

**AÇIKÖĞRETİM SİSTEMİNDE ÖĞRENENLERİN  
KARİYER DESTEK SİSTEMİNDEN  
BEKLENTİLERİ VE KARİYER GELİŞİM  
İHTİYAÇLARININ İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Nilay ÖZER**

**Eskişehir,2019**

**AÇIKÖĞRETİM SİSTEMİNDE ÖĞRENERLERİN KARIYER  
DESTEK SİSTEMİNDEN BEKLENTİLERİ VE KARIYER  
GELİŞİM İHTİYAÇLARININ İNCELENMESİ**

**Nilay ÖZER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. T. Volkan YÜZER**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Haziran, 2019**

## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Nilay ÖZER'in "Açıköğretim Sisteminde Öğrenenlerin Kariyer Destek Sisteminden Beklentileri ve Kariyer Gelişim İhtiyaçlarının İncelenmesi" başlıklı tezi 20 Haziran 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan **Uzaktan Eğitim** Anabilim Dalında, **yüksek lisans tezi** olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.T.Volkan YÜZER

Üye : Doç.Dr.Mehmet FIRAT

Üye : Dr.Öğr.Üyesi Celal Murat KANDEMİR

Prof.Dr.Bülent GÜNŞOY  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



## ÖZET

# AÇIKÖĞRETİM SİSTEMİNDE ÖĞRENENLERİN KARIYER DESTEK SİSTEMİNDEN BEKLENTİLERİ VE KARIYER GELİŞİM İHTİYAÇLARININ İNCELENMESİ

Nilay ÖZER

Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran,2019

Danışman: Prof.Dr.T.Volkan YÜZER

Açık ve uzaktan öğrenme (AUÖ), yaşam boyu öğrenme kaynağı olarak yeni kariyer fırsatlarına ulaşmak amacıyla tercih edilmektedir. Açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde destek hizmetleri, öğrencinin sistemde devamlılığı ve başarısı açısından önemli bir bileşendir. Kariyer destek hizmetleri ise bireylerin gerçekçi kariyer hedefleri belirleme, program öncesi, süresi ve sonrasında kariyer planlama hizmetleri sunan bir sistemi ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi'nde öğrenen bireylerin öğrenci kariyer destek hizmetlerinden beklentilerini ve kariyer gelişim ihtiyaçlarını belirlemektir. Bu kapsamda 2018-2019 akademik yılında açıköğretim sisteminde kayıtlı bulunan 562 bireye Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi ve Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketi uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Açıköğretim Sisteminde öğrenen bireyler kariyer planlama sürecinde en çok meslek elemanlarının görüş ve deneyimlerine değer vermektedir. Kariyer destek hizmetlerinden beklentileri ise; kariyer planlamalarına yönelik çevrimiçi program ve kurslardan haberdar olma, ilgi ve yetenek testleri, iş dünyasına yönelik bilgi ve bağlantı kurmaktır. Açıköğretim sisteminde öğrenenlerin kariyer planlama, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme konularındaki kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır. Bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları kayıt türüne, gelir düzeyine göre farklılaşmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Açık ve uzaktan öğrenme, destek hizmetleri, kariyer destek hizmetleri, kariyer gelişimi, kariyer gelişim ihtiyaçları

## **ABSTRACT**

# **INVESTIGATION OF THE OPEN EDUCATION LEARNERS' CAREER DEVELOPMENT NEEDS AND EXPECTATIONS FROM THE CAREER SUPPORT SYSTEM**

**Nilay OZER**

**Department of Distance Education**

**Anadolu University, Graduate School of Social Sciences Institute, June, 2019**

**Supervisor: Prof. Dr. T. Volkan YUZER**

Open and distance learning (ODL) is preferred to take advantage of new career opportunities as a source of lifelong learning. Support services in open and distance learning systems are an important component of the student's retention and success in the system. Career support services mean a system that provides individuals with realistic career goals, career planning services before, during and after the program. The aim of this study is to investigate learners' expectations from the career support system and the career development needs at Anadolu University Open Education System (OES). For this purpose, Career Development Needs Scale and Expectations for Career Support Services Survey were applied to 562 individuals registered in the OES of Anadolu University in 2018-2019 academic year. According to the results of the research, learners in the OES value the opinions and experiences of the occupational members mostly during the career planning process. The expectations from career support services are; to be aware of the online programs and courses for career planning, interest and talent tests, to establish knowledge and connection to the business world. Learners in the OES have more career development needs in terms of career planning, job and education opportunities. Career development needs of individuals vary according to the type of registration and income level.

**Keywords:** Open and distance learning, support services, career support services, career development, career development needs

## ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Nilay ÖZER

## ÖNSÖZ

Araştırma süresi boyunca olumlu, geliştirici ve teşvik edici desteklerinden ve yol göstericiliğinden dolayı değerli danışmanım Sayın Prof. Dr. T. Volkan YÜZER'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yapıcı görüş ve önerileriyle tezin tamamlanmasına katkı sağlayan Sayın Doç.Dr. Mehmet FIRAT ve Sayın Dr. Öğr. Üy. Celal Murat KANDEMİR'e teşekkür ederim.

Yüksek Lisans eğitimi süresince akademik birikimlerini ve tecrübelerini paylaşma cömertliği göstererek, yol gösterici tavsiyelerini esirgemeyen başta Sayın Prof. Dr. Mehmet KESİM olmak üzere tüm Uzaktan Eğitim Ana Bilim Dalı hocalarına teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca cesaret ve ilham veren motivasyon desteğiyle, tanıdığım için kendimi şanslı hissettiğim Sayın Prof. Dr. Esra AŞIK CEYHAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Yaşam boyu gelişim motivasyonu edinmemi sağlayan, sevgi ve desteklerini en içten şekilde hissettiren, annem Aynur BOLATTAŞ ve babam Hayati BOLATTAŞ'a, kardeşlerim Fatma BOLATTAŞ GÜRBÜZ ve Halit BOLATTAŞ'a sonsuz teşekkürler.

Arkadaşlıkları, güven veren yakınlıkları ve destekleri ile yanımda olan başta Dilek ŞENOCAK ve Şeyda KIR olmak üzere, Ezgi Ekin ŞAHİN, Fatma AKIN, Merve BAYINCAN, Ayşe KABAL, Emine DİLBAZ, Aysun SALLIOĞLU KAÇAR, Serap MERGEN, Sevcan TUNÇBİLEK, Şule DEMİRCAN'a sonsuz teşekkürler. Bilimsel gelişime destek veren tavrı, ilgi ve alakaları ile Eskişehir Necip Fazıl Kısakürek Ortaokulu başta okul müdürü Sayın Abdulvahap EYİDİL, müdür yardımcısı Ezgi BAYRAKTAR olmak üzere tüm personeline ve gözlerindeki neşeden destek aldığım tüm öğrencilerime teşekkürü bir borç bilirim.

Desteği için eşim Ömer ÖZER'e ve varlığıyla yaşamda değerli olanı bana her an hatırlatan, sabrı ve koşulsuz sevgisiyle beni onaran, çoğaltan, geliştiren canım oğlum Ali Asaf ÖZER'e sonsuz teşekkürler.

## İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI .....	i
ÖZET .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar DİZİNİ .....	vii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç .....	5
1.3. Önem.....	5
1.4. Varsayım.....	6
1.5. Sınırlılıklar .....	7
1.6. Tanımlar .....	7
2. ALANYAZIN.....	8
2.1. Açık ve Uzaktan Öğrenme .....	8
2.2. Açık ve Uzaktan Öğrenme Sistemlerinde Destek Hizmetleri.....	10
2.2.1. Danışmanlık destek hizmetleri.....	15
2.2.2. Kariyer danışmanlığı destek hizmetleri .....	17
2.2.3. Kariyer Danışmanlığı Destek Hizmetleri ile İlgili Araştırmalar ..	19
2.3. Kariyer.....	20
2.4. Kariyer Gelişimi.....	21
2.4.1. Kariyer gelişim kuramları.....	23
2.4.2. Kariyer gelişim ihtiyaçları.....	31
2.4.3. Kariyer Gelişim İhtiyaçları ile İlgili Araştırmalar.....	34

<b>3.</b>	<b>YÖNTEM</b> .....	<b>36</b>
3.1.	Araştırma Deseni .....	36
3.2.	Evren-Örneklem .....	36
3.3.	Veri Toplama Aracı.....	36
3.4.	Verilerin Toplanması.....	37
3.5.	Verilerin Analizi.....	37
<b>4.</b>	<b>BULGULAR VE YORUM</b> .....	<b>39</b>
4.1.	Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular .....	39
4.2.	Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentilere Yönelik Bulgular .....	41
4.3.	Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketinden Alınan Puanlara İlişkin Bulgular 44	
<b>5.</b>	<b>TARTIŞMA</b> .....	<b>53</b>
5.1.	Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler .....	53
5.2.	Kariyer Gelişim İhtiyaç Düzeyleri .....	60
<b>6.</b>	<b>SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	<b>66</b>
6.1.	Sonuç .....	66
6.2.	Öneriler.....	68
	<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>71</b>
	<b>EKLER</b>	
	<b>ÖZGEÇMİŞ</b>	

## TABLolar/ÇİZELGELER DİZİNİ

<b>Tablo 4.1. Katılımcıların demografik bilgileri .....</b>	<b>40</b>
<b>Tablo 4.2. Katılımcıların kariyer yardım kaynakları .....</b>	<b>41</b>
<b>Tablo 4.3. Açıköğretim sisteminde kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentiler</b>	<b>41</b>
<b>Tablo 4.4. Katılımcıların kariyer gelişim ihtiyaçları .....</b>	<b>44</b>
<b>Tablo 4.5. Kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyete göre dağılımı.....</b>	<b>45</b>
<b>Tablo 4.6. Kariyer gelişim ihtiyaçlarının yaş gruplarına göre dağılımı .....</b>	<b>47</b>
<b>Tablo 4.7. Kariyer gelişim ihtiyaçlarının kayıt türüne göre dağılımı .....</b>	<b>48</b>
<b>Tablo 4.8. Kariyer gelişim ihtiyaçlarının mesleklere göre dağılımı .....</b>	<b>49</b>
<b>Tablo 4.9. Kariyer gelişim ihtiyaçlarının gelir düzeyine göre dağılımı .....</b>	<b>50</b>

## 1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlara ve tanımlara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem

Tüm canlılar içinde insanın, yaşam sürecini sürekli bir öğrenme ihtiyacı içerisinde geçirdiği söylenebilir. Sosyal bir varlık olması nedeniyle diğer insanlara ve sonraki nesillere öğrenilenlerin aktarılması, insan öğrenmesini sürekli kılmaktadır. Bu süreçte karmaşık toplumsal ilişkilerin artması, yaşam koşullarının çeşitlenmesi, sanayi ve bilgi toplumlarının ortaya çıkması ile yaşanan sürekli değişimler insanlar için öğrenme kavramının sistemli hale getirilmesiyle sonuçlanmıştır (Knowles, 2009, s.128). Gelişen bilgi iletişim teknolojileri ile büyük bir hızla paylaşılan ve ardından tüketilen bilginin üretimi sorunu ise karşımıza insanın yaşam boyu öğrenme gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır (Aksoy, 2013, s.26). Yaşam boyu öğrenme, eğitim, cinsiyet, yaş gibi sınırlar gözetilmeksizin tüm insanların bireysel ihtiyaçlarına göre katılım gösterdikleri, yaşam süresince devam eden her türlü öğrenme etkinliğidir (MEB, 2009, s.7). Yaşam boyu öğrenme süreci, özellikle yetişkinlerin yaşamlarında öngörülebilir değişikliklerle ve öğrenme ihtiyaçlarının artmasıyla sonuçlanmaktadır (Knowles, Holton, Swanson, 2014, s.353).

Sürekli değişimin öne çıktığı çağımızda, artan öğrenci ve meslek sayıları, eğitim talebi ve yaşam boyu öğrenme kapsamında, bilginin aynı anda farklı mekanlardan erişilebilir olmasına imkan tanıyan en önemli gelişmelerden biri, açık ve uzaktan öğrenme kaynaklarının sayısının artmasıdır (Dursun, Oskaybaş ve Gökmen, 2013, s.1133; Ekren ve Genç Kumtepe, 2018, s.124). Bu açıdan bakıldığında açık ve uzaktan öğrenmenin, çağa uygun eğitim taleplerinin karşılanması ve bireylere yaşam boyu öğrenme deneyimi sunma konusunda anahtar bir kavram olduğu söylenebilir.

Moore ve Keasley'e (2012, s.1) göre açık ve uzaktan öğrenme, öğrenenin ve öğretmenin fiziksel olarak farklı ortamlarda bulunduğu, ders içeriğinin belirli bir program çerçevesinde sunulduğu öğrenme faaliyetidir. Bu faaliyet öğrenmeye ya da öğretmeye

ilişkin faaliyetin zaman sınırlandırmasından bağımsız olarak gerçekleşmektedir. Bununla birlikte öğretim sürecinde basılı araç ya da teknolojik araçlardan faydalanılmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenme sistemindeki bireyler öğrenme süreçlerini kontrol ederek doğrudan sorumluluk üstlendikleri için açık ve uzaktan öğrenenler olarak tanımlanmaktadır (Uçar, 2017, s.50).

Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin öğretim elemanlarından fiziksel olarak uzakta olmaları, bir arayüz aracılığı ile hizmete ulaşmaları, öğrenen destek hizmetlerini ve bu hizmetlerin çeşitlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (Lee, 2003, s.181). Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kurumun sunduğu öğrenme olanaklarına ilişkin şeffaf bilgiye, öğrenen ve öğrenci değişim platformlarına ilişkin hizmetlere erişimi ve tüm öğrencilik sürecinde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine ulaşması çeşitli destek hizmetlerinin sunulmasıyla mümkündür. Bununla birlikte kurumun öğrenci başarısı, mezuniyet ve istihdamını izleme ve etkili geri dönüt verme konuları da destek hizmetlerinin çeşitlendirilmesini gerekli kılmaktadır (Akgün Özbek, 2017, s.117; Sánchez-Elvira Paniagua and Simpson, 2018, s.2). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen destek hizmetleri, öğrenme materyalinin sunumu dışında öğrencinin gelişmesini, ilerlemesini sağlayan tüm faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Simpson, 2002, s.6). Öğrenenler için destek hizmetlerinin, ait olma ve güdülenme ihtiyaçlarının yanı sıra bireyin sistemde kalma sürecine destek olma gibi birçok ihtiyacı karşılayan hizmet alanlarından biri olduğu söylenebilir.

Açık ve uzaktan öğrenen destek hizmetlerinin sınıflandırılmasına ilişkin farklılıklar bulunmaktadır. Simpson (2002, s.7), destek hizmetlerini, akademik destekler ve akademik olmayan destekler olarak sınıflandırmaktadır. Thorpe (2002, s.108) ise destek hizmetlerini program öncesinde (before), program sırasında ve program sonrası şeklinde sınıflandırmaktadır. Keast (1997, s.50) ve Lee (2003, s.182) öğrenci destek hizmetlerini, akademik destek (academic/tutorial support), idari destek, teknik destek, danışmanlık ve kütüphane desteği olarak ele almaktadır. Sınıflamalardaki yeri değişse de açık ve uzaktan öğrenenlere yönelik akademik olmayan gelişimsel destek ve danışmanlık desteklerinin çevrimiçi sunulan yaygın hizmetlerden biri olduğu belirtilebilir.

Danışmanlık hizmetleri, bireyin problemlerine yönelik mücadele etme becerilerini destekleme amacı taşıyan, alan uzmanı bir danışmanla etkileşim gerektiren bir yardım sürecidir (Ramakrishna, 2012, s.5). Danışmanlık hizmetleri destek ve yönlendirme hizmetlerini kapsamakla beraber kariyer danışmanlığını da içermektedir (Lee, 2003,

s.183). Açık ve uzaktan öğrenme sistemi, bireylerin kariyerlerine ilişkin seçenekler sunmasının yanı sıra kariyer konusunda danışmanlık hizmetlerinin de verildiği bir sistemi ifade ettiği söylenebilir.

Kariyer, bireyin hayatının bir anındaki bütün yaşam rollerine ilişkin etkinliklerin bir bileşimi olarak tanımlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2012, s.6). Bireyler yaşamlarında plan yaparken, kariyerlerine ilişkin tercihlerde bulunurken ya da kariyer geçişleri yaparken yardıma ihtiyaç duyabilirler. Kariyer danışmanlığına ilişkin ilk girişimler 1900'lü yıllara dayanmakla birlikte Ulusal Kariyer Geliştirme Derneğinin kurulmasıyla çalışmalar hız kazanmıştır. Ulusal Kariyer Geliştirme Derneği (NCDA) kariyer danışmanlığını bireyin kariyer kararı verme, kariyer gelişimini sürdürme ve kariyer sorunlarına ilişkin bireysel ya da grupla sürdürülen profesyonel yardım süreci olarak tanımlamaktadır (Herr, Cramer ve Niles, 2004, s.42). Kariyer danışmanlığı ile bireyin yaşam boyu süren kariyer gelişiminin ve kariyer ihtiyaçlarına ilişkin farkındalığının desteklendiği söylenebilir. Bireyin yaşamı boyunca geçtiği tüm süreçlerin kariyerine şekil veren bağlamsal etkiler oluşturmasıyla kariyer gelişimi kavramı, süreçteki ihtiyaçları da kariyer gelişim ihtiyaçları olarak karşımıza çıkmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.15; Eryılmaz ve Mutlu, 2017, s.229).

Bir önceki yüzyılda bireylerin istikrarlı istihdamı, yaşam planlarına ilişkin geleceklerini öngörme konusunda sağlam bir temel sunarken 21. Yüzyılda çalışan birey olmak güvensizliği ve endişeyi arttırmaktadır (Savickas, 2013, s.3). 21.yüzyılda çalışan ve öğrenen bireylerin hem yaşam boyu öğrenen hem de eğitim ve mesleki yaşamlarında başarıya ulaşan, ve çağın gerekliliği kapsamında kendisini güncelleştiren bireyler olabilmeleri için 21.yüzyıl becerileri olarak anılan birtakım becerileri edinmeleri beklenmektedir (Köğce, Özpınar, Şahin ve Yenmez, 2014, s.189; Başar, 2018, s.2). 21.yy becerilerinden biri de yaşam ve kariyer becerileridir (Partnership for 21st Century Learning, 2009, s.6). Yaşam ve kariyer becerileri, esneklik ve uyumluluk, girişkenlik ve kendi kendini yönetme, sosyal ve kültürlerarası etkileşim, üretkenlik ve hesap verebilirlik, liderlik ve sorumluluk becerilerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda bireylerin 21.yy becerilerini geliştirmelerinin kariyer yaşamlarındaki yeterlilik ve olumlu duygu durumlarını destekleyeceği söylenebilir.

Kariyer becerilerini geliştirmeye ilişkin özellikle yükseköğretim kurumlarında verilen hizmetlerin psikolojik danışma ve kariyer merkezlerinde yürütüldüğü söylenebilir. Dünyada ve ülkemizde bu merkezlerde yapılan araştırmalar özellikle yükseköğretimdeki bireylerin akademik konular, kariyer kararsızlığı, kariyer keşfetmeye yönelik yardım ihtiyaçlarının artış gösterdiği yönünde bulgular ortaya koymaktadır (Benton vd, 2003, s.74; Brunner, Wallace, Reymann, Sellers ve McCabe, 2014, s.266). Açık ve uzaktan öğrenenlere ilişkin yapılan ihtiyaç çalışmalarında; The New York Institute of Technology de çevrimiçi öğrenci hizmetlerine ilişkin memnuniyetin ve talep edilen diğer hizmetlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bir araştırmada (Lapadula, 2003, s.127), katılımcıların %50-69'u akademik öneri ve kariyer danışmanlığı servisine ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Anadolu üniversitesi Açıköğretim sisteminde yapılan bir çalışmada ise (Gümüş, 2016, s.68) öğrenenlerin açık ve uzaktan öğrenmeyi tercih etme nedenleri araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularında zaman ve mekan esnekliği ile yeni kariyer fırsatlarının varlığının öne çıktığı görülmüştür.

Sürekli değişim ve gelişimin öne çıkması öğrenme tercihlerinin yanı sıra bireylerin yaşam biçimleri, ihtiyaç ve beklentileri ve bu ihtiyaçları karşılama biçimlerini de etkilemektedir (Dursun, Oskaybaş ve Gökmen, 2013, s.1133). Açık ve uzaktan öğrenme sisteminde öğrenenlerin kendine özgü ihtiyaç ve özelliklerine uygun destek hizmetleri verebilmek öğrenen gereksinimlerinin belirlenmesine bağlıdır (Uşun, 2004, s.10). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenenlerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesi ile birlikte, açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek hizmetlerine yönelik beklentilerinin belirlenmesi ve kariyer destek hizmetlerinin çeşitlendirilmesi sorunsalı ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmada açık ve uzaktan öğrenen bireylere sunulan kariyer destek hizmetlerinin, açık ve uzaktan öğrenenlerin çeşitlilik gösteren ihtiyaç ve beklentilerine uygun, bireye özgü kariyer danışmanlığı hizmeti sunularak çeşitlendirilmesi probleminden yola çıkılmıştır. Ayrıca açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları ve kariyer destek sistemine ilişkin beklentilerine yönelik sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenenlerin kariyer destek hizmetlerinden beklentilerinin, kariyer planlama sürecinde başvurdukları kaynakların ve kariyer gelişim ihtiyaçlarının neler olduğu, bu ihtiyaçların cinsiyet, yaş, meslek, sosyo ekonomik durum ve kayıt türü gibi değişkenlere göre kariyer gelişim ihtiyaçlarının

farklılaşp farklılaşmadığı ve bu doğrultuda Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Kariyer Destek Hizmetlerinin nasıl çeşitlendirilebileceği sorularına cevap aranacaktır.

## **1.2. Amaç**

Bu çalışmanın amacı Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde öğrenim gören bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını ve kariyer destek sisteminin hizmetlerine ilişkin beklentilerini incelemektir. Açık ve uzaktan öğrenen kişilerin kariyer destek sisteminden beklentileri ve sisteme giriş sırasında yararlandıkları kariyer kaynak türleri incelenerek, kariyer gelişim ihtiyaçları cinsiyet, yaş, meslek sosyo-ekonomik durum, kayıt türü gibi değişkenler açısından incelenecektir. Bu amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek sisteminden beklentileri nelerdir?

2. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer planlama sürecinde yararlandığı kariyer kaynakları nelerdir?

3. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri nasıldır?

4. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, meslek) ve kayıt türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## **1.3. Önem**

Bireylerin kariyerlerine yönelik kaygıları yaşam boyu devam etme eğilimi göstermektedir. Özellikle üniversite yılları, kariyerine ilişkin doyum sağlayamama ve farklı kariyer tercihlerinde bulunma döneminde önemli kararlar verme sorumluluğu ile baş başa kalan bireylerin bireysel mutluluğu bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Kırdök, 2017, s.1). Bu dönemde bireyler kendilerini ve iş dünyasını tanımaya, kariyer kararsızlıklarına ilişkin yardım almaya ihtiyaç duymaktadırlar (Yerin Güneri vd, 2016, s.183). Yükseköğretimdeki öğrencilerin yaşadığı en temel problem konularından biri kariyer planlamaya yönelik yardım ihtiyacı olmakla birlikte günümüz işverenlerinin işyerlerinde küçülmeye gitmeleri ve işten çıkarmalar, yetişkinlerde de kariyer

sorunlarının sıklıkla görünmesi ile sonuçlanmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.3). Bu kapsamda özellikle genç yetişkin ve yetişkinlere yönelik önemli bir eğitim ve kariyer fırsatı sunan açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde öğrenen bireylerin, kariyer gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi, kariyer kaygıları ile başa çıkma becerilerini geliştirmeye yönelik kariyer gelişim müdahale programlarının oluşturulabilmesi ve bu çerçevede kariyer destek hizmetlerinin çeşitlendirilmesinin sistemin niteliği açısından önemli olduğu söylenebilir.

Ülkelerin karşılıklı olarak birbirlerine bağımlı ve iletişim halinde oldukları bu çağda, çalışanların etkili bir performans ortaya koymaları için bazı becerilere sahip olmaları gerekmektedir (Friedman, 2006, s.24). 21.yüzyıl becerileri olarak adlandırılan bu becerileri Trilling ve Fadel (2009, s.176), işbirliği ve takım çalışmasına yatkınlık, liderlik ve sorumluluk alabilme, girişimcilik ve kendini yönetme, sosyal ve kültürlerarası iletişim kurabilme, kendine güven, esneklik ve uyum becerilerini kapsayan ‘‘Yaşam ve Kariyer Becerileri’’ olarak ele almaktadır. Bu kapsamda araştırmanın açık ve uzaktan öğrenen bireylerin hem 21.yüzyıl öğrenen becerilerini geliştirme hem de etkili kariyer danışmanlığı hizmeti olarak açık ve uzaktan eğitim sisteminden elde edeceği faydayı arttırmak açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Ayrıca ihtiyaç belirleme çalışmaları, verilecek hizmetin birbirinden farklı bireylerin çeşitli ihtiyaçlarına uygun bir şekilde planlanması ve nitelikli hizmet sunumu açısından önem taşımaktadır (Yerin Güneri vd, 2016, s.184). Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarına yönelik bir ihtiyaç analizi niteliğinde olan çalışmanın bu alanda yapılacak araştırmalara ışık tutması, araştırmacılara yol göstermesi bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir.

#### **1.4. Varsayım**

1.Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin ölçme aracını içtenlikle cevaplayacakları varsayılmaktadır.

2.Açıköğretim Üniversitesi öğrencileri için Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi öğrencilerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını ölçecek psikometrik özelliklere sahiptir.

## 1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışmada elde edilen verilerin analiz ve yorumları aşağıdaki yönlerle sınırlıdır:

- Araştırma 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sistemine kayıtlı öğrencilerle sınırlıdır.

- Araştırmanın verileri öz-bildirime dayalı ölçme araçlarıyla toplandığı için ('Kişisel Bilgi Formu', 'Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi' ve 'Kariyer Destek Sisteminden Beklentiler Anketi') bu araçların doğası gereği sosyal istenirlik bazı ölçümlerde yüksek ya da düşük puanların oluşmasına neden olabilmektedir.

- Araştırma betimsel yöntemin sınırlılığını taşımaktadır. Bu nedenle belirli bir zamanda ve belirli bir örneklem grubunda mevcut olan durumu ortaya koymaktadır. Neden-sonuç bağlamında değerlendirilmemesi gerekmektedir.

## 1.6. Tanımlar

**Açık ve Uzaktan Öğrenme:** Öğretim sürecinin büyük bir kısmı ya da tamamında öğrenen ve öğretmenin ayrı mekanlarda bulunduğu, açık ve esnek müfredat ve yapı unsurları barındıran öğrenme sürecidir (Moore vd, 2002, s.8).

**Kariyer:** Kişinin tüm yaşam sürecindeki boş zaman etkinlikleri, karar verme stili, işteki çalışan rolleri, benlik gibi kavramları içerisinde barındıran üst bir kavramı ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2014, s.7).

**Kariyer Gelişimi:** Bireyin yaşam boyunca gelişim sürecinde rollerini geliştirme, bireysel farklılıklarını ortaya çıkarma ve özellikle meslekte ilerleme, duraklama ya da gerilemelerini ifade eden kavramdır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.15).

## 2. ALANYAZIN

Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını inceleme amacı taşıyan bu araştırmada alanyazın aşağıdaki ana başlıklar kapsamında ele alınmıştır.

- 1)Açık ve uzaktan Öğrenme
- 2)Açık ve Uzaktan Öğrenme Sisteminde Destek Hizmetleri
- 3)Kariyer
- 4)Kariyer Gelişimi

### 2.1. Açık ve Uzaktan Öğrenme

Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak gibi işlevlerle kullanılmaya başlanan açık ve uzaktan öğrenme, teknoloji altyapısının gelişmesi, programlarda artan çeşitlilik ve yeni öğretim yaklaşımlarının kullanımı ile disiplinler arası bir bilim alanına dönüşmüştür (Fırat, 2016, s.149). Gerek farklı disiplinlerden etkilenmesi gerekse birbirleriyle ilişkili ve sürekli güncellenen faktörlerin etkisi ile gelişimini sürdürmesi, açık ve uzaktan öğrenmenin dinamik ve karmaşık bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Saba, 2003, s.12).

Uzaktan eğitim, açık ve uzaktan öğrenim, açık öğretim, web destekli eğitim gibi farklı kavramların yerine 2000 yılından itibaren alanda açık ve uzaktan öğrenme kavramı öne çıkarak, kullanımı yaygınlaşmıştır (Aydın, 2011, s.11). Açık ve uzaktan öğrenme, sınır olmadan geniş kitlelerin erişimine açıklık olarak kullanılmaktadır (Moore ve Kearsley, 2012, s.3).

Farklı tanımları bulunan açık ve uzaktan öğrenme, Moore ve Kearsley'e (2012, s.2) göre, öğrenen ve öğretenin fiziksel olarak birbirlerinden ayrı olduğu, öğretim aracı olarak teknolojik araçların kullanıldığı, planlı, zaman sınırlandırmasından bağımsız bir öğrenme sürecidir. Açık ve uzaktan öğrenme bireylere kendi seçtikleri hızda ve ortamda bireysel ya da toplu öğrenme ortamı sağlamaktadır (Latchem, 2018, s.11). Açık ve uzaktan öğrenmede ilk öğrenme aracı olarak yazılı metinler kullanılmıştır. Sırasıyla radyo ve televizyon, video konferanslar gibi görsel/işitsel araçlar, uydu, bilgisayar ağları ile uzaktan etkileşimli dersler, sonrasında ise internet teknolojisi ile sanal sınıf ve çevrimiçi

dersler şeklinde yürütülmeye başlanmıştır (Saba, 2011, s.11; Moore ve Kearsley, 2012, s.25; Bozkurt, 2016, s.13).

Dünyada açık ve uzaktan öğrenmenin temel bir eğitim formu olmasına yönelik ortak görüşün ortaya çıkmasında, Sloan Konsorsiyumu tarafından yayımlanan raporlarda belirtilen uygulamaların büyümesi, uzmanlar tarafından olumlu görüşler bildirilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır. Sonraki raporlar internet teknolojilerinin gelişimiyle birlikte çevrimiçi kursların yükseköğretimde düzenli olarak kullanılmasının, önemli bir bileşen olarak görülmesini sağlamıştır (Allen ve Seamen, 2003, s.9; Allen ve Seamen, 2005, s.15; Allen ve Seamen, 2008, s.11; Lorenzo ve Moore,2002, s.3). Böylelikle kolej ve yüksek öğrenimde açık ve uzaktan öğrenme uygulamaları hem tamamlayıcı hem de yenilikçi bir şekilde, giderek artan bir sayı ve çeşitlilikle uygulanmaya başlanmıştır (Simonson, Smaldino, Albright ve Zvacek, 2008, s.5; Moore ve Kearsley, 2012, s.45; Keegan, 2013, s.6; Carlsen, Holmberg, Neghina, Owusu Boampong, 2016, s.24). Uluslararası boyutta hem Unesco hem de Avrupa Birliğinin yaşam boyu öğrenme stratejisi olarak önem kazanan açık ve uzaktan öğrenme, hız, zaman, mekan esnekliği, sağladığı kariyer olanakları, yabancı dil eğitimindeki yaygınlaşma ve fırsat eşitliği bileşenleri kapsamında ivme kazanmaktadır (Fırat, 2016, s.143).

Türkiye’de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları, Anadolu Üniversitesine 1982 yılında çıkan 41 numaralı kanun hükmünde kararname ile sürekli ve açık öğretim yapma hakkı verilmesi ile kurumsal bir hal almıştır. İktisat ve İş idaresi alanında başlayan uzaktan eğitim uygulamaları altyapı yeterliliği ile çeşitlenmiş ve gelişme göstermiş aynı zamanda farklı ülkelerde hizmet vermeye başlamıştır (Bozkurt, 2017, s.99). Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren bilgisayar ve web teknolojilerinin gelişmesiyle açık ve uzaktan öğrenme uygulamalarının üniversitelerde kullanım sayısı artmıştır (Aydın, 2005, s.132). Türkiye’deki toplam uzaktan eğitim alan öğrencilerin neredeyse tamamını bünyesinde barındıran Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi toplamda yaklaşık 3 milyon 200 bin öğrencisi (aktif 1.214.225) ile bilimsel, planlı olarak ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelik ve donanımı ile uzaktan eğitim uygulamalarında öne çıkan bir model teşkil etmektedir (http-1; Latchem, Özkul, Aydın, 2006, s.222; Demir,2014, s.205). Açıköğretim sistemi bir mesleği yürüten ve eğitimine devam etmek isteyen, yurtdışında yaşayan ya da örgün eğitim sisteminin dışında kalmış olan bireylerin eğitim ihtiyacını karşılayacak yapıdadır (Yüzer ve Kılınç, 2015, s.246). İlk üniversite, sınavsız ikinci

üniversite, dikey ve yatay geçiş kayıt türleri bulunan özellikle yaşam boyu öğrenme açısından kaynak teşkil eden Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi, sınavsız ikinci üniversite kayıt türü ile yetişkinlerin yükseköğrenime katılımını arttırmaktadır (Akgün Özbek, 2014, s.158).

Bilgiye verilen önemin artması ve teknolojik gelişmelerin hızı ile bireylerin kendi kendilerine öğrenme, yaşam boyu öğrenme kavramları öne çıkmaktadır. Bununla birlikte uygulama alanı oldukça genişleyen açık ve uzaktan öğrenme tüm eğitim kademelerinde özellikle yükseköğretimde ve yaşam boyu öğrenme boyutunda talep görmektedir (Uçar, 2017, s.54). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenmenin yaşam boyu öğrenme konusunda bireylere önemli bir fırsat sunduğu söylenebilir. Özellikle yetişkinler, çalışan bireyler kendilerini güncelleme, yeni kariyerler edinme, kişisel gelişim amaçlı açık ve uzaktan öğrenme fırsatlarından yararlanmaktadırlar (Akgün Özbek, 2017, s.112).

Açık ve uzaktan öğrenme hizmetleri dünyanın her yerine ulaşarak üniversite bulunmayan, daha önce bilinmeyen topluluk ve toplumlara hizmet etme fırsatı sunmaktadır (Scroeder, 2001, s.40).

## **2.2. Açık ve Uzaktan Öğrenme Sistemlerinde Destek Hizmetleri**

Açık ve uzaktan öğrenenlere sağlanan destek hizmetlerine ilişkin farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenmede öğrenci destek hizmetleri öğrenme programının etkinliklerinden ayırt edilebilen, ders materyali ve öğrenme kaynaklarını tamamlayıcı nitelikte sunulan hizmetlerdir (Tait, 2000, s.288). Thorpe'a (2002, s.106) göre öğrenci desteği öğrenme sürecinin öncesi, öğrenme sırası ve öğrenme sürecinin sonrasında öğrenen bir bireyin ya da grubun ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikteki tüm unsurlardır. Brindley ve Paul'a (2004, s.4) göre, öğrenen desteği, öğrenen bireyin kurumla ilk temasa geçtiği andan itibaren öğrenme sürecini desteklemeyi ve kolaylaştırmayı sağlayan öğretme, danışmanlık, yönlendirme, idari hizmetler hatta mezun desteği ve akran desteği dahil olmak üzere verilen etkileşime dayalı hizmetleri kapsamaktadır. Krishnan (2012, s.460) ise öğrenme sürecinin öğrenen birey için kolay ve ilgi çekici hale getirilmesi amacıyla sağlanan olanak ve etkinlikleri öğrenen destek hizmetleri olarak tanımlamaktadır. Öğrenme, öğrenenin kişisel gelişimi, öğrenci gelişimi kavramları birbiri ile yakından ilişkilidir (Vallejo, 2001, s.31). Bu kapsamda destek terimi

ile bir kurumun tüm yönleriyle kaliteli bir öğrenmeyi teşvik edici desteği anlaşılabilir (Thorpe, 2002, s.107). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenme sisteminde bireylere sunulan destek hizmetlerine ilişkin tanımlamalarda; öğretim programından ayrı olma, öğrenme sürecinin farklı aşamalarında, öğrenme materyallerini tamamlayıcı, öğrenme sürecini kolaylaştırıcı, destekleyici niteliğinin öne çıktığı görülmektedir. Aynı zamanda tanımlamalardan yola çıkarak, destek hizmetlerinin bireyin ihtiyaçlarına cevap verme niteliği taşıyan etkileşime dayalı süreçleri ifade ettiği söylenebilir.

UNISA (University of South Africa) tarafından yayımlanmış rapora göre öğrenen desteği, öğrenen birey ya da topluluğun, öğrenme ortamı ve öğrenim süreciyle nasıl etkileşimde bulunduğuna ilişkin bilgiyi içermektedir (Heydenrych, 2010, s.7). Öğrenen desteğinin amacı öğrencinin istekleri, bireysel özellikleri, yetenekleriyle, öğrenme kaynakları, akademik gereklilikler ve kurumun önerileri arasında ideal bir uyumun sağlanmasıdır. Bununla birlikte öğrenen destek sistemi, öğrenme sürecinin herhangi bir aşamasında ortaya çıkabilecek ihtiyaçları karşılayabilen bir ortam oluşturmayı hedeflemektedir (Okur, 2012, s.13). Açık ve uzaktan öğrenme sisteminde destek hizmetleri; öğrenen bireyin motivasyon problemleri ile baş etme (Simpson, 2002, s.12; Okur ve Yıldız Aybek, 2016, s.152), öğrenme ve bireysel bağımsız çalışma (Clark, 2003, s.204; UPCEA ve NASPA, 2014, s.2), etkileşime girme, iletişim kurma ve aidiyet geliştirme (Uşun, 2004, s.2; Paier, 2007, s.4; Clark, 2003, s.79) amacı taşımaktadır. Bir başka ifadeyle, öğrenen destek hizmetlerinin sistemdeki bileşenlerin ilişkilerinin düzenlenmesi, bireysel, sosyal ve öğrenme ihtiyaçlarına karşılık verme amaçları olduğu söylenebilir.

Açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik verilen destek hizmetleri bireyin programda, kursta kalma, devam etmesini sağlarken erken bırakması konusunda önleyici bir faktördür (Lee ve Choi, 2011, s.614; Choi, Lee, Jung ve Latchem, 2013, s.29, Arifin, 2018, s.156). Aynı zamanda destek hizmetleri öğrenen birey için öğrenme sürecini kolaylaştırma ve daha ilgi çekici hale getirme olanağı sunmakla birlikte akademik başarının sağlanmasında da önemli bir rol oynamaktadır (Bozkurt, 2013, s.386; Boboye, 2016, s.42; Farajollahi ve Moenikia, 2010, s.4453; Kretovics, 2003, s.4).

Öğrenen desteği, açık ve uzaktan öğrenme kurum ve programlarının gelişimi, yaygınlaşması sürecinde öncelikle devamlılığı artırmaya dayalı uygulamalarla

sunulmaya başlanmıştır (Brindley ve Paul, 2004, s.6). Bu uygulama hizmetleri ilk başta dersin öğretmeni ve fakülte üyesi ile bağlantıya geçme şeklinde sınırlı bir hizmetle sunulmuştur. Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenme sisteminde öğrenen destek hizmetlerinin öğrenenlerin sistemde kalmasını sağlamak amacıyla verilen hizmetler olarak başladığı söylenebilir. Sonrasında aşamalı olarak akademik yönlendirme, idari hizmetler ve danışmanlık hizmetleri gibi çeşitli hizmetler vermeye başlanmıştır (Brindley ve Paul, 2004, s.5). Hedef kitlenin ve ihtiyaçlarının tanınmasıyla öğrenen destek hizmetlerinin çeşitlendirildiği söylenebilir.

Açık ve uzaktan öğrenenlere yönelik destek hizmetlerinin Tait'e göre (2000, s.289) birbirine bağlı üç temel işlevi söz konusudur. Bilişsel işlev, öğretim, değerlendirme ve geri bildirim yoluyla öğrenme becerilerinin geliştirilmesini içermektedir. Öğrenen bireyin çalışma programı ve eğitim hedeflerine hakim olması için kurum tarafından sunulmaktadır (Anderson, 2004, s.99). Duygusal işlev, motivasyonel ortam sağlayarak, kararsızlık ve stresle baş etme becerilerinin geliştirilmesi, benlik saygısının artırılmasına yönelik etkinlikleri içermektedir. Sistemik işlev ise öğrenene yönelik etkili, şeffaf idari süreçleri ve bilgi yönetim sistemlerinin kurulmasını, geliştirilmesini içermektedir. Birbirine bağımlı doğası ile bu işlevleri öğrencilerin kendilerini değerli hissettikleri, yönetilebilir buldukları bir ortam oluşturma amacı taşımaktadırlar.

Açık ve uzaktan öğrenmede destek hizmetlerinin sınıflandırılmasında farklı yaklaşımlar bulunduğu söylenebilir. Simpson'a göre (2002, s.14) destek hizmetleri, akademik destek hizmetleri ve akademik olmayan destek hizmetleri olarak sınıflandırılmaktadır. Akademik destek hizmetleri öğrenci ihtiyaçları ve öğrenme tercihleriyle ilgili öğretmenlerin vereceği hizmetleri içermektedir. Akademik olmayan destek hizmetleri ise geliştirici destek hizmetleri; mesleki danışmanlık (kariyer planlama ve değiştirme ile ilgili hizmetler), ders seçimi hizmetleri (öğrenim programı ve ders seçimi hizmetleri), öğrenme becerileri danışmanlığı (uygun çalışma becerilerinin geliştirilmesine yönelik hizmetler), motivasyonel danışmanlığı içermektedir. Problem çözme hizmetleri; kurumla ilgili hizmetler (kural, yönetmelik, kayıt, harç konularında verilen hizmetler), çalışma problemleri (dönem ödevleri ve sınavlarla ilgili verilen hizmetler), zaman problemleri (geride kalma, organize olamama konusunda verilen hizmetler), kişisel problemler (çalışmayı etkileyen sorunlarla ilgili verilen hizmetler) olarak ayrılmaktadır.

Thorpe'a göre (2003, s.108), öğrenen destek hizmetleri program öncesi, program sırası ve program sonrası desteği şeklinde sağlanmaktadır. Bu kapsamda kurumsal ve konu desteği içeriğiyle sunulmaktadır. Kurumsal destek öğretim sistemine ilişkin kurum tarafından sağlanan destek hizmetleridir. Konu desteği ise öğrenen bireyin performansını, yetkinliğini ve verimlilik düzeyini iyileştiren desteklerdir.

Keast'e göre (1997, s.50) öğrenen desteği akademik destek, teknik destek, idari destek ve danışmanlık desteği olarak sağlanmaktadır. Akademik destek öğretim şekli ve bu süreçte öğreten-öğrenen, öğrenen-öğrenen arasındaki etkileşim desteğini belirtmektedir. İdari destek öğrenci kayıtları ve mali süreçleri içerirken, teknik destek öğretim medyalarını ve bu konuda verilen teknik yardımları içermektedir. Danışmanlık desteği ise genel anlamda rehberlik, yönlendirme ve kariyer danışmanlığı gibi süreçleri içermektedir.

Simpson (2008, s.159), öğrenci destek hizmetlerinin sağlanmasını proaktif ve reaktif yaklaşımlar olarak ikiye ayırmıştır. Reaktif yaklaşımda öğrenenlerin zayıf, geliştirilmesi gereken yönleri belirlenerek olası çözüm ve uygulamalar ortaya konulmaktadır. Proaktif yaklaşımda ise öğrenme ve baş etme becerilerini geliştirmeye yönelik tüm öğrenenlere rehberlik ve danışmanlık sağlanmaktadır. Her iki yaklaşımın da problemleri olduğunu belirten Simpson (2008, s.159), reaktif yaklaşımın zayıflıklara odaklandığı için öğrenen bireyi motive etmediğini, proaktif yaklaşımın da başarısını kanıtlayan yeterli deneysel çalışma bulunmadığını belirtmektedir. Öğrenen destek sistemleri öğrencinin güçlü yönlerine odaklanarak, her iki yaklaşımın bir bileşimi şeklinde uygulandığında daha güçlü bir yaklaşım ortaya çıkacağını belirtmektedir.

Yükseköğretim Akreditasyon Konseyi (CHEA), Yükseköğretim Politikaları Enstitüsü (IHEB), Maryland Çevrimiçi Konsorsiyumu (MOL), Avrupa Uzaktan Eğitim Üniversiteleri Birliği (EADTU) gibi uzaktan öğrenmeye ilişkin akreditasyon ya da kalite güvencesi veren kuruluşlar tarafından, açık ve uzaktan öğrenme sisteminin kalitesi değerlendirilirken, özellikle öğrenen desteği ölçütüne yer verilmiştir. Başarılı bir uzaktan eğitim programında, yetişkin öğrenen bireylerin destek hizmet ihtiyaçlarını anlamak uzmanlar ve akreditasyon kuruluşları için önem taşımaktadır (Kahrhoff, 2005, s.10). Açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik etkili destek hizmetlerinin sağlanması öğrenen ihtiyaçlarının anlaşılmasıyla mümkündür (Heydenrych, 2010, s.12).

Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin ihtiyaç ve beklentilerine cevap verme ihtiyacı etkili öğrenen destek hizmetlerinin geliştirilmesi konusunda kilit bir rol oynamaktadır (Clark, 2003, s.36). Hizmet odaklı, öğrenen bireylere uygun bir öğrenen destek sistemi sağlamak için öğrenen bireylerin bakış açısıyla düzenli değerlendirme yapılması gerekmektedir (Jackson, 2000, s.4). Açık ve uzaktan öğrenme sistemleri ise bir çok farklı türde, heterojen bir grup bireye, farklı şekillerde öğrenme deneyimi sağlamaktadır. Bu nedenle öğrenen bireylerin özellik ve ihtiyaçlarını belirlemek ve buna göre bir hizmet sağlamak problem olabilmektedir (Clark, 2003, s.8).

İngiltere Açık Üniversitesinde yürütülen bir çalışmada Keegan (2003, s.3), açık ve uzaktan öğrenen bireylerin, öğrenen desteğine ihtiyacı olan ancak destek istemeyen öğrenciler, öğrenen destek hizmetlerine ihtiyaç duyan ve talep eden öğrenciler, öğrenen destek hizmetine ihtiyaç duymayan ancak isteyen öğrenciler, öğrenen desteğine ihtiyaç duymayan ve onu istemeyen öğrenci kategorilerinden oluştuğunu belirtmektedir. Çalışmada öğrenen desteğine ihtiyaç duymayan ve onu istemeyen öğrenenlerin, toplam öğrencilerin %10 undan daha azını içerdiği belirtilmektedir. Bu durum açık ve uzaktan öğrenen bireylerin neredeyse tamamına yakınının öğrenen desteğini talep ettiğini göstermektedir.

Açık ve uzaktan öğrenme sisteminde bireylerin destek gereksinimi farklı durumsal koşullardan etkilenmektedir. Özellikle yetişkin öğrenen sayısındaki yoğunluk arttıkça ihtiyaçları da artmaya başlamış bu durum sunulan öğrenen destek hizmetlerinin yetersiz kalmasına neden olmuştur (Tuquero, 2011, s.158). Aynı zamanda bireysel ihtiyaçlara uygun, zamanında ve işlevsel bilgi sunulması, aidiyet duygularını arttırmak için sunulan hizmetler öğrenci memnuniyetini arttırmaktadır (Clark, 2003, s.11). Holmberg'e göre (2003, s.74) açık ve uzaktan öğrenme sisteminde başarının anahtarı, yüksek kalitede sunulacak olan öğrenen destek hizmetleridir. Hem öğrenmenin doğası hem de erken bırakmanın önüne geçilmesi öğrenen desteğini gerekli kılmaktadır (Tait, 2003, s.4). Açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik planlama yapılırken öğrenen desteğinin ele alınması gerekmektedir (Rangara, 2015, s.47).

Açık ve uzaktan öğrenim sistemlerinde sayı artarken işbirliğine dayalı etkili, öğrenci merkezli öğrenen destek hizmetleri sağlamak gerekli hale gelmiştir. Etkili bir öğrenen destek hizmetinin sağlanması, sistemli bir şekilde destek hizmetlerinin yeniden tanımlanması ve uygulanmasını, aynı zamanda bu konudaki öğrenci memnuniyetinin

belirli aralıklarla değerlendirilmesini gerektirmektedir. Aksi takdirde öğrenciyi sistemde tutmak bir sorun haline gelecektir (Floyd ve Casey-Powell, 2004, s.62).

Etkili bir öğrenen desteği sunulması için gerekli olan unsurlar (Brindley ve Paul, 2004, s.7);

- Duyarlılık: Yalnızca öğrenme içeriğine güvenmek yerine, bireysel ve grup farklılıklarına cevap verebilecek nitelikte öğrenme sürecinin kişiselleştirilmesidir.

- Etkileşim: Öğrenen, öğreten, destek personeli, içerik ve fakültenin kendisi arasındaki etkileşimin kolaylaştırılması ve tavsiye edilmesidir.

-Bağlama Özgürlük: Kurumun amacını, öğrenen ihtiyaçlarına da hizmet edecek şekilde, konu ve bağlama özgü olarak geliştirmek hedeflenir.

-Öğrenen Gelişimi: Ders içeriğinin öğrenilmesini kolaylaştırdığı gibi kişisel gelişim ve becerilerin geliştirilmesini de ele alır.

-Değişime Açıklık: Öğrenci destek sistemleri, yeni gelen öğrenci nüfusu ve eğitimle, teknolojiyle ilgili gelişmeleri, ekonomik durumu, araştırma ve değerlendirme bulgularını dikkate alarak sürekli gelişim gösterir.

-Bütünleştirme: Etkili öğrenen destek hizmetleri, öğrenen birey için sorun çıkarmayacak şekildedir ve yüksek düzeyde işlevler arası işbirliği yapılmasını gerektirir.

Açık ve uzaktan öğrenmede öğrenci desteği oldukça çeşitlilik gösteren faaliyetler içermektedir (Simpson, 2002, s.13). Yirmi birinci yüzyılda, teknoloji yönelimli açık ve uzaktan öğrenen bireylere başarılı öğrenen destek hizmeti sunabilmek için geleneksel öğrenci destek hizmetlerini, özellikle danışmanlık hizmetlerini sistematik olarak yeniden tanımlamaları gerekmektedir (Floyd ve Casey-Powell, 2004, s.63).

### **2.2.1. Danışmanlık destek hizmetleri**

Açık ve uzaktan öğrenmede danışmanlık hizmetleri bireylerin hedeflerini tanımlama, kişisel, sosyal, eğitsel ve kariyer kaygılarına yönelik yaşadıkları sorunları çözmelerine, baş etme becerileri geliştirmelerine ilişkin yürütülen ilişkiyel bir süreç

olarak tanımlanmakta ve genel olarak şu kavramları içermektedir (Ramakrishna, 2012, s.6):

- Bilgilendirme (Informating): Bölüm, yönetmelik vs. konularda doğrudan net bilgi vermeyi ifade eder.

- Tavsiye verme (Advising): Uygun eylem planları oluşturmaya ilişkin öneriler vermek.

- Danışmanlık (Counselling): Öğrencilerin karar almalarına yönelik ihtiyaç motivasyon ve duygularını netleştirmelerine yardımcı olma sürecidir.

Açık ve uzaktan öğrenen bireyler, öğrenme sürecinde akademik ya da akademik olmayan konularda belirli zorluklar yaşamaktadırlar (Sharma, Pandey ve Rajesh, 2004, s.44). Simpson'a göre (2002, s.33), açık ve uzaktan öğrenme sisteminde öğrenen bireylere verilen danışmanlık hizmetleri akademik ve kişisel sorunların çözümüne destek olmayı hedeflemektedir.

Yaşanılan akademik zorluklara ilişkin sunulan hizmetler akademik danışmanlık hizmetleri olarak ele alınır. Yüz yüze yapılan akademik danışmanlık öğrencinin izolasyonunu azaltarak öğretene ve öğrenenler arasında kurulan diyalogu geliştirir. Aynı zamanda akademik danışmanlık yetiştirici birey tarafından uygulanırken, danışma becerilerinin etkili kullanımı öğrenme seviyesini artırmakta ve programdan ayrılmalara önüne geçmektedir (Sharma, Pandey ve Rajesh, 2004, s.60).

Akademik olmayan konularda yaşanan zorluklar ise çalışma problemleri, ilişkisel problemler, kaygı, stres ve düşük özgüven problemlerini içerebilir (Ramakrishna, 2012, s.6). Bu konular bakımından danışmanlık hizmetleri öğrencilerin gelişimine (kariyer, kurs aşamalarına, motivasyonel-bireysel gelişim) yönelik olabileceği gibi karşılaştığı kurumsal, kişisel, çalışma ve zaman engellerini aşmayı içine alan problem çözmeye yönelik danışma hizmeti olarak da yürütülmektedir (Ramakrishna, 2012, s.15).

Sewart (1993, s.12)'a göre açık ve uzaktan öğrenme sistemdeki danışmanlık hizmetleri akademik danışman, kariyer danışmanı ve öğretene destek personeli gibi uzman bireyler tarafından sunularak sistemli bir şekilde yürütülmelidir

Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin problemlerinin anlaşılması yüz yüze eğitim gören bireylere göre daha zorlayıcıdır (Thompson ve Porto, 2014, s.19). Bu kapsamda

yapılan çalışmalar; açık ve uzaktan öğrenen bireylerin yoğun olarak çoklu sorumluluk, izolasyon ve duygusal engeller ve stres yaşadıklarını (Lapadula, 2003, s.120; Müller, 2008, s.5; Kimotho, 2018, s.5), öğrenen rolünün dışında uzaktan öğrenimlerini etkileyen farklı rollerinin ele alınmaması ve farkındalığı sağlanmaması durumunda çatışmalar yaşadıklarını (Scheer ve Locke, 2003, s.179) belirtmektedir. Aynı zamanda açık ve uzaktan öğrenen bireyler zaman problemleri, özyönetim ve aile problemleri yaşamakta ve bu nedenle öğrenme ortamlarını erken bırakmaktadırlar (Street, 2010, s.4). Oysa danışmanlık hizmeti sağlayan açık ve uzaktan öğrenme sistemleri öğrenci elde tutma konusunda daha başarılıdır (Bishop, 2010, s.252; Wessel, 2013, s.41). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen bireylerin sistemde kalıcılığını desteklemek için danışmanlık hizmetlerinin önemli olduğu söylenebilir.

Yapılan çalışmalar açık ve uzaktan öğrenen bireylerin öğrenen destek hizmetlerine özellikle de danışmanlık hizmetlerine ihtiyaç duyduklarını ve kişisel sorunlara yönelik olarak danışmanlık hizmetlerinin sağlanması gerektiğini belirtmektedir (Sewart, 1993, s.12; Tait, 2000, s.296; Simpson, 2016, s.2; Jackson, 2000, s.6; LaPadula, 2003, s.127). Bu faaliyetlerden biri olan kariyer danışmanlığı ve kariyer destek hizmetlerinin sağlanması araştırmalarda ve açık üniversite raporlarında dile getirilmiştir (Sewart, 1993, s.4; Tait, 2000, s.290; Heydenrych, 2010, s.11) .

### **2.2.2. Kariyer destek hizmetleri**

Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin en yaygın danışmanlık taleplerinden biri kariyer ve ders seçimi konularındadır (Ramakrishna, 2012, s.8). Kariyer destek hizmetleri açık ve uzaktan öğrenen bireylerin işe geçiş aşamaları ve gelecek kariyerlerinde ilerlemelerine yönelik sunulan önemli bir destek türüdür (Venable, 2011, s.14). Açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik kariyer danışmanlığı bireyin gerçekçi kariyer hedefleri belirleyerek, hedeflerine ulaşma sürecinde özgüveninin desteklenmesini amaçlamaktadır (Lapadula, 2003, s.121). Yapılan çalışmalar (Kember, Hong, Ho ve Ho, 2011, s.220; Gümüş, 2016, s.68) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin açık ve uzaktan öğrenme sistemini tercih etme sistemi sebepleri arasında kariyer fırsatları olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte açık ve uzaktan öğrenme sisteminde kariyer odaklı öğrenenlerin diğerlerine göre görevlerini zamanında tamamlama ve daha iyi ders/program sonuçları elde etmeye

eğilimli oldukları belirtilmektedir (Ng, 2018, s.400).

Açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde öğrenen bireylerin kariyer gelişimlerine yardım sağlamak amacıyla çeşitli program ve aktiviteleri içeren hizmetler verilmektedir. Bu hizmetler kariyer hedefleri, iş arama teknikleri, istihdam ve işverenler hakkında bilgileri içerebilir (Choy, McNickle ve Clayton, 2002; s.15; Venable,2011, s.6). Açık ve uzaktan öğrenen bireylere kampüs tabanlı ya da web tabanlı kaynaklarla bu tür yardımlar sağlanabildiği gibi gerektiği takdirde kariyer planlama uzmanından bireysel danışmanlık hizmeti de sağlanmaktadır (Saelens, 2004, s.20). Özellikle çevrim içi sunulan kariyer hizmetlerinin öğrenen bireyler tarafından daha yoğun bir ilgiyle karşılandığı belirtilmektedir (Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.25). Rashid (2015, s.54) e göre danışmanlık hizmetleri sırasında bireyin kariyer hedeflerine ulaşmada destekleyici bir ilişki kurulması gerekmektedir. Kariyer rehberliği ve danışmanlığına ilişkin hizmetler açık ve uzaktan öğrenme ortamlarında bireylerin diğerlerine yetişmelerini, gelişimlerini devam ettirerek ilerlemelerini sağlamak açısından önemlidir (Latchem, 2018, s.16).

Açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde kariyer destek hizmetleri kapsamında bireysel danışmanlık, bilgi verme, uygulama destekleri ve sosyal destek etkinliklerinin öne çıktığını söylemek mümkündür. Bununla birlikte kariyer destek birimlerinin ve merkezlerinin verdiği hizmetlere ilişkin akademik danışmanların bilgilendirilmesi, öğrenen bireylerin bu sistemi etkili kullanımı için yararlı olacaktır (Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.25).

Uzaktan öğrenen bireylerin kampüs içi öğrenen bireylere göre yaş ve deneyim düzeyleri yüksek olabilir. Ancak bu durum onların gerçekçi kariyer planlarına sahip olduğunu göstermemektedir (Lapadula, 2003, s.122). Özellikle program/kurs sonrası açık ve uzaktan öğrenen bireyler meslek hedeflerine ilişkin doğru bilgiye ulaşma ihtiyacı duyabilmektedir. Bu noktada sağlanacak danışmanlık desteği, açık ve uzaktan öğrenen bireye kişisel olarak iyi hissetmesinin yanı sıra kurum hakkında memnuniyet de sağlayacaktır (Tripathi, 2012, s.36).

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinde e-kampüs sisteminde bulunan açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik kariyer destek hizmetleri incelendiğinde hizmetlerin 'Kariyer ve Kişisel Gelişim Platformu' aracılığıyla bireylere sunulduğu anlaşılmaktadır. Bu platform iş alanları ve mesleklere yönelik bilgi, iş alanlarına yönelik girilebilecek

sınavlarla ilgili bilgi ve çalışma kaynakları sunmaktadır. Bununla birlikte mezunlar sistemi, program katalogları, e-sertifika programları, başarı hikayeleri, mesleki gelişim ve kişisel gelişim konularında online video eğitim platformlarına yönlendirme linkleri bulunmaktadır. Proje çalışmaları kapsamında devam eden EMLT Projesi ile bireylere kariyer planlarına yardımcı olmak üzere kendi kendine yardım materyalleri oluşturularak, iş yaşamına uyum sağlamaya yönelik bir bilgi sisteminin oluşturulduğu görülmektedir (http-2).

### **2.2.3. Kariyer Destek Hizmetleri ile İlgili Araştırmalar**

Jacklin ve Le Riche (2009, s.748) tarafından açık ve uzaktan öğrenen bireylerle yapılan bir çalışmaya göre öğrenen desteği olumlu ve olumsuz anlamlarda çağrışım sağlamaktadır. Olumsuz çağrışım desteğin bir tür bakım sağlama gibi öğrenenin kırılabilirliğine ve sorunlarına odaklandığını belirtmektedir. Öğrenen desteği olumlu anlayışa göre ise kendi kendine yardım etme, akran desteği, öğrenen bireyi kendi bağlam ve ihtiyaçları çerçevesinde anlamaya odaklanan proaktif bir kurumsal katılımı içermektedir. Aynı çalışmaya göre (s.744), açık ve uzaktan öğrenme ortamlarının çeşitlilik gösteren bireylerden oluşması sorunların da çeşitli olmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte sorun odaklı ek sistemler ve destek yapıları oluşturularak bu tür sorunlara cevap vermeye çalışmak personeli zorlayabilmekte, güçlerinin ötesinde olabilmektedir. Bu nedenle bazı destek yapılarının bireylere bazı desteklerin ise gruplara yönelik olarak yapılandırılması gerekmektedir. Bu durum destek kavramı yerine destekleyici hizmetler kavramını öne çıkarmakta ve çalışmada, kurum kültürü ve akran desteği gibi kavramlar bağlamında da değerlendirilmektedir.

Yaşam boyu öğrenme kaynağı olarak yoğun bir şekilde kullanılan açık ve uzaktan öğrenme programları, başarılı bir hizmet sunabilmek için özellikle yetişkinlerin çevrimiçi destek ihtiyaçlarının anlaşılmasına yönelik çalışmalar yapmaya önem vermişlerdir (Tuquero, 2011, s.160). Tuquero (2011, s.174) çevrimiçi yetişkin öğrenme programlarına yönelik yapılan destek hizmetleri ihtiyaç çalışmalarını derlediği çalışmasının sonucunda, otomatik sağlanan servis hizmetlerine ek olarak öğrenenlerin kolayca ulaşabilecekleri ek olarak destek hizmetleri bekledikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu kapsamda yapılan bir diğer çalışmada da öğrencilerin ihtiyaçlarına göre farklılaştırılmış desteğe ihtiyaçları olduğu

belirtilmektedir (Heald, 2018, s.45).

Yapılan bir araştırmada (NACE, 2011), açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik hizmet veren kariyer merkezlerinin etkinlikleri incelenmiştir. Buna göre randevu yoluyla kariyer danışmanlığı, kariyer fuarları, atölyeler, işveren ve akademik staj yardımı, kariyer değerlendirme araçları, kampüs içi görüşme, mezun sosyal yardımları gibi başlıca hizmetler ne çıkmıştır. Yetişkin öğrenenlere yönelik evrimii sunulan kariyer hizmetleri ise özgeçmiş geliştirme, iş ilanları, iş arama yardımı, kariyer danışmanlığı ve staj yardımı olarak tespit edilmiştir.

Çevrimiçi kurslarla ilgili yapılan bir araştırmada (Choy, McNickle ve Clayton, 2002, s.33) ğrenen bireylerin en düşük beklenti belirttikleri konulardan biri de iş ilan bağlantıları ve iş mlakatlarıdır.

Yapılan bir başka çalışmada (Bayless, 2001, s.358) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin akademik olmayan ihtiyaçlarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonucuna göre hem ğrenci hem öğretenler tarafından ihtiyaç olarak belirtilen konulardan biri staj ve iş bulma becerisinin geliştirilmesine yönelik kariyer hizmetleridir.

Delphi tekniği ile uzaktan öğrenenler için ğrenci destek hizmetlerine ilişkin ihtiyaçların ele alındığı bir başka çalışmada (Jackson, 2000, s.166) ğretenlerin kariyer geliştirme hizmetlerinin evrimii yürütülmesine yönelik önerilerinin ne çıktığı görülmektedir.

### **2.3. Kariyer**

Çağdaş dünyada değişim ve sürekli gelişimin ne çıkmasıyla işin doğası ve yapısında meydana gelen değişiklikler kariyer kavramını etkilemektedir (Patton ve McMahon, 2006, s.7; Yeşilyaprak, 2014, s.32). Kariyer, yaşam boyu devam eden gelişim sürecinde, bireyin yaşamının belli bir bölümünde üstlendiği yaşama ilişkin roller için gerekli olan etkinliklerin bir bileşimidir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.15; Yeşilyaprak, 2014, s.7). Meslek bireyin belirli bir eğitim sürecinden geçerek, bilgi ve becerileri yoluyla yürüttüğü, insanlara yönelik hizmet ya da mal üretme etkinlikleridir (Kuzgun, 2009, s.2). İş ise görev ve aktiviteleri içeren, uygulanmaya geçmiş mesleki bilgi ve beceriyi ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2014, s.6). Bu kapsamda kariyerin iş ve meslek

kavramlarını da içeren daha üst bir yapı olduğu söylenebilir.

Bireyin kariyeri onu diğerlerinden farklılaştıran, kişisel geçmişini içeren kendine özgü bir yapıdır (Ünsal, 2014, s.3). Kariyer bireyin seçimleri, kararları, rollerini sürdürme tarzı ile şekillenerek, kendisi tarafından oluşturulan bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2014, s.7). Bireyin bu süreçte verdiği kariyer kararları yaşamın temel unsuru olmakla birlikte ruh sağlığı ve kişisel doyumu etkilemektedir (Karacan Özdemir, 2016, s.20; Şekerli, 2016, s.11). Yapılan araştırmalar, kariyer hizmetleri alan lisans öğrencilerinin hayatlarında olumlu bir fark yarattığını belirtmektedir (Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.25).

21.yüzyılın sürekli değişimi gerektirmesi iş dünyasında da yaşam boyu istihdamı zorlaştırmakta ve çalışma ortamlarının istikrarını azaltmaktadır (Maree, 2015, s.5). Bu durum kariyer danışmanlığı alanında paradigma değişimlerine neden olmakta ve bireylerin yaşam boyu öğrenme, değişen iş ortamlarına uyum sağlama becerisinin önemini arttırmaktadır (Maree, 2015, s.16; Peila-Shuster, 2015, s.206). Savickas (2007, s.187), bireylerin değişen çağın koşullarına ve sürekli iş geçişlerine karşı kendini yeniden yapılandırarak, yaşamları ve kariyer uyumlarına odaklanmaları gerektiğini belirtmektedir. Bu kapsamda 21.yüzyılda bireylerin esneklik, uyum ve yaşam boyu öğrenme becerilerinin önemli kariyer becerileri olduğu söylenebilir.

Değişen işveren anlayışı ve koşullar gereği yükseköğrenimden mezun olacak bireylerin yeterliliklerini kanıtlamaları gerekmektedir (Wood, 2004, s.72). Kariyer tercihinde bulunma birey için zorlu bir karar olmanın yanı sıra bir sonraki kariyer gelişim adımı için de önemli bir süreçtir. Bireyin kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörlerin belirlenmesi yaşam doyumlarını arttıracak kariyer gelişim müdahale önerilerinin de uygulanmasını sağlayacaktır (Chinyamurindi, 2016, s.397).

#### **2.4. Kariyer Gelişimi**

Kariyer gelişimi, çocukluk çağında başlayarak yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bireyin kariyer gelişimini sürdürebilmesi çağdaş eğitimin önemli bir gereğidir (Yeşilyaprak, 2012, s.7). Bu kapsamda genel olarak kariyer gelişimi bireyin tutumları, davranış ve ilgi alanları aynı zamanda sosyo-kültürel çevre ve kaynaklarında etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2000, s.206).

Bireylerin birbirinden farklı olması, kariyer gelişim süreçlerini de kendine özgü kılmaktadır. Kariyer gelişimi pek çok faktörden etkilenmekle birlikte, özellikle ölçülebilir faktörler: Psikolojik faktörler (yetenek, ilgi, mesleki değer, zeka, kişilik özellikleri vb.), sosyolojik faktörler (toplumsal yapı ve ekonomik sınıflar, aile yapısı), cinsiyet ve politik ekonomik faktörler olarak sıralanabilmektedir (Pişkin, 2014, s.44).

Bireyin kariyer gelişimini etkileyen psikolojik faktörler arasında yer alan yetenek, bireyin bir işi, görevi tamamlamaya ilişkin gösterilen performansı ifade etmektedir (Ünsal, 2014, s.93; Pişkin, 2014, s.45). Bu kapsamda bireylerin yetenekli oldukları alanlardaki görevlerini daha hızlı ve başarılı bir şekilde tamamladıklarını söylemek mümkündür. Farklı şekillerde sınıflandırılan yetenek, çevresel faktörlerle birlikte daha çok doğuştan getirilen kalıtsal özelliklerin bir ürünüdür (Pişkin, 2014, s.46). Yeteneklerin ölçümünde standart test ve gözlem teknikleri kullanılmakta ve bu teknikler kariyere ilişkin yönlendirmelerde bir kaynak teşkil etmektedir (Kuzgun, 2004, s.53). Bireyin ilgisi ise bir faaliyetten hoşlanma derecesi, bir nesneyi ya da görevi sevme düzeyini ifade etmektedir (Pişkin, 2014, s.53). İlgiler yaşla birlikte değişim göstermekle birlikte çevresel koşullardan etkilenmektedir (Kuzgun, 2004, s.85). Bireyin kişilik özellikleri ise farklı durumlardaki davranış biçimlerini belirlemekte ve meslek seçimini, kariyerini etkilemektedir (Pişkin, 2014, s.56). Zekanın tanımı ve sınıflandırılmasına yönelik yıllardır çalışmalar yapılmaktadır. Yapılan bu çalışma ve sınıflandırmalarda uzmanlar zekayı çeşitli alanlardan oluşan bir yeti ve tüm iş ve faaliyetlerde kullanılan zihin gücü olarak tanımlamaktadır (Kuzgun, 2004, s.27). Değerler ise ilgiler, kişilik özellikleri gibi yapılarla birlikte bireyin sosyal hayata uyumunu etkileyen psikolojik yapıları ifade etmekte ve bireyin kariyer gelişimini etkilemektedir (Pişkin, 2014, s.59).

Bireyin kariyer gelişimini etkileyen sosyolojik faktörler arasında yer alan aile hem bireyin kalıtımı hem de çevresel koşulların sağlanmasında en önemli rolü üstlenmektedir. Anne ve babalar yeteneklerin gelişmesine yönelik sağladıkları ortam, belirli mesleklere karşı olumlu, olumsuz tutum geliştirme ve benlik kavramına ilişkin etkileri ile bireyin kariyer gelişimini etkilemektedir (Kuzgun, 2009, s.69). Araştırmalara göre bireylerin eğitim ve mesleki kararları aile bireylerinden ve ailenin sosyo ekonomik durumundan etkilenmektedir (Messersmith vd, 2008, s.223; Pişkin,2014, s.65; Ceylan, Cinsler, Soytürk, Şengün ve Erbay, 2017, s.2).

Bireyin kariyer gelişimini etkileyen en belirgin faktörlerden biri cinsiyettir

(Heppner, 2013, s.187). Farklı ülkelerde farklı tablolar olsa da kadın ve erkeklerin mesleklere dağılımları belirli bir denge göstermemektedir (Messersmith vd,2008, s.223; Pişkin, 2014, s.66).

Bireylerin içinde yaşadığı ülkenin politik sistemi ve ekonomik durumu bireylerin kariyer gelişimini etkilemektedir. Özellikle içinde bulunulan ekonomik duruma göre işletmelerin belirli meslek alanlarına duyduğu ihtiyaç mesleğe ilişkin arz ve talep dengesini değiştirmektedir. Bu durumla birlikte bireylerin yöneldikleri meslek alanları ve kariyer gelişimleri ekonomik duruma göre iş gücü piyasasının büyüklüğünden etkilenmektedir (Pişkin, 2014, s.72).

Teknolojik gelişmelerin hızı ile birlikte bireyler daha sık iş değiştirmek durumundadır. Bu durum bireylerin kişisel olarak kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.6). Bu kapsamda kariyer gelişiminin merkezinde yer alan kişisel gelişim, yükseköğretim sistemine dahil edildiğinde hem yaşam boyu öğrenmeyi hem de istihdam edilmeyi sağlayacaktır (McIlveen vd., 2011, s.149).

Kariyer gelişimi insan gelişimine ilişkin önemli bir içeriğe sahip olmakla birlikte karmaşık, yordanması güçlükler içeren bir yapıya sahiptir (Yeşilyaprak, 2014, s.81). Bu kapsamda kariyer gelişimini açıklamaya çalışan kuramların ele alınmasının yararlı olacağı söylenebilir.

#### **2.4.1. Kariyer gelişim kuramları**

Kariyer gelişimi kişinin kendi özelliklerini dikkate alarak buna uygun kariyer tercihlerinde bulunmasını kapsayan uzun ve karmaşık bir süreçtir (Bostancı, 2014, s.1). Bu karmaşık süreci anlama ve açıklama çabaları kariyer gelişim kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bakır, 2018, s.11). Bu kapsamda kariyerin insan yaşamındaki önemini anlaşılmasıyla danışmanlık hizmetlerinin verilmesi ve teorilerinin gelişmesi 20.yüzyıla dayanmaktadır (Karacan Özdemir, 2016, s.20).

Birbirinden farklı kariyer gelişim kuramlarının varlığı tek bir kuramın kendi başına, bireyin ya da grubun kariyer davranışını açıklamaya yönelik yetersizliğine işaret etmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.43). Aynı zamanda var olan kuramların

farklı şekillerde gruplandırıldığı görülmektedir. İlk olarak Frank Parsons ın uygulamalarına dayanan kariyer çalışmalarında tercihlere yönelik içerik öne çıkmaktadır (Karacan Özdemir, 2016, s.20). İçerik odaklı kariyer gelişim kuramları daha çok bireylerin kendilerine ve yaşamlarına özgü özellikleri odak noktası olarak ele almaktadır (Patton ve McMahon,2006, s.15). Aynı şekilde Holland tarafından öne sürülen ‘Mesleki Kişilikler ve İş Çevreleri’ kuramı bireylerin ‘Geleneksel, Girişimci, Gerçekçi, Sosyal, Sanatsal, Araştırmacı’ kişilik tiplerinden birine sahip olduğu varsayımlarına dayanmaktadır. Bireyler bu kişilik tiplerine uygun ortamları arayarak, kişilik çevre etkileşimine dayalı tercihlerde bulunmaktadır (Ünsal, 2014, s.186).

Kariyer gelişiminde hem süreç hem de içeriği öne çıkaran kuramlar arasında Krumboltz’un ‘Sosyal Öğrenme Kuramı’ yer almaktadır. Bu kuram bireyin kariyer kararlarını, çevresiyle etkileşim halinde meydana gelen öğrenme yaşantıları olarak ele almaktadır. Bu süreci etkileyen temel faktörler; kalıtımsal özellikler, çevresel koşul ve olaylar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileridir (Özyürek, 2014, s.221).

Kariyer gelişimine yönelik kuramlar arasında yakın zamanda ortaya çıkan Yapılandırmacı/Sosyal Yapıcı kuramlar, yapılandırmacı dünya görüşünü benimsemektedir (Patton ve McMahon, 2006, s.17). Savickas’ın kariyer yapılandırma kuramı, bireyin kişisel öykülerinden yola çıkılarak yetenek, ilgi, değer ve kişilik özelliklerine yönelik anlam çıkarma sürecine odaklanmaktadır. Kuramda genel olarak bireylerin yaşam temaları ve yaşamlarına ilişkin projeleri ele alınmakta ve kariyer uyumluluğu kavramı öne çıkmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.107). Bir diğer yapılandırmacı kuram olarak karşımıza çıkan ‘Sistemler Kuramı’nda bireysel sistem (ilgi, değer, cinsiyet, kendilik algısı gibi özellikler), sosyal sistem (aile, akran, çalışma grupları gibi özellikler), çevresel-toplumsal sistem (politik durum, iş dünyası, küreselleşme gibi özellikler) gibi birbirini etkileyen sistem kavramları öne çıkmaktadır. Kuramda bireyin bu sistemler arasında kendisini konumlandırarak anlamlandırılmasının önemi üzerinde durulmaktadır (Korkut Owen&Niles, 2014, s.286).

Kariyer gelişiminde sürece odaklanan teoriler ise zaman içindeki değişim ve gelişimleri odak noktası olarak ele almaktadır (Patton ve McMahon, 2006, s.16). Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği kariyer gelişim kuramına göre bireyler fantezi dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olmak üzere 3 farklı kariyer gelişim sürecinden geçerler. Buna göre fantezi (hayal) dönemi, 7-12 yaş aralığını kapsamakta ve

bireylerin mesleki gerekliliklere ilişkin gerçekçi bakış açılarının oluşmadığı oyun ve hayaller yoluyla hayatı algıladıkları bir dönemi içermektedir. Deneme dönemi ise bireyin ilgi, yetenek ve değerlerinin gelişmeye başladığı 12-18 yaş dönemlerini kapsamaktadır. Gerçekçi dönemde birey, kendini tanıyarak iş hayatını araştırma çabasına girmekte ve alternatifler arasından seçimini yapmaktadır. Bu dönem 18-22 yaş aralığını kapsamaktadır. Kariyer gelişiminde sürece odaklanan bir diğer önemli kuram Donald Super'in 'Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı' olarak adlandırdığı tüm yaşam dönemlerini içeren teorisidir (Siyez, 2014, s.174).

Bu araştırmada çalışma grubunun genç yetişkin ve yetişkin öğrenenlerden oluşması bakımından, bireylerin kariyer gelişimini yaşam boyu süreçlerde inceleyen ve gelişimsel bir yaklaşım geliştiren Donald Super'in kuramı ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

#### ***2.4.1.1. Yaşam boyu yaşam alanı kuramı***

Donald Super kuramında kariyer gelişimini durağan bir süreç yerine yaşam süresince deneyime bağlı gelişim ve değişimi içeren dinamik bir süreç olarak ele almaktadır (Bakır, 2018, s.15). Bu değişimler gelişim süreçleri ile paralel seyretmekte ve kişisel benliğinin kurulmasıyla yaşam boyu bir süreci kapsamaktadır (Herr, Cramer ve Niles, 2004, s.220). Super kuramında bireyin kariyer gelişimini etkileyen kişisel, durumsal etkenlere yer vererek, çalışma yaşamındaki çoklu rollere odaklanmıştır. Aynı zamanda yaşam rollerine ilişkin benlik kavramını vurgulayarak kariyer uyumluluğunu ele almıştır. Bu kapsamda bölüm bölüm geliştirdiği kuramına yönelik Super bireylerin önemli kişilik özellikleri ve benliklerinin farklılaştığını ve bu kişisel özelliklerin farklı meslekleri yürütebilme becerilerini olumlu etkileyerek uyum ve esneklik süreçlerine katkı sağladığını belirtmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.48).

Kuram zaman içinde kapsamını genişleten 14 varsayıma dayanmaktadır. Bireysel, mesleki farklılıkları, benliğin gelişimi ve mesleki seçim sürecine uygulanması, iş ve yaşam doyum faktörlerini içeren bu varsayımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Super, 1990, s.207; Siyez,2014, s.182):

1. Bireyin kişilik özellikleri, ilgi, yetenek ve değerleri, ihtiyaçları ve benlik yapıları değişiklik göstermektedir.

2. Tüm bu özellikler bireyin birbirinden farklı işleri yapabilmesine olanak tanır.
3. Benlik kavramının kararlılığı yetişkinlik sonrası döneme kadar artış göstermekte ve benlik kavramının zamanla gösterdiği değişimler mesleki tercih ve yeterlilik durumlarını etkilemektedir.
4. Meslek alanları kendine özgü beceri ve kişilik özellikleri gerektirmektedir.
5. Değişimler yaşam süresi boyunca devam ederek büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş dönemleri olarak adlandırılır.
6. Bireyin bu dönemlerden birinde karşılaştığı çevresel ya da organizmaya dayalı isteklerle başa çıkma becerisi bu mücadeleye hazır bulunuşluğu yani 'kariyer olgunluğuna bağlıdır.
7. Kariyer olgunluğu kavramı tanımlanması zor karmaşık bir yapıya sahiptir.
8. Bireyin kalıcı ya da geçici iş sayısı ve iş süresiyle mesleki olarak ulaştığı düzeyi belirten kariyer örüntüleri kavramı, bireyin zihinsel kapasitesi, eğitimi, kişilik özellikleri, ailenin sosyoekonomik düzeyi, kariyer olgunluğu, karşılaştığı kariyer fırsatlarına göre şekillenir.
9. Bireyin kariyerine ilişkin yaşam dönemlerinde gelişimini kolaylaştırmak için ilgi ve yeteneklerini desteklemek gerekmektedir.
10. Benlik ve gerçeğin uyumu, roller üstlenme (danışma oturumlarında ya da gerçek hayatta) ve öğrenmeye ilişkin alınan geribildirimler yoluyla ilgili olmaktadır.
11. Bireyin hem işinden hem de yaşamından elde ettiği doyum, becerileri, gereksinimleri, ilgi, değer, kişilik özellikleri ve benliğine uygun seçenekleri bulmasına bağlıdır.
12. İş doyumunu, benlik kavramına uygulanabilme düzeyine bağlıdır.
13. Bireyin işi ve mesleği kişiliğinin organizasyonuna katkı sağlar.
14. Kariyer gelişimi, mesleki benliğin gelişerek uygulanmasıyla ilgilidir. Benlik, bireyin oynadığı rollere yönelik yakın çevresinden aldığı onaylanma derecesine göre oluşan uzlaşma sürecidir.

Bu kapsamda Donald Super'in kariyer kuramının temel kavramlarından yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik başlıkları ile kariyer gelişim evreleri ele alınacaktır.

#### **2.4.1.1.1. Yaşam boyu kavramı**

Super, kariyer gelişimine yönelik süreç vurgusunu yaşam boyu kavramı ile vurgulamaktadır (Siyez, 2014, s.185). Kariyer gelişiminin yaşam boyunca devam etmesine ilişkin Super (1990, s.203, 210), bireyin yaş aralıklarına göre mesleki gelişimini yönetebileceği bazı aşamalardan geçtiğini belirtmektedir. Bu kapsamda kariyer gelişiminde süreç öne çıkararak, kariyer gelişim görevleri, yaşam alanı, kariyer olgunluğu, kariyer uyum sağlama yeteneği gibi kavramlar vurgulanmaya başlamıştır (Karacan Özdemir, 2016, s.20). Donald Super (1990, s.206) gelişim sürecini bir karar verme aşaması olarak değil yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendirerek kariyer gelişimi kavramına ilişkin önemli bir katkı sağlamıştır. Bu kapsamda yaşam boyu kariyer gelişim süreçleri incelenecektir.

#### **• Büyüme dönemi**

Bireylerin 4. yaş döneminden itibaren başlayan büyüme evresinde, zihinsel ve sosyal gelişimin bedensel büyümeye eşlik ettiği görülmektedir (Bakır, 2018, s.16). Bu evrede birey etrafındaki insanların farklı işlerle uğraştığını görerek bu duruma oyunlarının içeriğinde yer vermeye başlamaktadır. Bu yolla da mesleklerle bağlantı kurmaya başlar (Kuzgun, 2009, s.157).13 yaşına kadar süren bu dönem üç alt evrede incelenmiştir:

*-Hayal basamağı:*4-10 yaşları arasında geleceğe ilişkin hayallerin belirginleştiği dönemdir. Merak ihtiyacının öne çıktığı bu dönemde oyunlardaki yetişkin rol denemeleri ile ilk deneyimler yaşanmaktadır (Ünsal, 2014, s.319; Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.50; Siyez, 2014, s.187.)

*-İlgi basamağı:*10-12 yaş evresine denk gelen ilgi basamağı bireyin yapmaktan hoşlandığı faaliyetlere yönelik farkındalığın geliştiği dönemi temsil etmektedir. Bu dönemde birey gelecek zamanla ilgilenecek hedefler oluşturma, performans sergileme davranışları göstermektedir (Ünsal,2014, s.319; Siyez, 2014, s.187).

*-Yetenek basamağı:* 13-14 yaşlarına denk gelen bu evrede birey başarısının gelecek

planlarını etkileme kapasitesini farkederek, eğitsel ve mesleki yönelimini öğrendikleri kapsamında uygulamaya başlamaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.51). Böylelikle birey geleceğine daha gerçekçi bir yaklaşım geliştirmeye ve yeteneklerine ilişkin isabetli farkındalıklar geliştirmeye başlamaktadır (Öztemel, 2017, s.210).

Bu kapsamda birey büyüme evresinde önemli kişilerle özdeşleşerek mesleki benlik kavramını oluşturmaya çalışmaktadır (Hartung, 2013, s.93). Genel olarak büyüme dönemi, merak duygusuyla keşfetmenin başladığı, kariyer keşfine yönelik ilk rollerin denendiği bir temel kariyer gelişim evresidir(Ünsal, 2014, s.320).

- ***Keşfetme dönemi***

Büyümenin ardından bireyler keşifle ilgili yeni gelişim görevleri edinmektedir (Hartung, 2013, s.94). 14-24 yaş aralığına denk gelen bu evrede bireyler geleceği farkındalıkla planlamaya yönelmektedir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.51). Üç alt evrede incelenen bu dönemde birey, kariyer alternatiflerinin farkına varmakta ve tercih etmeye yönelik kararlar vermektedir (Siyez, 2014, s.187).

-*Billurlaşma basamağı*: Birey bu dönemde işe uygunluk kavramını tanıyarak, kendi geleceğine ilişkin karar verme sorumluluğunun farkına varmaktadır (Öztemel, 2017, s.212). İlgi, yetenek ve değerler bu dönemde belirginleşmekte ve iş deneyimi ve mesleki bilgiler seçim yapılmasını kolaylaştırmaktadır (Ünsal, 2014, s.325).

-*Belirleme basamağı*: Kariyer gelişiminin bu evresinde birey mesleki tercihlerini belirleme ve karar vermeye ilişkin harekete geçmektedir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.51). Birey bu dönemde keşfettiği seçeneklere ilişkin mesleki bir kimlik oluşturmaya başlamaktadır (Hartung, 2013, s.94).

-*Uygulama basamağı*: Bireyin işe yerleşmeden bir önceki aşamasını temsil eden bu dönemde farklı iş deneyimlerinin yaşanması mümkün olmaktadır (Ünsal, 2014, s.326). Birey bu evrede kariyerine ilişkin belirli hedeflere sahiptir ve gelecek planlarına ulaşabilmek için gelişimini sağlayacak kaynaklara yönelmektedir (Siyez, 2014, s.187).

- ***Yerleşme dönemi***

Bireyin bir kariyere yerleşmesi genel olarak 25-45 yaşlarında bir işe yerleşmesine denk gelmektedir. Bu kapsamda bireyin değerleri önem kazanmakta ve kariyere ilişkin

karar kılma, sağlamaştırma ve ilerleme kariyer gelişim görevleri öne çıkmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.51; Büyükgöze Kavas, 2017, s.253).

*-Karar kılma basamağı:* Birey bu evrede iş dünyasında kendine yer edinerek o mesleğe alışmak ve gerekliliklerini yerine getirmektedir (Hartung, 2013, s.95; Siyez, 2014, s.187).

*-Sağlamaştırma basamağı:* Bireyin mesleki konuda kendini güvende hissettiği, pozisyonuna ilişkin güvende hissettiği, güvenilirliğini ve yeterliliğini arttırmaya çalıştığı evredir (Ünsal, 2014, s.331; Siyez, 2014, s.187).

*-İlerleme basamağı:* Yeterli ve güvenilir olmaya çalışan bireyin pozisyon değiştirmeye yönelik yaşantılar geçirdiği ve performansını gerçekleştirerek tanınma ihtiyacını karşıladığı evredir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.51).

- ***Sürdürme Dönemi***

45-65 yaş arası dönemi kapsayan bu evrede genellikle mesleki konumun devam ettiği görülmektedir. Bu dönemde bireyler daha iyi stratejiler geliştirerek pozisyonlarını devam ettirmektedir (Hartung, 2013, s.95; Büyükgöze Kavas, 2017, s.256).

*-Koruma basamağı:* Birey bu basamakta mesleki pozisyonunu korumak için işiyle ilgili güncel bilgiler öğrenerek, değişen bilgi ve teknolojiye uyum sağlamak ve rekabet edebilecek yeterlilikte olmaya çalışmaktadır (Siyez,2014, s.188).

*-Güncelleme basamağı:* Birey bu evrede yalnızca pozisyonunu korumakla değil yeni eğitimlerle güncel bilgi ve becerilere ulaşma gerekliliği duymaktadır (Ünsal, 2014, s.335).

*-Yenilik basamağı:* Bireyin kendini güncellemenin yanı sıra alanına yeni katkılar yapabilmesi ve bu yeniliklerle mesleki konumunun sürdürülmesine destek olması anlamına gelmektedir (Büyükgöze Kavas, 2017, s.256). Bu dönemde bireyler mesleki deneyimi düşük olan bireylerin gelişimine de katkı sağlamaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.52).

- ***Geri çekilme dönemi***

65 yaş dönemini kapsayan işle ilgili enerji ve mesleki ilginin azaldığı, emeklilik aşamasını içeren dönemdir. Bu dönemde fiziksel, manevi, finansal faktörlerin gözden

geçirildiği emekliliğe ilişkin yaşa tarzının planlanarak uygulanmaya başlanması sürecini kapsamaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.52; Siyez, 2014, s.188).

*-Yavaşlama basamağı:* Bu basamakta işe ilişkin sorumlulukların azaltıldığı, işi yerine getirmeye ilişkin daha basit yolların arandığı dönemdir (Ünsal, 2014, s.339).

*-Emeklilik planı basamağı:* Bireyin finansal açıdan planlarını yaparak, emeklilik döneminde geçireceği zaman ve etkinlikleri planladığı dönemdir (Siyez, 2014, s.188).

*-Emeklilik basamağı:* Bireyin yaşamında manevi değerlerin ve ailevi, toplumsal hizmetlerin öne çıktığı basamaktır. (Ünsal, 2014, s.339). Bu dönemde birey emekliliğini farklı iş ve uğraşlarla, üstleneceği yeni role ve yaşam tarzıyla geçirebilmektedir (Hartung, 2013, s.96).

Super (1990, s.210) kuramının alt dönemleri hem yaşa bağlı hem de bağımsız olarak ilerleyebilmektedir. Bireyler tipik bir şekilde bu dönemlerden geçtikleri için yaşa bağlı bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Bununla birlikte bireyler yaştan bağımsız belirli bir dönemi sürekli yaşayabilecekleri gibi aynı anda birden fazla dönemi de yaşamaları mümkün olmaktadır (Büyükgöze Kavas, 2017, s.246).

#### **2.4.1.1.2. Yaşam alanı kavramı**

Yaşam alanı kavramı Super'in kuramına yönelik içerik boyutunu, bireylerin yaşam rollerini vurgulamaktadır (Siyez, 2014, s.188). Kuramda bireylerin hayatındaki rollerinin birbiriyle ilişkili olduğu ve bu rollere ilişkin önem derecesinin değişebileceği vurgulanmaktadır (Ünsal, 2014, s.310). Bu kapsamda altı temel rol tanımlanmaktadır: eş, çalışan, vatandaş, boş zaman, öğrenci ve çocuk. Bireyin çocukluktan yetişkinliğe geçiş sürecinde bu rollerden bazıları öne çıkmakta ve yetişkinlik döneminde rol seçenekleri artmaktadır (Büyükgöze Kavas, 2017, s.241).

Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu için bu süreçteki yaşam rolleri, iş ve uğraşlar sürekli değişim göstermekte ve tekrar tekrar ele alınması gerekmektedir (Ünsal, 2014, s.310).

#### **2.4.1.1.3. Benlik kavramı**

Benlik kavramı, bireyin kendi algısı bakımından, kişisel yetenek, özellik, değer,

ideal ve amaçlarının dinamik bir örüntüsüdür (Yeşilyaprak, 2014, s.184). Benlik kavramına ilişkin, kalıtsal olarak getirilen özellikler bireyin çevresel faktörleri ile etkileşimde bulunarak yetişkinlik gelişim dönemleri sürecinde mesleki olarak tanımlanabilir düzeye gelmektedir (Ünsal, 2014, s.314).

Bireyin benlik yapısının gelişimi doğrudan kariyer gelişimine yansımaktadır. Bireyin kendisine ilişkin geliştirdiği bakış açısı mesleki bilgiler ile ilişkilendirilerek benlik kavramı hayata geçirilir (Siyez, 2014, s.184).

Super, yaşamının son yıllarına doğru benlik kavramı yerine benlik kavramına ilişkin rollere odaklanarak, bu rollerin olumlu ve olumsuz benlik kavram takımları olduğunu belirtmektedir (Freeman, 1993, s.258).

#### **2.4.2. Kariyer gelişim ihtiyaçları**

Kariyer gelişiminin farklı evrelerden oluşan ve yaşam boyu devam eden bir süreç olması bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını farklılaştırmaktadır (Korkut Owen, 2018, s.29).

Yaşam boyu öğrenmenin temel amaçlarından biri kişisel refahı arttıran ve toplumsal refaha katkıda bulunan bir kariyeri seçmek ve ona hazırlanmaktır (Wood&Kaszubowski, 2008, s,432). Kariyer gelişiminin akademik ve kişisel, sosyal gelişim tarafından desteklendiği söylenebilir. Çalışmanın bu kısmında araştırma grubunun gelişim düzeyleri dikkate alınarak yükseköğretim dönemindeki (beliren yetişkinlik, genç yetişkinlik) ve yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarına odaklanılarak ilgili araştırmalara yer verilecektir.

##### **2.4.2.1. Yükseköğretimde kariyer gelişim ihtiyaçları**

Super'in keşfetme yaşam dönemine denk gelen bu aşamada birey hem kimliğini oluşturmakta hem de ilgi, yetenek ve değerlerine uygun mesleklere giriş yapmaktadır (Büyükgoze Kavas, 2017, s.248). Yetişkinliğe ilişkin rollerin (evlilik, çocuk sahibi olma, eğitimini tamamlama, başka bir evde yaşama gibi), sürekli gelişim ve değişim gerektiren yüzyıl koşulları dikkate alındığında, daha ileri yaşlara doğru ilerlemesi,18-29 yaş

dönemindeki bireylerin gelişim süreçlerini ve rollerini etkilemektedir (Atak ve Çok, 2010, s.39; Arnett, 2014, s.26). Bu kapsamda yükseköğretim öğrencilerinin içinde bulunduğu gelişimsel dönem, özellikle endüstrileşmiş toplumlarda, ergenlik ya da yetişkinlik döneminin görevlerini tam karşılamadığı için farklı bir tanımlamayla, 'beliren yetişkinlik' dönemi olarak adlandırılmaktadır (Arnett, 2000, s.479; Arnett, 2007, s.72).

Beliren yetişkinlik döneminde olan bireyler kariyer gelişim sürecinde, kimliklerini, ilgi, yetenek ve değerlerini sergileme olanağı sağlayan meslekleri tercih etme eğilimi taşımakta ve kararsızlıkları nedeniyle kısa süreli birden fazla mesleki deneyim yaşamaktadırlar (Messersmith vd, 2008, s.223; Büyükgöze Kavas, 2017, s.252).

Geçmişte getirilen özellikler, kariyer gelişim ihtiyaçları ve gelişim düzeyleri bakımından 21.yüzyıl yükseköğretim öğrencileri farklılık düzeyi yüksek bir grubu oluşturmaktadır. Bu nedenle bu grubun kariyer sorunları ve kariyer ihtiyaçları da farklılık göstermektedir. Bu kapsamda yükseköğretim öğrencilerine sunulacak kariyer müdahale ve hizmetlerinin, geçmişte sunulan işe yerleştirme hizmetinde farklı, bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde gelişimsel, kapsamlı ve sistematik olması gerekmektedir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.412).

#### ***2.4.2.2. Yetişkinlerde kariyer gelişim ihtiyaçları ve yeterlilikleri***

Yetişkinlerde kariyer gelişimi daha fazla rol, sorumluluk nedeniyle karmaşık bir hale gelmektedir. Özellikle kariyer olanaklarının da hızla değişen çağa uyum sağlaması bakımından bu dönemdeki bireyler öğrenciliğe, çalışan, vatandaşlık, ev ve aileyle birlikte boş zaman rollerine bağlılık göstererek, katılım sağlamaktadırlar. Bu dönemde ayrıca birey kariyerinde nasıl ilerleneceğine ilişkin deneyimler yaşayarak, kendini güncellemektedir. Super in geri çekilme dönemini de kapsamı bakımından bireyler bu aşamada kendi yaşam rollerine ilişkin farklı bir bakış açısı geliştirerek herhangi bir sebeple kariyerlerini değiştirmek durumuyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Büyükgöze Kavas, 2017, s.268).

Ulusal Mesleki Bilgi Koordinasyon Komitesi (National Occupation Information Coordinating Committie) tarafından belirlenen Ulusal Kariyer Gelişimi Yönergeler Çerçevesi (National Career Development Guidelines Framework) ortaöğretim

mezuniyeti sonrasında bireylerin kariyerlerini yönetebilmek için gerekli yeterlilikleri belirlemede kullanılmaktadır. Bu kapsamda yetişkinlik dönemi yeterlilikleri:

-Kendini tanıma,

-Eğitim ve mesleklerin keşfedilmesi,

-Kariyer planlama şeklinde gruplandırılmaktadır (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.417).

#### **2.4.2.2.1. Kendini tanıma**

Yetişkin bireylerin kendini tanıma alanında olumlu benlik kavramını koruma becerileri, etkin davranışları devam ettirme becerileri ve gelişimsel değişim ve geçişleri anlama yeterliliklerine ihtiyaçları vardır. Bu kapsamda ilgi, yetenek ve değerlerine ilişkin gerçekçi bir anlayışla, olumlu benlik kavramı geliştirerek, yaşamdaki diğer rollerini de kapsayacak şekilde bütüncül bir benlik algısı, eğitim ve kariyerlerini keşfetme ve yönetme konusunda önemlidir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.418).

#### **2.4.2.2.2. Eğitim ve meslek keşfi**

Bu alanın yeterlilikleri, bir alana yönelik eğitime girme ve katılma becerileri, çalışma ve yaşam boyu öğrenmeye katılma becerilerini, meslekleri keşfedebileceği bilgi kaynakları ve alınan bilgiyi değerlendirerek yorum yapma becerilerini içermektedir. Bununla birlikte bireyin iş aramaya hazırlanma, iş bulma, tutunma ve iş değiştirmeye yönelik becerileri, toplumdaki ihtiyaçların, işlevlerin işin doğasına ve yapısına etkisini anlama becerileri de yeterlilikler kapsamında yer almaktadır. Bu kapsamda yetişkin bireyler meslek ve eğitimleri keşfederken doğru bilgiye erişim ve bilginin etkili kullanımını öğrenerek kariyer amaçlarını belirlemekte ve kariyer engellerine ilişkin mücadele etme stratejileri geliştirmektedirler (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.419).

#### **2.4.2.2.3. Kariyer Planlama**

Yetişkinler için kariyer planlama yeterlilikleri, karar verme becerilerini, işin bireysel yaşam ve aile yaşantısına etkisini anlamayı, cinsiyet rollerindeki sürekli değişimi anlamayı, kariyer geçişi yapmak için gerekli becerilere sahip olmayı kapsamaktadır. Bu bireylerin eğitim ve iş alanında karar verebilmeleri, kendi özelliklerini anlamalarını, yaşam rolleri arasında denge kurmalarını ve bir durumdan diğerine geçişi yönetmeyi gerektirmektedir (Niles&Harris-Bowlsbey, 2013, s.420).

#### **2.4.3. Kariyer Gelişim İhtiyaçları ile İlgili Araştırmalar**

Yükseköğretim eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik bir çalışmada (Yerin Güneri vd, 2016, s.189), öğrencilerin iş dünyası hakkında bilgi edinme, üniversite yaşamından iş yaşamına geçiş, kariyer planı oluşturma ve stresle başa çıkma konularında ihtiyaçları olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrencilerin en yüksek ihtiyaçlarının kendini tanıma boyutunda olduğu belirtilmektedir.

Yükseköğretim öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının incelendiği başka bir çalışmada (Korkut Owen, 2018, s.37), kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyete, fakülte ve sınıf düzeyine göre değişmediği, staj deneyimi yaşayanların iş ve eğitim olanaklarını keşfetme kariyer gelişimi ihtiyaç düzeylerinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mezuniyet sonrası iş bulma umudu yüksek olan bireylerin hem iş-eğitim olanaklarını keşfetme hem de kariyer planlama gelişim ihtiyaçlarının daha az olduğu belirtilmektedir.

Mckenzie, Coldweill ve Neilson-Palmer üniversite bilişim teknoloji öğrencileri ile yaptıkları bir çalışmada (2018, s.462) öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde kendilerine rehberlik eden kariyer kaynakları olarak çevrimiçi kaynaklar ve kariyer geliştirme aktivitelerinden faydalandıklarını ortaya koymaktadır.

Chinyamurindi (2016, s.397) tarafından yapılan nitel bir çalışmada uzaktan öğrenen bireylerin kariyer tercihlerini ve gelişimlerini etkileyen en önemli temalar (a) önemli kişilerin etkisi, (b) akademik performans, (c) kişisel koşullar, (d) çevresel güçler ve (e) kariyer müdahaleleri şeklinde sıralanmıştır.

Alanyazın incelendiğinde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer fırsatları ve kariyer gelişimlerine destek olarak açık ve uzaktan öğrenme sistemlerini tercih ettikleri

görülmektedir. Bununla birlikte bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik ihtiyaçlarının ve kariyer destek hizmetlerine yönelik beklenti çalışmalarının sınırlı sayıda olduğu söylenebilir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde eğitim gören öğrencilerin kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentileri ve kariyer gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmiş zaman ya da günümüzdeki bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi, açıklamayı amaçlayan araştırmalar için uygundur (Karasar,2009, s.77).

#### 3.2.Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini 2018-2019 Akademik yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemine kayıtlı olan açık ve uzaktan öğrenen öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma grubundan uygun (kolayda) örneklem yöntemi ile veri toplanmıştır.

Çalışmaya katılan açık ve uzaktan öğrenenlerin 207'si kadın, 355'i erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18-61 yaş aralığındadır.

#### 3.3. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen Açık ve Uzaktan öğrenenlerin Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketi, Güneri ve Owen (2016) tarafından geliştirilen *Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi* (KGİA) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

*Kişisel Bilgi Formu:* Katılımcıların yaş, cinsiyet, sosyoekonomik düzey, açıköğretim sistemini tercih ederken kullanılan kariyer kaynakları ve kayıt türüne ilişkin bilgilerini edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş formdur. Yaş gruplarının belirlenmesinde Donald Super'in kariyer gelişim kuramı ,gelir düzeyinde açlık sınırı dikkate alınmıştır.

*Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi*: Güneri ve Owen (2016) tarafından geliştirilen *Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi* (KGİA) bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını değerlendiren 35 maddeden oluşan bir öz bildirim ölçeğidir. KGİA üç alt boyuttan (kendini tanıma, kariyerini planlama, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme) oluşmaktadır. Katılımcılardan bu maddeleri 5’li derecelendirme ölçeğinde (1: “Büyük oranda katılmıyorum”, 2: “Katılmıyorum”, 3: “Emin değilim”, 4: “Katılıyorum” ve 5: “Büyük oranda katılıyorum”) cevaplandırmaları istenmektedir. Hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayısı değeri Kariyer Gelişimi İhtiyaçları Anketi maddelerinin tümü için .94; ölçeğin üç alt boyutu (*Kariyer Planlama*, *Kendini Tanıma*, *İş ve Eğitim Olanaklarını Keşfetme*) için sırasıyla; .86, .88, .90 olmuştur.

*Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketi*: Araştırmacı tarafından geliştirilen, açık ve uzaktan öğrenme sistemindeki kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentileri inceleyen 13 sorudan oluşan bir ankettir. Anket sorularının hazırlanması sırasında alan yazın taraması yapılarak 16 madde oluşturulmuştur. İlgili 4 alan uzmanı tarafından değerlendirilen maddelerden, pilot bir uygulama sonrasında 3 madde çıkarılarak anket sorularına son hali verilmiştir.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Verilerin toplanması sürecinde ilgili ölçme araçları Google drive formlar hizmeti kullanılarak elektronik ortama aktarılmıştır. Formun başına araştırma hakkında bilgi içeren ve katılımcıların araştırmaya katılımına ilişkin gönüllülüklerini değerlendiren onam formu eklenmiştir ve onam formunu onaylayan kişiler anket sorularına yönlendirilmiştir.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Çevrimiçi olarak Anadolu Üniversitesi Açıköğretim E-Kampüs Sistemine yüklenen veri toplama araçları 575 kişi tarafından doldurulmuştur. Elde edilen verilerden özensiz ya da eksik olarak doldurulan 13 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır.

Katılımcıların kariyer destek sisteminden beklentilerini belirlemek ve kariyer gelişimi konusunda en çok yardıma gereksinim duydukları alanları belirlemek amacıyla

betimsel istatistikler kullanılmıştır. Cinsiyet, yaş, sosyoekonomik durum, kayıt türünün bireylerin kariyer gelişimi ihtiyaçları anketinden aldıkları puanların bu özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek amacı ile parametrik istatistik tekniklerinden olan t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

#### **4. BULGULAR VE YORUM**

Bu bölümde kişisel bilgi formu, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi (KGİA) ve Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketi ile elde edilen verilere ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

##### **4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular**

Kişisel bilgi formu ile toplanan verilerin analizine göre araştırmaya 562 açık ve uzaktan öğrenen birey katılmıştır. Katılımcıların %36.8'i kadın, %63.2'si erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların üniversite kayıt türlerine bakıldığında, %17.6'sı dikey ve yatay geçiş, %24.7'si ilk üniversite, %57.7'si ikinci üniversiteye kayıtlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleklerine bakıldığında %29.2'si kamu sektöründe, %35.2'si özel sektörde çalıştığı görülmektedir. En düşük katılımı mesleğin serbest meslek (%4.1) türünde olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 61 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 31,59'dur.

Araştırmaya katılan açık ve uzaktan öğrenen bireylerin demografik verileri ile ilgili bilgiler Tablo 4.1'de verilmiştir.

**Tablo 4. 1.** *Katılımcıların demografik bilgileri*

Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	207	36.8
	Erkek	355	63.2
Yaş	17-24	114	20.3
	25-44	391	69.6
	45 ve üzeri	57	10.1
Gelir Düzeyi	0-1500 TL	185	32.9
	1501-3000 TL	175	31.1
	3001 TL ve üzeri	202	35.9
Kayıt Türü	İlk Üniversite	139	24.7
	İkinci Üniversite	324	57.7
	Dikey/Yatay	99	17.6
	Geçiş		
Meslek	Kamu	164	29.2
	Çalışmıyor	89	15.8
	Öğrenci	88	15.7
	Serbest Mesl.	23	4.1
	Özel Sekt.-Diğ	198	35.2
	Toplam		562

Tablo 4.1'e göre araştırmaya katılan erkek bireylerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin yaşları 18-61 yaş arasında değişmekte olup, yaş ortalamaları 31.59'dur. Yaş olarak en yüksek katılımın 25-44 yaş arası olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 65 yaş ve üzeri katılımcı olmadığı için 45-65 yaş arası yerine 45 yaş ve üzeri şeklinde gruplandırma yapılmıştır. Gelir düzeyi bakımında grup sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi grupları asgari ücret dikkate alınarak oluşturulmuştur. Kayıt türleri bakımından en yüksek katılımın ikinci üniversiteye kayıtlı bireylerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların mesleklerine bakıldığında özel sektörde çalışan bireylerin araştırmaya katılımının yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların kariyer konusunda yardım aldıkları kaynaklara göre dağılımı Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 4. 2.** Katılımcıların kariyer yardım kaynakları

Yardım Kaynağı	N	%
Öğretmen/Akademisyen	135	14
O meslekte çalışanlar	275	30
Alan Uzmanlar(Kariyer Dan./Rehber Öğrt.)	109	12
Aile/Akraba/Arkadaş	254	27
Diğer(internetkaynakları/kendi deneyimleri)	75	8
İŞKUR	84	9
Toplam	932	100

\* Bir katılımcı birden fazla seçeneği işaretleyebilmektedir.

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan bireylerin kariyer planlama sürecinde en yüksek oranda yardım aldığı kariyer kaynağının %30 ile o meslekte çalışan kişiler olduğu görülmektedir. Diğer yüksek oranda başvuru alan kariyer planlama süreci yardım kaynağının %27 ile aile/akraba/arkadaş olduğu anlaşılmaktadır. En düşük oranda başvuru alan kariyer yardım kaynağının ise %8 ile internet araştırmaları ve kişisel deneyimlere dayalı diğer kaynaklar olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer düşük oranda başvuru alan yardım kaynağının % 9 ile İŞKUR olduğu görülmektedir.

#### 4.2. Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentilere Yönelik Bulgular

Katılımcılara uygulanan Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketine verilen yanıtlar ile elde edilen, açık ve uzaktan öğrenme sistemindeki kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklenti bulguları Tablo 4.3’te gösterilmektedir.

**Tablo 4. 3.** Açıköğretim sisteminde kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentiler

Madde		Kadın	Erkek	Toplam
Kariyer planlama sürecimle ilgili, uzmanlardan kariyer danışmanlığı hizmeti almak isterim.	Evet	167	262	429
	%	80.70	73.80	76.30
	Hayır	17	49	66
	%	8.20	13.80	11.70

	Fikrim	N	23	44	67
	Yok	%	11.10	12.40	11.90
Kariyer destek sisteminin bölümümle ilgili iş dünyasıyla bağlantı kurmamı sağlamasını beklerim.	Evet	N	171	287	458
		%	82.60	80.80	81.50
	Hayır	N	17	34	51
		%	8.20	9.60	9.10
	Fikrim	N	19	34	53
	Yok	%	9.20	9.60	9.40
Kariyer destek sisteminin okumakta olduğum bölümle ilgili staj imkanı sağlamasını beklerim.	Evet	N	159	238	397
		%	76.80	67.00	70.60
	Hayır	N	28	70	98
		%	13.50	19.70	17.40
	Fikrim	N	20	47	67
	Yok	%	9.70	13.20	11.90
İş dünyasıyla ilgili görsel/işitsel bilgi sunulmasını beklerim.	Evet	N	168	282	450
		%	81.20	79.40	80.10
	Hayır	N	18	41	59
		%	8.70	11.50	10.50
	Fikrim	N	21	32	53
	Yok	%	10.10	9.00	9.40
Bölümümle ilgili akademik kariyere devam etmek konusunda danışmanlık hizmeti almak isterim.	Evet	N	170	269	439
		%	82.10	75.80	78.10
	Hayır	N	21	47	68
		%	10.10	13.20	12.10
	Fikrim	N	16	39	55
	Yok	%	7.70	11.00	9.80
İlgi ve yeteneklerimi tanımaya yönelik testlerin olmasını beklerim.	Evet	N	172	288	460
		%	83.10	81.10	81.90
	Hayır	N	15	31	46
		%	7.20	8.70	8.20
	Fikrim	N	20	36	56
	Yok	%	9.70	10.10	10.00
Kariyer planlama süreci hakkında çevrimiçi grup rehberliği çalışmalarına katılmak isterim.	Evet	N	138	215	353
		%	66.70	60.60	62.80
	Hayır	N	31	76	107
		%	15.00	21.40	19.00
	Fikrim	N	38	64	102
	Yok	%	18.40	18.00	18.10

İlerlemeyi düşündüğüm alanla ilgili uzman meslek elemanlarının, online mesleki söyleşi ve etkinliklerine katılmak isterim.	Evet	N	158	260	418
		%	76.30	73.20	74.40
	Hayır	N	27	50	77
		%	13.00	14.10	13.70
Fikrim Yok	N	22	45	67	
	%	10.60	12.70	11.90	
Benimle benzer kariyer süreçleri yaşamış açıköğretim sistemi mezunlarının önerilerini dinlemek isterim.	Evet	N	158	258	416
		%	76.30	72.70	74.00
	Hayır	N	22	50	72
		%	10.60	14.10	12.80
Fikrim Yok	N	27	47	74	
	%	13.00	13.20	13.20	
Açıköğretim sistemine kayıt sırasında(program öncesi) uzman kişilerden ilgi ve yeteneklerime uygun bölümlere yönlendirilmeyi beklerim.	Evet	N	162	256	418
		%	78.30	72.10	74.40
	Hayır	N	19	56	75
		%	9.20	15.80	13.30
Fikrim Yok	N	26	43	69	
	%	12.60	12.10	12.30	
Kariyerimle ilgili çevrimiçi sertifika ve kurs programlarından haberdar olmak isterim.	Evet	N	180	292	472
		%	87.00	82.30	84.00
	Hayır	N	15	32	47
		%	7.20	9.00	8.40
Fikrim Yok	N	12	31	43	
	%	5.80	8.70	7.70	
Kariyer destek hizmetlerine bir mobil uygulama aracılığıyla ulaşabilmek isterim.	Evet	N	165	276	441
		%	79.70	77.70	78.50
	Hayır	N	21	37	58
		%	10.10	10.40	10.30
Fikrim Yok	N	21	42	63	
	%	10.10	11.80	11.20	
Özgeçmiş hazırlama, etkili mülakat teknikleri gibi iş arama becerilerimi geliştirmeye yönelik yardım almak isterim.	Evet	N	173	260	433
		%	83.60	73.20	77.00
	Hayır	N	18	53	71
		%	8.70	14.90	12.60
Fikrim Yok	N	16	42	58	
	%	7.70	11.80	10.30	

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere açık ve uzaktan öğrenen bireylerin açıköğretim kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentileri konusunda, tüm beklenti maddelerinde olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin, kariyer destek hizmetlerine ilişkin en yüksek beklenti düzeylerinin % 84 ile ‘*Kariyerimle ilgili çevrimiçi sertifika ve kurs programlarından haberdar olmak isterim*’ maddesine yönelik olduğu görülmektedir. Bu maddeyi % 81.9 ile ‘*İlgi ve yeteneklerimi tanımaya yönelik testlerin olmasını beklerim*’ maddesine verilen yanıtlar takip etmektedir. Diğer yüksek beklenti bildirilen maddelerin ise % 81.5 ile iş dünyasıyla bağlantı kurulmasına yardımcı olacak hizmetler, % 80.1 ile iş dünyası hakkında görsel/işitsel bilgi, %78.5 ile kariyer hizmetlerine mobil uygulama aracılığıyla ulaşma beklentisi, %78.1 ile bölümle ilgili akademik kariyere devam etme konusunda danışmanlık hizmeti beklentisi,% 77 ile özgeçmiş ve mülakat teknikleri gibi iş arama becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet beklentisi, %76.3 ile uzman kişilerden kariyer planlama danışmanlık hizmeti beklentisi ve %74.4 ilerlemeyi düşündüğü alanda meslek elemanlarıyla yapılacak söyleşi ve etkinliklere yönelik beklentiler şeklinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların en düşük beklenti belirttiği maddenin, % 62.8 ile kariyer planlama süreci hakkında çevrimiçi grup rehberliği çalışmalarına ilişkin beklenti maddesi olduğu görülmektedir. Bu maddeyi % 70.6 ile bölümle ilgili staj imkanı sağlanması beklenti maddesi takip etmektedir.

### 4.3. Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketinden Alınan Puanlara İlişkin Bulgular

Kariyer gelişim ihtiyaçları anketine verilen yanıtlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4.4’de verilmiştir.

**Tablo 4.4.** Katılımcıların kariyer gelişim ihtiyaçları

Alt Boyut	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	SS	Varyans	Basıklık	Çarpıklık
KARİYERİNİ PLANLAMA	13	70	46.38	15.28	233.60	-0.60	-0.35
KENDİNİ TANIMA	11	60	43.89	14.08	198.25	-1.14	0.30
İŞ VE EĞİTİM OLANAK KESFİ	1	45	29.87	10.21	104.30	-0.63	-0.39
TOPLAM	34	175	120.14	38.04	1447.22	-0.84	-0.02

PLANORT	1	5	3.31	1.09	1.19	-0.60	-0.35
TANORT	1	5	3.66	1.17	1.38	-1.14	0.30
KESIFORT	1	5	3.32	1.13	1.27	-0.61	-0.45

Tablo 4.4'te görüldüğü üzere kariyerini planlama alt boyutu puanları 13 ile 70 puan arasında değişmektedir. Kariyerini planlama alt boyutu puan ortalaması 46.38'dir. Kendini tanıma alt boyutuna ilişkin puan ortalaması 43.89'dur. İş ve eğitim olanaklarının keşfetme boyutu puan ortalaması 29.87'dir. Kariyer gelişim ihtiyaçları toplam puan ortalamasının 120.14 olduğu görülmektedir.

Ortalamaların karşılaştırılabilmesi ve bir yoruma ulaşılabilmesi için alt boyut toplamı/madde sayısı işlemi gerçekleştirilerek alt boyutların ağırlıklı ortalamaları hesaplanmıştır. Buradan hareketle kariyerini planlama alt boyutunun ağırlıklı ortalaması 3.31, kendini tanıma alt boyutunun ağırlıklı ortalaması 3.66, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutunun ağırlıklı ortalamasının ise 3.32 olduğu görülmektedir. Bu kapsamda ortalamaların birbirine oldukça yakın olduğu ancak katılımcıların en çok kariyerini planlama alt boyutunda kariyer gelişim ihtiyacı bildirdiği ifade edilebilir.

Açıköğretim sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylere uygulanan Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketine verilen yanıtlar ile elde edilen verilerin, cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t testi ile değerlendirilmiştir. Buna göre, analiz sonuçları Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

**Tablo 4. 5.** *Kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyete göre dağılımı*

Alt Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	<i>t</i>	SD	<i>p</i>	F
KARİYERİNİ PLANLAMA	Kadın	207	45.59	15.507	-.93	560	.351	.085
	Erkek	355	46.84	15.156				
KENDİNİ TANIMA	Kadın	207	44.00	14.485	.14	560	.890	.024
	Erkek	355	43.83	13.859				
İŞ VE EĞİTİM OLANAKLARINI KESFETME	Kadın	207	29.11	10.302	-1.35	560	.176	.034
	Erkek	355	30.32	10.156				
TOPLAM	Kadın	207	118.70	38.575	-.69	560	.492	.025
	Erkek	355	120.98	37.757				

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketinin kariyer planlama alt boyutunda erkek katılımcıların ortalaması 46.84, kadın katılımcıların ortalaması ise 45.59 olarak belirlenmiştir. Ortalamalar arasında fark olmakla birlikte bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Ölçme aracının kendini tanıma alt boyutunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı söz konusu olduğunda, kadınların ortalaması 44.00 iken erkek katılımcıların ortalaması 43.83'tir. Aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. İş ve eğitim olanaklarının keşfi alt boyutu puanları dikkate alındığında, kadınların ortalamaları 29.11 iken erkeklerin ortalaması 30.32'dir. Cinsiyetler arasında iş ve eğitim olanaklarının keşfi alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Ölçeğin toplam puanı dikkate alınarak gerçekleştirilen analizde kadınların Kariyer Gelişim İhtiyaçları ölçeği toplam puan ortalamaları 118.70, erkek katılımcıların ortalamaları 120.98'dir. Erkeklerin Kariyer Gelişim İhtiyaçları ölçeğinden aldıkları puan ortalaması kadınlara göre daha yüksek olmasına rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Diğer bir ifade ile Kariyer Gelişim İhtiyaçları ölçeğinin hem toplam puan ortalamaları, hem de kariyerini planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden almış oldukları puanların yaş dönemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla sürekli değişken olan yaş değişkeni 'Yaşam

boyu-Yaşam Alanı Kuramı' gelişim evreleri dikkate alınarak 17-24, 25-44, 45 ve sonrası şeklinde üç farklı gruba ayrılmıştır. Bu gruplar arası farklılaşmayı değerlendiren ANOVA sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

**Tablo 4. 6.** *Kariyer gelişim ihtiyaçlarının yaş gruplarına göre dağılımı*

Alt Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	SS	F	p
KARİYERİNİ PLANLAMA	17-24 Yaş	114	46.36	15.90	0.28	0.76
	25-44 Yaş	391	46.18	15.30		
	45 yaş üzeri	57	47.81	14.08		
KENDİNİ TANIMA	17-24 Yaş	114	45.22	14.09	1.78	0.17
	25-44 Yaş	391	43.17	14.30		
	45 yaş üzeri	57	46.18	12.16		
İŞ VE MESLEK OLANAKLARINI KEŞFETME	17-24 Yaş	114	29.82	10.49	0.13	0.88
	25-44 Yaş	391	29.79	10.22		
	45 yaş üzeri	57	30.53	9.82		
TOPLAM	17-24 Yaş	114	121.39	38.86	0.57	0.56
	25-44 Yaş	391	119.14	38.39		
	45 yaş üzeri	57	124.51	34.02		

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere, yaş gruplarına göre kariyer gelişim ihtiyaçları anketinin kariyerini planlama alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.6'da yaş gruplarına göre kendini tanıma alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.6'da görüldüğü üzere, yaş gruplarına göre iş ve meslek olanaklarını keşfetme alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4.6'ya göre yaş gruplarının kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden alınan toplam puan ortalamaları farklı olmasına rağmen bu fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Diğer bir ifade ile açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları yaş düzeylerine göre farklılık göstermemektedir.

Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarının katılımcıların kayıt türüne göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.7 'de gösterilmiştir.

**Tablo 4.7.** *Kariyer gelişim ihtiyaçlarının kayıt türüne göre dağılımı*

Alt Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark	$\eta^2$
KARİYERİNİ PLANLAMA	İlk Üniversite	139	44.57	15.89	1.96	0.14	-	
	İkinci Üniversite	324	47.45	14.66				
	Dikey/Yatay Geçiş	99	45.44	16.26				
KENDİNİ TANIMA	İlk Üniversite	139	43.24	14.12	0.57	0.57	-	
	İkinci Üniversite	324	44.43	13.68				
	Dikey/Yatay Geçiş	99	43.03	15.32				
İŞ VE EĞİTİM OLANAKLARINI KESFETME	İlk Üniversite	139	28.14	10.44	2.94	0.04	(İlk Üni.- İkinci Üni.)	0.01
	İkinci Üniversite	324	30.65	9.82				
	Dikey/Yatay Geçiş	99	29.76	10.95				
TOPLAM	İlk Üniversite	139	115.95	38.21	1.61	0.20	-	
	İkinci Üniversite	324	122.52	36.86				
	Dikey/Yatay Geçiş	99	118.23	41.26				

Tablo 4.7'de görüldüğü üzere katılımcıların Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi toplam puanları, tanıma ve planlama alt boyutu puanları kayıt türüne göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Kayıt türüne göre gruplar arası farklılaşma sadece iş ve eğitim olanaklarının keşfetme alt boyutu için söz konusudur [F(2-559)= 2.94; p<.05]. Farklılaşmaya yönelik etakare değeri 0.01 olarak bulunmuştur. Bu kapsamda farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post hoc testlerinden

Tukey testi uygulanmıştır. Buna göre açıköğretim sistemine ilk üniversite türünde kayıtlı olanların iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutu puan ortalaması 28.14, ikinci üniversite türünde kayıtlı olanların puan ortalaması 30.65 olarak belirlenmiştir. Ölçme aracının yapısı gereği düşük puan bu alana daha çok ihtiyaç duyulduğu, yüksek puan bu alanda kendisini daha yeterli bulduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile ilk defa üniversiteye kayıtlı olanlar ikinci üniversitesini okuyanlara göre iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutunda daha çok kariyer gelişim ihtiyacı duymaktadır.

Katılımcıların mesleklerine göre, kariyer gelişim ihtiyaçları anketi kariyerini planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutları ve ölçme aracının tamamından aldıkları toplam puanların farklılaşıp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.8’de gösterilmektedir.

**Tablo 4.8.** *Kariyer gelişim ihtiyaçlarının mesleklere göre dağılımı*

Alt Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	SS	F	p
KARİYERİNİ PLANLAMA	Kamu	164	47.99	15.00	1.58	0.18
	Çalışmıyor	89	44.97	14.17		
	Öğrenci	88	47.98	17.02		
	Serbest M. Özel Sektör	23 198	41.74 45.52	16.34 14.98		
KENDİNİ TANIMA	Kamu	164	44.23	13.71	0.93	0.45
	Çalışmıyor	89	43.71	13.05		
	Öğrenci	88	44.93	15.73		
	Serbest M. Özel Sektör	23 198	38.70 43.83	14.22 14.05		
İŞ VE MESLEK OLANAKLARINI KEŞFETME	Kamu	164	30.46	10.27	0.62	0.65
	Çalışmıyor	89	28.92	9.81		
	Öğrenci	88	30.80	10.60		
	Serbest M. Özel Sektör	23 198	28.96 29.50	10.87 10.15		
TOPLAM	Kamu	164	122.68	37.47	0.99	0.41
	Çalışmıyor	89	117.60	35.34		
	Öğrenci	88	123.70	42.38		
	Serbest M. Özel Sektör	23 198	109.39 118.84	40.61 37.36		

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere kariyerini planlama alt boyutunda en yüksek puan ortalaması kamu sektöründe çalışan bireylerde ( $\bar{x} = 47.99$ ), en düşük puan ortalaması ise serbest meslek grubundadır ( $\bar{x} = 41.74$ ). Puan ortalamaları arasında fark olmakla birlikte bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > .05$ ).

Tablo 4.8’e göre kendini tanıma alt boyutunda en yüksek puan ortalaması öğrencilerde ( $\bar{x} = 44.93$ ), en düşük puan ortalaması ise serbest meslek grubundadır ( $\bar{x} = 38.70$ ). Puan ortalamaları arasında fark olmakla birlikte bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > .05$ ).

Tablo 4.8’e göre iş ve meslek olanaklarını keşfetme alt boyutunda en yüksek puan ortalaması öğrencilerde ( $\bar{x} = 30.80$ ), en düşük puan ortalaması çalışmayan gruptadır ( $\bar{x} = 28.92$ ). Her iki grubun puan ortalamaları arasında fark olmakla birlikte bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > .05$ ).

Tablo 4.8’e göre kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden alınan toplam puanlara bakıldığında en yüksek puan ortalaması öğrencilerde ( $\bar{x} = 123.70$ ), en düşük puan ortalaması serbest meslek grubuna aittir ( $\bar{x} = 109.39$ ). Her iki grubun puan ortalamaları arasında fark olmakla birlikte bu farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı değildir ( $p > .05$ ).

Özetle ifade etmek gerekirse katılımcıların kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden kariyer planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutlarında aldıkları puanları ve toplam puanlarının mesleklerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Katılımcıların kariyer gelişim ihtiyaçları anketi ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının gelir düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4.9’da gösterilmektedir.

**Tablo 4.9.** *Kariyer gelişim ihtiyaçlarının gelir düzeyine göre dağılımı*

Alt Boyut	Grup	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark	$\eta^2$
KARİYERİNİ PLANLAMA	0-1500 TL	185	46.14	15.71	10.04	.00	(1501’3000- 3001 TL ve üzeri )	0.03
	1501-3000 TL	175	42.78	15.73				
	3001 TL ve üzeri	202	49.73	13.76				
KENDİNİ TANIMA	0-1500 TL	185	43.84	14.57	3.16	.04	(1501’3000- 3001 TL ve üzeri)	0.01
	1501-3000 TL	175	41.96	14.96				
	3001 TL ve üzeri	202	45.60	12.61				

İŞ VE EĞİTİM OLANAKLARINI KEŞFETME	0-1500 TL	185	29.58	10.41	9.64	.00	(0'1500-	0.03
	1501-3000 TL	175	27.58	10.66			3001 ve	
	3001 TL ve üzeri	202	32.12	9.18			üzeri; 1501'3000- 3001 TL ve üzeri)	
TOPLAM	0-1500 TL	185	119.56	39.10	7.62	.00	(1501'3000-	0.02
	1501-3000 TL	175	112.32	39.51			3001 TL ve	
	3001 TL ve üzeri	202	127.45	34.37			üzeri)	

Tablo 4.9'da görüldüğü üzere kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden alınan toplam puan ve kariyerini planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutlarından alınan puan ortalamaları dikkate alındığında katılımcıların puan ortalamalarının gelir düzeyine göre farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4.9'a göre kariyerini planlama alt boyutunda aylık geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin puan ortalamaları, aylık geliri 3001 Tl ve üzeri olanlardan daha düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır [F(2-559)= 10.04; p<.05]. Farklılaşmaya ilişkin eta-kare 0.03 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade ile geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin kariyerini planlama alanında kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır.

Tablo 4.9'a göre kendini tanıma alt boyutunda aylık geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin puan ortalamaları, aylık geliri 3001 Tl ve üzeri olanlardan daha düşüktür ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır [F(2-559)= 3.16; p<.05]. Farklılaşmaya ilişkin eta-kare değeri 0.01 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin kendini tanıma alanında kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır.

Tablo 4.9'a göre iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutunda aylık geliri 0-1500 TL arasında olan bireylerin puan ortalamaları, aylık geliri 3001 TL ve üzeri olan bireylerin puan ortalamalarından daha düşüktür. Puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır [F(2-559)= 9.64; p<.05]. Farklılaşmaya ilişkin eta-kare değeri 0.03 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade geliri 0-1500 TL arasında olan bireylerin iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alanında kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır. İş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutunda, aylık geliri 1501-3000 TL olan bireylerin puan ortalamaları aylık geliri 3001 TL ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Puan

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır [ $F(2-559)= 9.64; p<.05$ ]. Diğer bir ifade ile geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alanında kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır.

Tablo 4.9'a göre kariyer gelişim ihtiyaçları anketinden alınan toplam puan ortalamaları dikkate alındığında aylık geliri 1501-3000 TL olan bireylerin puan ortalamaları aylık geliri 3001 TL ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Puan ortalamaları arasındaki bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir [ $F(2-559)= 7.62; p<.05$ ]. Farklılaşmaya ilişkin eta-kare değeri 0.02 olarak bulunmuştur. Diğer bir ifade ile geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları daha fazladır.

## 5. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentileri, kariyer kaynakları ve kariyer gelişim ihtiyaçları doğrultusunda elde edilen bulguların mevcut alanyazın ışığında tartışılmasına yer verilmiştir.

### 5.1.Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler

Araştırmada ilk olarak ‘‘Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek sisteminden beklentileri nelerdir?’’ araştırma sorusu ele alınarak, kariyer destek hizmetlerine ilişkin beklentiler incelenmiştir.

Bulgulardan elde edilen sonuçlara göre açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin beklenti maddelerine olumlu görüş bildirdiği anlaşılmaktadır. En yüksek beklenti maddesinin %84 ile ‘*Kariyerimle ilgili çevrimiçi sertifika ve kurs programlarından haberdar olmak isterim*’ maddesine yönelik olduğu görülmektedir. Katılımcıların çevrimiçi sunulmasını beklediği bir diğer beklenti maddesi %74.4 ile ‘*İlerlemeyi düşündüğüm alanla ilgili uzman meslek elemanlarının, online mesleki söyleşi ve etkinliklerine katılmak isterim*’ beklenti maddesidir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenim gören bireylerin kariyerlerini geliştirme ve desteklemeye yönelik yeni girişimlere açık olduğu belirtilebilir. Bu durum Super’in ‘Yaşam Boyu Yaşam Alanı’ kuramı çerçevesinde kariyere yerleşme döneminde bulunan bireylerin kariyerini sağlamlaştırarak, kariyerinde ilerlemeye yönelik gelişim görevlerini yerine getirme durumlarını destekler niteliktedir. Bu dönemde bireyler yeterliliklerini arttırmaya çalışarak, performanslarını gerçekleştirmektedir (Super, 1990, s.216.; Siyez, 2014, s.187). Yapılan araştırmalar kitlesel açık çevrimiçi kurslara katılan ve web tabanlı öğrenen bireylerin iş performansına katkı beklentisi ve öğrenimlerini kolaylaştırıcı etkisi nedeniyle bu platformları seçtiğini göstermekte (Jackson, 2000; Chiu ve Wang, 2008, s.199; Aydemir, Çelik, Kurşun ve Karaman, 2018, s.1931;) ve araştırma bulgusunu desteklemektedir. Bununla birlikte açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinin ortaya çıktığı zamanlarda yüz yüze ya da posta yoluyla verilen destek hizmetleri, internet

teknolojilerinin gelişmesi ile çevrimiçi, eş zamanlı ya da eş zamansız olarak verilmeye başlanmış ve bu şekilde dijital ortamlara taşınmıştır (Rekkedal, 2004, s.81; Nsamba, 2016, s.40; Durak, 2017, s.163). Öğrenen destek hizmetleri kapsamında sunulan çevrimiçi uygulamalar, kariyer hizmetleri, kayıtlar kampüs dışında uzaktan bulunan bireylere yönelik web teknolojileri aracılığıyla sağlanmaktadır (Kcekovics, 2003, s.5). İkinci nesil uzaktan eğitim çağındaki destek hizmetleri modeli daha çok öğrenen birey ve öğreten, öğrenen birey ve öğrenme materyali ile etkileşime odaklanırken, çevrimiçi uzaktan eğitimde destek hizmetleri modeli öğrenme için öncelikli kaynak teşkil eden öğrenen grubuyla etkileşime vurgu yapmaktadır (Rekkedal, 2004, s.87). Bu kapsamda Açıköğretim sisteminde öğrenim gören bireylerin kariyerleriyle ilgili esneklik ve açıklık ilkelerine uygun çevrimiçi kurs ve sertifika programlarından haberdar olma beklentisi yüksektir. Aynı zamanda alanında uzman meslek elemanlarına ulaşma, kendi kariyer sürecini destekleyecek ve geliştirecek online bilgilendirme ve sohbet etkinliklerine katılmaya ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenim görmekte olan bireylerin kariyer destek sisteminden yüksek düzeyde beklenti belirttiği bir diğer madde %81.9 ile '*İlgi ve yeteneklerimi tanımaya yönelik testlerin olmasını beklerim*' maddesidir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin ilgi ve yeteneklerini tanımaya yönelik bir ihtiyacı olduğu söylenebilir. Bireyin ilgi ve yeteneklerini tanıması kariyer gelişimi ve kariyere yönlendirilme sürecinde önemli bir faktör teşkil etmektedir (Kuzgun, 2004, s.53; Pişkin, 2014, s.44). Super'e göre (1990, s.210), bireyin ilgi ve yeteneklerini tanıyarak uygun mesleklere yönelmesi 14-24 yaş aralığını kapsayan keşfetme dönemine denk gelmektedir. Bu konuda alanyazında farklı sonuçların varlığı göze çarpmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenme olanağı sunan kolej ve üniversitelerde yapılan bir çalışmada (NACE, 2010), öğrencilere sunulan popüler kariyer etkinlikleri incelenmiş ve kariyer değerlendirme araçlarının (ilgi, yetenek, değer testleri) tipik bir hizmet olarak sunulduğu belirtilmiştir. Sunulan kariyer etkinlikleri arasında düşük düzeyde başvurulan etkinliklerden birinin de ilgi ve yeteneklere yönelik test hizmetleri olduğu belirtilmektedir. Ulusal Kolejler ve İşverenler Birliği (NACE, 2018) bir başka raporunda kariyer yetenek testleri ve kariyer değerlendirme hizmetlerinin çevrimiçi hizmetler kapsamında kullanımının özellikle üniversite birinci sınıf öğrencilerinde daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Yükseköğretimde kampüs psikolojik danışma ve kariyer servislerinin kullanımına yönelik yapılan çalışmalarda ise (Erkan, Cihangir Çankaya,

Terzi ve Özbay, 2011; Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.13), en düşük seviyede katılım sağlanan kariyer servisi etkinliklerinden birinin yetenek, mesleki ilgi ve kariyer değerlendirme testleri olduğu görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusunun ilgili alanyazını destekler nitelikte olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kampüs içinde öğrenen bireylere göre danışmanlık ve kariyer hizmetlerine erişimi sınırlıdır (Jackson, 2000, s.75). Açık ve uzaktan öğrenenlerle yapılan bir diğer çalışmada (Raphael, 2006, s.9) bireylerin kariyer değerlendirme araçları konusunda algılanan ihtiyaçlarının yüksek olduğu, hizmetlerin kullanılabilirliği bakımından ise yetersiz düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Alanyazındaki farklı sonuçlar dikkate alındığında, araştırma bulgusu açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin ilgi ve yeteneklerini tanıma konusunda danışmanlık ve geribildirim almaya ihtiyaç duyduğu şeklinde yorumlanabilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise % 81.5 ile *'Kariyer destek sisteminin bölümümle ilgili iş dünyasıyla bağlantı kurmamı sağlamasını beklerim.'* maddesidir. Bununla birlikte açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise % 80.1 ile *'İş dünyasıyla ilgili görsel/işitsel bilgi sunulmasını beklerim'* maddesidir. Diğer ilgili madde ise %70 ile *'Kariyer destek sisteminin okumakta olduğum bölümle ilgili staj imkanı sağlamasını beklerim.'* Maddesidir. Açık ve uzaktan eğitim sağlayan yükseköğretim kurumlarının kariyer hizmet etkinliklerinin incelendiği bir çalışmada (Venable, 2010, s.7) iş listeleri (%66.2) sunulan hizmetlerin başında gelmektedir. Yükseköğretimde yapılan araştırmalara göre (Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.13; NACE, 2011), kampüs içi kariyer hizmetleri arasında en çok katılım gösterilen etkinliklerden birinin iş dünyası ile yapılan iş fuarları ve iş ilanları olduğu tespit edilmiştir. Açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde sunulan, iş dünyasına yönelik önemli bağlantı etkinliklerinden biri de staj imkanıdır (Venable, 2010, s.9). Ulusal kolejler ve işverenler derneği (National Association of Colleges and Employers, NACE) (2010) araştırmasına göre çevrimiçi hizmet sunan yükseköğretim kurumlarında en popüler kariyer hizmetlerinden biri staj yardımıdır. Bir başka çalışmada (Bayless, 2001, s.358) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin akademik olmayan en yüksek hizmet ihtiyaçlarından birinin staj becerilerini içerdiği tespit edilmiştir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin iş dünyasını tanımaya, bağlantı kurmaya ve

staj gibi deneyimler yaşayarak mesleki yaşantı geçirmelerini destekleyici hizmetlere ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise %78.5 ile '*Kariyer destek hizmetlerine bir mobil uygulama aracılığıyla ulaşabilmek isterim*' maddesidir. Mobil cihazlar elde taşınma ve kullanıma uygun cihazlar olmakla birlikte, öğrenim amaçlı kullanılabilen bir tür uzaktan eğitim aracı olarak da ele alınmaktadır (Haag, 2011, s.3; Ergüney, 2017, s.1012). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenenlere yönelik sağlanacak destek hizmetlerinin erişilebilirlik, kullanım açısından kolaylık sağlaması ve modern teknoloji araçları kullanılarak etkililiğinin artırılması gerekmektedir (Saelens, 2004, s.24; Chatpakkarattana ve Khlaisang, 2012, s.50). Yapılan bir araştırmaya göre (Tuquero, 2011, s.174), çevrimiçi yetişkin öğrenme programlarına yönelik yapılan destek hizmetleri ihtiyaçları derlendiğinde, otomatik sağlanan servis hizmetlerine ek olarak öğrenenlerin kolayca ulaşabilecekleri ek olarak destek hizmetleri bekledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum sunulan destek hizmetlerinin ihtiyaca göre olmasının yanı sıra erişilebilir teknolojiler aracılığıyla da sunulmasına yönelik bir beklenti olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise %78.1 ile '*Bölümümle ilgili akademik kariyere devam etmek konusunda danışmanlık hizmeti almak isterim*' maddesidir. Açıköğretim sistemi mezun izleme raporuna göre (2018, s.30) uzaktan eğitim ile yüksek lisans yaparak kariyerine devam etme konusunda istekli olan bireylerin %82.8 oranında olduğu görülmektedir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyerlerine devam etmeye istekli oldukları ve bu sürece yönelik danışmanlık ve yönlendirme hizmeti bekledikleri söylenebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise % 77 ile '*Özgeçmiş hazırlama, etkili mülakat teknikleri gibi iş arama becerilerimi geliştirmeye yönelik yardım almak isterim*' maddesidir. Bu kapsamda çevrimiçi öğrenen bireylerin öğrenme ihtiyaçlarına yönelik yapılan bir araştırma özgeçmiş hazırlama ve iş görüşmelerine yönelik stratejiler geliştirme konusunda sağlanan hizmetlere yönelik beklenti oranlarında kadın ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğunu ancak toplam ortalamalara göre düşük

beklenti bulunduğunu, bununla birlikte bu hizmetlerin yetersiz olduğunu rapor etmiştir (Choy, McNickle ve Clayton, 2002, s.32). Yapılan bir başka çalışmada (Bayless, 2001, s.358) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin akademik olmayan ihtiyaçlarından en yüksek ihtiyaç düzeyinin, iş bulma becerilerini içerdiği tespit edilmiştir. Çevrimiçi kariyer hizmeti ve öğrenme olanağı sunan yükseköğretim kurumlarında yapılan bir diğer çalışmada (NACE, 2010; NACE, 2018) en sık kullanılan çevrimiçi kariyer hizmetlerinin başında özgeçmiş hazırlama yardımının geldiği ve sunulan bu yardımın katılımcılar tarafından etkili bir yardım olarak algılandığı belirtilmektedir. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin iş bulma becerilerine ilişkin kariyer destek hizmeti ihtiyaç ve kullanım oranları konusunda yapılan çalışmaların farklı bulgularla sonuçlandığı ve bu çalışmanın bulgularını destekleyen çalışmalar bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek hizmetlerinden, özgeçmiş hazırlama gibi iş arama becerilerini geliştirmeye ve donanımlarını arttırmaya yönelik yardım hizmetleri beklediği belirtilebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin yüksek beklenti belirttiği bir diğer madde ise %76.3 ile ' *Kariyer planlama sürecimle ilgili, uzmanlardan kariyer danışmanlığı hizmeti almak isterim.*' maddesidir. %74.40 ile diğer önemli beklenti maddesi ' *Açıköğretim sistemine kayıt sırasında (program öncesi) uzman kişilerden ilgi ve yeteneklerime uygun bölümlere yönlendirilmeyi beklerim.*' Maddesidir. Üniversite kariyer danışmanlığı hizmetlerine yönelik yapılan bir çalışmada (Brunner, Wallace, Reymann, Sellers ve McCabe, 2014, s.266) öğrencilerin kariyer danışmanlığı hizmetine duydukları ihtiyacın arttığı rapor edilmiştir. Kariyer servislerinin kullanımına ilişkin yapılan bir çalışmaya göre (Makela, Sun ve Rooney, 2014, s.13) bireysel kariyer danışmanlığı kampüs öğrencileri tarafından en yaygın kullanılan hizmet alanlarından biridir. Özellikle yükseköğretim son sınıf öğrencilerinin kariyer danışmanlığı hizmetini daha yaygın olarak kullandığı tespit edilmiştir (NACE, 2010). Açık ve uzaktan öğrenen bireylerle yapılan bir çalışmada (Raphael, 2006, s.9) bireylerin kariyer hizmetlerine ilişkin (kariyer amaçlarını belirleme, kariyer karar vermeye ilişkin sunulan yardım vb) ihtiyaçlarının yüksek olduğu, hizmetlerin kullanılabilirliği bakımından ise yetersiz düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Çevrimiçi öğrenen bireylerle yapılan bir diğer çalışmada Lapadula (2003, s.127) katılımcıların kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilgi duyduğu belirtilmiştir. Jackson (2000, s.113) ise yaptığı araştırmada, telefonla yürütülen kariyer

danışmanlığı hizmetlerinin açık ve uzaktan öğrenme uzmanları tarafından gerekli bir hizmet olarak önerildiği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmalar göz önüne alındığında açık ve uzaktan öğrenen bireylerin, açık ve uzaktan öğrenme süreçlerinde (program öncesi, sırası, sonrası), kariyer danışmanlarınca verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Katılımcıların en düşük beklenti belirttiği maddenin, %62.8 ile '*Kariyer planlama süreci hakkında çevrimiçi grup rehberliği çalışmalarına katılmak isterim*' beklenti maddesi olduğu görülmektedir. Kariyer kurs programları, grup etkinlikleri üniversitelerde kariyer müdahaleleri sağlamak amacıyla yaygın bir şekilde uygulanan, etkililiği kanıtlanmış bir yöntemdir (Fouad, Cotter ve Kantamneni, 2009, s.339). Özellikle 2000'li yıllardan sonra bu tür kariyer grup rehberliği etkinliklerinin, internet ortamı ve internet araçları yardımıyla yürütüldüğü görülmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.236). Açık ve uzaktan öğrenenler için kariyer danışmanlığı etkinlikleri çevrimiçi ortamda verilmeye oldukça uygun bir yardım hizmetidir (Hughes, 2004, s.375). Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen bireylerle yapılan bir çalışmada (Brown, 2011, s.68) kariyer karar verme zorlukları araştırılmış ve deney grubuna akademik ve kariyer danışmanlığını da içeren web tabanlı kariyer geliştirme oturumları uygulanmıştır. Araştırma sonucu deney grubunun özellikle motivasyon eksikliği alt boyutunda, kariyer kararı verme zorlanmalarında düşüş olduğu belirtilmiştir. Üniversite öğrencileriyle yapılan bir başka çalışma (Herman, 2010, s.343), kariyer kararı vermeye yönelik oluşturulan, internet yoluyla sunulan grupla danışma müdahalesinin deney grubunda daha fazla kararlılık ve kendilerine yönelik bilgi ve kariyer keşfi becerileri ile sonuçlandığını belirtmektedir. Ayrıca deney grubunda uzman kariyer danışmanı tarafından yönetilen çevrimiçi grup tartışmalarının daha iyi sonuçların elde edilmesi ve müdahaleye yönelik memnuniyeti arttırdığına yönelik bulgular ortaya konulmuştur. Genç yetişkinlerle yapılan bir diğer çalışmada (Gati, Saka ve Krausz, 2001, s.301) bilgisayar destekli kariyer rehberlik sistemi kullanıldığı ve süreç sonunda kariyer kararı verme zorluklarının azaldığı belirtilmektedir. Yapılan araştırmaların web tabanlı uygulanan kariyer gelişim müdahalelerinin etkililiğine yönelik olduğu görülmektedir. Bu kapsamda web tabanlı kariyer gelişimi uygulamaların açık ve uzaktan öğrenenlerde yaygınlaştırılarak uygulanması ve tanıtımının yapılmasının beklentilere ilişkin de veri sağlayacağı düşünülebilir. Bu açıdan ele alındığında, açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer

beklenti anketinde en düşük beklentisi çevrimiçi kariyer gelişim müdahalelerine yönelik olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bu kısmında ‘’Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin sisteme giriş sırasında yararlandığı kariyer kaynakları nelerdir?’’ sorusu ele alınarak, açıköğretim sistemine giriş sırasında yararlanılan kariyer kaynakları incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlara göre açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer planlama süreçlerinde yardım aldıkları kaynakların başında o meslekte çalışan kişiler (%30) gelmektedir. Diğer en yüksek oranda başvurulmuş kariyer yardım kaynaklarını ise aile/akraba/arkadaş gibi yakın çevredeki bireyler (%27), öğretmen/akademisyen (%14) oluşturmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin daha az başvurdukları kariyer yardım kaynakları ise alan uzmanları (%12), İŞKUR (%9) ve internet kaynakları/kişisel deneyimleri içeren diğer (%8) seçeneğidir. Yapılan araştırmalara göre üniversite öğrencilerinin kariyer yardım kaynakları olarak en sık başvurduğu kaynakların öğretmenler ve öğretim üyeleri (Özyürek ve Kılıç Atıcı, 2002, s.38; Korkut Owen, 2018, s.36; Yerin Güneri vd, 2016, s.190) ve internet kaynakları (Crişan, Pavelea ve Ghimbulut, 2014, s.1026; Mckenzie, Coldweill Neilson ve Palmer, 2018, s.462; Yıldırım, Acaray ve Şefik, 2015, s.71) olduğu görülmektedir. Yararlanılan kaynaklar arasında yüksek oran belirtilen diğer kariyer kaynaklarının aile (Özyürek ve Kılıç Atıcı, 2002, s.38; Crişan, Pavelea ve Ghimbulut, 2014, s.1026; Yıldırım, Acaray ve Şefik, 2015, s.71; Korkut Owen, 2018, s.36) ve meslek elemanları (Mckenzie, Coldweill Neilson ve Palmer, 2018, s.462) olduğu anlaşılmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerle yapılan nitel bir çalışmada (Chinyamurindi, 2016, s.397) bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen en önemli kaynağın kendisi için önem verdiği kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda alanyazında araştırma bulgusunu destekleyen sonuçların bulunduğu söylenebilir. Kariyer planlama kaynağı olarak meslek elemanları ve aile/arkadaş/akraba kaynaklarına daha çok başvurulması, bu bireylerin daha kolay ulaşılabilir olmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Alan uzmanları ve çevrimiçi kaynakların, açık ve uzaktan öğrenenler için kariyer kaynakları olarak kullanımında geride kalması açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, sunulan hizmetlerden haberdar olmadığı ya da alan uzmanlarına erişim bakımından zorluk yaşadığı şeklinde ele alınabilir.

## 5.2. Kariyer Gelişim İhtiyaç Düzeyleri

Araştırmanın bu kısmında, ‘‘Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri nasıldır?’’ araştırma sorusu dikkate alınarak açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri incelenmiştir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre açık ve uzaktan öğrenen bireylerin en yüksek kariyer gelişim ihtiyaç düzeylerinin kariyerini planlama (3.31) ve iş ve eğitim olanaklarının keşfi (3.32) boyutunda olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin %69’unun Super’in (1990, s.210) Yaşam Boyu-Yaşam Alanı kuramında belirttiği yerleşme döneminde (25-44 yaş) oldukları görülmektedir. Bu dönem, bireylerin değerlerinin öne çıktığı, kariyere ilişkin plan ve kararlarını uygulayarak bir işe yerleştiği ve kariyerini sağlamlaştırdığı bir dönem olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda yerleşme döneminde bulunan bireylerin en yüksek ihtiyaç belirttikleri maddelerin kariyerini planlama alanında olmasının Super’in yaklaşımını destekleyen bir bulgu olduğu söylenebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında ise, üniversite öğrencileri ile yapılan bir çalışmada (Yerin Güneri vd., 2016, s.189) en yüksek kariyer gelişim ihtiyaçlarının, iş dünyasına yönelik bilgi edinme ve kariyerini oluşturma konularında olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencileri ile yapılan bir diğer çalışmada (Crişan, Pavelea ve Ghimbulut, 2014, s.1028) öğrencilerin kariyer kararları alma problemleri ve çalışma dünyası hakkında bilgi eksikliği yaşadıklarını göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarına yönelik yapılan bir diğer çalışmada (Korkut Owen, 2018, s.32) en yüksek kariyer gelişim ihtiyacının iş ve eğitim olanaklarının keşfi boyutunda olduğu görülmektedir. Yükseköğretimde yapılan diğer çalışmaların bu araştırma bulgusunu desteklediği görülmektedir. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerle yapılan bir çalışmanın sonuçları (Ng, 2018, s.404) kariyer odaklı öğrenen bireylerin, sorumluluklarını yerine getirme, sınava yönelik stratejiler kullanma ve program sonucunda daha iyi sonuçlar elde etme eğilimi gösterdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte sonuç odaklı kariyer hedeflerinin açık ve uzaktan öğrenen bireylerde bir tür motivasyon kaynağı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer koşul ve fırsatlarını geliştirmek, kariyer hedeflerine ulaşmak için uzaktan eğitim deneyimleri yaşadığı göz önüne alındığında (Kember, Hong, Ho ve Ho, 2011, s.220) açık

ve uzaktan öğrenmenin, bireylerin kariyer planlamalarında önemli bir kaynak teşkil ettiği söylenebilir. Bununla birlikte açık ve uzaktan öğrenme ortamlarında bireylerin kariyerlerini planlamaya yönelik müdahale ve destek ihtiyaçları bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, en düşük kariyer gelişim ihtiyacı düzeyinin ise kendini tanıma (3.66) alt boyutuna ilişkin olduğu görülmektedir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin %69'unun keşfetme dönemini aşmış, yerleşme döneminde olan bireylerden oluşması ilgi, yetenek, kişisel özelliklerin belirginleştiği ve buna uygun kariyer planlamalarının yapıldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu bulgusu, *Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anket* maddesindeki '*İlgi ve yeteneklerimi tanımaya yönelik testlerin olmasını beklerim*' işaretlenme oranı (%81.6) bulgusuyla çelişki göstermektedir. Bu durum, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, bir öz-bildirim aracı olan Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketinde yanlış işaretlemeler yapmış olabileceği şeklinde yorumlanabilir. Diğer bir ifadeyle bireylerin, kendini tanıma alt boyutuyla ilgili ölçek maddelerinde kendilerini iyi tanıdıkları yönünde işaretlemeler yaptığı düşünülebilir. Bunun yanı sıra, araştırmanın bu bulgusu, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kendini tanıma kariyer gelişim ihtiyaçlarının diğer boyutlara göre daha düşük olmasına rağmen, açıköğretim kariyer destek sisteminden ilgi ve yeteneklerini tanıma ve buna uygun kariyer planı oluşturma beklentilerini gerçekleştirecek hizmetlere de ihtiyaç duyduğu şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın bu kısmında, "Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik durum, meslek) ve kayıt türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" araştırma sorusu dikkate alınarak açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermeme durumları incelenecektir.

Bu çalışmanın bulguları, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarından alınan puanlarının, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik yapılan bir çalışmada (Nowakovski, 2002, s.63) kadın ve erkek öğrencilerin kariyer planlama ihtiyaçlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite mezunu olan öğrencilerle yapılan bir başka çalışmada (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013, s.50) kadınların kariyer farkındalığının daha yüksek

olduğu ve kariyer planlama konusunda mezun olan kadınların daha ilgili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tosun (2016, s.116) tarafından yapılan bir çalışmada açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili bir değişken olan akademik başarı düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre açıköğretim sisteminde öğrenen kadınların akademik başarılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yerin Güneri ve ark. (2016, s.189) tarafından eğitim fakültesi öğrencileriyle yapılan bir çalışmaya göre ise niversite ğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyete göre değişmediği belirtilmiştir. Üniversite ğrencileri ile yapılan bir diğer çalışmada (Korkut Owen, 2018, s.34) niversite ğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Alanyazında farklı sonuçlar bulunmakla birlikte araştırma sonucunu destekleyen bulguların varlığı göze çarpmaktadır. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen ve bu araştırmaya katılan kadın ve erkek bireylerin benzer kariyer gelişim ihtiyaçlarına sahip olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın bulguları, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarından alınan puanlarının, yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Super'in 'Yaşam Boyu Yaşam Alanı' kuramına göre (1990, s.206) bireyin kariyer gelişimi, belirli bir karar döneminden ziyade yaşamı boyunca devam eden bir sürece vurgu yapmaktadır. Bu kapsamda birey kariyer gelişimine ilişkin büyüme dönemi (4-13 yaş), keşfetme dönemi (14-24 yaş), yerleşme dönemi (25-45 yaş), sürdürme dönemi (45-65 yaş), geri çekilme dönemi (65 yaş ve sonrası) gibi farklı evrelerden geçmektedir. Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerle yapılan bu çalışmanın sonuçlarına göre, kariyer gelişimi evreleri dikkate alındığında bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının bu evrelerdeki yaş gruplarına göre eşitlenmediği görülmektedir. Bu durumun araştırmaya katılan açık ve uzaktan öğrenen bireylerin büyük çoğunluğunun (%69) yerleşme döneminde (25-45 yaş) olması ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışma sonuçlarının, Super'e göre yaşlarından bağımsız olarak bireylerin belirli bir dönemi sürekli olarak yaşamaları ya da aynı yaş döneminde birkaç kariyer gelişim döneminin yaşayabilecekleri düşüncesini ve yetişkinlikte kariyer gelişiminin heterojenliğini ve doğrudan yaşla bağlantılı olamayabileceği fikrini destekler nitelikte olduğu anlaşılmaktadır (Bykgoze Kavas, 2017, s.246; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.49). rnek olarak keşfetme davranışını kariyerlerinin farklı dönemlerinde olan bireylerin (kariyer yönünü değiştiren yetişkinler, kariyerini sürdüren yetişkinler gibi) kullandığı görülmektedir (Phillips, 1982, s.130).

Bu çalışmanın bulguları, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarından alınan puanlarının, kayıt türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim sisteminde ilk üniversite, sınavsız ikinci üniversite, yatay ve dikey geçiş kayıt türleri bulunmaktadır. Açıköğretim sistemlerinde kariyer gelişimi ile ilgili olan akademik başarı kavramının araştırıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar (Karcıoğlu, Ağırman ve Özcan, 2016, s.1542; Tosun, 2016, s.115; Öztürk, 2017, s.245) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kayıt türlerinin ders başarılarını ve genel başarı durumlarını etkilediğini göstermektedir. Bu araştırma kapsamında ise açıköğretim sisteminde ilk üniversite ve ikinci üniversite kayıt türünde öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının iş ve eğitim olanaklarının keşfi alt boyutunda farklılaştığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, açıköğretim sistemine ilk üniversite kapsamında kayıtlı olan bireylerin iş ve eğitim olanaklarını keşfetme kariyer gelişim ihtiyaçlarının ikinci üniversite kapsamında kayıtlı bulunan bireylere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum daha önce üniversite eğitimi alarak açıköğretim ikinci üniversitede öğrenimine devam eden bireylerin büyük çoğunluğunun mesleki deneyimi ile iş ve eğitim dünyasına ilişkin bilgi sahibi olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu kapsamda ikinci üniversite kayıt türünde öğrenim gören bireylerin iş ve meslek dünyasına ilişkin hizmetlere daha az ihtiyaç duyduğu, ilk üniversite kapsamında öğrenim gören bireylerin iş ve eğitim olanaklarıyla ilgili kariyer hizmetlerine daha çok ihtiyaç duyduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın bulguları, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarından alınan puanlarının, meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Mezun İzleme Raporuna (2017, s.16) göre mezunların %16.1 i herhangi bir işte çalışmamakta, %70 inin ise bir işte çalıştığı görülmektedir. Çalışanların %49 u kamu kurumlarında, %18 i özel sektörde, %2,5 i de serbest mesleklerde çalışmaktadır. Bu çalışmanın bulgularına göre ise katılım sağlayanların en yüksek kamu sektöründe çalıştıkları %29, herhangi bir işte çalışmayan kişilerin katılımcıların %15'ini oluşturdukları görülmektedir. Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin meslek değişkenine göre kariyer gelişim ihtiyaçlarının farklılık göstermemesinin bir nedeni olarak ankete katılan kişi sayısı gösterilebilir. Araştırma sonuçları Super'in yaşam alanı kavramı çerçevesinde ele alındığında, çoklu yaşam rollerinden biri olarak, bir işte çalışan olmak bireyin yaşamını ve kariyer gelişim örüntüsünü etkilemektedir (Niles ve Harris-

Bowlsbey, 2013, s.53). Araştırma sonucuna göre ise açıköğretim sisteminde öğrenen, farklı meslek gruplarında çalışan ve çalışmayan bireylerin benzer kariyer gelişim ihtiyaçları olduğu belirtilebilir. Bu durum çalışan ya da çalışmayan tüm bireylerin, kullandıkları kariyer kaynaklarına ulaşım kolaylığı bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmanın bulguları, açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi alt boyutlarından alınan puanlarının, gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırmada ortalama asgari ücret düzeyinde aylık gelir düzeyine sahip olan açık ve uzaktan öğrenen bireylerin (1501-3.000 TL), aylık 3001 TL'den daha yüksek gelir düzeyi olan bireylere göre kariyerini planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutları ve toplam kariyer gelişim ihtiyacı anlamında kariyer gelişim ihtiyaçları daha yüksektir. Diğer bir ifade ile gelir düzeyi 1501-3000 TL arasında olan açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer planlama, kendini tanıma ve iş ve eğitim olanaklarını keşfetme alt boyutlarının her birine yönelik kariyer hizmetlerine aylık geliri 3001 TL'den daha fazla olanlara göre daha çok ihtiyaç duyduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına ilişkin bir diğer önemli farklılık ise aylık gelir düzeyi asgari ücretin altında olan (0-1500 TL) açık ve uzaktan öğrenen bireyler ile aylık geliri 3001 TL'den yüksek olan bireyler arasındadır. Buna göre asgari ücretin altında aylık geliri bulunan (0-1500 TL) açık ve uzaktan öğrenen bireylerin, aylık geliri 3001 TL ve üzeri olan bireylere göre iş ve eğitim olanaklarını keşfetmeye yönelik kariyer gelişim ihtiyaçlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Alanyazına bakıldığında yetişkinlerin kariyer gelişiminde sosyo-ekonomik faktörlerin etkisine yönelik çalışmaya rastlanamamıştır. Bu kapsamda özellikle ortaokul, lise ve üniversite öğrencileriyle yapılan kariyer çalışmalarının daha yaygın olduğu görülmektedir. Yapılan bir araştırmada (Can ve Taylı, 2014, s.336;) ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Bu kapsamda aile gelir düzeyinin bireylerin kariyer gelişimini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ortaokul öğrencileri ile yapılan farklı bir çalışmada (Çelik, 2018, s.75) öğrencilerinin algılanan sosyo ekonomik durumlarının kariyer gelişim ölçeğinden aldıkları puanları anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Taylı (2012, s.75) ortaokul öğrencileri ile yaptığı çalışmasında, ekonomik durumu yüksek gelir düzeyinde olan öğrencilerin kariyer gelişim düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise öğrencilerinin kariyer gelişimlerine ilişkin yapılan bir çalışmada (Solmaz, 2015, s.69), aile gelir

düzeyinin kariyer planlamasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lise öğrencileri ile yapılan bir diğer çalışmada ise (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013, s.207), sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelerden gelen öğrencilerin daha az kariyer kararı verme güçlüğü yaşadıkları tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin İŞKUR hizmetlerine ilişkin algı ve tutumlarının incelendiği bir çalışmada (Yıldırım, Acaray ve Şefik, 2015, s.78), ailenin gelir düzeyi düştükçe bireylerin kariyer planlama işe girme süreçlerinde İŞKUR'dan yararlanma isteği artmaktadır. Üniversite öğrencilerinin aile gelir düzeyleri ve tercih ettikleri fakülte bölümlerinin araştırıldığı diğer çalışmalarda (Bahar,2002, s.141; Ceylan, Cinsler, Soytürk, Şengün ve Erbay, 2017, s.10) gelir düzeyleri ile bireylerin fakülte tercihleri arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede ortaokul düzeyinden üniversite düzeyine dek bireylerin kariyer gelişimi açısından gelir düzeyinin etkili bir değişken olduğu yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Araştırma sonucuna göre yetişkin bireylerin kariyer gelişiminde de gelir düzeyinin etkisi devam etmektedir. Özellikle görece üst sosyo ekonomik gelir düzeyine sahip olan (3001 TL ve üstü gelir) bireylerin orta sosyo-ekonomik gelir düzeyine ve alt sosyo ekonomik gelir düzeyine sahip bireylere göre olanaklar bakımından farklı iş kolları ve eğitim fırsatlarını keşfetme konusunda imkanlarının daha elverişli olduğu söylenebilir. Bu bireylerin orta sosyo ekonomik gelir düzeyine sahip bireylere göre kendini tanıma ve kariyerini planlamaya yönelik farklı ortam, çevre ve kaynaklara ulaşım fırsatları buldukları düşünülebilir. Bununla birlikte görece orta sosyo-ekonomik gelir düzeyinde bulunan bireylerin (1501-3000 TL) kariyer gelişimlerine yönelik farkındalıklarının düşük sosyo ekonomik düzeyinde bulunan bireylere göre daha yüksek olduğu bu nedenle kariyer gelişim ihtiyaç puanlarının daha yüksek olduğu belirtilebilir. Bu kapsamda açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin gelir düzeyine göre kariyer gelişim ihtiyaçlarının farklılaştığı ve sistem tarafından sunulacak kariyer gelişim hizmetlerine yönelik farklı hizmetlere ihtiyaç duydukları belirtilebilir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına ve gelecekte yapılabilecek yeni çalışmalara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

### 6.1. Sonuç

Hızı ve yoğunluğu değişmekle birlikte, yaşanan teknolojik devrimler dünyayı ve tüm öğrenmeleri derinden etkilemiştir (Friedman, 2006, s.53). Bu kapsamda 21. Yüzyılın misyonu yaşanan tüm değişimlere insanların uyum sağlamalarını kolaylaştıran uygulamalar geliştirip yaygınlaştırılmasını da içermektedir. Eğitim alanında üniversiteye devam eden bireylerin bile %77 sinin kariyer gelişimleri ve daha iyi bir iş bulmak için yeniden üniversite okuma kararı aldığı görülmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, s.412). Bu kapsamda bireylerin hem yaşam boyu öğrenme kaynağı hem de yeni kariyer seçenekleri oluşturması bakımından açık ve uzaktan öğrenme ortamlarını tercih ettiği anlaşılmaktadır (Gümüş, 2016, s.68).

Bu araştırmanın amacı Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde öğrenim gören bireylerin kariyer destek sisteminin hizmetlerine ilişkin beklentilerini ve kariyer gelişim ihtiyaçlarını incelemektir. Bu kapsamda açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek sisteminden beklentileri ve sisteme giriş sırasında yararlandıkları kariyer kaynakları incelenerek, kariyer gelişim ihtiyaçları cinsiyet, yaş, meslek sosyo-ekonomik durum, kayıt türü gibi değişkenler açısından incelenmiştir. Bu amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer destek sisteminden beklentileri nelerdir?

2. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer planlama sürecinde yararlandığı kariyer kaynakları nelerdir?

3. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri nasıldır?

4. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaç düzeyleri demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, meslek) ve kayıt türüne göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Araştırmaya katılan bireylerin kariyer destek sistemine ilişkin beklentilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından Kariyer Destek Hizmetlerine İlişkin Beklentiler Anketi oluşturularak katılımcılara uygulanmıştır. Bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarını ölçmeye yönelik olarak Güneri ve Owen (2016) tarafından geliştirilen *Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi* (KGİA) uygulanmış ve demografik bilgiler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. *Kariyer Gelişim İhtiyaçları Anketi* (KGİA) üç alt boyuttan (kendini tanıma, kariyerini planlama, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme) oluşmaktadır.

Uygulanan ölçme araçlarından elde edilen eksik veriler çıkarılarak 562 veri analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Açık ve uzaktan öğrenen bireylerin açıköğretim kariyer destek sistemi hizmetlerine ilişkin 13 beklenti maddesine de olumlu görüş bildirdiği sonucuna varılmıştır. Bu kapsamda en yüksek beklenti düzeyinin (%77-%84) çevrimiçi sertifika ve kurs programlarından haberdar olma beklentisi ve iş dünyasını tanıma ve bağlantı kurmaya yardımcı olacak beklentilere ilişkin olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılan bireylerin beklenti düzeylerini (%81.9-%76.3) ilgi ve yeteneklerini tanımaya, akademik kariyerini yüksek lisans seçenekleri ile devam ettirmeye, iş arama becerilerini geliştirmeye ve uzman kişilerden kariyer danışmanlığı desteği alarak, kariyer hizmetlerine mobil uygulamalarla erişmeye ilişkin beklentilerinin takip ettiği anlaşılmıştır.

2. Kariyer hizmetlerine ilişkin en düşük beklenti düzeyinin %70.6 bölümle ilgili staj imkanı ve %62.8 ile kariyer planlama süreci hakkında çevrimiçi grup rehberliği çalışmalarına katılma beklentisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3. Araştırmaya katılan bireylerin kariyer planlama sürecinde en yüksek oranda yardım aldığı kariyer kaynağının %30 ile o meslekte çalışan kişiler olduğu görülmektedir. Diğer yüksek oranda başvuru alan kariyer planlama süreci yardım kaynağının %27 ile aile/akraba/arkadaş olduğu anlaşılmaktadır. En düşük oranda başvuru alan kariyer yardım kaynağının ise %8 ile internet araştırmaları ve kişisel deneyimler olduğu anlaşılmaktadır.

Bir diğer düşük oranda başvuru lan yardım kaynağının %9 ile İŞKUR olduğu görülmektedir.

4. Araştırmadan elde edilen verilere göre açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin, kariyerini planlama ve iş ve eğitim olanaklarını keşfetmeye yönelik kariyer gelişim ihtiyaçlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6. Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları yaş düzeylerine göre farklılık göstermemektedir.

7. Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları farklılaŐmakta olup, ilk niversite kayıt türünde kayıtlı olan bireylerin ikinci niversite kayıt türünde bulunan bireylere göre iş ve eğitim olanaklarını keşfetmeye yönelik kariyer gelişim ihtiyaçlarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

8. Araştırmaya katılan bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçlarının meslekler ve çalıŐıp çalıŐmama durumlarına göre bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

9. Araştırmaya katılan bireylerin aylık gelir düzeylerine göre kariyer gelişim ihtiyaçları farklılık göstermektedir. Bu kapsamda aylık geliri 1501-3000 TL arasında olan bireylerin kariyer gelişim ihtiyaçları (kariyerini planlama, kendini tanıma, iş ve eğitim olanaklarını keşfetme) aylık geliri 3001 TL ve daha üstünde olan bireylere göre daha yüksek düzeydedir.

10. Araştırmaya katılan bireylerden aylık geliri 0-1500 TL arasında olan bireylerin ise aylık geliri 3001 TL ve üzeri olanlara göre iş ve eğitim olanaklarını keşfetmeye yönelik daha yüksek kariyer gelişim ihtiyacı duydukları sonucuna varılmıştır.

## **6.2. neriler**

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer destek sisteminden beklentileri ve kariyer gelişim ihtiyaçlarının incelendiği bu çalışmanın sonuçlarına dayanılarak

açıköğretim sistemlerine, kariyer destek hizmetlerine ve gelecek araştırmalara yönelik aşağıdaki öneriler getirilebilir:

Açıköğretim sisteminde açık ve uzaktan öğrenenlere yönelik çevrimiçi kariyer araçları kullanılarak ilgi, yetenek ve hedeflerini içeren öğrenci profillerinin oluşturulması önerisi getirilebilir.

Sistemde öğrenen bireylerin kariyer destek hizmetlerine erişimlerini kolaylaştırıcı ve geribildirim sağlama desteği sunan uygulama geliştirme çalışmalarının yapılması önerilebilir. Özellikle çevrimiçi özgeçmiş hazırlama programları, iş arayanlar için özel forum uygulama çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Açık ve uzaktan öğrenen bireylere yönelik öğrenci destek merkezleri, kurumun web tabanlı sisteminin yanı sıra ilgili dış web tabanlı kaynaklara bağlantılar oluşturularak daha fazla program etkinliği ve servis sunumu sağlaması önerilebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylerin kariyer kaynakları incelendiğinde öncelikle o meslekte çalışan kişiler, aile/arkadaş/akraba ve öğretmen/akademisyenlerden yararlandıkları görülmektedir. Bu kapsamda açıköğretim sistemindeki kariyer seçenekleri ve kariyer planlama süreçlerine yönelik sağlıklı bilgilendirme ve tanıtımların işyerleri, eğitim kurumları, sosyal medya araçları yoluyla bu kaynaklara öncelik verilerek yürütülmesi önerilebilir. Bu kapsamda özellikle açıköğretim fakültesi büroları ve çevrimiçi ortamlarda program öncesi kariyer planı oluşturmaya yönelik uzman yardımı sunulması önerilebilir.

Çevrimiçi sunulacak kendi kendine yardım materyallerinin yanı sıra, basılı materyallerin de oluşturularak açıköğretim bürolarında yer alması önerilebilir.

Sistemde öğrenen bireylere yönelik sunulan destek hizmetlerine işveren ve meslek elemanlarıyla yapılacak çevrimiçi söyleşi, etkinlik ve kariyer forumları uygulamalarının dahil edilmesi önerilebilir.

Açıköğretim sisteminde bireylerin kariyer yardım kaynağı olarak alan uzmanlarına başvuramaları uzmanlara ulaşma güçlüğü ile açıklanabilir. Kariyer seçenekleri nedeniyle tercih edilen Açıköğretim sisteminin, çevrimiçi uzman kariyer danışmanlığı desteği ve web tabanlı kariyer sistemi desteğine yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir.

Açıköğretim sistemi ve e-Kampüs uygulamasında kariyer gelişimi, kariyer planlama, kendini tanıma konularında çevrimiçi kurs ve kişisel gelişim desteği sağlanması, özellikle orta sosyo ekonomik gelir düzeyinde bulunan bireylere yönelik bu kurs ve desteklerin tanıtım çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Türkiye’de açık ve uzaktan öğrenme sisteminde öğrencilerin, özellikle emeklilik çağındaki bireylerin destek ihtiyaçlarına ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine erişimlerine ilişkin daha çok araştırma yapılması önerilebilir.

Açıköğretim sisteminde öğrenen bireylere özel kariyer ölçek uyarlama çalışmalarının yapılması önerisi getirilebilir.

Özellikle ilk üniversite kayıt türünde bulunan bireylere yönelik, belli bir alana yönelik çalışma ve yaşam boyu öğrenmeye katılım becerileri desteklenerek, mesleklerle ilgili bilgi kaynaklarına ulaşma, bilgileri kişisel özelliklerine göre değerlendirme ve yorumlama becerilerinin geliştirilmesine yönelik etkinlik ve bilgilendirme çalışmaları yapılması önerilebilir.

Düşük sosyoekonomik gelir düzeyinde bulunan bireylerin kariyerlerine yönelik farkındalıklarını artırma çalışmaları, eğitim ve iş kollarının tanıtımı çalışmaları yapılması önerilebilir.

Sistemdeki bireylerin kariyer karar verme becerilerini geliştirmeye yönelik uygulamalar ve kariyer geçiş becerilerini geliştirmeye yönelik farkındalık çalışmaları yapılması önerilebilir.

Açık ve uzaktan öğrenme sistemi sunan yükseköğretim kurumlarının öğrenenlerin beklenti ve ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik çalışmaların düzenli olarak yapılması ve izlenmesi önerilebilir.

Özellikle ikinci üniversite kapsamında açıköğretim sistemini kullanan bireylerin kariyer uyumlulukları ve kariyer gelişimlerine ilişkin çalışmalar yapılması önerilebilir.

İlk üniversite kayıt türünde bulunan öğrenenler için iş ve eğitim olanaklarının keşfine yönelik kariyer gelişimi çalışmalarının yapılması önerilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akgün Özbek, E. (2014). Açık ve uzaktan öğrenmenin günümüzdeki durumu. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(3),154-165.
- Akgün Özbek,E. (2017). Açık ve uzaktan öğrenmede beklenti ve hedefler, (Edt. Prof.Dr. Volkan Yüzer), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, s. 170-183, Eskişehir.
- Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıranoglu,T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,13(1), 41-52.
- Aksoy, M. (2013). Kavram olarak hayat boyu öğrenme ve hayat boyu öğrenmenin Avrupa Birliği serüveni. *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 23-48.
- Allen, I., & Seaman, J. (2003). Sizing the opportunity: The quality and extent of online education in the United States, 2002 and 2003. Wellesley, MA: Sloan Consortium.
- Allen, I., & Seaman, J. (2005). Growing by degrees: Online education in the United States, 2005. Wellesley, MA: Sloan Consortium.
- Allen, I. E., & Seaman, J. (2008). NASULGC–Sloan national commission on online learning benchmarking study: Preliminary findings. *Needham, MA: The Sloan Consortium*.
- Anderson,T.(2004). *Learner support in open, distance and online learning environments*.J.E.Brindley,C. Walti, & O. Zawacki-Richter (Eds.). Bis, Bibliotheks-und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Arifin, M. H. (2018). The Role of Student Support Services in Enhancing Student Persistence in the Open University Context: Lesson from Indonesia Open University. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 19(3), 156-168.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives*, 1(2), 68-73.
- Arnett, J. J. (2014). The winding road from the late teens through the twenties: Emerging adulthood.Oxford University Press:New York.
- Atak, H., & Çok, F. (2010).İnsan yaşamında yeni bir dönem:Beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*,17(1),39-50.

- Aydemir, M., Çelik, E., Kurşun, E., & Karaman, S. Katılımcılar kitlesel açık çevrimiçi derslere neden katılıyorlar?Atademix Örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 1921-1937.
- Aydın, C. H. (2005). Açık ve Uzaktan Öğrenmede Kullanılan Basılı Materyallerdeki Anlatım Biçimine İlişkin Öğrenen Tercihleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,5(1),131-147.
- Aydın, C. H. (2011). *Açık ve uzaktan öğrenme: öğrenci adaylarının bakış açısı*. Ankara.:Pegem Akademi.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2016). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40).
- Bahar, H. H. (2002). The Students Of Faculty Of Educaton, Faculty Of Medicine And Faculty Of Economics And Adminastration Sciences Some Socio-Economics Qualities With Faculty Species Between Connection. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 125-144.
- Bakır,V.(2018). Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik değişkenlerin rolü.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Samsun.
- Başar, S. (2018). *Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının Fende Matematiğin Kullanımına Yönelik Özyeterlik İnançları, 21. yy Becerileri ve Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Ankara.
- Bayless, L. A. (2001). *What are the Non-Academic Needs of Distance Learners?* (Doctoral dissertation, Virginia Tech).
- Benton, S. A., Robertson, J. M., Tseng, W. C., Newton, F. B., & Benton, S. L. (2003). Changes in counseling center client problems across 13 years. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34, 66-72.
- Bishop, J. B. (2010). The Counseling Center: An Undervalued Resource in Recruitment, Retention, and Risk Management. *Journal of College Student Psychotherapy*, 24(4),248–260.
- Boboye, J. G. (2016). *Improving engagement for distance learning students through non-face-to-face counseling: An action research study* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Bostancı,H.(2014).Kariyer farkındalığı geliştirme amaçlı grup rehberliği programının 7.sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim düzeylerine olan etkisinin

- incelenmesi.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İzmir.
- Bowker, L. (2004). What does it take to work in the translation profession in Canada in the 21st century?: Exploring a database of job advertisements. *Meta*, 49(4), 960-972. doi: 10.7202/009804a
- Bozkurt, A. (2013). Mega üniversitelerde destek hizmetleri. Akademik Bilişim 2013 (382- 388). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Brindley, J. E., & Paul, R. (2004). The role of learner support in institutional transformation—A case study in the making. *Learner support in open, distance and online learning environments*, 39-50.
- Brown, J. M. (2011). *Utilizing a Web-Based Career Development Workshop to Address Career Decision-Making Difficulty among Community College Distance Learners*. Old Dominion University, Virginia.
- Brunner, J. L., Wallace, D. L., Reymann, L. S., Sellers J. J., & McCabe A. G. (2014). College counseling today: Contemporary students and how counseling centers meet their needs. *Journal of College Student Psychotherapy*, 28, 257-324.
- Can,A.(2012).İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenemesi.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Muğla Sıtkı Koçman Üni.Eğitim Bilimleri Enstitüsü,Muğla.
- Can, A., & Taylı, A. (2014). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Carlsen, A., Holmberg, C., Neghina, C., & Owusu-Boampong, A. (2016). *Closing the gap: Opportunities for distance education to benefit adult learners in higher education*. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Feldbrunnenstrasse 58, 20148 Hamburg, Germany.
- Ceylan, E., Cinsler, B. B., Soytürk, S., Şengün, T., & Erbay, H. (2017). Bir Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Tercihinde Etkili Olan Faktörler. *Journal of Medical Education and Informatics*, 3(1), 2-12.
- Chatpakkarattana, T., & Khlaisang, J. (2012). The learner support system for distance education. *Creative Education*, 3, 47-51.
- Chinyamurindi, W. T. (2016). Using narrative analysis to understand factors influencing career choice in a sample of distance learning students in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 46(3), 390-400.

- Chiu, C. M., & Wang, E. T. (2008). Understanding Web-based learning continuance intention: The role of subjective task value. *Information & Management*, 45(3), 194-201.
- Choi, H., Lee, Y., Jung, I., & Latchem, C. (2013). The extent of and reasons for non re-enrolment: A case of Korea National Open University. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14(4).
- Choy, S. C., McNickle, C., & Clayton, B. (2002). Learner expectations and experiences. Student views of support in online learning. In *Online learning. Research readings* (pp. 106-122). National Centre for Vocational Education Research.
- Clark, M. S. (2003). *Student support for academic success in a blended, video and web-based, distance education program: The distance learner's perspective* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
- Crişan, C., Pavelea, A., & Ghimbuluţ, O. (2015). A need assessment on students' career guidance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029.
- Çelik, F.N.(2018).Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimini bazı değişkenlere göre incelenmesi:Ankara Gölbaşı Örneği(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Ankara.
- David Kember , Celina Hong , Amber Ho & Amaly Ho (2011) More can mean less motivation: applying a motivational orientation framework to the expanded entry into higher education in Hong Kong, *Studies in Higher Education*, 36:2, 209-225
- Demir, E. (2014). Uzaktan eğitime genel bir bakış. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39).
- Dursun T., Oskaybaş K. ve Gökmen C.(2013). The Quality of Service of The Distance Education. *Social and Behavioral Sciences*,(103),1133- 1151.
- Ekren G.,Genç Kumtepe E.(2018). Yükseköğrenim düzeyinde uzaktan eğitimde "açıklık" kavramına yönelik içerik analizi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 112-128.
- Ergüney, M. (2017). Uzaktan Eğitimde Mobil Öğrenme Teknolojilerinin Rolü. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 1009-1021.
- Erkan, S., ÇANKAYA, Z. C., Terzi, Ş., & Özbay, Y. (2011). Üniversite psikolojik danışma ve rehberlik merkezlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(22), 174-198.
- Eryılmaz A, Mutlu T.(2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*,9(2):227-249.

- Farajollahi, M., & Moenikia, M. (2010). The study of relation between students support services and distance students' academic achievement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4451-4456.
- Fırat, M. (2016). 21. Yüzyılda Uzaktan Öğretimde Paradigma Değişimi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 6(2), 142-150. DOI: 10.5961/jhes.2016.151.
- Floyd, D. L., & Casey-Powell, D. (2004). New roles for student support services in distance learning. *New directions for community colleges*, 2004(128), 55-64.
- Fouad, N., Cotter, E. W., & Kantamneni, N. (2009). The effectiveness of a career decision-making course. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 338-347.
- Freeman, S. C. (1993). Donald Super: A perspective on career development. *Journal of Career Development*, 19(4), 255-264.
- Friedman, T. (2006). *Yirmi birinci yüzyılın kısa tarihi, dünya düzdür* (Çev. L. Cinemre). İstanbul: Boyner Yayınları.
- Gati, I., Saka, N., & Krausz, M. (2001). 'Should I use a computer-assisted career guidance system?' It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(3), 301-321.
- Gümüş, M. (2016). Yetişkinlerin açık ve uzaktan öğrenmeyi tercih etme nedenlerinin demografik özelliklerine göre androgojik yaklaşımla incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Haag, J. (2011, November). From elearning to mlearning: the effectiveness of mobile course delivery. In *The Interservice/Industry Training, Simulation & Education Conference (IITSEC)* (Vol. 2011, No. 1).
- Hartung, P. J. (2013). *The life span, life-space theory of careers*. (Edt. Steven Brown, Robert Lent). John Wiley & Sons, Inc.: New Jersey.
- Heald, S. M. (2018). *Exploring the Implementation of Synchronous Student Support Sessions and Student Retention in an Online Course* (Doctoral dissertation, The University of the Rockies).
- Heppner, M. (2013). *Women, Men and Work, Career Development and Counseling*. (Edt. Steven Brown, Robert Lent). John Wiley & Sons, Inc.: New Jersey.
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An Internet-delivered career development intervention. *Computers in Human Behavior*, 26(3), 339-344.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004). *Career guidance and Counseling: through the life span* (6th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.

- Heydenrych, J. (2010). Conceptual framework for student support at Unisa.
- Holmberg, B. (2003). Distance education in essence – An overview of theory and practice in the early twenty-first century. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg.
- Jacklin, A., & Le Riche, P. (2009). Reconceptualising student support: from ‘support’ to ‘supportive’. *Studies in Higher Education*, 34(7), 735-749.
- Jackson, K. P. (2000). *Determining student support services for distance learners in American higher education* (pp. 1-384). Texas A&M University.
- Kahrhoff, J. B. (2005). *Exploring the relationship between adult development and support service needs of online graduate students* (pp. 1-219). University of Missouri-Saint Louis.
- Karacan Özdemir,N.(2016)Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini yordayan faktörler.(Yayımlanmamış doktora tezi) Orta Doğu Teknik üniversiteis,Ankara.
- Karasar,N.(2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayınevi: Ankara.
- Karcıoğlu, R., Ağırman, E., & Özcan, M. (2016). Ön Lisans ve Lisans Düzeyinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Başarılarına Etki Eden Faktörler: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Üzerine Bir Araştırma/Factors Affecting the Success of the Two Year Degree and Bachelor Degree Students Taking. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1535-1548.
- Keast, D. (1997).“Toward an effective model for implementing distance education programs”, *The American Journal of Distance Education*, 11(2), 39-55.
- Keegan, D. (2003). The Role of Student Support Services in E learning Systems. Available: [www.learning.ericsson.net/socrates/.../sss\\_coughlan\\_osuilleabhain.doc](http://www.learning.ericsson.net/socrates/.../sss_coughlan_osuilleabhain.doc). [Accessed 16-01- 2019].
- Keegan, D. (2013). *Foundations of distance education*. Routledge.
- Kember, D., Hong, C., Ho, A., & Ho, A. (2011). More can mean less motivation: applying a motivational orientation framework to the expanded entry into higher education in Hong Kong. *Studies in Higher Education*, 36(2), 209-225.
- Kırdök,O.(2017).Giriş,F,Bacanlı,K,Öztemel(Ed.),Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması içinde(1-21).Pegem Akademi:Ankara.
- Kimotho, M. M.(2018) A Review of the Coping Strategies used by Male and Female Open and Distance Learning Students. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 5(3).

- Knowles, M. (2009). Yetişkinlerde öğrenme konusunda yeni bir teknoloji. A. Yıldız ve M. Uysal (Eds.), *Yetişkin eğitimi* içinde (s. 127-144). İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Knowles, M., Holton, E., & Swanson, R. (2014). Yetişkin Eğitimi. *O. Gündüz (Çev.), İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.*
- Korkut Owen, F. & Niles, S. G. (2014). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (274-305). Ankara: Pegem.
- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Köğce, D., Özpınar, İ., Mandacı Şahin, S., & Aydoğan Yenmez, A. (2014). Öğretim elemanlarının 21. yüzyıl öğrenen standartları ve yaşam boyu öğrenmeye ilişkin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22, 185-213.
- Kretovics, M. (2003). The role of student affairs in distance education: Cyber-services or virtual communities. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 6(3), 1-15.
- Krishnan, C. (2012). Student support services in distance higher education in India: a critical appraisal. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 2(2), 459-472.
- Kuzgun, Y. (2004). Eğitimde Bireysel Farklılıklar, Zeka, Yetenek ve İlgiler, (Edt. Yıldız Kuzgun, Derya Tanrikulu). Nobel Yayınları, s. 13-71, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2009). Meslek gelişimi ve danışmanlığı. Nobel Yayınları: Ankara.
- Lapadula, M. (2003). A Comprehensive Look at Online Student Support Services for Distance Learners, *The American Journal of Distance Education*, 17:2, 119-128.
- Latchem, C., Özkul, A. E., Aydın, C. H., & Mutlu, M. E. (2006). The Open Education System, Anadolu University, Turkey: e-transformation in a mega-university. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 21(3), 221-235.
- Latchem, C. (2018) *Open and Distance Non-formal Education in Developing Country*, Springer
- Lee, J-Y. (2003). "Current Status of Learner Support in Distance Education: Emerging Issues and Directions for Future Research" *Asia Pacific Education Review* 2003, 4(2), 181-188.
- Lee, Y., & Choi, J. (2011). A review of online course dropout research: Implications for practice and future research. *Educational Technology Research and Development*, 59(5), 593-618.

- Lorenzo, G., & Moore, J. (2002). Five pillars of quality online education. *The Sloan consortium report to the nation*, 15-09.
- Makela, J. P., Seo, G., Sun, H., & Rooney, G. S. (2014). The value of using career services: A comparison of users and non-users. [Technical Report]. Champaign, IL: The Career Center, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Maree, K., & Di Fabio, A. (Eds.). (2015). *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenge into opportunities*. Springer.
- McKenzie, S., Coldwell-Neilson, J., & Palmer, S. (2018). Understanding the career development and employability of information technology students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 10(4), 456-468.
- McIlveen, P., Brooks, S., Lichtenberg, A., Smith, M., Torjul, P. Tyler, J. (2011). Career development learning frameworks for work-integrated learning. In S. Billett A. Henderson (Eds.), *Developing learning professionals : integrating experiences in university and practice settings* (pp. 149-165). Dordrecht: Springer.
- MEB (2009). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Milli Eğitim Bakanlığı. <https://uil.unesco.org/i/doc/lifelong-learning/policies/turkey-lifelong-learning-strategy-paper.pdf>.03.05.019 tarihinde erişilmiştir.
- Messersmith EE, Garrett JL, Davis-Kean PE ve ark. (2008) Career development from adolescence through emerging adulthood: Insights from information technology occupations. *J Ad Res* 23 (2): 206-227.
- Mezun izleme raporu(2018). Açıköğretim Sistemi.2007'den 2017'ye Açık ve uzaktan öğrenmenin dönüşümü. Anadolu Üniversitesi Yayınları:Eskişehir.
- Moore, M. G., Resta, P., Rumble, G., Tait, A., & Zaparovanny, Y. (2002). *Open and distance learning: Trends, policy and strategy considerations*. Unesco.
- Moore, M. G. & Kearsley, G., (2012). “*Distance education: A systems view*”, 3. Baskı, Wadsworth Publishing. Boston, MA,).
- Müller, T. (2008). Persistence of Women in Online Degree-Completion Programs. *The International Review Of Research In Open And Distance Learning*, 9(2). Retrieved from <http://www.irrodl.org/index.php/irrodl/article/view/455/1042>.
- National Association of Colleges and Employers (NACE).(2010). Top five career services. Spotlight online for career services professionals.
- National Association of Colleges and Employers (NACE).(2011).Career Services Benchmark Survey for Four Year Colleges and Universities.Bethlehem,PA:Author.
- National Association of Colleges and Employers (NACE).(2018).Student Survey Report.Attitudes and preferences of bachelor's degree students.

- Niles,S.Harris-Bowlsbey,J. (2013). *21.yyda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*.(Çev.F. Owen).Ankara:Nobel.
- Ng, C. (2018). "I learn for a job promotion!": the role of outcome-focused career goals in motivating distance learners to learn. *Distance Education*, 39(3), 390-410.
- Nowakowski, C. (2002). Career planning needs of students (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Western Michigan University, USA.
- Nsamba, A. N. (2016). *Exploring the quality of students' support services in distance learning environments* (Doctoral dissertation). University of South Africa.
- Okur, M. R. (2012). Açık ve uzaktan öğrenmede öğretim elemanlarına yönelik çevrimiçi destek sistemi tasarımı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir*.
- Okur, M. R., & Aybek, H. S. Y. (2016). Öğrenci destek malzemesi olarak kısa videolar: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi İzle-Öğren Platformu. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 150-167.
- Öztemel,K.(2017).Ergenlikte kariyer gelişimi.F,Bacanlı,K,Öztemel(Ed.),Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması içinde(209-234).Pegem Akademi:Ankara.
- Öztürk, M. (2017). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde Genel Muhasebe Dersini Alan Öğrencilerin Performansını Etkileyen Faktörler. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (76), 201-220.
- Özyürek,R.(2014).Sosyal bilişsel yaklaşımlar.B.Yeşilyaprak(Ed.),Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde(220-268).Ankara: Pegem.
- Özyürek, R., & Atıcı, M. K. (2002). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında kendilerine yardım eden kaynakların belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17).
- Paier, M. (2007). Student support services in distance learning systems. Vienna University of Technology.
- Patton, W., McMahon, M. (2006) Career development and systems theory: Connecting theory and practice, Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Peila-Shuster, J. J. (2015). Career Development for Children. In *Exploring New Horizons in Career Counselling* (pp. 205-218). SensePublishers, Rotterdam.
- Phillips, S. D. (1982). Career exploration in adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 20(2), 129-140.

- Pişkin, M. (2014). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (44-75). Ankara: Pegem.
- Ramakrishna, T. (2012). *Counselling. Counselling and Tutoring Services, Learner Support Systems and Services*, (Edt. Prof. K. Murugan), Staff Training and Research Institute of Distance Education (STRIDE), Indira Gandhi National Open University, s.6-27, New Delhi.
- Rangara, T. A. (2015). *Assessing learner support services rendered to undergraduate students at selected distance learning institutions* (Doctoral dissertation).
- Rashid, M. (2015). counseling and support services for distance learners at Allama Iqbal open University Pakistan. *VFAST Transactions on Education and Social Sciences*, 6(1).
- Rekkedal, T. (2004). Internet based E-learning and support systems: The growing importance of support for learners and faculty in online distance education. In J.E. Brindley, C. Walti & O. Zawacki-Richter (eds.), *Learner Support in Open, Distance and Online Learning Environments*, (71-94).
- Saba, F. (2003). Distance education theory, methodology, and epistemology: A pragmatic paradigm. *Handbook of distance education*, 1, 3-20.
- Saba, F. (2011). Distance education in the United States: Past, present, future. *Educational Technology*, 51(6), 11-18.
- Saelens, P. M. (2004). *Defining best practices for distance learners provided by student support centers* (pp. 1-139). Arizona State University.
- Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of counseling psychology: Constructing cross-national consensus and collaboration. *Applied Psychology: An International Review*, 56(1), 182-188.
- Savickas, M.L. (2013). *Career Counseling*. Washington: American Psychological Association.
- Scheer, S. B., & Lockee, B. B. (2003). Addressing the wellness needs of online distance learners. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 18(2), 177-196.
- Schroeder, R. (2001). Institutional support infrastructure for online classes. *Metropolitan Universities*, 12(1), 35-40.
- Sewart, D. (1993). Student support systems in distance education. *Open Learning*, 8(3), 3-12.
- Sharma, R.C., Sanjeev P., Rajesh, M. (2004). Academic Counselling as Student Support in

- Distance Education: An Evaluation Study *Malaysian Journal of Distance Education* 6 (2), 43-65.
- Simpson,O.(2002). *Supporting students in online open and distance learning*, London: Kogan Page.
- Simpson, O. (2008). Motivating learners in open and distance learning: Do we need a new theory of learner support?. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 23(3), 159-170.
- Simpson, O. (2016). Student Support Services for Success in Open and Distance Learning.
- Simonson, M., Smaldino, S., & Zvacek, S. M. (Eds.). (2014). *Teaching and learning at a distance: Foundations of distance education*. IAP.
- Siyez,D.M.(2014).Gelişimsel yaklaşımlar.B.Yeşilyaprak(Ed.),Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde(172-214).Ankara: Pegem.
- Sloan Consortium. (2009). NASULGC-Sloan National Commission on online learning benchmarking study: Preliminary findings. Erişim tarihi 02.06.2019.
- Solmaz.Y.(2015). Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Aile Etkisi:Pendik İlçesi Örneği.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üni.Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Street, H. (2010). Factors influencing a learner's decision to drop-out or persist in higher education distance learning. *Online Journal of Distance Learning Administration*, 13(4), 4.
- Super, D. E. (1990). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 192–234). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şekerli B (2016). Ortaokul 8. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer gelişimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tait, A. (2000). Planning student support for open and distance learning. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 15(3), 287-299.
- Thompson, J., & Porto, S. (2014). Supporting wellness in adult online education. *Open Praxis*, 6(1), 17-28.
- Thorpe,M.(2002).Rethinking Learner Support:the challenge of collobarotive online learning.*Open Learning*,17(2),105-119.

- Thorpe, M. (2003). Collaborative online learning: Transforming learner support and course design.
- Tosun,M.(2016). Açıköğretim öğrencilerinin akademik başarı düzeylerinin karşılaştırılması.(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi).İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü,İstanbul.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. John Wiley & Sons.
- Tripathi,S.K..(2012).Counselling.Counselling and Tutoring Services, Learner Support Systems and Services,(Edt.Prof.K.Murugan),Staff Training and Research Institute of Distance Education (STRIDE), Indira Gandhi National Open University, s.30-56,New Delhi.
- Tuquero, J. M. (2011). A meta-ethnographic synthesis of support services in distance learning programs. *Journal of Information Technology Education, 10*, 157-179.
- Uçar, H. (2017). Açık ve uzaktan öğrenmede motivasyon tasarımı. Açık ve Uzaktan Öğrenmede Bireysel Farklılıklar, (Edt. Prof.Dr. Volkan Yüzer), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, s. 47-69, Eskişehir.
- UPCEA &NASPA (The University Professional and Continuing Education Association Center for Research and Consulting and The NASPA Research and Policy Institute)(2014) Thoughts from higher education leaders: Challenges and emerging trends in online Education. Erişim Tarihi:14 Mayıs,2019 [https://www.naspa.org/images/uploads/main/InsideTrack\\_UPCEA\\_NASPA\\_ChallengesandEmergingTrendsInOnlineEducation.pdf](https://www.naspa.org/images/uploads/main/InsideTrack_UPCEA_NASPA_ChallengesandEmergingTrendsInOnlineEducation.pdf)
- Uşun,S.(2004). Learner Support Services in Distance Education System(A Case Study of Turkey). *The Turkish On-line Journal of Distance Education(TOJDE)*,5(4).
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Wessel, E. S. (2013). Extending Counseling & Psychological Services to Distance Education: a Delphi exploration of institutional options and opportunities from the perspective of college mental health practitioners and decision-makers at a large research university.Doctor of Education.The Pennsylvania State University.
- Wood, F. B. (2004). Preventing postparchment depression: A model of career counseling for college seniors. *Journal of Employment Counseling, 41*(2), 71-79.
- Wood, C., & Kaszubowski, Y. (2008). The career development needs of rural elementary school students. *The Elementary School Journal, 108*(5), 431-444.

- Vallejo,I.N.(2001). Quality in distance education:Student Support services and their role in student satisfaction.( Doctoral dissertation, University of Texas at El Paso).
- Venable, M. A. (2010). Using technology to deliver career development services: Supporting today's students in higher education. *The career development quarterly*, 59(1), 87-96.
- Venable,M.A.(2011).Career Services and online colleges providing critical support to online students. <https://www.onlinecollege.org/whitepapers/2011-08.pdf>.Erişim tarihi:07.03.2019.
- 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.
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde rehberlik hizmetleri: okulöncesi eğitim-ilköğretim-ortaöğretim*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, (12)1, 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2014). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. Ankara: Pegem.
- Yüzer, T. V., & Kılınç, A. G. H. (2015). Açık öğrenme sistemlerinde digital öykülemeden faydalanmak. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*,4(1),243-250.
- http-1: <http://aosdata.anadolu.edu.tr/> (Erişim tarihi:08.03.2019).
- http-2: <https://ekampus.anadolu.edu.tr/> (Erişim tarihi:08.06.2019).

## EK-1 Araştırmada Kullanılan Çevrimiçi Gönüllü Katılım Formu

### Kariyer İhtiyaçları Araştırması

Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sisteminde Açık ve Uzaktan Öğrenen Bireylerin Kariyer Destek Sistemine İlişkin Beklentileri ve Kariyer Gelişimlerinin İncelenmesi başlıklı bir yüksek lisans tezi araştırma çalışması olup açık öğretim sistemindeki bireylerin kariyer ihtiyaçlarını ve kariyer destek hizmetlerinden beklentilerini ortaya koymak amacıyla taşımaktadır. Çalışma Prof. Dr. T. Volkan YÜZER danışmanlığında, yüksek lisans öğrencisi Nilay ÖZER, ... tarafından yürütülmektedir. Çalışmanın sonuçları ile uzaktan eğitim sisteminde kariyer hizmetlerine yönelik bir değerlendirme yapılacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda, çeşitli ölçme araçları kullanılarak çevrimiçi şekilde sizden veriler toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacak ve gerekmesi halinde, sizin (yazılı) izniniz olmadan başkalarıyla paylaşılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler korunacak ve araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı [nilay\\_ozer@anadolu.edu.tr](mailto:nilay_ozer@anadolu.edu.tr) adresinden araştırmacıya sorabilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Nilay ÖZER, Uzaktan Eğitim ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

\* Gerekli

Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında araştırmaya katılmayı kabul ediyorum. \*

Evet

Hayır

SONRAKI



## EK-2 Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

### Kişisel Bilgi Formu

Cinsiyet	Kadın ( )	Erkek( )				
Yaşınız	( )					
Kayıt Türü	İlk Üniversite ( )	İkinci Üniversite( )	Dikey Geçiş ( )	Yatay Geçiş( )		
Meslek	Kamu ( )	Özel Sektör ( )	Çalışmıyor ( )	Serbest Meslek ( )	Öğrenci ( )	Diğer( )
Aylık Geliriniz	( )					

### KARİYER GELİŞİM İHTİYAÇLARI ANKETİ

(Bazı Maddeleri)

Maddeler	1.Büyük oranda katılmıyorum	2.Katılmıyorum	3. Emin değilim	4. Katılıyorum	5.Büyük oranda katılıyorum
1- Gelecekteki meslek planlarımı yaparken serbest zaman etkinliklerime ve aileme zaman ayırmanın ne kadar önemli olduğunu biliyorum.					
2- Ne zaman strese girdiğimin farkına varabilirim.					
3- Duygu ve düşüncelerimi açık bir biçimde ifade etme becerisine sahibim.					
4- Gelecekte nasıl bir işte çalışmayı isteyeceğim hakkında düşündüm.					
5- Kendimi ve başkalarını anlamak için gereken bilgi ve beceriye sahibim.					
6- Benim kişiliğime uygun işlerin neler olabileceğini biliyorum.					

7- Başarılı olmam için gerekli akademik becerilerimin olduğuna inanıyorum.					
24-Mezun olduktan sonra nasıl iş bulacağımı biliyorum.					
25- Birçok iş alanı için ne tür bir üniversite eğitiminin ya da diğer, eğitimlerin gerekli olduğunu genellikle bilirim.					
26-Mesleki hedefime doğru iyi bir ilerleme gösterdiğime inanıyorum.					
27- Çoğu meslek hakkında iyi bir genel bilgimin olduğuma inanıyorum.					
28-Gelecekte yapmak istediğim meslekle ilgili belirgin planlarım var.					
Kariyer planlama sürecinizde yardım aldığınız kaynakları belirtiniz(Birden fazla madde işaretlenebilir) -Alan uzmanları(Kariyer danışmanı,rehber öğretmen) -O meslekte çalışan kişiler -İŞKUR -Aile/Akraba/Arkadaş -Öğretmen/akademisyen -Diğer.....					

## KARIYER DESTEK HİZMETLERİNE İLİŞKİN BEKLENTİLER ANKETİ

Açıklama: Bu kısımda Kariyer Destek Sisteminde sunulan hizmetlere ilişkin beklenti ifadeleri yer almaktadır. Aşağıdaki maddelerden size uygun olanları işaretleyiniz.

	<i><b>EVET</b></i>	<i><b>HAYIR</b></i>	<i><b>FİKRİM YOK</b></i>
1.Kariyer destek sisteminden kariyer planlama sürecimle ilgili uzman kişilerden kariyer danışmanlığı hizmeti almak isterim			
2.Kariyer destek sisteminden, bölümümle ilgili, iş dünyasıyla bağlantı kurmamı sağlamasını beklerim			
3. Kariyer destek sisteminden, okumakta olduğum bölümle ilgili staj imkanı sağlamasını beklerim			
4.İş dünyasıyla ilgili görsel/işitsel bilgi sunulmasını beklerim			
5.Bölümümle ilgili akademik kariyere devam etme konusunda danışmanlık almak isterim.			
6.İlgi ve yeteneklerimi tanımaya yönelik testlerin olmasını beklerim.			
7.Kariyer planlama süreci hakkında online grup rehberliği çalışmalarına katılmak isterim.			
8.İlerlemeyi düşündüğüm alanla ilgili uzman meslek elemanlarının, online mesleki söyleşi ve etkinliklerine katılmak isterim.			
9.Benimle benzer kariyer süreçleri yaşamış açıköğretim sistemi mezunlarının önerilerini dinlemek isterim.			
10.Açıköğretim sistemine kayıt sırasında(program öncesi) uzman kişiler tarafından, ilgi ve yeteneklerime uygun bölümlere yönlendirilmeyi beklerim.			

11.Kariyerimle ilgili online sertifika ve kurs programlarından haberdar olmak isterim.			
12.Kariyer destek hizmetlerine bir mobil uygulama aracılığıyla ulaşabilmek isterim.			
13.Özgeçmiş hazırlama, etkili mülakat teknikleri gibi iş arama becerilerimi geliştirmeye yönelik yardım almak isterim			