her yıl konferanslara katılacağım.	1	2	3	4	5
24	Alanımda ulusal düzeyde tanınan bir lider olmak istiyorum.	1	2	3	4	5
25	Seçme şansım olursa, zamanımı veya paramı sürekli eğitim kurslarına harcamayacağım.	1	2	3	4	5
26	Alanımdaki başarılarımla tanınacağımı biliyorum.	1	2	3	4	5
27	Gerekli olmasa bile, daha bilgili olmak için sürekli eğitim kursları alırdım.	1	2	3	4	5
28	Alanımda uzmanlık bilgisi kazanmak için ileri bir eğitim programına devam ederdim.	1	2	3	4	5
29	Kariyerimde başarılı olmak benim için hiç de önemli değil.	1	2	3	4	5
30	Alanımda en iyilerinden biri olmak benim için önemli değil.	1	2	3	4	5
31	Çalıştığım kurumda veya işimde birçok terfi almayı planlıyorum.	1	2	3	4	5
32	Her yıl, kariyerimde ilerlemek için sürekli eğitime katılmaya öncelik vereceğim.	1	2	3	4	5
33	Çalıştığım kurum veya işimin en üst liderlik pozisyonuna yükselmeyi planlıyorum.	1	2	3	4	5

4

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : FİDAN, Hande

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Doktora		
Yüksek Lisans		
Lisans		

İş Deneyimi

Yıl	Yer

Yabancı Dil

İngilizce