



MYO ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMASI: HİLVAN ÖRNEĞİ *

Career Planning Of Vocational High Schools: Hilvan Example

Kayhan AHMETOĞULLARI
Harran Üniversitesi, Hilvan MYO Urfa/Türkiye
Melike GÜNEŞ
Harran Üniversitesi, Hilvan MYO Urfa/Türkiye

Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2017). "MYO Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Hilvan Örneği", Vol:3, Issue:13; pp:166-177 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

19/07/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

21/08/2017

Anahtar Kelimeler

Kariyer ve Planlaması,

MYO'lar, Hilvan MYO

Keywords

Career and Career

Planning, Vocational High

Schools, Hilvan Vocational

High School

ÖZ

Yeni düzende meslek edinme ve mesleki planlama genç dimağlar için oldukça ehemmiyetlidir. Bu çalışmanın amacı, MYO öğrencilerinin kariyer planlarının ve beklentilerinin ne olduğunu değerlendirmektir. Çalışma, Harran Üniversitesi Hilvan MYO öğrencilerini kapsamaktadır. Evreni temsil etme yetisi olan 197 örnekleme %5 hata oranıyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18 paket programıyla analiz edilmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi ile kariyer planlaması soruları kariyer algısı ve kariyer değişimi adında iki alt bileşende toplanmıştır. Bağımsız gruplar arasındaki farklılığın testini içeren One-Way ANOVA ve Independent Samples T Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, öğrencilerin okudukları programlar ile kariyer planlamaları alt bileşenlerinden kariyer algısı ve kariyer değişimi arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Dahası, mevcut programlarını kendi istekleri ile seçip seçmemeleri ile kariyer algısı ve kariyer değişimi alt değişkenleri arasında da anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. Ancak cinsiyete göre öğrencilerin kariyer algısı arasında anlamlı bir farklılık teyit edilmiştir. En nihayetinde, öğrencilerin sınıfları ile kariyer değişimi arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.

ABSTRACT

New rehabilitation profession and occupational planning are very important for young minds. The aim of this study is to assess what career plans and expectations of vocational high school students. The study is made up of students from in Harran University Hilvan Vocational. 197 samples with the ability to represent the universe were reached with an error rate of 5 %. The obtained data were analyzed with SPSS 18 packet program. Career planning questions with Explanatory Factor Analysis were collected under one component. One-Way ANOVA and Independent Samples T Test including the test of the difference between independent groups were applied. According to the results of the analysis, no significant difference was observed between career perception and career change in the sub-components of the programs that students read and career planning. Moreover, no significant difference was found between the subscales of career perception and career change, as well as whether they had chosen their current programs with their own will. However, a significant difference was confirmed between the career perceptions of students according to sex. Ultimately, there was a significant difference between the classes of students and career change.

1. GİRİŞ

Küreselleşme olgusu ile birlikte, bilgi teknolojisi ve ileri teknoloji de meydana gelen gelişmeler beraberinde birçok hızlı değişim ve gelişimi getirmiştir. Yaşanan bu gelişmeler, istihdam ve eğitim arasındaki ilişkiye yönelimi artırarak, rekabetin hâkim olduğu piyasa yapısında, gelişen iş sahalarında nitelikli eleman ihtiyacına olan önemi de açıkça ortaya koymaktadır.

Bugünün dünya düzeninde bireylerin eğitim, uygulama bilgisi, motivasyon, beceri ve niteliklerinin önemli bir yeri bulunmaktadır (Kusluvan ve Kusluvan, 2000:251). Özellikle eğitim ile elde edilen bilgi donanımının bireylerin kariyer planlamasında ciddi bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Eğitimde amaç genç nesillere ihtiyaçları olan bilgiyi sunarak onlara geleceğe dair planlama güdüsü

*Bu çalışma 18-20 Mayıs 2017 tarihleri arasında Alanya Alaattin Keykubad Üniversitesi evsahipliğinde düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulmuştur.

kazandırmaktır. Bireylerin gelişim ve değişiminin anahtarını eğitim oluşturmaktadır (Dinçer vd., 2013:43).

Toplumda pek çok kişi mesleki seçim konusunda zorlanmaktadır. Gençler, eğitim hayatından iş hayatına geçişte hangi mesleği yapmak istediklerine karar verememektedir. Bu durum özellikle üniversite öğrencileri için daha sık karşılaşılan bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Vianen vd., 2009:298). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması safhasında yaşadıkları endişe hissi ve özgüven eksikliği bu süreci ağır bir süreç olarak geçirmelerine neden olmaktadır.

Kariyer planlaması sonucunda oluşan kariyer seçimi bireylerin hayatlarındaki kritik kararlardan birini oluşturmaktadır. Kariyer seçiminde karar verirken birçok faktörü de dikkate almak gerekmektedir. Yeteneklerin, güçlü ve zayıf yönlerin, kariyer algısının doğruluğu, seçimi düşünülen kariyerin çalışma koşulları, o alanda başarılı olabilmek ihtimalinden mütevellit kariyer değişimi düşüncesi, seçilen kariyerin avantaj ve dezavantajlarının neler olduğunun bilincinde olmak gerekmektedir (Serin vd., 2014:210).

Kariyer sürecinde lisans düzeyinde eğitim veren kurumlara nazaran meslek yüksekokulları esasen daha fazla önemiyet arz etmektedir. Çünkü meslek yüksekokulları lisans düzeyinde eğitim veren kurumlar ile ortaöğretim kurumlarının hedef aldığı istihdam sahası arasında kalan boşluğu kapatma işlevini yerine getirmektedir (Şahin ve Fındık, 2008:69-70). Nitelikli ara eleman ihtiyacını yetiştiren ana kaynağı meslek yüksekokulları oluşturmaktadır. Meslek yüksekokullarının temel işlevi, kurumu topluma yakınlaştırmak ve toplumla bütünleşmeyi sağlamaktır (Kahraman ve Öktem, 2002:88). Gerek ülkemizde gerekse dünyada meslek yüksekokulları çeşitli iş kollarına nitelikli emek gücünü sağlayan yükseköğretim kurumlarıdır. Nitelikli emek gücünün yetiştirilmesi eğitim sisteminin bir görevidir. Meslek yüksekokulları, öğretim, araştırma gibi görevlerin yanı sıra öğrencilerin yaşam boyu kazançlarını arttıracak yönlendirmeyi yapmada da önemli rol oynamaktadır. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, MYO öğrencilerinin kariyer planlarının ve beklentilerinin ne olduğuna yönelik araştırma yapılmış olup, kariyer algısı ve kariyer planlaması ile öğrencilerin okudukları programlar, cinsiyetleri ve buldukları sınıf durumlarına göre beklentilerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada Hilvan Meslek Yüksekokulu temel alınmış olup, bölge gençlerinin kariyer planlarında değişkenlerin etkisinin sonuçları ele alınarak, gerek öğrenci profilinin sentezi gerekse kariyer planlamasında eksik hususların saptanmasına yönelik çözüm önerileri geliştirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer ve Planlaması

Kariyer kavramı ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Bireyin iş hayatında sahip olmak ve ulaşma arzusunda bulunduğu uzmanlık ve iş başarısına kariyer denir (Yüksel,1998:22). Başka bir ifade ile kariyer, kişinin hayatı boyunca yaptığı işe ilişkin deneyim, faaliyetlerle ilgili gösterdiği tutum ve davranışlar olarak da ifade edilmektedir. Kariyer kavramı bu şekilde ifade edilse de esas içeriğini bu tanımlama vermemektedir. Esasen kariyer, kişinin işi ile ilgili elde ettiği her türlü tecrübedir (Sabuncuoğlu, 2000:148).

Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanım mevcut olsa da, kavramın içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek için aşağıdaki noktalara dikkat etmek gerekmektedir (Işık, 2017:27).

- ✓ Kariyer kavramı, sadece yüksek mertebedeki veya yükselmesi kolay meslekleri icra edenler ile ilgili değildir. Kavram olarak daha esnek bir içeriğe sahiptir. Hangi sektör olursa olsun üst yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin veya bir hizmetlinin de kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- ✓ Kariyer kavramı olarak yalnızca dikey hareketlerle ilgilenmez. Organizasyondaki basamaksal hiyerarşik yükselmenin yanında, yatay olarak yaptıkları işten memnuniyet duyan, yükselmeyi isteyen çalışanları da kapsayabilmektedir.
- ✓ Kariyer, herhangi bir işe alma ya da alınma ile anlamdaş değildir. Kariyer kavramı birden fazla iş veya iş sahası ile alakalı olabilmektedir.
- ✓ Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkisini belirlemekte hem de bireyin iş yaşamı ile ilgili planlama ve denetiminde hâkim olmasını sağlayabilmektedir.
- ✓ Günümüzde kariyer beklentileri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Kariyer planlaması, bireylerin kariyer hedeflerini belirleme, kariyer süreçlerini analiz etme, çalışma sahası ve koşullarını belirleme ve buna ilişkin başvurma ve elde etme süreçlerini içermektedir (Dinçer vd., 2013:44).

Kariyer planlama, ulaşmak istenen noktayı yapılandırarak, adım ve hedefleri gerçekleştirecek faaliyetler bütünü olarak ifade edilmektedir. Kariyer planlamada bireysel ve örgütsel olmak üzere iki temel yaklaşım söz konusu olmaktadır. Bireysel yaklaşımda kişi, kendi karakterine uygun yol ve yöntemi belirleme çabasında olup, birçok faktörün etkisi altında kalmaktadır. Örgütsel yaklaşımda ise, kariyer planlaması çerçevesinde biçimlendirilmiş bireysel amaç ve yönelimleri içerik ve felsefe olarak örgütsel hedeflerle birleştirme gayesi hâkimdir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013:42).

Kariyer planlamasına ilişkin amaçları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz (Temeloğlu ve Aksu, 2016:1514):

- ✓ İnsan kaynaklarının etkin kullanımı
- ✓ Yükselme ihtiyaçlarının tatmini için iş görenlerin geliştirilmeleri
- ✓ Yeni ve farklı sahalara giren işgörenlerin değerlendirilmesi
- ✓ Verimlilik kayıplarının minimum düzeye indirgenmesi
- ✓ Oluşabilecek boş pozisyonlara nitelikli elemen yetiştirmek
- ✓ Çalışanların işe bağlılığını ve tatminini sağlamak
- ✓ Farklı fikir ve görüşlerin gelişmesine fırsat vermek
- ✓ Eğitim ve kariyer olanaklarının sonucu olarak iş başarısının yükseltilmesi olarak sıralanabilmektedir.

Kariyer seçimi teknoloji ve çalışma hayatında meydana gelen gelişmeler neticesinde daha kapsamlı hale gelmiştir. Bireyin kişiliği, kabiliyetleri, ilgi alanları, kültürel kimliği, sosyalleşme özellikleri kariyer planlamasını etkilemektedir. Cinsiyetin ve yaş faktörünün de kariyer planlaması ve kariyer seçiminde önemli bir değişken olduğu farklı araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Lefevre vd., 2010; Sikora ve Sahara, 2009; Creed ve Patton, 2003; Dick ve Rallis, 1991).

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ve kariyer seçimine ilişkin son yıllarda yapılan araştırmalar çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, öğrenciler kariyerlerini planlama sürecinde kararsız ve piyasadaki iş alanlarını eğitim aldıkları işlerde değil, başka pozisyonlarda değerlendirebilmektedir (Beduwe ve Giret, 2011; Jones vd., 2010, Laker ve Laker, 2007). Örneğin, Avustralya'da "Muhasebe Mesleğini Seçen Öğrencilerin, Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" üzerine yapılan bir araştırmada, öğrencilerin bu mesleği seçerken etkilendikleri en temel faktörün iş bulma olanakları olduğu tespit edilmiştir (Özdemir, 2010:107).

Kusluyan & Kusluyan'ın (2000), "Turizm Lisans Öğrencilerinin Türkiye Turizminde Çalışmaya Yönelik Algı ve Tutumları" çalışmalarında turizm öğrencilerinin turizm endüstrisine yönelik tutumlarını ölçmek için çok boyutlu ve çok maddeli tutum ölçeği geliştirilerek turizm öğrencilerin genel tutumları araştırılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular; öğrencilerin % 68,7'sinin eğitimin ilk yılında turizm endüstrisinde çalışma niyetinin olduğu, % 42,5'inin de turizm endüstrisinin çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada öğrencilerin turizm endüstrisiyle bağlantısının zayıf olduğu belirtilmektedir (Dinçer vd., 2013:44).

Gökdeniz ve Merdan (2011), "Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmasındaki demografik bulgulara bakıldığında, cinsiyet, eğitim durumu, aylık gelir durumu ve medeni duruma göre bireylerin kariyer planlarının farklılık arz ettiğini ortaya koymuşlardır. Erkeklerin bayanlara nazaran kariyer seçiminde daha fazla teknik/fonksiyonelliğe önem verdiklerini tespit etmişlerdir. Eğitim düzeyi arttıkça bilinçlenme düzeyinin arttığı ve kariyer planlamasına daha fazla önem verildiği gözlenmiştir. Yine maddi getiriler göz önüne alınarak yapılan kariyer planlamalarının bireylerin sağlam kararlar verebilmesinde bazı sorunlarla karşılaşabileceği sonucunu ortaya koymuşlardır.

2.2. MESLEK YÜKSEKOKULLARI

Tarım toplumundan sanayi toplumuna, bilgi toplumundan günümüz bilgi teknolojisi toplumuna dek donanımlı ve kalifiye işgücüne olan gereksinimin şiddet derecesi gittikçe artmaktadır.

Hem sosyal hayatta hem de iş hayatında kabiliyetli, becerikli, bilgi sahibi bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu hususta iyi iletişim sağlayacak, iş süreçlerini en iyi şekilde takip edebilecek, sorunlara pratik çözümler getirebilecek bireylerin yetiştirilmesi ise temel amaç olmaktadır. İşte bu hususta meslek yüksekokullarına önemli rol düşmektedir. Çünkü meslek yüksekokullarında öğrencilere gerek teknik gerekse entelektüel bilgi kazanımı doğrultusunda eğitim hizmeti sunulmaktadır.

Meslek yüksekokulları, 2547 sayılı kanununun 3 (1) maddesinde; “Belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeyi amaçlayan dört yarı yıllık eğitim-öğretim sürdüren bir yüksek öğretim kurumu” olarak tanımlanmaktadır. Meslek yüksekokulları doğrudan uzmanlık geliştirmeyi amaçlayan, bireylere kariyer kazandırmayı hedefleyen, bunu müfredat programları ile hayata geçiren eğitim kurumlarıdır (Akdemir vd., 2015:61-62).

Meslek yüksekokulları lisans düzeyinde eğitim veren kurumlar ile ortaöğretim kurumlarının istihdam sahaları arasındaki eksiklikleri giderme işlevini üstlenmektedir. Sanayinin ihtiyaç duyduğu kalifiye ara eleman gücünü yetiştiren tek kaynak meslek yüksekokullarıdır. Tüm bu tanımlamalar ve izahatlar çerçevesinde meslek yüksekokullarının temel amaç ve hedeflerini şu şekilde sıralayabiliriz (Örs, 2003:4).

- ✓ Bulunmuş oldukları bölgenin tarım, sanayi, turizm vb. sektörlerinin gelişimine katkıda bulunmak
- ✓ Sektörel ihtiyaçlara uygun meslek elemanlarının bilgilenmesi ve yetiştirilmesine katkı sağlamak
- ✓ Üniversite-sanayi-toplum bütünleşmesini sağlamak
- ✓ Bölge veya yörenin temel dinamiklerine canlılık katmak
- ✓ Nitelikli ara eleman ihtiyacını sağlayabilmek için gerekli araştırma, geliştirme ve uygulama safhalarına yönelik plan, proje hazırlamak ve uygulamak
- ✓ Yörenin sosyal, siyasal, kültürel gelişimine katkıda bulunmak ve merkez ile yerel arasında iletişim ve etkileşimi düzenlemek
- ✓ Yöre halkının eğitim düzeyinin yükselmesini sağlamak ve bu hususta eğitim ve bilinçlendirme projeleri geliştirmek ve uygulamak
- ✓ Belirtilen amaçları gerçekleştirebilmek adına kamu, özel kesim, sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak
- ✓ En nihayetinde okulu yaşama yakınlaştırmak ve toplum ile bütünleşmeyi sağlamak olarak sıralanabilmektedir.

Akdemir vd. (2015), “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Planlarının Motivasyon Düzeyine Etkilerinin Araştırılması” çalışmasında önlisans öğrencilerinin kariyer planlarının motivasyon düzeyine etkisini cinsiyet, vakıf, veya devlet üniversitesi olma, üniversiteye giriş şekli ve okunulan bölüm boyutlarıyla araştırmıştır. Çalışmada üniversite, eğitim alanı ile kariyer planları ve motivasyon düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kariyer ve motivasyon düzeyi arasında ise pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Şentürk ve Buran (2015), da “Önlisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında öğrencilerin kariyer değerlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Yapılan analizler sonucunda kariyer planlamasında kişilerin yaşadıkları çevre ve sahip oldukları özelliklerin kariyer seçiminde etkili olduğu, kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla kariyer planlamasında güven ve istikrara daha fazla önem verdiklerini tespit etmişlerdir. Yine okuduğu bölümü araştırarak seçen öğrencilerin diğerlerine göre kariyer planlamasında daha aktif oldukları saptanmıştır. Büyükyılmaz vd. (2016), “Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” çalışmasında öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmışlardır. Çalışmanın sonucunda iş piyasasına ilişkin bilgide cinsiyet açısından, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği algısında ise bölüm açısından farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KAPSAMI

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Meslek yüksekokulları, eğitim ve kalitesinin yanında öğrencilerin gelecekle ilgili beklentileri ve kariyerlerinin şekillenmesi açısından önemli bir eşittir. Bu noktadan hareketle Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer planlamalarını ölçmeye dönük, aktif 300 öğrenci içerisinde 197 denek tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilerek istatistiksel analizler yapılmıştır. Bu sayı, %5 hata payıyla evrenin belli olması durumunda ortaya çıkabilecek, kabul edilebilir temsil yeteneğine haizdir (Sekaran, 1992. Akt. Altunışık vd, 2005:127).

3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada, Açıklayıcı faktör analizinden temel bileşenler yöntemi kullanılarak isimlendirilen yeni alt bileşenler üzerinden ortalamalar ve bağımsız gruplar arasındaki farklılığı test etmeye dönük T-testleri yapılmıştır. Çoklu normallik varsayımını sağlamayan verilerin George ve Mallery (2010)'nin belirttiği gibi çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında dağılmasından dolayı, verilerin normal dağıldığı varsayılmıştır. Nihayetinde verilerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ve kabul edilebilir güvenilirlik seviyesinde olduğu gözlenmiştir. Gerek geçerliliğe gerekse güvenilirliğe ait değerler Tablo 1'de gösterilmiştir.

3.3. Veri Toplama Tekniği ve Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Çalışma bulguları, Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile yüz yüze anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesi yoluyla sağlanmıştır. Veri toplama sürecinde ilk aşamada 30 katılımcı ile pilot çalışması gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışması ile yapılan güvenilirlik ve geçerlilik testleri sonucunda gerek güvenilirlikler gerekse geçerlilikler kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğundan mevcut ölçekler aynen korunarak aynı anketle asıl uygulamaya geçilmiştir. Ek olarak, tesadüfen seçilen 197 denek araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Ancak veri girişi sırasında, güvenilir olmadığı ve eksik olduğu tespit edilen anketler ayıklanarak 190 katılımcıyla analize devam edilmiştir. Çalışmanın verileri 01.12.2016-10.02.2017 tarihleri arasında derlenmiştir. 10 sorudan oluşan kariyer planlama ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliği daha önceki çalışma (Akdemir vd, 2015) veya çalışmalarda test edildiğinden, gerekli uyarlamalar yapılarak hedef kitleye uygulanmıştır.

✓ Kariyer Planlama Ölçeği

Kariyer planlama ölçeği, Akdemir ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilen ve güvenilirliği ve geçerliliği teyit edilen çalışmadan uyarlanmıştır. 10 ifadeden oluşan kariyerle ilgili sorulardan hepsinin gerek güvenilirliği gerekse geçerliliği oldukça iyi seviyede olduğundan herhangi bir soru çıkarılmamıştır. Gerekli uzman akademisyen görüşü de alınarak sorular üzerinde ufak uyarlamalarla 10 ifade ile analize devam edilmiştir.

Kariyer planlaması değişkenine uygulanan Açıklayıcı Faktör analizi sonucunda ifadelerin iki alt bileşende toplandığı gözlenmiştir. Gerek KMO değeri gerekse Bartlett anlamlılık seviyesi faktör analizinin uygulanabilirliği açısından kabul edilebilir seviyededir.

3.4. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Araştırma literatürü doğrultusunda ortaya atılan hipotezler şu şekildedir;

MYO öğrencilerinin kariyer algısı ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (H_1).

MYO öğrencilerinin kariyer değişimi düşünceleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_{1A}).

MYO öğrencilerinin kariyer algıları ile sınıfları arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_2).

MYO öğrencilerinin kariyer değişimi düşünceleri ile sınıfları arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_{2A}).

MYO öğrencilerinin kariyer algıları ile okudukları program arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_3).

MYO öğrencilerinin kariyer değişimi düşünceleri ile okudukları programlar arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_{3A}).

MYO öğrencilerinin yaş aralıkları ile kariyer algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır(H_4).

MYO öğrencilerinin yaş aralıkları ile kariyer değişimi düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık vardır (H_{4A}).

4. BULGULAR

4.1. Demografik sonuçlar

Katılımcıların %0'ı erkek %40'ı bayan iken; %45'i 16-20, %49'u 21-25 kalanı 26 ve üstü yaş aralığına sahiptir. Yine katılımcıların %53'ü Anadolu lisesi, %21'i Meslek lisesi kalanı ise diğer liselerden mezun olduğunu ifade etmiştir. Ankete katılanların %33'ü Bankacılık ve Sigortacılık, %35,5'i Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ve %30,5'i ise İnşaat Teknolojisi programlarında okuduklarını belirtmiştir. Okudukları bölümlerin tercih sıralaması açısından incelendiğinde, %54'ü ilk 5 tercihi arasında, %18'i 6 ile 10. tercihler arasında, %5,5'i 11-15 arasında, kalan kısım ise 15'ten sonraki tercih aralığında yerleştiğini söylemektedir. Dahası, %51,3'ü birinci sınıf, %47,7'si ikinci sınıftan oluşan katılımcıların, %80'i staj yaptığını %20'si ise yapmadığını ifade etmiştir. Mevcut programlarını kendi isteğiyle seçen öğrenciler %71,6 iken isteğinin dışında olduğunu ifade edenler %28,4'tür.

4.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada Açıklayıcı Faktör analizinden Temel Bileşenler yöntemi (Principal Component Analysis-PCA) kullanılmıştır. Bu yöntemde değişkenler arasındaki varyansı açıklayan birinci faktör değerlendirilir. Bu durum sürekli hale gelir ve kalan maksimum miktardaki varyansı açıklamak için ikinci faktör hesaplanır (Kalaycı, 2014:321). Faktör analizi için her bir ifade faktör analizi modeli oluşturularak analiz edilmiştir. Sonuçta Tablo 1'de gösterilen standardize yüklem katsayıları ve faktör desenine ait güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerleri elde edilmiştir. Yükleme katsayıları 0,50 ve üstü katsayı değerlerine yer verilmiştir*.

Tablo 1. Döndürülmüş Açıklayıcı Faktör, Güvenilirlik ve Tek Örneklem T-Testi Sonuçları

İfadeler	Karyer algısı	Karyer değişimi	Cronb. Alpha	Ortm.	Std.Sp	T/P
Meslek Yüksekokulu mezunu olmam hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda prestijli bir kişi olmamda yardımcı olacaktır.	0,774		0,82	3,86	1,23	9,80 0,00
İki yıllık eğitim sürekli kariyer gelişiminin başlangıç noktasıdır.	0,767			3,95	1,14	11,66 0,00
Bilgi teknolojileri açısından donanımlı olmam, gelecekteki hedeflerime katkı verecektir.	0,761			4,06	1,14	13,05 0,00
Alanımla ilgili teknik bilgiye ileri düzeyde sahip olmak istiyorum.	0,692			4,20	1,13	14,94 0,00
Mütevazı düzeyde gelire işe başladıktan sonra gelir düzeyimi çok artırmayı hedeflemekteyim.	0,574			4,00	1,20	11,66 0,00
Kendi alanımda kendi işimi kurmak istiyorum.		0,839	0,66	3,79	1,31	8,45 0,00
Kamudan ziyade özel sektörde ilerlemek istiyorum.		0,568		3,37	1,31	3,92 0,00
Dikey geçiş sınavı ile ya da Açık öğretimle dört yıllık lisans programlarına geçme hedefim var.		0,568		3,97	1,34	10,16 0,00
Nitelikli eleman olarak işe başlayıp yükselmeyi hedeflemekteyim.		0,567		3,99	1,16	12,05 0,00
Yabancı dil öğrenme konusunda hedeflerim var.		0,450		3,24	1,33	2,56 0,01
Kariyer planlaması değişkenine ait KMO ve Bartlett düzeyi	KMO =0,85	Bartlett = 621,77; Sig. 0,00		Tek Örneklem T-testi (One-Sample Test) için Test değeri 3 olarak kabul edilmiştir.		

Tablo 1 ele alındığında literatürde beklendiği gibi sonuçlar çıkmamıştır. Alın yazında tek bileşende toplanan (Akdemir vd, 2015) ve kariyer planlaması diye adlandırılan ölçekler gerek farklı alanlarda uygulanması gerek örneklem sayısının görece farklı olması gerekse güvenilirlik ve yüklenme katsayılarının oldukça ayrılmış ve yüksek olmasından dolayı iki alt bileşende gözlenmiştir. Bu noktada Akdemir ve arkadaşlarının 2013'te yaptıkları çalışmada kariyer algısı ve kariyer değişimi diye

* Sadece 'yabancı dil öğrenme konusunda hedeflerim var' ifadesi bu katsayıdan düşüktür.

isimlendirdikleri alt bileşenler, bu çalışmaya esas teşkil etmiştir. İki farklı alt bileşenler, gerek en yüksek yüklenme katsayılarından gerekse önceki çalışmalardan yola çıkarak kariyer algısı ve kariyer değişimi olarak isimlendirilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın devamında alt bileşenlerin ayrı ayrı analizi ile devam edilmiştir. Yeni oluşan ifadelerin güvenilirlikleri ve geçerlilikleri kabul edilebilir düzeydedir (Kalaycı, 2014).

Tek örneklem T-testi sonuçları incelendiğinde kariyer planlaması ile ilgili ifadelerin hepsine 3 (Ne katılıyorum/Ne katılmıyorum) değerinde farklı cevaplar verdikleri gözlenmiştir. İfadelerin tamamındaki bu farklılık üç değerinin üstünde beliren farklılıktır. Öğrencilerin kariyer planlamaları ile ilgili ifadelere en yüksek skorda katıldıkları ifadeler sırasıyla, alanıyla ilgili teknik bilgiye ileri düzeyde sahip olmak istiyorum(4,20), bilgi teknolojileri açısından donanımlı olmam, gelecekteki hedeflerime katkı verecektir(4,06), mütevazı düzeyde gelirle işe başladıktan sonra gelir düzeyimi çok artırmayı hedeflemekteyim(4,00), nitelikli eleman olarak işe başlayıp yükselmeyi hedeflemekteyim(3,99) şeklinde devam etmektedir. İfadelerin her biri anlamlı derecede test değerinden farklıdır. Yani kariyer planlamaları ve bunun alt bileşenleri olan kariyer algısı ve kariyer değişimi konusunda öğrencilerin beklentilerinin oldukça yüksek olduğu gözlenmiştir. Özellikle alanıyla ilgili teknik bilgilere sahip olmak istiyorum ifadesinin en yüksek skor alması mesleki gelişim açısından MYO'ların önemini ve uygulama sahasının gelişmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

4.3. T-Testi

T testi, hipotez testlerinde en yaygın kullanılan yöntemlerden biridir. Bu test ile iki grubun ortalamaları karşılaştırılarak, aralarındaki farkın tesadüfi ya da istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı bulunur (Akdemir vd, 2015:79).

Çalışmaya katılanların kadın-erkek, birinci-ikinci sınıf durumlarına göre kariyer algıları ve kariyer değişim düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmek amacıyla bağımsız iki örneklem t testi (Independent Sample 't') yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre cinsiyet ile kariyer algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Bayan öğrencilerin kariyer algılarının erkek öğrencilerden fazla olduğu gözlenmiştir. Bir başka bağımlı değişken olan kariyer değişimi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık yoktur (T2).

Öğrencilerin sınıfları ile kariyer değişimi düşünceleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Yani öğrenciler ilk senelerinde kariyer değişimini ikinci senelerine göre daha fazla düşünüyorlar. Bir diğer bağımlı değişken olan kariyer algısı ile öğrencilerinin sınıfları arasında anlamlı bir farklılık yoktur (T3).

Tablo 2. MYO Öğrencilerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Kariyer Algısı ve Değişiminin Farklılaşması

	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	T	P
Kariyer Algısı	Erkek	116	19,48	4,93	-2,51	0,01
	Kadın	80	21,00	3,50		
Kariyer Değişimi	Erkek	116	18,17	4,62	-0,96	0,34
	Kadın	80	18,72	3,42		

Tablo 2'ye göre, kariyer algısı soruları için Levene's testi sonuçları; F=8,74; P=0,003 ve kariyer değişimi soruları için; F=6,26; P=0,01 ve P<0,05 olduğu için varyanslar eşit değildir. Bu noktadan hareketle ortalamalar için yapılan T-testi sonucuna göre öğrencilerin kariyer algısı cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterirken (T=-2,51; P=0,01; P<0,05); öğrencilerin kariyer değişimi cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir (T=-0,96; P=0,34; P>0,05). Bu sonuçlar, H1 hipotezini desteklerken, H1A hipotezini reddeder.

Tablo 3. MYO Öğrencilerinin Sınıfları Açısından Kariyer Algıları ve Değişiminin Farklılaşması

	Sınıflar	N	Ort.	S.S.	T	P
Kariyer Algısı	1.	101	20,57	4,25	1,60	0,11
	2.	94	19,55	3,68		
Kariyer Değişimi	1.	101	19,00	4,31	2,28	0,02
	2.	94	17,64	3,99		

Tablo 3 incelendiğinde, kariyer algısı soruları için Levene's testi sonuçları; F=0,71; P=0,40 ve kariyer değişimi soruları için; F=0,16; P=0,69 ve P>0,05 olduğu için her iki bağımlı değişken içinde

varyansların eşitliği şartı sağlanmıştır. Bu doğrultuda yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre, öğrencilerin kariyer değişikliği düşünceleri ile kaçınıcı sınıf oldukları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir (T=2,28; P=0,02; P<0,05). Diğer taraftan, öğrencilerin kariyer algıları sınıfları arasında anlamlı bir fark yoktur (T=1,60; P=0,11; P>0,05). En nihayetinde, H2 reddedilirken, H2A kabul edilmiştir.

İkiden fazla bağımsız grup arasında farklılığın olup olmadığını ölçmeye dönük uygulanan analiz (One-way Anova) sonucunda hipotezler test edilmiştir. Programlar ve yaşa göre kariyer algısı ve kariyer değişimi arasında farklılığın olup olmadığını ölçmeye dönük analiz sonuçları tablolarda (T.4; T.5) gösterilmiştir.

Tablo 4. MYO Öğrencilerinin Okudukları Programlara Göre Kariyer Algıları ve Değişimleri Arasında Farklılaşma

	Bölüm	N	Ort.	S.S.	F	P
Kariyer Algısı	Bank&Sig.	65	20,80	4,24	1,47	0,23
	Büro&Yön.Asist	70	19,96	4,39		
	İnşaatTeknoloji	60	20,08	4,79		
Kariyer Değişimi	Bank&Sig.	65	18,63	4,03	2,10	0,12
	Büro&Yön.Asist	70	17,61	3,83		
	İnşaatTeknoloji	60	19,07	4,69		

Tablo 3'e göre kariyer algısı ve kariyer değişimine göre Levene's testi sonuçları sırasıyla; P=0,65 ve P=0,57 istatistik olarak 0,05'ten büyük değerler olduğu için gerek kariyer algısı gerekse kariyer değişimi değişkenlerinin varyansları eşittir. Bu noktadan hareketle iki değişkeninde anlamlılık seviyesi (P=0,23 ve P=0,12) 0,05'ten büyük olduğundan, öğrencilerin okudukları program açısından kariyer algıları ve kariyer değişiklikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Bu doğrultuda, H3 ve H3A reddedilmiştir.

Tablo 5. MYO Öğrencilerinin Yaş Aralıklarına Göre Kariyer Algıları ve Kariyer Değişimi Düşünceleri Arasındaki Farklılaşma

	Yaş Aralığı	N	Ort.	S.S.	F	P
Kariyer Algısı	16-20	89	19,83	4,42	0,71	0,49
	21-25	97	20,40	4,31		
	26-30	10	19,00	6,34		
Kariyer Değişimi	16-20	89	18,13	4,22	5,20	0,01
	21-25	97	18,92	3,75		
	26-30	10	14,60	6,22		

Tablo 5 ele alındığında, kariyer algısı ve kariyer değişimi bağımlı değişkenleri için Levene's testi sonuçları; P=0,13 ve P=0,03 olduğu için kariyer algısı değişkeninin varyansları eşit iken kariyer değişimi değişkeninin varyansları eşit değildir. Kariyer algısı değişkeninin anlamlılık seviyesi 0,05'ten büyük olduğu (P=0,49) için öğrencilerin yaş aralığı ile kariyer algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak kariyer değişimi değişkeni her ne kadar varyansların homojenliği testini tam sağlamasa da 0,05 seviyesinde anlamlı olduğu gözlenmiştir (F=5,20; P=0,01). Bu nedenle öğrencilerin yaşlarının kariyer değişimleri ile arasındaki farklılığın hangi yaş aralığından kaynaklandığını tespit amaçlı Post Hoc Testlerinden Hochberg GT2 testi seçilerek farklılığın neyden kaynaklandığı teyit edilmiştir (Tablo 6). Literatürde genel olarak veriler varyanslar eşit olduğunda Tukey ve Scheffe testleri uygulansa da burada herbir gruba ait örneklem sayısının oldukça farklı olması durumunda Field (2013:463)'in de desteklediği analiz yöntemi tercih edilmiştir.

Tablo 6. MYO Öğrencilerinin Kariyer Değişimi İle Yaşlarının Farklılığına Dönük Hochberg Testi

Bağımlı Değişken	(I) Yaşınız	(J) Yaşınız			
			Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	P
karyerdeğişim	16-20	21-25	-,78269	,60383	,480
		26-30	3,53483*	1,37202	,032
		21-25	7,8269	,60383	,480
	21-25	26-30	4,31753*	1,36629	,005
		16-20	-3,53483*	1,37202	,032
		21-25	-4,31753*	1,36629	,005

Tablo 6. MYO Öğrencilerinin Kariyer Değişimi İle Yaşlarının Farklılığına Dönük Hochberg Testi

Bağımlı Değişken	(I) Yaşınız	(J) Yaşınız			
			Ortalama Fark (I-J)	Std. Hata	P
karyerdeğişim	16-20	21-25	-,78269	,60383	,480
		26-30	3,53483*	1,37202	,032
	21-25	16-20	,78269	,60383	,480
		26-30	4,31753*	1,36629	,005
	26-30	16-20	-3,53483*	1,37202	,032
		21-25	-4,31753*	1,36629	,005

*. Ortalama farklar %5 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 6 incelendiğinde, öğrencilerin kariyer değişimi ile yaşlarının arasındaki anlamlı farklılık üç ayrı grup için de anlamlı gözlenmiştir. Yani 16-20 yaş arası öğrencilerin kariyer değişimi düşünceleri 26-30 yaş arası gruplara göre anlamlı farklılık göstermektedir. Benzer şekilde, 21-25 yaş aralığındaki öğrencilerin kariyer değişimi düşünceleri 26-30 yaş arasındaki gruba göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Doğaldır ki yaşı genç olan öğrencilerin görece fazla olması ve onların düşüncelerinin farklı olması hasebiyle kariyer değişimine 26-30 yaş grubundaki öğrencilere göre farklı bakmaktadırlar. En nihayetinde, H4 hipotezi reddedilirken, H4A desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireylerin kariyer planlamasını etkileyen pek çok faktör bulunmasına rağmen, aldıkları eğitim ve öğretimin kariyer yapma yönünde kılavuzluk ettiği aşikardır (Aymankey ve Aymankey, 2013). Meslek yüksekokulları bireylerin kariyer planlamasında önemli bir etkiye sahip kurumlardır. Üniversite eğitimi almakta olan öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere tercih yaparak gelmeleri kariyerlerini belirleme yolunda bir ön kabul olarak değerlendirilse de (Öztürk ve Pelit, 2008), mezuniyet sonrası kariyer değişimi düşüncesi ile sıklıkla karşılaşılmaktadır.

Ankete katılan Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer planlamasına ilişkin verdikleri cevaplar kapsamında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara varılabilir;

Öğrencilerin kariyer algısının cinsiyete göre farklılık göstermiş ki bu fark da kadınlar lehinde tezahür etmiştir ($T=-2,51$; $\beta=0,01$). Nitekim Akdemir ve arkadaşları (2013), çalışan Y kuşağı üzerinde yaptığı çalışmalarında, kariyer algısı değişkeni ile cinsiyet arasındaki anlamlı farklılığı teyit etmişlerdir ($t=-1,939$; $\beta=0,05$). En nihayetinde bayanların kariyer algısının erkeklerin kariyer algısından anlamlı derecede fazla olduğunu ispat etmişlerdir. Aynı çalışmada, kariyer değişimi açısından da cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gözlenmiş ve bu farklılığın bayanlar lehinde tezahürü gözlenmiştir. Bu durum, bizim kariyer değişimi düşüncesi değişkeniyle ilgili bulgularımızın aksini göstermektedir. En nihayetinde, kariyer algısı ve kariyer değişimi düşüncesi alt bileşenlerimizin oluşturduğu kariyer planlaması temel değişkenimiz ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu sonucu teyit eden farklı çalışmalar farklı sahalarda gözlenmektedir (Levefre vd., 2010; Sikora ve Sahara, 2009; Creed ve Patton, 2003; Dick ve Rallis, 1991).

Öğrencilerin kariyer değişimi düşüncesinin sınıflara göre farklılaşmış ki bu da birinci sınıflar lehinde tezahür etmiştir ($T=2,28$; $\beta=0,01$). Bunun aksine olarak, kariyer algısı öğrencilerin sınıflarına göre farklılık göstermediği teyit edilmiştir. Büyükyılmaz ve arkadaşları (2016), kariyer algısı ve bölüm değişkeni faktörü üzerine yapmış oldukları analizlerinde çalışmamızla benzer şekilde farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğrencilerin kariyer değişimi düşüncelerinin yaş aralıklarına göre anlamlı farklılık göstermiştir ($F=5,20$; $\beta=0,01$). Bu farklılığın hangi yaş aralığından kaynaklandığını tespit için yapılan Hochberg Testi sonucunda, 16-20 ile 26-30 arasında ve 21-25 ile 26-30 arasında farklılaştığı gözlenmiştir. Yine Akdemir ve arkadaşları (2013) da, çalışanların kariyer değişimi düşünceleri ile yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar gösteren sonuçlar bulmuştur. Ancak bu çalışmada, bir diğer alt bileşen olan kariyer algısı ile öğrencilerin yaş aralıkları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemesine karşın Akdemir ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında çalışan Y kuşağının kariyer algısı ile yaş aralığı arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Gerek uygulama sahasının farklılığı gerekse örneklem sayısının farklılığı gibi etkenlerden kaynaklı farklı sonuçlar çıksa da, Büyükyılmaz ve arkadaşlarının (2016) bulguları, kariyer

algısı ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını teyit eden sonuçlarla, çalışmamızı destekler nitelik arz etmektedir.

Bir diğer önemli sonuç ortalamalar açısından, öğrencilerin kariyer planlamaları adına alanlarıyla ilgili teknik bilgiye sahip olma isteklerinin en fazla ortalama skoru alması (Ort.=4,20), mesleki gelecek ve kariyer planlaması açısından gayet ehemmiyetli ve beklenen bir sonuçtur. Nitekim, literatürde de değinildiği gibi, erkeklerin bayanlara göre kariyer seçiminde daha fazla teknik/fonksiyonelliğe önem verdikleri teyit edilmiştir (Gökdeniz ve Merdan, 2011).

Bilgi teknolojileri açısından donanımlı olmanın gelecekteki hedeflerine katkı sunacağına en yüksek ikinci ortalama ile katılmaları (Ort.=4,06), entelektüel sermayenin önem kazandığını kurumlar gibi kişileri de farklılaştıran, benzersiz kılan özelliklerin şartlara koşullara göre şekillenmek olduğu ve bunun gereği olarak güncel bilgi ve teknolojilerinde tam donanımlı olmak hedefi, bariz olarak göze çarpmaktadır. Nitekim Şentürk ve Buran (2015), çalışmasında teknik ve fonksiyonel yetkinlik ve kariyer memnuniyeti faktörlerine tüm öğrencilerin katılımını orta düzeyde olduğunu ve cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmişlerdir. Bu durum bizim bulgularımızı destekler niteliktedir. Yine Arık ve Seyhan (2016)'da üniversite öğrencileri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, bilgi teknolojilerini aktif kullanmanın öğrencilerin mesleğin geleceği ve kariyer planlamasında olumlu etkisinin olacağı sonucuna ulaşması çalışmamızı desteklemektedir. Nihayetinde gençlerin kariyer planlaması üzerinde teknolojik farkındalık ile gelecek beklentisinin önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer değişimi ifadelerinden yüksek düzeyde ortalamaya sahip olan "dikey geçiş sınavı ile ya da açık öğretimle dört yıllık lisans programlarına geçme hedefim var (Ort: 3.97)" ve "nitelikli eleman olarak işe başlayıp yükselmeyi hedeflemekteyim (Ort:3.99)" ifadeleri öğrencilerin kariyer planlamasına vakıf olduklarını göstermektedir. Dinçer ve arkadaşları (2013), meslek yüksekokulları öğrencileri üzerine yapmış oldukları çalışmalarında öğrencilerin çoğunluğunun gelecekte eğitimlerine devam etmek istediklerini, gelecek beş yıl içerisinde kendilerini orta kademedede, on beş yıl içerisinde ise kendilerini üst kademedede görmek istedikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Çalışmamızda ortaya koyduğumuz tüm analiz sonuçlarından hareketle, Hilvan MYO özelinde, MYO'ların daha iyi nesiller yetiştirmesi adına;

- ✓ Çağımız gereklerinden en son teknolojide ve en önemli eğitim araçlarının temin edilmesi, temin edilen araç gereçlerin en optimum kapasitede alanında uzman akademisyenler aracılığıyla kullanıma açılması
- ✓ Bilgi teknolojileri, teknik bilgi gerektiren gereçler, laboratuvar ortamı ve teknik gelişimi sağlayıcı staj olanaklarının öğrencilere sunulması
- ✓ Kariyer algıları ve kariyer değişimi düşüncesi açısından farklı konularda konferans, panel ve sempozyumların düzenlenmesi
- ✓ Öğrencilere yönelik oluşturulan sosyal kulüplerin sayısının artırılması
- ✓ Öğrencilerin kişilik özelliklerine, bilgi ve kabiliyetlerine uygun gerekli yönlendirme yapılarak mezuniyet sonrası kariyer planlarının oluşturulması
- ✓ Küresel ölçekte rekabetin yoğun yaşandığı günümüz piyasası ve kalifiye işgücü isteyen iş dünyasından öğrencilerin haberdar olmasını sağlayacak bilgi ve donanımın geliştirilmesi iyi bir kariyer planlamasında oldukça önem kazanmaktadır.

Son olarak, çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle çalışmamız sadece Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırmada kısıtlı sayıda bir örneklem grubu için kariyer planlaması algısı değerlendirilmektedir. Araştırma sonuçlarının genellenebilmesi için farklı meslekler ve farklı meslek yüksekokullarında eğitim gören öğrencilerin üzerinde de kapsamlı bir araştırma yapılması gerekmektedir. Başka bir kısıt ise kariyer planlaması kapsamında kariyer algısı ve kariyer değişimi kavramlarında bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyen diğer faktörlerin etkisinin (aile, gelir durumu, okunulan bölge merkez/ilçe vb.) çalışma kapsamında ele alınmaması gösterilebilir. Daha sonraki çalışmalarda kariyer planlaması çerçevesinde tüm öncüllerin ve sonuçların detaylı sunumu gerek uygulama gerekse literatür açısından yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

Akdemir, A. & Karagöz, A. & Salihoğlu, G. & Konakay, G. & Adalı, P. & Koçyiğit, E. & Zaimoğlu, Ö. (2015). "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Planlarının Motivasyon Düzeylerine Etkilerinin Araştırılması", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2015 (4):53-90.

Akdemir, A., & Konakay, G. (2013). "Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013(2):12-42.

Aymankuy, Y. & Aymankuy, Ş. (2013). "Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri: Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği", *Akademik Bakış Dergisi*, 35(Mart/Nisan), 1-21.

Beduwe, C. & Giret, J.F. (2011). "Mismatch of Vocational Graduates: What Penalty on French Labour Market?", *Journal of Vocational Behavior*, 2011(78):68-79.

Büyükyılmaz, O. & Ercan, S. & Gökerik, M. (2016). " Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmalar Dergisi*, 2016(7):2065-2076.

Creed, P. & Patton, W. (2003). "Differences in Career Attitude and Career Knowledge For High School Students With and Without Paid Work Experience", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1):21-33.

Dick, T. & Rallis, S. (1991). "Factors and Influences on High School Students' Career Choices", *Journal for Research in Mathematics Education*. 22(4):281-292.

Dinçer, F. & Akova, O. & Kaya, F. (2013, Ekim). "Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği." 3. Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu, Ardahan.

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. Sage, Singapore.

Gökdeniz, İ. & Merdan, E. (2011). "Kişilik ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2):23-36.

Işık, M. (2017). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma", *International Journal of Academic Value Studies*, Vol: 3, Issue:8; pp:25-40.

Jones, B. & Paretti, M. & Hein, S. & Knott, T. (2010). "An Analysis Of Motivation Constructs With First-Year Engineering Students: Relationships Among Expectancies, Values, Achievement, and Career Plans", *Journal of Engineering Education*, 99(4): 319-336.

Kahraman, L. & Öktem, M.K. (2002). "Üniversite Belediye İşbirliğine Doğru: Kent Belediyelerinin Üniversite Gençliği ve Öğretim Elemanlarına Yönelik Hizmetleri, Çağdaş Yerel Yönetimler", Ocak, 11(1):73-108.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, Ankara.

Kozak, M. & Dalkıranoglu, T. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği", *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(1):41-53.

Kuslvan, S. & Kuslvan, Z. (2000). "Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in The Tourism Industry in Turkey". *Tourism Management*, 251-269.

Laker, D. & Laker R. (2007). "The Five-Year Resume: A Career Planning Exercise", *Journal of Management Education*, 31(1):128-142.

Lefevre, J. & Roupert, M. & Kerneis, S. & Karila, L. (2010). "Career Choices of Medical Students: A National Survey of 1780 Students. *Medical education*, 44(6):603-612.

Örs, F. (2003). "Meslek Yüksekokullarının Toplumsal İşlevi, Bir Meslek Yüksekokulunun Kurumsal İmaj Araştırması", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2003(10)

Özdemir, S. (2010). "Önlisan Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar: Ege Bölgesinde Bir Araştırma, *MÖDAV/2*.

Öztürk, Y. & Pelit, E. (2008). "Turizm Alanında İşletmecilik ve Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Tercihleri Üzerine Bir Araştırma", III. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi: 353-360.

Sabuncuoğlu, Z. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Sikora, J. & Sahara, L.J. (2009). "Gender And Professional Career Plans of High School Students in Comparative Perspective", Educational Research and Evaluation,15(4):385-403.

Şahin, İ. & Fındık, T. (2008). Türkiye'de Meslek ve Teknik Eğitim Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 82 Tsa/Yıl: 12, S:3, Aralık.

Şentürk, E. & Buran, K. (2015). "Önlisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma", Electronic Journal of Vocational Colleges, 2015(Kasım):163-180.

Temeloğlu, E. & Aksu, M. (2016). "Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.9, S(43):1514-1521.

Vianen A.E.M. V. & I.E. De P. & P.T.Y. Preene (2009), "Adaptable Careers: Maximizing Less And Exploring More", The Career Development Quarterly, Volume (57), s.280-298.

Yüksel, Ö. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.