

## Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları

Fidan KORKUT OWEN\*

**Öz:** Bu araştırmanın ana amacı üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyetlerine, fakültelerine, sınıflarına, kariyer yardımı ve bilgisi almalarına, çalışma ve staj deneyimlerinin olmasına, iş bulmaya ilişkin umutlu olmalarına göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Araştırmanın ikinci amacı ise üniversite öğrencilerinin kariyer yardımı /bilgisi aldılarsa kimlerden aldıklarını, staj ve/veya çalışma deneyimleri olmuşsa hangi sektörlerde olduğunu, serbest zaman etkinliklerinin neler olduğunu, serbest zaman etkinliklerini kariyere dönüştürme olasılığı konusunda ne düşündüklerini belirlemektir. Veriler toplam 167 (110 Kadın, 53 Erkek ve 4 belirtilmemiş) üniversite öğrencisinden Kariyer Gelişimi İhtiyaçları Anketi ve kişisel bilgi formu aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kariyer yardımı ve bilgisi alanlarla almayanların, staj yapanlarla yapmayanların ve iş bulma umudu olanlarla olmayanların kariyer ihtiyaçları değişmektedir. Ayrıca katılımcıların kariyer yardımını ve bilgisini daha çok öğretmenlerinden ya da öğretim üyelerinden aldıkları, yarısına yakınının çalışma, yarısının ise staj deneyimine sahip olduğu, en fazla sanatsal ve sosyal etkinlikleri yeğledikleri, yarısının da yeğledikleri serbest zaman etkinliklerini kariyere dönüştürmeyi düşündükleri bulgusuna ulaşılmıştır. Bulgular alanyazına göre tartışılmış ve bazı öneriler sunulmuştur.

*Anahtar Sözcükler:* Kariyer Gelişim İhtiyaçları, Staj, Çalışma Deneyimi, İş Bulma Umudu

### Career Development Needs of University Students

**Abstract:** The main purpose of this study was to investigate the changing career development needs of university students as a function of gender, faculty, year of school, career assistance received, job experience, internship experience, and employment hope. The second purpose was to survey source of career information/assistance, the job and internship experiences of the subjects included the employment sectors, work and recreational activities. Subjects were also asked to comment on the degree they hoped to integrate their recreational activities into their future careers. Data were collected from a total of 167 respondents (110 female, 53 male, 4 unreported) using the Career Development Needs Questionnaire and a demographic information form. Analysis revealed significant differences among the following three variables: Reported career development assistance, internship experience, and employment hope. When surveyed about the sources of career information and assistance the majority of respondents reported that former teachers/professors were most often responsible for providing information and assistance. Nearly half of all respondents reported prior work experience and half of them reported participating in internship experiences. Recreational activity preferences were clearly related to social and artistic themes and half of the respondents expressed a desire to transform their recreational activities into careers. Findings were discussed in light of current literature and suggestions were made.

*Keywords:* Career Development Needs, Internship Experience, Job Experience, Employment Hope

Geliş Tarihi:26.08.2018

Kabul Tarihi: 26.11.2018

Makale Türü: Araştırma Makalesi

\* Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, İstanbul, Türkiye,  
e-posta: fidan.korkut@es.bau.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0144-1521>

**Atıf için/To cite:**

Korkut Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.

Üniversite öğrencilerinin başa çıkmaları gereken bir dizi sorun arasında kariyerle ilgili olanlar da yer almaktadır (Gizir 2005). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarının incelendiği çalışmalarda, öğrencilerin yardım almaya en çok ihtiyaç duydukları alanın kariyer gelişimi ile ilgili olduğu saptanmıştır (Yerin Güneri ve Çapa Aydın, 2010; Yerin Güneri ve Çapa Aydın, 2012). Kariyer ihtiyaçları bireylerin kariyerle ilgili kararlar alırken kendilerini daha iyi tanımaya, eğitim ve iş olanaklarını bilmeye, iş arama ve görüşme becerilerine sahip olmaya, kariyer planları yapabilmeye, gereksindikleri kariyer bilgilerine ulaşabilmeye ya da destek almaya yönelik olabilmektedir. Kariyer gelişimi yaşam boyu süren bir süreç olduğu için bireylerin kariyerle ilgili ihtiyaçları yaşamlarının farklı dönemlerinde farklılaşabilmektedir. Yetişkinlerle yapılan bir çalışmada kariyer gelişimi ihtiyaç alanları, kariyer alanları ve iş olanakları hakkında bilgi edinme, kariyer öz yeterliğine sahip olma, kariyer kararı verme taktiklerini kullanma, kariyer seçimini etkileyen bireysel özellikleri tanıma, yaşam rollerini dengeleme ve iş arama tekniklerini bilme olarak saptanmıştır (Briscoe, 2002).

Üniversite öğrencileri ile Fouad ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcılar kariyer kararı vermek için hazırbulunuşluk düzeylerini artırmaya, kariyer kararı vermek için gerekli bilgilere sahip olmaya ve çatışma çözme becerileri konularında yardım alabilmeye ihtiyaç duymaktadır. McBride ve Muffo (1994) üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarını, iş bulmayla ilgili iletişim ağı oluşturmayı öğrenmek, iş deneyimleri edinmek, iş edinmeye yönelik pazarlık etme becerilerini geliştirmek, profesyonel bir portfolyo oluşturmak ve temel kariyer ilgileriyle ilgili staj olanakları bulmak olarak saptamışlardır. Başka bir çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının başında iyi bir maaş ve avantajlar konusunda müzakere edebilme becerisini öğrenme ihtiyacı olduğu bulunmuştur (Nowakowski, 2002). Sıralamada yer alan diğer ihtiyaçlar sırasıyla; işverenlerin ulaşabileceği bir özgeçmiş oluşturma, ilgilerle eşleşen işler konusunda bilgi alma, sahip olduğu nitelikteki öğrencileri arayan işverenlere yönlendirilme ve ilgi duyduğu alanda iş deneyimi kazanma şeklindedir. Romanyalı üniversite öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarıyla ilgili yapılan bir araştırmanın sonucunda öğrencilerin iş fırsatları hakkında çok az bilgi sahibi oldukları, gelecek beklentilerinin yetenek ve bilgileriyle bağlantısının olmadığı ve tutarlı bir kariyer planlarının olmadığı gibi bulgular elde edilmiştir (Crişan, Pavelea ve Ghimbulut, 2014). Karimi, Muthaa, Bururia, Karimi ve Mburugu (2014) tarafından Kenyalı üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçları üzerine yapılan bir çalışmada öğrencilerin kariyer ihtiyaçları arasında kariyer seçebilme, seçilen kariyerle ilgili iş bulabilme, kariyer eğitimi için gereken finansal kaynakları bulma ve uygun işler için sahip olunması gereken gereklilikleri tanıyabilmenin yer aldığı bulunmuştur. Yerin Güneri, Owen, Tanrıku, Dolunay-Cuğ ve Büyükgöze-Kavas (2016) tarafından yapılan çalışmada eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının, iş dünyası hakkında bilgi edinme, üniversiteden iş yaşamına geçiş konusunda destek alma, kendilerini daha iyi tanıma, kariyer planı oluşturma ve stresle başa çıkma olduğu saptanmıştır. Üniversite öğrencilerine, kariyer kararı verme süreçlerinde yeterli düzeyde yönlendirme yapılmadığına, öğrencilerin kariyer kararlarını geleneksel kalıplara göre verdiklerine, maddi kaygılarının kariyer olanaklarının önüne geçtiğine, yüksek lisans yapmayı önemli bir kariyer fırsatı olarak gördüklerine ve kariyer siteleri hakkında bilgi sahibi olduklarına yönelik araştırma bulguları da bulunmaktadır (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013). Dolayısıyla üniversiteli öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarının neler olduğu ile yapılan çalışma sonuçlarında bazı ortaklıklar kadar farklılıklar da bulunmaktadır.

Kariyer ihtiyaçları konusunda fark yaratabilecek değişkenlerle ilgili yapılmış bazı araştırmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan birinde kadın üniversite öğrencilerinin ilk sırada yer alan kariyer gelişim ihtiyaçları, ilgileriyle eşleşen işler konusunda bilgi almak iken erkek öğrencilerin ilk sırada yer alan ihtiyaçları iyi bir maaş ve avantajlar konusunda müzakere edebilme becerisine sahip olmak biçiminde bulunmuştur (Nowakowski, 2002). Başka bir çalışmada kadın öğrencilerin başta kariyer olmak üzere üniversite yaşamı ve kişisel kaygılar konularında erkek öğrencilerden daha fazla yardıma ihtiyaç duydukları saptanmışken (Yerin Güneri ve Çapa Aydın, 2012) diğer bir çalışmada eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur (Yerin Güneri, Owen, Tanrıku, Dolunay-Cuğ ve Büyükgöze-Kavas, 2016). Dolayısıyla kadın ve erkeklerin kariyer ihtiyaçlarıyla ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim gereksimlerinin sınıf düzeyine göre

değiştiğine ilişkin ilgili araştırma sonuçlarının (Atik ve Yalçın, 2010; Chircu, 2013; Karataş ve Gizir, 2013; Nowakowski, 2002) yanısıra farklılaşmadığını gösteren araştırma sonuçları da (Yerin Güneri ve ark., 2016) bulunmaktadır. Farklı fakültelerden mezun olmanın iş bulmada fark yarattığı (İK Magazin, 2016) dikkate alındığında farklı fakültelerdeki öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarının farklı olabileceği akla gelmektedir. O nedenle bu çalışmada fakülte değişkeni de ele alınmıştır.

Kariyer gelişimi sürecinde bireylerin kariyer konusunda birilerinden ya da bir kaynaktan bilgi ya da yardım almaları önemli bir değişken olarak görülmektedir. Bu kaynaklar kariyer merkezleri, iş bulma kurumları gibi çevrimiçi ya da yüzyüze hizmet veren formal kaynaklar olabileceği gibi aile üyeleri, yakınlar, öğretmenler, arkadaşlar, televizyon, gazete gibi formal olmayan kaynaklar da olabilmektedir. Umut Merkezli Kariyer Gelişimi Modeli'nde (Niles, Amundson ve Neault, 2010) söz edildiği gibi bireyler yaşam boyu kariyerle ilgili bir dizi fırsatlar ve zorluklarla karşılaştıklarında bu durumla baş etmek ve uyum sağlamak için bir dizi davranış ve tutuma gerek duymaktadır. Bunlardan birisi umut olarak belirtilmektedir. Brown, Lamp, Telander ve Hacker (2012), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına dayalı olarak mesleki umut kavramını geliştirerek kavramı gelecekte anlamlı ve doyurucu bir iş bulmakla ilgili olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamışlardır. Buradan yola çıkarak üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası iş bulmayla ilgili umutlu olmalarının kariyer gelişim ihtiyaçlarının giderilmesinde önemli değişkenlerden birisi olabileceği düşünülmektedir. Yukarıda özetlenen çalışmalarda iş fırsatlarıyla ilgili bilgiye sahip olmak ve iş deneyimi geçirmek önemli kariyer gelişim gereksinimlerden biri olarak görülmektedir (Karimi ve ark., 2014; Nowakowski, 2002; Yerin Güneri ve ark., 2016). Bu durumda iş deneyimi geçirmenin ve benzer biçimde staj deneyiminin de (McBride ve Muffo, 1994) kariyer gelişim gereksinimlerinde fark yaratabileceği akla gelmektedir.

Üniversitelerin kariyer ya da öğrenci gelişim merkezlerinde verilecek kariyer gelişimi hizmetlerinin planlanmasında ve uygulanmasında öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarının belirlenmesi, bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik çalışmalarının yapılması için önemlidir. Yukarıda sözü edilen araştırmaların sonuçları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının daha fazla araştırılmasının gerektiği görülmektedir. Bu araştırmanın ana amacı üniversite öğrencilerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyetlerine, fakültelerine, sınıflarına, kariyer yardımı almalarına, çalışma ve staj deneyimlerinin olmasına, iş bulma konusunda umutlu olmalarına göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın diğer amacı ise öğrencilerin kariyer yardımı aldılarsa kimlerden aldıklarını, staj ve/veya çalışma deneyimleri olmuşsa hangi sektörlerde olduğunu, serbest zaman etkinliklerinin neler olduğunu, serbest zaman etkinliklerini kariyere dönüştürme olanağı konusunda ne düşündüklerini belirlemektir.

## Yöntem

Bu çalışmada karma araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın nicel kısmında tarama tipi araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın nitel kısmı için katılımcılara çalışma ve staj deneyimleri ile ilgili açık uçlu soru sorular sorularak veri toplanmıştır.

### Katılımcılar

Araştırmanın katılımcıları, İstanbul'daki bir vakıf üniversitesinde, iki fakülteye devam eden toplam 167 öğrencidir. Araştırmanın katılımcılarına elverişli örneklem seçme yoluyla ulaşılmıştır. Katılımcıların 67'si (% 40,12) Eğitim, 100'ü (% 59,88) İletişim Fakültesi öğrencisi; 12'si (% 7,20) birinci, 61'ı (% 36,53) ikinci, 38'i (% 22,75) üçüncü ve 56'sı (% 33,52) son sınıf öğrencisidir. Katılımcıların 110'u (% 65,87) kadın, 53'ü (% 31,73) erkek seçeneğini işaretlemiş iken 4'ü (% 2,40) cinsiyet belirtmemiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların 86'sı (% 51,50) kariyer yardımı almış, 81'i (% 48,50) almamıştır; 72'nin (% 43,11) çalışma deneyimi varken 95'inin (% 56,89) yoktur; 86'nın (%51,50) staj deneyimi varken 81'nin (% 48,50) yoktur; 45'i (%2 6,95) mezuniyet sonrası iş bulacağı konusunda umutlu iken 122'si (% 73,05) umutlu değildir.

### Ölçme Araçları

Verilerin toplanmasında Kariyer Gelişimi İhtiyaçları Anketi ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Aşağıda ölçme araçlarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur.

**Kariyer Gelişimi İhtiyaçları Anketi (KGİA).** KGİA’da üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlayan 35 madde yer almaktadır (Yerin Güneri ve ark., 2016). Katılımcıların bu maddeleri 5’li derecelendirme ölçeğinde (1: “Büyük oranda katılmıyorum”, 2: “Katılmıyorum”, 3: “Emin değilim”, 4: “Katılıyorum” ve 5: “Büyük oranda katılıyorum”) yanıtlamaları istenmektedir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Önce verilerin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla Bartlett küresellik testi sonucu ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri incelenmiştir. Bartlett küresellik testi istatistiksel olarak anlamlı [ $\chi^2(595)= 4240.69; p = .00$ ] bulunmuş, KMO değerinin ise, .92 olduğu saptanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin üç faktörlü bir yapıya işaret ettiği ve üç faktörlü yapının toplam varyansın % 48’ini açıkladığı saptanmıştır. *Kariyer Planlama-KP* olarak adlandırılan birinci faktörde 14 madde *Kendini Tanıma-KT* olarak adlandırılan ikinci faktörde 12 madde ve *İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme-İEOK* olarak adlandırılan son faktörde ise dokuz madde yer almaktadır. Hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değeri KGİA’nın tümü için .94; ölçeğin üç alt boyutu (*KP; KT; İEOK*) için sırasıyla; .86, .88, .90 olarak elde edilmiştir (Yerin Güneri ve ark., 2016). Bu araştırma için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değeri KGİA’nın tümü için .93; ölçeğin üç alt boyutu için sırasıyla .88, .85 ve .84 olarak bulunmuştur. Ölçme aracının alt boyutlarından alınan puanların yüksekliği bireylerin o alt boyutta daha az kariyer gelişimi ihtiyacı duydukları biçiminde yorumlanmaktadır.

**Kişisel Bilgi Formu.** Bu formda öğrencilerin cinsiyetleri, fakülteleri (eğitim ve iletişim), sınıfları, kariyer yardımı alıp almadıkları (evet-hayır), aldılarsa kimlerden aldıkları (anne, baba, kardeş, akrabalar, dershanedeki psikolojik danışman, okuldaki psikolojik danışman/kariyer merkezi, öğretmenler/öğretim üyeleri, kız/erkek arkadaş ve internet), çalışma (evet-hayır) ve staj deneyimleri (evet-hayır), mezuniyet sonrası hemen iş bulacaklarına ilişkin umutlu olup olmadıkları (evet-hayır), serbest zaman etkinlikleri (bilgi ve iletişim teknolojileri-sosyal medya, online oyunlar, vb.; fiziksel-spor, yürüyüş, balıkçılık, vb.; entelektüel - kitap, konferanslar, radyo, TV, vb.; sanatsal -sinema, edebiyat, tiyatro, müzik, resim, fotoğraf, vb.; sosyal -aile, arkadaşlar, toplantılar, vb.; pratik -bahçecilik, el sanatları, el işleri, vb.), serbest zaman etkinliklerinin kariyere dönüşmesi olasılığı hakkında ne düşündüklerini (serbest zaman etkinliklerimi kariyere dönüştürebilmeyi düşünüyorum, serbest zaman etkinliklerimin serbest zaman etkinlik olarak kalmasını isterim ve serbest zaman etkinliklerim kariyere dönüşecek türden değil) anlamak amacıyla hazırlanmış sorular bulunmaktadır. Formda yer alan serbest zaman etkinlikleri Büküşoğlu ve Bayturan (2005) tarafından kullanılan ayırım dikkate alınarak gruplanmıştır. Fakülte belirlemede Türkiye İstatistik Kurumu’nun verilerinden yararlanılarak İK Magazin (2016) tarafından hazırlanan ayırım temel alınmıştır. Buna göre iş bulması görece kolay olan fakülte olarak Eğitim Fakültesi ve iş bulması görece zor olan fakülte olarak İletişim Fakültesi belirlenmiştir. Formda ayrıca açık uçlu olarak eğer çalışmışlarsa nerede, ne kadar süre çalıştıkları ve neden ayrıldıkları; eğer staj yapmışlarsa nerede, ne kadar süre yaptıkları ve neden ayrıldıkları soruları da sorulmuştur.

## Verilerin toplanması ve analizi

Veri toplanmadan önce iki fakültedeki hocalara araştırmanın amacı açıklanmış, veri toplama araçları gösterilmiş ve izin alınmıştır. Veriler, ders hocaları ile birlikte dersliklere girilerek toplanmıştır. Verilerin analizleri yapılmadan önce normallik (Kolmogorov-Smirnov) ve homojenlik (Levene testi) testleri uygulanmıştır. Verilerin normal ve homojen dağıldığı anlaşıldıktan sonra araştırmanın ilk amacı için bağımsız gruplar için t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İkinci araştırma amacı için ise frekans ve yüzde gibi tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır. Çalışma ve staj deneyimleri ile ilgili sorular açık uçlu soru sorulara verilen yanıtlar önce listenmiş, ardından gruplanarak sonuçlar frekans ve yüzde olarak sunulmuştur.

## Bulgular

### Araştırmanın Ana Amacına İlişkin Bulgular

Araştırmanın genel verilerine göre üç alt boyuttan elde edilen puanların ortalamaları KP için ( $\bar{x}=4,04$ ), KT için ( $\bar{x}=4,00$ ) ile İEOK için ( $\bar{x}=3,55$ ) olarak bulunmuştur. Bu durumda genel olarak tüm gruptan elde edilen

verilere bakıldığında katılımcıların en fazla İEOK konusunda kariyer gelişimi ihtiyaçları olduğu anlaşılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin cinsiyetleri, fakülteleri, sınıf düzeyleri, kariyer yardımı alma, çalışma deneyimine sahip olma, staj deneyimine sahip olma, iş bulmaya yönelik umut besleme değişkenlerine göre bu üç kariyer ihtiyacı konusunda farklı olup olmadığına ilişkin yapılan analiz sonuçları değişken sırasına göre aşağıda sunulmuştur.

Cinsiyet değişkeninde dört kişi cinsiyetini yazmadığı için 163 kişinin verisi analize alınmıştır. Yapılan t testi sonucunda cinsiyetler arasında KT ( $t_{(161)} = 1,44$ ;  $p > ,05$ ), İEOK ( $t_{(161)} = -,04$ ;  $p > ,05$ ) ve KP ( $t_{(161)} = ,30$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutlar açısından anlamlı fark elde edilmemiştir. Fakülteler arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için yapılan t testi sonucunda KT ( $t_{(165)} = ,46$ ;  $p > ,05$ ), İEOK ( $t_{(165)} = 1,29$ ;  $p > ,05$ ) ve KP ( $t_{(165)} = 1,60$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutlar açısından anlamlı fark elde edilmemiştir. Sınıflar için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda da sınıflar arasında KT ( $F_{(3,163)} = ,43$ ;  $p > ,05$ ), İEOK ( $F_{(3,163)} = ,80$ ;  $p > ,05$ ) ve KP ( $F_{(3,163)} = ,33$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutlar açısından anlamlı fark elde edilmemiştir.

Kariyer yardımı alan ve almayanlar arasında KT ( $t_{(165)} = 2,06$ ;  $p = ,05$ ) ve KP ( $t_{(165)} = 2,01$ ;  $p < ,05$ ) alt boyutlarında anlamlı fark elde edilmişken İEOK ( $t_{(165)} = 1,91$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutunda anlamlı fark elde edilmemiştir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası iş bulmaya ilişkin umutlarının olan ve olmayanlar arasında İEOK ( $t_{(165)} = 3,38$ ;  $p < ,001$ ) ve KP ( $t_{(165)} = 4,31$ ;  $p < ,000$ ) alt boyutları açısından anlamlı fark elde edilmişken KT ( $t_{(165)} = 1,71$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutunda ise anlamlı fark elde edilmemiştir. Çalışma deneyimi olan ve olmayanlar arasında KT ( $t_{(165)} = ,61$ ;  $p > ,05$ ), İEOK ( $t_{(165)} = 1,71$ ;  $p > ,05$ ) ve KP ( $t_{(165)} = ,39$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutlar açısından anlamlı fark elde edilmemiştir. Staj deneyimi olan ve olmayanlar arasında n KT ( $t_{(165)} = 1,15$ ;  $p > ,05$ ) ve KP ( $t_{(165)} = ,86$ ;  $p > ,05$ ) alt boyutları açısından anlamlı fark elde edilmemişken İEOK ( $t_{(165)} = 2,16$ ;  $p < ,05$ ) alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı sonuçlar elde edilen kariyer yardımı alma, iş bulmaya ilişkin umutlu olma ve staj deneyimi değişkenleri ile ilgili yapılan t testi sonuçları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1**

*Kariyer Yardımı Alma, İş Bulmaya İlişkin Umutlu Olma ve Staj Deneyimine Sahip Olma Değişkenlerine İlişkin t Testi Sonuçları*

Puan	Kariyer yardımı	n	$\bar{x}$	ss	t	p
KT	1	86	48,95	5,35	2,06	,05*
	2	81	47,02	6,70		
IEOK	1	86	32,66	4,65	1,91	,06
	2	81	31,13	5,62		
KP	1	86	49,83	7,83	2,01	,05*
	2	81	47,25	8,82		
Puan	Umutlu olma	n	$\bar{x}$	ss	t	p
KT	1	45	49,33	7,20	1,71	,09
	2	122	47,53	5,60		
IEOK	1	45	34,09	5,69	3,38	,001**
	2	122	31,12	4,77		
KP	1	45	52,98	9,01	4,31	,000***
	2	122	46,97	7,53		
Puan	Staj deneyimi	n	$\bar{x}$	ss	t	p
KT	1	86	48,55	5,72	1,15	,25
	2	81	47,46	6,48		
IEOK	1	86	32,76	4,90	2,13	,05*
	2	81	31,04	5,36		
KP	1	86	49,12	7,53	,86	,39
	2	81	48,01	9,24		

KT: Kendini Tanıma; IEOK: İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme; KP: Kariyer Planlama

\* ,05; \*\* ,001 ve \*\*\* ,000 düzeyinde anlamlı

Tablo 1’de de görüldüğü gibi kariyer yardımı alanların KT ve KP alt boyutlarından aldıkları ortalamaları almayanlardan daha yüksektir. Ölçekten alınan puanların yüksekliği daha az kariyer gelişimi ihtiyacı duyulduğu biçiminde yorumlandığı dikkate alındığında kariyer yardımı alanların KT ve KP ihtiyaçlarının az olduğu görülmektedir. Tabloda mezuniyet sonrası iş bulma umudu olanların İEOK ve KP

alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu durumda mezuniyet sonrası iş bulabileceği konusunda umutlu olanların IEOK ve KP alanlarındaki kariyer gelişim ihtiyaçlarının daha az olduğu söylenebilir. Ayrıca staj deneyimi olanların IEOK ortalamaları, staj deneyimi olmayanlardan daha yüksek olduğu, dolayısıyla staj deneyimi olanların IEOK alanında daha az kariyer gelişim ihtiyacı yaşadıkları bulunmuştur.

### Araştırmanın İkinci Amacına İlişkin Bulgular

Üniversite ve bölüm tercihini yaparken ya da üniversitede okumaya başladıktan sonra herhangi bir kariyer yardımı alıp almadıkları sorulduğunda katılımcıların 86'sının (%51.1) *evet* dediği görülmüştür. Katılımcılar kariyer yardımı/bilgisi alma konusunda birden fazla kaynağı işaretlemişlerdir. Kariyer yardımı alanların yardımı kimlerden ve hangi kaynaklardan aldıklarına ilişkin frekans ve yüzdeler en fazla olandan en aza doğru Tablo 2'de sıralanmıştır. Tabloya göre en fazla kariyer yardımı/bilgisi alınan kaynakların başında öğretmenler/öğretim üyeleri gelmektedir. Onu babalar, dershanedeki psikolojik danışmanlar, anneler, internet ve arkadaşlar izlemektedir. İlginç biçimde okul psikolojik danışmanları/kariyer merkezleri, kariyer yardımı/bilgisi alma kaynağı olarak yedinci sırada yer almaktadır. Ardından akrabalar/tanıdıklar, kardeşler ve kız/erkek arkadaşlar gelmektedir.

**Tablo II**

*Katılımcıların Kariyer Yardımı/Bilgisi Alma Kaynaklarına İlişkin Frekans ve Yüzdeler*

Yardım alınan kişi/kaynak	f	%
Öğretmenler/öğretim üyeleri	49	29,8
Baba	42	25,6
Dershanedeki psi. dan	39	23,8
Anne	38	23,2
İnternet	37	22,6
Arkadaşlar	33	20,2
Okuldaki psi.dan/kariyer merkezi	28	17,3
Akrabalar/tanıdıklar	28	17,3
Kız/erkek kardeş	20	12,5
Kız/erkek arkadaş	9	6,0

Katılımcıların yaklaşık yarısının *çalışma deneyimi* (n=72; %43,11) bulunmaktadır. Katılımcıların bazılarının birden fazla iş yerinde çalışma deneyiminin olduğu (f=108) anlaşılmaktadır. Katılımcıların çalışma sürelerinin ise birkaç haftadan bir kaç yıllık döneme yayıldığı ve çok azının halen çalıştığı görülmektedir. Çalışma deneyimlerinin bitme nedenlerinin başında okul programı (f=23) gelmektedir. Ardından istifa etmek (f=11), projenin bitmesi, taşınmak ve ERASMUS nedeniyle işi bırakmak (f=8), işin ücretinin az ve işin yoğun olması (f=6), başka iş bulmak (f=2) ve iş yerindekilerle kötü ilişki içinde olmak (f=2) gelmektedir. Katılımcıların yarısının *staj deneyiminin* (n=86; %51.50) olduğu ve bazı katılımcıların birden fazla staj deneyimine sahip olduğu (f=171) görülmektedir. Staj sürelerinin ise birkaç haftadan bir yıllık döneme yayıldığı görülmektedir. Stajın bitme nedeni olarak en çok verilen gerekçe staj süresinin bitmesi gösterilirken (f=40) bir grup okul saatleri nedeniyle staja devam edemediğini (f= 8), küçük bir grup ise stajı sıkıcı bulduğu ve staj yaptığı yer, yaşadığı yere uzakta olduğu için bıraktığını (f=6) belirtmiştir. İki kişi ise kadroya alınmadığı için staja son verdiğini ifade etmiştir.

Tablo 3'ten izlenebileceği gibi İletişim ve Eğitim Fakültesi öğrencilerinin çalıştıkları ve staj yaptıkları alanlardaki frekanslarının farklı olduğu görülmektedir. İletişim fakültesi öğrencileri ağırlıklı olarak tezgahçılık, satış sorumlusu olmak gibi hizmet sektöründe ve fotoğraf, kısa film, iletişim, bilgisayar, sosyal medya gibi iletişimle ilgili sektörlerde çalışma deneyimlerine sahiptirler. Eğitim fakültesi öğrencileri ise ağırlıklı olarak yabancı dil öğretme, ana okulunda yardımcı öğretmenlik yapma gibi eğitim sektöründe ve tezgahçılık, satış sorumlusu olmak gibi hizmet sektöründe çalışmışlardır. Staj yaptıkları alanlara bakıldığında iletişim fakültesi öğrencilerinin tamamının alanlarıyla ilgili alanlarda staj yaptıkları görülmektedir. Eğitim fakültesindeki öğrencilerin ise yaklaşık %70'inin eğitimle ve ağırlıklı olarak psikolojik

danışma alanıyla ilgili kurumlarda kalanların ise eğitimle ilgili olmayan kurumlarda staj yaptıkları anlaşılmaktadır.

**Tablo III***Katılımcıların Çalışma ile Staj Deneyimlerine İlişkin Frekans ve Yüzdeler*

Çalışılan alan	İletişim F./frekans	%	Eğitim F./frekans	%
Tezgahtarlık, satış sorumlusu, fuar	23	30,68	7	21,21
Fotoğraf, video, kısa film vb	10	13,33	-	-
İletişim, bilgisayar, sosyal medya	10	13,33	-	-
Dil öğretme, anaokulda çalışma, asistan vb.	7	9,33	14	42,43
Reklam ajansı	6	8,0	1	3,03
Kitapevi, kütüphane, matbaa	6	8,0	-	-
Garson	4	5,33	4	12,12
Berber, şoför, telefon op., anketör vb.	9	12,0	7	21,21
Toplam	75	100,00	33	100,00
Staj yapılan alan	İletişim F./frekans	%	Eğitim F./frekans	%
Haber ajansı, medya ajansı TV, gazete vb.	38	58,46	-	-
Reklam ajansı, dergi, çeviri vb.	12	18,46	-	-
Video dijital pazarlama vb.	9	13,85	-	-
Kültür sanat merkezi	6	9,23	-	-
Okul, dersane, RAM	-	-	43	56,58
Hastane, rehabilitasyon mer., İK.	-	-	10	13,16
Giyim satış, havayolları, ozmetik, turizm vb.	-	-	23	30,26
Toplam	65	100,00	76	100,00

Katılımcıların kariyer ilgilerinin göstergesi olan serbest zaman etkinliklerinin neler olduğuna ilişkin soruya verdikleri yanıtlara göre en yaygın olan serbest zaman etkinlikleri sanatsal (sinema, edebiyat, tiyatro, müzik, resim, fotoğraf, vb.) (f=129, % 77,2) ve sosyal (aile, arkadaşlar, toplantılar, vb.) (f=122, % 73,1) etkinlikler olarak görülmektedir. Onları fiziksel (spor, yürüyüş, balıkçılık, vb.) (f= 94, % 56,3), entelektüel (kitap, konferanslar, radyo, TV, vb.) (f= 81, % 50,0), bilgi ve iletişim teknolojileri (sosyal medya, online oyunlar, vb) (f=78, % 46,4) ve pratik (bahçecilik, el sanatları, el işleri, vb.) (f=37, % 23,8) etkinlikleri izlemektedir. Katılımcıların serbest zaman etkinliklerini gelecekte bir kariyere dönüştürme olasılığı ile ilgili soruya verdikleri yanıtlara göre katılımcıların yarısının (n= 84; % 50,29) serbest zaman etkinliklerini bir biçimde bir kariyere dönüştürmeyi düşündükleri bulunmuştur. Katılımcıların yaklaşık üçte birinin (n= 60; % 35,93) serbest zaman etkinliklerini sadece serbest zaman etkinliği olarak kalmasını yeğledikleri, yaklaşık yedide birinin ise (n= 23; % 13,78) serbest zaman etkinliklerinin kariyere dönüşecek türden olmadığını düşündükleri bulunmuştur.

## Tartışma ve Yorumlar

### Araştırmanın ana amacına ilişkin tartışma ve yorumlar

Bu araştırmada kariyer gelişim ihtiyaçları açısından *cinsiyetler* arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Önceki çalışmalarda kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin farklı kariyer ihtiyaçlarının olduğu (Nowakowski, 2002), kadın üniversite öğrencilerin kariyer konusunda daha fazla yardıma gereksindikleri (Yerin Güneri ve Çapa Aydın, 2012), hatta kadın üniversite öğrencilerin kariyer farkındalıklarının daha yüksek olduğu (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013) gibi bulgular elde edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen bulgu bu çalışmalarla uyumsuzdur. Başka bir çalışmanın sonuçları üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının cinsiyete göre değişmediği (Güneri ve ark., 2016) doğrultusunda olduğu için bu araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Kadın ve erkek üniversite öğrencileri arasında kariyer gelişim ihtiyaçları açısından fark bulunmaması veri toplanan gruptaki öğrencilerin benzer kariyer ihtiyaçları olduğu biçiminde yorumlanabilir. Kariyer ihtiyaçları açısından farklı *fakültelerdeki* öğrenciler arasında da anlamlı fark bulunmamıştır. Cojocariua ve Cojocariu (2015) tarafından yapılan bir çalışmada da okunan fakülte ile kariyer gelişim ihtiyaçları ile ilgili olan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine açık olma arasındaki anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu, okunan fakültenin öğrencilerin kariyer ihtiyaçlarında fark yaratmadığı biçiminde yorumlanabilir.

*Sınıf* düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının farklılaşmadığı elde edilen diğer bir bulgudur. Bu bulgu önceki bazı çalışmaların (Atik ve Yalçın, 2010; Chircu, 2013; Karataş ve Gizir, 2013; Nowakowski, 2002) sonuçlarıyla uyumsuzdur. Örneğin, Nowakowski (2002) sınıf düzeylerine göre kariyer planlama ihtiyaçlarını karşılaştırdığında alt sınıfların üst sınıflara göre daha yüksek kariyer planlama ihtiyaçları olduğu saptamıştır. Farklı biçimde Karataş ve Gizir (2013) üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarını araştırdıkları çalışmalarında sınıf düzeyi açısından üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının, birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinden daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Atik ve Yalçın (2010) da üniversite üçüncü ve dördüncü sınıflardaki öğrencilerin kariyer danışmanlığı konusundaki ihtiyaçlarının daha ön planda olduğunu saptamışlardır. Chircu, (2013) üniversite öğrencileri arasında iş dünyasıyla ilgili bilgi sahibi olma konusunda sınıflarına göre farklar olduğunu saptamıştır. İlk yıl öğrencileri daha çok yarım zamanlı işlerle ilgilenirken ikinci sınıf öğrencileri iş ile ilgili koşulları ve ücretlerle ilgili bilgileri daha fazla önemsemektedirler. Üçüncü sınıf öğrencileri ise daha çok iş bulmak ve ücretlerle ilgilenmektedirler. Öte yandan başka bir çalışmada da bu araştırmadaki gibi üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının sınıfa göre bir farklılık göstermediği ortaya konmuştur (Güneri ve ark., 2016). Dolayısıyla bu bulguyu destekleyen bir araştırma sonucu bulunmaktadır. Bu durum bu çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin kariyer ihtiyaçlarının sınıflarına göre farklılaşmadığı ve katılımcıların bu ihtiyaçları benzer oranda yaşadıkları biçiminde yorumlanabilir.

*Kariyer yardımı alma* değişkenine göre öğrencilerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının değiştiği bulunmuştur. Bir biçimde kariyerle ilgili bilgi ya da yardım alanların kendini tanıma ve kariyer planlama konusunda daha az kariyer gelişim ihtiyaçları olduğu saptanmıştır. Bulguya göre kariyer konusunda alınan desteğin bireylerin kendilerini tanımalarına ve kariyer planları yapmalarına olumlu katkısı olduğu görülmektedir. Alınan kariyer desteğinin iş ve eğitim olanaklarını keşfetmede fark yaratmaması yardımın bu konudaki profesyonellerden alınmaması ile açıklanabilir. Öte yandan alınan kariyer yardımlarının profesyonellerden alınmamasına rağmen fark yarattığı dikkate alındığında az oranda alınan iyi bir desteğin bile önemli olduğuna işaret edebilir.

Üniversite öğrencilerinin çalışma ve staj deneyimlerinin olmasının, kariyerle ilgili bilgilere uygulamalı olarak ulaşabildikleri için kariyer ihtiyaçlarında fark yaratabileceği düşünülmüştür. Bu araştırmadaki katılımcıların % 43'ünün çalışma deneyiminin olduğunu görülmüştür. Yıldırım, Acaray ve Şevik (2015) de yaptıkları araştırmaya katılan üniversite öğrencilerin % 54'ünün iş deneyimi olduğunu bulmuşlardır. Amerikalı ve uluslararası öğrencileri kariyer ihtiyaçları bakımından karşılaştırdıkları araştırmalarında Leong ve Sedlacek (1989) her iki gruptaki en güçlü kariyer gelişim ihtiyacının kariyer alanına yönelik iş deneyimi geçirmek olduğunu saptamışlardır. Öte yandan bu araştırmada çalışma deneyiminin olmasının kariyer gelişim ihtiyacında fark yaratmadığı, ancak staj deneyiminin olmasının İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme alt boyutunda fark yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kariyer ile ilgili iş ya da staj deneyiminin etkileri ile ilgili yapılan bir çalışmanın sonunda üniversite son sınıf öğrencilerinin ister sadece staj isterse staj ve çalışma deneyimine sahip olsunlar kendilerini daha iyi tanıdıkları saptanmıştır. Ancak araştırmada bu deneyimlerin mesleki bilgi, kararlılık ve öz yeterlik duygularında fark yaratmadığı da bulunmuştur (Brooks, Cornelius, Greenfield ve Joseph, 1995). Üniversite öğrencilerinin çalışma deneyimleri ile ilgili çalışmasında Nowakowski (2002) tam zamanlı çalışan öğrencilerin kariyer planlamaya en az ihtiyacı olan grup olduğunu saptamıştır. Bu araştırmada çalışma deneyiminin kariyer gelişim ihtiyaçlarında fark yaratmaması, öğrencilerin bu deneyimleri yaşadıkları sektörlerin aldıkları eğitimle ilgili olup olmaması ve öğrencilerin ne iş yaptıkları ile ilgili olabilir. Staj deneyimi olanların İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme alt boyutundan aldıkları puan ortalaması staj deneyimi olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu staj deneyimlerinin iş ve eğitim olanaklarını tanımada etkili olduğu o nedenle bu boyuta daha az ihtiyaç duydukları biçiminde açıklanabilir. Doğrudan iş ve eğitim olanakları ile ilgili olmasa da staj deneyimleri ile ilgili yapılan bir çalışmada mühendislik öğrencileri arasında staj deneyimi olanların daha yüksek kariyer uyumuna sahip olduklarını saptanmıştır (Silva ve Teixeira, 2013). Staj deneyiminin fark yaratmasının nedeni stajların eğitimi alınan alanlara yönelik deneyimler sağlaması olabilir.

Araştırmanın sonuçları üniversite öğrencilerinin iş bulabileceklerine ilişkin umutlarının olmalarının İş ve



Eğitim Olanaklarını Keşfetme ve Kariyer Planlama alt boyutlarında fark yarattığını göstermektedir. Üniversite son sınıf öğrencileriyle yapılan çalışmalarda katılımcıların büyük çoğunluğunun mezun olduktan sonra uygun bir iş bulacakları fikrine katılmadıklarını saptanmıştır (Dereli ve Kabataş, 2009; Mütevellioğlu, Zambak ve Mert, 2010). Dolayısıyla bireylerin iş bulabileceklerine ilişkin umutlarının olup olmamasına bağlı olarak kariyer gelişim ihtiyaçlarının değişebileceği düşüncesi desteklenmiş görünmektedir. Farkın İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme ve Kariyer Planlama alt boyutlarında ve umutlu olanların lehine olması iş bulma konusunda umutlu olanların kendilerini iş ve eğitim olanaklarının neler olduğunu bilme ve kariyer planı yapma konusunda daha yeterli hissetmeleriyle açıklanabilir.

### **Araştırmanın ikinci amacına ilişkin tartışma ve yorumlar**

Öğrencilerin lise yıllarında ya da üniversitede öğrenci iken herhangi bir kariyer yardımı aldılarsa kimlerden ve nerelerden aldıklarına ilişkin soruya verdikleri yanıtların başında öğretmenler/öğretim üyeleri gelmektedir. Onu babalar izlemekte ve profesyonel biçimde kariyer yardımı alma kaynaklarından birisi olarak dershanelerde çalışan psikolojik danışmanlar üçüncü, okullarda çalışan psikolojik danışmanlar/kariyer merkezi çalışanları ise yedinci sırada yer almaktadır. Kariyer için destek alınan dördüncü sıradaki kaynak anne iken onu internet ve arkadaşlar izlemektedir. Öğretim elemanlarının mesleki konularda en çok tercih edilen kaynak olması, diğer çalışmaların bulgularıyla tutarlılık göstermektedir (Işık, 2007; Tinsley, de St Aubin ve Brown, 1982; Yerin Güneri ve ark., 2016). Yıldırım, Acaray ve Şevik (2015) üniversite öğrencilerinin iş ararken yararlanmayı düşündükleri kaynakların başında internetin geldiğini, ardından aile ve akraba çevresi; arkadaş çevresi; gazete ilanları ve en son olarak İŞKUR'un geldiğini saptamışlardır. Crişan, Pavelea ve Ghimbulut (2014) ise üniversite öğrencilerinin kariyer ile ilgili yardım aldıkları kaynakları internet, televizyon, yazılı medya, aile üyeleri, arkadaşlar ve kariyer merkezleri olarak saptamıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenler/öğretim üyeleri ve aile üyeleri en önemli kariyer yardımı kaynakları olarak görülmekte psikolojik danışmanlar/kariyer merkezi çalışanları daha geriden gelmektedir. Psikolojik danışmanların kariyer bilgisi alma konusunda ilk kaynaklardan birisi olarak görülmemesi psikolojik danışman eğitiminde öğrencileri daha fazla kariyer psikolojik danışmanlığı konularıyla donatmak gerektiği biçiminde yorumlanabilir. Kariyer merkezleri yükseköğretimdeki öğrencilerin etkili kararlar verebilmeleri için önemli bir hizmet kaynağıdır (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013). Cevher (2015) Türkiye'deki tüm üniversitelerin web sayfalarını incelediği çalışmasında üniversitelerin neredeyse yarısının kariyer merkezine sahip olduğunu, vakıf üniversitelerindeki kariyer merkezlerinin sayının daha fazla olduğunu saptamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre üniversitelerin kariyer merkezlerinin, hizmetlerini öğrencilere daha iyi tanıtmaları gerektiği söylenebilir.

Çalışma deneyimleri olan katılımcıların hangi sektörlerde olduğu, çalışma süresi ve sonlanma nedenleri ile ilgili bulgulara bakıldığında iletişim fakültesi öğrencilerinin ağırlıklı olarak tezgahtarlık, satış sorumlusu olarak çalışsalar da fotoğraf, video, kısa film, bilgisayar, sosyal medya gibi fakülteyle ilgili işlerde de çalışmışlardır. Ayrıca garsonluk, anketörlük ve şoförlük yapmak, matbaada çalışmak gibi iletişim fakültesiyle ilgisiz işlerde de çalıştıkları görülmektedir. Eğitim fakültesi öğrencileri ise en çok yabancı dil öğretme, anaokulunda çalışma gibi okudukları fakülteyle ilgili işler yapmışlardır. Bunun yanı sıra onların da eğitim fakültesiyle ilgisiz işlerde çalıştıkları görülmektedir. Bu bulgular aslında öğrencilerin çalışma deneyimlerinin farklı sektörlerde olduğunu göstermektedir. Çalışma deneyimlerinin bir-iki hafta ile bir-iki yıllık döneme yayıldığının görülmesi katılımcıların deneyim olarak farklılıklarını göstermektedir. Çalışma yaşamını sonlandırma nedenleri olarak en çok okul nedeniyle çalışmaya zaman bulamamak ve istifa etmek gösterilmiştir. Bu bulgu üniversite öğrencilerin çalışma deneyimlerinin olduğunu göstermesi anlamında önemlidir.

Staj deneyimleri olan katılımcıların deneyimlerinin hangi sektörlerde olduğu, süreleri ve sonlanma nedenlerine bakıldığında öncelikle staj yapılan sektörlerin fakültele göre farklılaştığı görülmektedir. İletişim fakültesi öğrencilerinin fakültenin bölümlerine uygun biçimde ağırlıklı olarak haber, medya ve reklam ajanslarında, eğitim fakültesi öğrencilerinin ise okul, dersane ve rehberlik araştırma merkezlerinde staj yaptıkları görülmüştür. Her iki fakültenin öğrencilerinin staj süreleri birkaç hafta ile bir yıl arasında

değişmektedir. Stajın bitme nedenlerinin başında stajın süresinin bitmesi gösterilmiş, ardından okulla ilgili sorumluluklar nedeniyle devam edilmediği belirtilmiştir.

Katılımcıların dahil oldukları serbest zaman etkinlikleri en fazla yapılandan az yapılandan doğru sanatsal, sosyal, fiziksel, entelektüel, bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili serbest zaman etkinlikleri ve pratikle ilgili etkinlikler olarak sıralanmaktadır. Üniversite öğrencileri serbest zamanlarında daha çok pasif katılım gerektiren müzik dinlemek, sinema ve tiyatroya gitmek gibi sosyal aktivitelerde bulunmak, kitap okumak, arkadaşlarla sohbet etmek gibi etkinlikleri tercih etmektedirler (Yerlisu Lapa ve Ardahan, 2009). Bu çalışmada da ilk iki serbest zaman etkinliği de pasif etkinlikleri içermektedir. Fiziksel olarak aktif katılım gerektiren spor daha sonra gelmektedir. Hacıfazlıoğlu ve Özdemir (2010) tarafından yapılan bir çalışmada üniversite öğrencilerinin en çok tercih ettikleri sosyal kültürel etkinliklerin başında film izleme bulunmakta ardından entelektüel etkinliklerden seminerlere katılma gelmektedir. Serbest zaman etkinlikleri kariyer planlamada önemli bir yer tutmaktadır. Kariyer yaşamını seçmede bireyin işine, ailesine ve kendisine serbest zaman etkinlikleri aracılığı ile vereceği zamanını nasıl dengeleyeceği önemli bir etmen olarak ele alınmaktadır (McMahon ve Patton, 2002). Bir diğer boyut, serbest zaman etkinliklerinin bireylerin ilgileri ile yakından ilgili olmasıdır. İlgi ise kariyer seçiminde önemli olan en önemli bireysel etmenlerden biri olarak ele alınması yanı ile çok önemlidir (Holland, 1997). Bu nedenle katılımcıların serbest zaman etkinliklerini bir kariyere dönüştürme olasılığı ile ne düşündükleri akla gelmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların yarısı serbest zaman etkinliklerini bir biçimde kariyer dönüştürmeyi düşünmektedirler. Katılımcıların gelecekte serbest zaman etkinliklerini kariyere dönüştürme olasılığını göz önüne almaları önemli bir bilgidir. Bu konuda daha ayrıntılı olarak çalışılması anlamlı olacaktır.

### Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetlerine, fakültelerine, sınıflarına ve çalışma deneyimlerinin olup olmamasına göre kariyer gelişim ihtiyaçları değişmemektedir. Staj deneyimi yaşayanlar daha az iş ve eğitim olanaklarını keşfetme; kariyer yardımı alanlar ve mezuniyet sonrası iş bulma umudu taşıyanlar da daha az iş ve eğitim olanaklarını keşfetme ve kariyer planlama ihtiyacı içindedirler. Katılımcıların kariyer yardımını daha çok öğretmenlerinden/öğretim üyelerinden, babalarından ve dershanedeki psikolojik danışmandan aldıkları, yarısına yakının çalışma, yarısının staj deneyimine sahip oldukları diğer bulgulardır. Araştırmada ayrıca kariyer gelişiminde önemli olan serbest zaman etkinlikleri konusunda katılımcıların en fazla sanatsal ve sosyal etkinlikleri yeğledikleri, yarısının da yeğledikleri serbest zaman etkinliklerini bir kariyere dönüştürmeyi düşündükleri de bulunmuştur.

Bu sonuçlara dayalı olarak uygulamada kullanılabilecek bazı öneriler verilebilir. Genel olarak gruba bakıldığında katılımcıların en fazla İEOK konusunda kariyer gelişimi ihtiyaçları olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum iş ve eğitim olanakları ile ilgili etkili, güvenilir ve ulaşılabilir bilgilere ihtiyaçları olduğu biçiminde yorumlanabilir. Kariyer hizmeti veren kurumların web sayfalarının bu konuyu daha fazla vurgulamaları gerekebilir. Özellikle üniversitelerin kariyer merkezlerinin iş ve eğitim olanakları ile daha ayrıntılı çalışmalar yapmaları ve bu tür hizmetleri daha fazla sunmaları önerilebilir. Kariyer yardımı alanların, staj deneyimi yaşayanların ve iş bulmaya ilişkin umutlu olanların kariyer gelişim ihtiyaçlarının daha az olması dikkate alınarak, üniversitelerdeki kariyer yardımı almayan, staj deneyimi yaşamayan ve iş bulmaya ilişkin umutlu olmayan öğrencilerin saptanmasına ve onlara bu konularda hizmet verilmesine odaklanılabilir. Kariyer konusunda alınan desteğin bireylerin kendilerini tanımalarına ve kariyer planları yapmalarına olumlu katkısı olduğu bulgusunu daha ayrıntılı çalışmalarla daha da derinleştirmek iyi olabilir. Kimlerden/nere-den, hangi konuda ve ne oranda alınan kariyer yardımının olumlu etki yarattığını ortaya çıkaracak çalışmalar yapılabilir. Serbest zaman etkinliklerini kariyere dönüştürmeyi planlayanların, katılımcıların yarısına denk geldiği dikkate alındığında kariyer hizmetleri veriliyorken serbest zaman etkinlikleri konusunda konuşulması anlamlı olabilir.

Savickas (2005) kariyer uyumunu bireylerin şu anki ve gelecekte olması beklenen kariyer gelişim görevlerini, bireylerin kariyer geçişleri ve kişisel krizleri ile başa çıkmak için sahip oldukları kaynakları ve bireylerin hazır oluş düzeylerini gösteren psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Üniversite

öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarını keşfedip onları gidermeye yönelik hizmetler almaları onların kariyer uyumlarının artmasına yardımcı olacağı için üniversitelerin kariyer merkezlerinin bu anlamda daha aktif olmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir.

Bu araştırmanın sınırlılıklarından birisi sadece bir vakıf üniversitesinin iki fakültesinden veri toplanmış olmasıdır. Veri toplanan öğrenci sayısının azlığı da genellemede dikkatli olmayı gerektiren bir sınırlılıktır. Farklı özelliklere sahip olan fakültelerden ve daha fazla öğrenciden veri toplanması daha genellenebilir bilgiye ulaşılması için iyi olacaktır. Diğer bir sınırlılık kişisel bilgi formundaki bazı soruların ayrıntılı olmamasıdır. Gelecek araştırmalarda çalışma deneyimlerinin tam zamanlı ya da yarım zamanlı olması, ne tür işler yaptıkları gibi soruların sorulması dikkate alınabilir. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer gereksinimlerinin neler olduğuna ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi kullanılarak araştırmalar planlanabilir.

### Teşekkür

Bu çalışma için desteklerinden dolayı D. Ceren Solak, Deniz Zaim, G. Sıla Karakuş ve S. Zeynep Taşkın'a teşekkür ederim.

### Kaynaklar

- Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Atik, G. ve Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational, sciences students at the Ankara University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1520-1526.
- Briscoe, C. S. (2002). *The development and validation of an adult students' career needs questionnaire (Doktora Tezi)*, University of Tennessee, USA. Şubat 2017 tarihinde [http://trace.tennessee.edu/utk\\_graddiss/2095](http://trace.tennessee.edu/utk_graddiss/2095) adresinden erişildi.
- Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E. ve Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46(3), 332-349.
- Brown, S.D., Lamp, K., Telander, K.J. ve Hacker, J. (2012). Career development as prevention: toward a social cognitive model of vocational hope. E. Vera (Ed.), *The Oxford handbook of prevention in counseling psychology* (pp. 374-392) içinde. New York: Oxford University Press.
- Büküşoğlu, N. ve Bayturan, A.F. (2005). Serbest zaman etkinliklerinin gençlerin psiko-sosyal durumlarına ilişkin algısı üzerindeki rolü. *Ege Tıp Dergisi*, 44 (3), 173-177.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2),164-177.
- Chircu, S. (2013). Career counseling needs for students – a comparative study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 127, 549 – 553.
- Cojocariua, V.M. ve Cojocariu, I.V. (2015). A study on raising awareness of the students' needs of career counselling. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1058 – 1066.
- Crişan, C., Pavelea, A. ve Ghimbulut, O. (2014). A need assessment on students' career guidance. *Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Dereli, F. ve Kabataş, S. (2009). Sağlık Yüksekokulu son sınıf öğrencilerinin iş bulma endişeleri ve umutsuzluk düzeylerinin belirlenmesi. *Yeni Tıp Dergisi*, 26, 31-36.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S. ve Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407–420. doi:10.1177/1069072706288928
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Hacıfazlıoğlu, Ö. ve Özdemir, N. (2010). Undergraduate students' expectations of foundation universities and student profile: Suggestions for university administrators. *Eğitim ve Bilim*, 35(155). 118-130.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. ed.).

Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- İK Magazin (2016). *Türkiye'de en kolay iş bulan meslekler açıklandı*. Ocak 2017 tarihinde <http://www.ikmagazin.com/n-1051-turkiyede-en-kolay-is-bulan-meslekler-aciklandi.html> adresinden erişildi.
- Işık, E. (2007, Eylül). *Üniversite öğrencilerinin üniversitelerinde verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentileri*. XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Karataş, A. ve Gizir, C. A. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 250-265.
- Karimi, J., Muthaa, G., Bururia, D., Karimi, V. ve Mburugu, B. (2014). Assessment of counseling needs among students in Kenyan Universities. *Journal of Educational Practice*, 5(12), 36-42.
- Leong, F.T.L. ve Sedlacek, W.E. (1989). Academic and career needs of international and United States college students. *Journal of College Student Development*, 30(2), 106-111.
- McBride, J. L. ve Muffo, J. A. (1994). Students assess their own career goals and service needs. *Journal of Career Planning and Employment*, 54(3), 26-35.
- McMahon, M. ve Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51-66.
- Mütevellioğlu, N., Zambak, M. ve Mert, M. (2010). İşsizlik, üniversiteli gençlik ve gelecek: Bir alan araştırmasının bulguları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 207-229.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. ve Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Niles, S G. ve Harris-Bowlbey, J. (2013). *Career development interventions in the 21st century* (4. Bs.). New Jersey: Pearson
- Nowakowski, C. (2002). *Career planning needs of students* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Western Michigan University, USA. Temmuz 2018 tarihinde [https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2298&context=dissertations\\_](https://scholarworks.wmich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2298&context=dissertations_) adresinden erişildi.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. İçinde S.D. Brown ve R.W. Lent (ed.). *Career development and counseling* (ss. 42-70). New Jersey: Wiley & Sons
- Silva, C. S. C. ve Teixeira, M. A. P. (2013). Internship and school-to-work transition, *Paidéia*, 23(54), 103-112.
- Tinsley, H. E., de St Aubin, T. M. ve Brown, M. T. (1982). College students' help-seeking preferences. *Journal of Counseling Psychology*, 29(5), 523-533.
- Yerin Güneri, O. ve Çapa Aydın, Y. (2010, Ekim). *ODTÜ öğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik ihtiyaçları analizi çalışması*. V. Üniversiteler Psikolojik Danışma ve Rehberlik Sempozyumu, Mersin.
- Yerin Güneri, O. ve Çapa Aydın, Y. (2012, Ekim). *Most pressing counseling need of Turkish university students: Current and future career concerns*. IAEVG International Conference, Mannheim, Germany.
- Yerin-Güneri, O., Owen, D.W., Tanrikulu, İ., Dolunay-Cuğ, F. ve Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Eğitim Fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişimi ihtiyaçlarının incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 12(1), 178-193.
- Yerlisu Lapa, T. ve Ardahan, F. (2009). Akdeniz Üniversitesi öğrencilerinin serbest zaman etkinliklerine katılım nedenleri ve değerlendirme biçimleri. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 20(4), 132-144.
- Yıldırım, S., Acaray, A. ve Şevik, N. (2015). Üniversite öğrencilerinin İŞKUR hizmetlerine ilişkin algı ve tutumları. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 65-78.