



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

**Üniversite Kariyer Merkezi Algı Ve Memnuniyet Ölçeğinin Geliştirilmesi Ve Uygulanması**

**Development and Application of the University Career Center Perception and Satisfaction Scale\***

**Emine NAZLI**

Uzman, Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi  
en361432@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-8473-2801

**Arif YAVUZ**

Prof.Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
prof.arifyavuz@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-7746-5338

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin üniversite kariyer merkezi algı ve memnuniyetlerini değerlendirebilecek bir ölçme aracı geliştirerek, bu alandaki eksikliği gidermektir. Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'nin yedi farklı bölgesinden seçilmiş yedi devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Bu araştırmanın örnekleminde ise, yedi üniversiteden ankete katılan 549 (İktisadi ve İdari Bilimler, İktisat, İşletme ve Siyasal Bilimler Fakülteleri) İktisat ve İşletme Bölümü öğrencisi yer almaktadır. Söz konusu ölçeklerin geliştirilme sürecinde ilk olarak, ilgili alan yazın taranmıştır. Daha sonra ise Türkiye ve yurt dışındaki üniversitelerin kariyer merkezi faaliyetleri, kariyer merkezlerinin web sayfalarından incelenmiştir. Edinilen bilgiler doğrultusunda, ölçek için madde havuzu oluşturulmuştur. Akabinde, bu sorularla ilgili bir pilot çalışma gerçekleştirilerek, üniversite öğrencilerinden ve uzmanlardan sorulara ilişkin görüş talep edilmiştir. Bazı sorular çıkarıldıktan sonra 13 algı, 13 memnuniyet olmak üzere toplam 26 maddelik iki farklı taslak ölçek oluşturulmuştur. Bu çalışmada ölçek maddelerinin tespiti için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ölçeklere ait iç tutarlılık Cronbach's Alfa Katsayısı ile incelenmiştir. Tüm analizler neticesinde, ölçek çalışmalarının geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Bu araştırma için 20.06.2022 tarihli, 953423 sayılı yazı ile İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır).

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite kariyer merkezleri, üniversite kariyer merkezi memnuniyeti, ölçek çalışması, üniversite öğrencileri.

**Abstract:** The aim of this study is to fill the lack of scientific studies in this area by developing an evaluating tool that can measure the perception and satisfaction of university career center university students. The universe of this research consists of seven state universities selected from seven different regions of Turkey. In the sample of this research, there are 549 (Faculties of Economics and Administrative Sciences, Economics, Business Administration and Political Sciences) students from seven universities who participated in the survey. In the process of developing the mentioned scales, the related literature was first scanned. Then, career center activities of universities in Turkey and abroad were examined from the web pages of career centers. In accordance with the information obtained, an item pool was created for the scale. Subsequently, university

\* Bu çalışma, birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

---

students and experts were asked for their opinions on these questions. After some questions were eliminated, two different draft scales with a total of 26 items (13 perception and 13 satisfaction) were created. In this study, exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to determine the scale items, and the internal consistency of the scales was examined with Cronbach's Alpha Coefficient. As a result of all analyzes, it was concluded that the scale studies were valid and reliable. (For this research, permission was obtained from the Social and Human Sciences Research Ethics Committee of Istanbul University with the letter dated 20.06.2022 and numbered 953423.)

**Keywords:** University career center, university career center satisfaction, scale study, university students.

---

## GİRİŞ

Günümüzde geleneksel kariyer yaklaşımının etkinliğini yitirdiği ve yeni kariyer yaklaşımlarının ön plana çıktığı görülmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımında, bireyin aynı meslekte ve hatta aynı örgütte dikey olarak ilerlemesi anlayışı hakimdi. Bununla birlikte, bu ilerlemenin sorumlusunun da örgütler olduğu ileri sürülmekteydi. Ancak, yeni kariyer yaklaşımlarında örgütsel sınırların aşıldığı, dikey yerine yatay hareketliliğin arttığı ve bireysel sorumluluğun ön plana çıktığı bir anlayışın olduğu ifade edilmektedir. Günümüzde artık örgütlerin sunduğu uzun süreli iş ve istihdam garantisi azalmış, bireyler sık sık iş değiştirmek durumunda kalmıştır. Örgüt odaklı geleneksel kariyer anlayışı yerini, sürekli öğrenmenin olduğu birey odaklı bir anlayışa bırakmıştır. Kariyer anlayışındaki değişiklik, iş hayatına atılacakların bu yeni yaklaşıma uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Nitekim, iş hayatına ilk defa atılacakların önemli bir kısmını oluşturan üniversite mezunlarının kariyer gelişimi büyük önem arz etmektedir (Çetin ve Karalar, 2016; Aytemiz Seymen, 2004).

Diğer taraftan, üniversite mezunlarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Önceleri diploma sahibi olmak işe yerleşmek için önemli bir referansken, mezun sayısındaki artışla birlikte mezunların işe yerleşme şansı da, arz talep dengesinin arz yönündeki artışı nedeniyle azalmaya başlamıştır. Artık işverenler için diplomadan ziyade, mezunların niteliği önemli hale gelmiştir, bu durum kuşkusuz üniversite öğrencileri arasındaki rekabeti de artırmıştır. Bu rekabet ortamında üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarına katkı sağlayacak, onların kariyer süreçlerini destekleyecek bir merkezin varlığı da önemli bir ihtiyaca dönüşmüştür. Bu doğrultuda birçok üniversite, bu eksikliğin karşılanması için üniversite kariyer merkezlerini kurmuşlardır (Özer, 2021; Aytaç ve Keser, 2017).

Üniversite kariyer merkezleri, üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının kariyer sorunlarını çözmeleri, kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamaları için kurulmuş danışmanlık merkezleridir. Üniversite kariyer merkezlerinin amacı, üniversite öğrencilerinin/mezunlarının kariyer geliştirme becerilerini artırmak, onların kariyer planlamalarına yardımcı olmaktır (Pişkin, 2019).

Üniversitelerin kariyer merkezi faaliyetleri web sayfaları aracılığı ile incelendiğinde şu şekildedir (İÜKAGEM, <https://kariyer.istanbul.edu.tr/tr/>, Erişim Tarihi: 21.06.2023; KTÜ KAGEM, <https://www.ktu.edu.tr/kariyer>, Erişim Tarihi: 18.06.2023):

- ✓ Geleceğin meslekleri ile ilgili seminerler düzenlemek,
- ✓ Tam zamanlı/yarı zamanlı iş olanakları hakkında öğrencileri bilgilendirmek,
- ✓ İşverenlerle öğrenci/mezunları biraraya getiren etkinlikler düzenlemek,
- ✓ Öğrencilerin psikometrik testler ile ilgi ve becerilerini tespit etmeye çalışmak,
- ✓ Engelli ve uluslararası öğrenciler için durumlarına özgü bireysel kariyer danışmanlığı hizmeti sunmak,
- ✓ Öğrencilere yurtdışı staj imkanı sağlayarak, iş bulma imkanlarını artırmak,
- ✓ Öğrencilere mülakat teknikleri ve CV hazırlama konusunda bilgi vermek,
- ✓ İşletme tanıma gezileri düzenlemek,
- ✓ Kampüs içi etkinlikler ile iş ve meslekler hakkında bilgi vermek,

✓ Öğrencilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için yurt içi ve yurt dışı staj olanakları sağlamak,

✓ Öğrencilerin kişisel gelişimleri için zaman yönetimi, takım çalışması, çatışma yönetimi gibi eğitimler sunmak, olarak sıralanabilmektedir.

Üniversite mezunlarının istihdam edilebilirliğinin artırılması ve iş hayatına geçişte uyum sağlamaları için üniversitelere büyük görevler düşmektedir. Bu görev bilinciyle birçok üniversite çeşitli uygulamalarla öğrencilerini ve mezunlarını desteklemeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye'deki birçok üniversite, öğrencilerine kariyer danışmanlığı hizmeti sunması için üniversite kariyer merkezlerini faaliyete geçirmiştir. Ancak, Türkiye'de üniversite kariyer merkezleri ne derece etkilidir? Bu merkezler, öğrencilerin kariyer gelişimi ve planlamalarına hangi düzeyde katkı sağlamaktadır? Bütün bu soruların yanıtı, öğrencilerin Üniversite Kariyer Merkezi algı ve memnuniyetlerini ölçen ölçekler aracılığıyla tespit edilebilecektir. Bu çalışmada bu konu üzerinde durulmuştur.

## ÜNİVERSİTE KARIYER MERKEZLERİNİN TARİHÇESİ VE LİTERATÜR TARAMASI

### Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihçesi

Üniversite Kariyer Merkezlerinin Türkiye'de ve Dünya'da hangi evrelerden geçtiği ayrı başlıklar altında bu bölümde ele alınacaktır.

### Türkiye'de Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihçesi

Türkiye'de kurulan ilk üniversite kariyer merkezi ODTÜ'de 1980 yılında "İş Bulma Bürosu" adıyla açılmıştır. Daha sonraları üniversite kariyer merkezi, mezunlara da hizmet vermeye başlamış ve bu birimin adı 1999 yılında, "Mezunlara İş Bulma Bürosu" adını almıştır (ODTÜKPM, <https://kpm.metu.edu.tr/hakkimizda/> Erişim Tarihi: 13.06.2023). ODTÜ'den sonra ikinci kariyer merkezi, 1988 yılında Bilkent Üniversitesi bünyesinde faaliyete geçmiştir. (<http://kariyer.bilkent.edu.tr/hakkimizda/> Erişim Tarihi: 13.06.2023). 1997-1998 yılları arasında ise İTÜ İşletme Fakültesi'nde kariyer merkezi hizmetleri "Kariyer Ofisi" adıyla hizmet vermeye başlamıştır. İlerleyen yıllarda bu birim Rektörlük Makamı'na bağlanmış ve 2020 yılında "İTÜ Kariyer ve Staj Merkezi" adıyla yeniden yapılandırılmıştır. Bu yapılanmaya göre kariyer merkezi iki alt birime ayrılarak Kariyer Ofisi ve Staj Ofisi isimleriyle faaliyetlerini sürdürmeye başlamıştır (İTÜ Kariyer ve Staj Merkezi, <https://ikm.itu.edu.tr/biz-kimiz/>, Erişim Tarihi: 20.06.2023). İstanbul Üniversitesi "Kariyer Merkezi" ise 2010 yılında resmi olarak faaliyete başlamıştır. 27.09.2012 tarihli ve 28424 sayılı yönetmelikle, Rektörlüğe bağlı bir birim olarak "Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi" adıyla çalışmalarını sürdürmeye devam etmiştir (<https://kariyer.istanbul.edu.tr/tr/content/merkezimiz/tarihce>, Erişim Tarihi: 21.06.2023).

Türkiye'deki üniversite kariyer merkezleri ilk zamanlarda Rektörlüğe bağlı birimler olarak ya da Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı'nın alt birimi olarak hizmet vermiştir. Bu nedenle bu birimlerle ilgili tek elden bilgiye ulaşabilmek zordur (Gülmez, 2021:147). Ayrıca, üniversite kariyer merkezlerine ilişkin nicel bir araştırmaya ulaşmak da mümkün değildir. Yapılan çalışmalar genellikle, üniversite kariyer merkezlerinin mevcut durumunu analiz eden nitel araştırmalardır. Bunlar, kariyer merkezlerinin sayısı, kariyer merkezinde çalışanların sayısı ve bu merkezlerin fiziksel koşulları vb. şeklindedir. Söz konusu kariyer merkezlerinin öğrencilerin üzerinde ne derece etkili olduğunu ölçen bir çalışma bulunmamaktadır.

Türkiye'de Üniversite Kariyer Merkezleri, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından 2013 yılında düzenlenen "Kariyer Merkezleri Toplantısı" ile ivme kazanmıştır. Birçok Üniversite Kariyer Merkezinin bu tarih itibarıyla açılmaya başladığı söylenebilir (Pişkin ve Ersoy Kart, 2019:280). Çünkü son yıllarda, yükseköğretim kurumlarında okuyan öğrencilerin sayısının artması ve bu alanda meydana gelen rekabetle birlikte, iş piyasasına nitelikli eleman yetiştirme hususu daha mühim hale gelmiştir. Eğitimin bir unsuru olan kariyer geliştirme hizmetleri de özellikle yükseköğretim kurumlarında daha çok ilgi uyandırmaya başlamıştır. Kariyer alanındaki eğitimin üniversite kariyer merkezlerince verilmesi, bu birimlere olan dikkati artırmaktadır (Cevher, 2015:166).

Türkiye’de üniversite kariyer merkezlerine duyulan ihtiyacın artması üzerine, Üniversite Kariyer Merkezlerinin üniversitelerde sadece kağıt üzerinde var olmaması, aktif bir şekilde hizmet vermesi için 2019 yılında Cumhurbaşkanlığınca önemli bir adım atılmıştır. 2018-2019 Yükseköğretim Akademik Yılı Açılış Töreninde, tüm üniversitelerde kariyer merkezi kurulması ve etkin şekilde hizmet üretmeleri gerektiği ve bunun için koordinasyonun CBİKO tarafından sağlanacağı belirtilmiştir. Buna göre, üniversite kariyer merkezleri ilk yıldan başlayarak öğrencilere danışmanlık hizmeti verecek ve sektör yetkilileriyle işbirliği içinde olup, öğrencilere istihdam olanaklarını tanıtan aktif birimler olarak varlıklarını sürdüreceklendir (Gülmez, 2021:149).

Türkiye’de Üniversite Kariyer Merkezi kuruluş çalışmaları 2019 yılı Ocak ayı itibariyle başlatılmış ve bugün Üniversite Kariyer Merkezleri, 205 Üniversitenin tamamında kurulmuştur. Bu merkezler ile gençler işgücü piyasası olanaklarından haberdar olmakta, staj, yarı zamanlı çalışma ve gönüllü çalışma programları ile onların istihdam edilebilirlikleri artmaktadır (CBİKO, 2019).

2019 yılı itibariyle bu alanda Cumhurbaşkanlığınca çeşitli uygulamalar ortaya konulmuştur. Cumhurbaşkanlığınca verilen bu hizmetler, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 527/E maddesinde yer alan “Yetenek yönetimi çalışmaları için kamuda ve özel sektörde analizler yaparak yetenek yönetimi süreçlerini geliştirmeye yönelik projeler önermek, kurum ve kuruluşları koordine etmek ve yönlendirmek” ifadesine dayanarak oluşturulmuştur. Üniversite Kariyer Merkezlerinin, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) eşgüdümünde oluşturulmasında bu kararname esas alınmaktadır (CBİKO, 2019). Alınan bu kararlar doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı, bir dizi faaliyet gerçekleştirmiştir. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

**Kariyer Kapısı:** CBİKO tarafından kamudaki iş ve staj olanaklarını kamuoyu ile şeffaf bir şekilde paylaşmayı amaçlayan çevrimiçi platform olarak tanımlanabilmektedir. Burada amaç, kamuda fırsat eşitliğini ve liyakati sağlamaktır. e- Devlet entegrasyonu ile geliştirilen bu platformda tüm kamu kurumları sistem üzerinde bulunur. Bu platformda iş ilanlarının takibi ve başvurusu yapılabilmektedir. Bu platformun bir özelliği de, öğrencileri/mezunları, işverenleri ve üniversite kariyer merkezlerini aynı ağ üzerinde buluşturmasıdır.

**Ulusal Staj Programı:** Üniversite Kariyer Merkezleri ile iş birliği ve eşgüdüm içinde yürütülen Ulusal Staj Programı, öğrenci/mezunların kamu kurumları ve özel kuruluşlarca sunulan staj olanaklarından faydalanmalarını hedefleyen bir platformdur (<https://kariyerkapisi.cbiko.gov.tr/ulusalstajprogrami>, Erişim Tarihi: 12.12.2022). Bu program ile şeffaf, çağın gereksinimlerine uygun bir değerlendirme ile kariyer imkanlarına ulaşmada fırsat eşitliği sağlanması amaçlanmaktadır. Böylelikle staj imkanı sadece teknik bölümlerde değil, tüm bölümlerde yaygınlaştırılacaktır (CBİKO’nun, 04.03.2022 tarihli, 1306 sayılı yazısı).

**Kariyer Planlama Dersi:** Bu dersin amacı, öğrencilere üniversite kariyer merkezi hizmetlerini tanıtmak ve öğrencilerin mezun olduktan sonra sağlıklı bir kariyer seçimi yapmalarını hedefleyen eğitimler sunmaktadır (CBİKO, 2020).

## **Dünyada Üniversite Kariyer Merkezlerinin Tarihçesi**

Kariyer hizmetleri dünya genelinde ilk kez batı ülkelerinde 1900’lerin başında, göçmenlerin iş bulmasına yardımcı olmak için, meslek büroları şeklinde oluşturulmuştur ( Dey ve Cruzvergara, 2014:5). Bu dönemde işe yerleştirme, bireyin özellikleri ile mesleğin gerektirdiği niteliklerin eşleşmesi gerektiğine dayanan özellik-faktör kuramıyla yapılmaya çalışılmıştır (Yeşilyaprak vd., 2019:6). Dünya’da ilk bilinen üniversite kariyer merkezi, 1913 yılında ABD’nin Illinois eyaleti, Evanston şehrinde yer alan Northwestern Üniversitesi’dir. Açıldığı ilk yıllarda bu kariyer merkezinin işe yerleştirme birimi olarak hizmet verdiği bilinmekte, ancak farklı kariyer hizmetlerinin olup olmadığı bilinmemektedir (Boettcher, 2009:44). Daha sonraları ise 1919 yılında Yale Üniversitesi’nde bir kariyer merkezi kurulmuştur. Kurulan bu merkezde, özgeçmiş/CV hazırlama, mülakat teknikleri vb. hizmetler verilmiştir. İlerleyen zamanlarda ise bu merkezde, iletişim, sosyal beceriler ve empati yeteneğinin geliştirilmesi gibi duygu yönetimine ilişkin alanlar ön plana çıkmıştır (Terzaroli, 2019:164).

1944 tarihli Askerlerin Yeniden Düzenlenmesi Yasası olarak adlandırılan “G.I. Bill” uyarınca, II. Dünya Savaşı gazilerini uygun bir işte istihdam etmek amacıyla üniversite kampüslerinde işe

yerleştirme merkezleri kurulmuştur. Gazilerin iş aramalarına yardımcı olmaya odaklanan bu merkezler, zamanla kariyer planlama ve danışmanlık merkezleri haline getirilmiştir (Dey ve Cruzvergara, 2014:5). 1940 ve 1950'li yıllarda üniversiteler, Casella (1990) tarafından 'yerleştirme paradigması' adı verilen paradigma çerçevesinde hizmet vermiştir. Bu paradigmada öğrencilerin iş bulduğu, işverenlerin ise işçi edindiği bir hizmet söz konusudur. Kısacası o dönemde kariyer merkezleri, öğrenci veya mezunları işe yerleştiren birimler olarak faaliyet göstermiştir (Schaub, 2012).

1960'lı yıllardan 1980'lere kadar ise üniversite kariyer merkezleri faaliyet alanlarını genişletmiş ve sadece işe yerleştirme ile kalmayıp, öğrencilerin kariyer gelişimlerine yönelik hizmetler de vermeye başlamıştır. Artık üniversite kariyer merkezlerinin misyonu "istihdam hizmeti" olmaktan çıkıp "kariyer danışmanlığı" hizmetine dönüşmüştür. Bu dönemde öğrencilerin, yetkinlik ve kişisel özellikleri hangi mesleğe uygunsa, o mesleğe yönlendirilmeleri amaçlanmıştır (Schaub, 2012).

1990 ve 2000'li yıllara gelindiğinde bilgi teknolojisi ve sosyal medyanın kullanımıyla kariyer merkezleri köklü bir dönüşüme uğramıştır. Kariyer merkezleri; öğrenciler, kariyer merkezi çalışanları ve işveren arasında bağlantı oluşturmayı kolaylaştıran dinamik bir ağ merkezine bürünmüştür (Dey ve Cruzvergara, 2014:5).

2000'li yıllardan sonra ise üniversite kariyer merkezleri "sosyal networking paradigması" ile hizmet vermeye başlamıştır. Bu paradigma ile birçok kariyer hizmeti, online veri tabanında oluşturulmakta ve kariyer danışmanlığı e-mail ve Skype aracılığıyla sunulmaktadır. Öğrenciler ile işverenler uzaktan görüşme sağlamakta, (Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram) gibi popüler sosyal ağlara dahil olma imkanlarına sahip olmaktadır. Günümüzde kariyer danışmanları iş ilanlarını instagram'da veya Twitter'da paylaşmakta, çeşitli ağlardan çevrimiçi mülakatlar yapmaktadır (Yeşilyaprak, 2019:7).

Kısacası, üniversite bünyesinde kurulan bu merkezlerin amacı, öğrencileri işgücü piyasasına hazırlamak ve onlara danışmanlık hizmeti sunmaktır. Bu merkezler aracılığıyla kariyer etkinlikleri, fuarlar, seminerler düzenlenmekte, sektör yetkilileri iş dünyasıyla ilgili bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktadır (Cevher, 2015:165).

## **Literatür Taraması**

Üniversite kariyer merkezlerine ilişkin Türkiye'de ve dünyanın farklı ülkelerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmada bunlardan bir kısmına değinilmiştir. Zeren vd. (2017), İstanbul'daki yedisi vakıf, dördü devlet üniversitesi olmak üzere 11 üniversitenin kariyer merkezinde araştırma yapmışlardır. 2015-2016 eğitim öğretim yılında gerçekleştirilen bu çalışmada; üniversite kariyer merkezi hizmetlerinin son derece yetersiz olduğu sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, çağın gereklerine uygun bir kariyer merkezi modeli önerisi sunulmuştur. Cevher (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, kamu üniversiteleri ile vakıf üniversitelerinin kariyer çalışmaları mukayese edilmiştir. Bu araştırmada vakıf üniversiteleri ile kamu üniversitelerinin web sayfaları incelenmiş ve vakıf üniversitelerinin etkinlikler ve duyurular sayfalarının daha aktif olduğu sonucuna varılmıştır. Karaarslan (2017) tarafından yapılan bir araştırmada, Ankara'daki üniversitelerin bünyesinde kurulan kariyer merkezlerinin organizasyon yapısı, çalışan personelin sayısı ve uzmanlığı, bu merkezlerde verilen hizmetler incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda üniversite yönetiminin kariyer merkezinin işleyişinde etkin bir rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten, kariyer merkezlerinde görevlendirilen personel sayısının yetersiz olduğu, kariyer etkinliklerinde ve diğer programlarda günümüz koşullarına göre düzenleme yapılması gerektiği tespit edilmiştir. Gülmez ve Okur (2021) yapmış olduğu çalışmada, Türkiye'de ve Dünya'daki üniversite kariyer merkezlerinin Türkiye'deki ve farklı ülkelerdeki tarihsel gelişiminden ve sundukları hizmetlerden bahsetmişlerdir. Pişkin ve Ersoy Kart (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise, Türkiye'deki kamu üniversitelerinin kariyer merkezlerinde çalışan personelin yetersiz olduğu, nitelik ve nicelik yönünden geliştirilmesi gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Heppner ve Jung, (2012) yapmış oldukları çalışmada, Amerika'daki üniversitelerin 1900'lü yılların başlarına göre daha kozmopolit olduğu ve kariyer merkezlerinin kariyer hizmetleri konusunda köklü bir değişim ortaya koymasının şart olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, üniversite kariyer merkezlerinin sosyal adaleti sağlama açısından önemli bir rol üstlendiği üzerinde de durulmuştur. Dorothy A. Thompson vd., (2022), ABD'deki 156 devlet üniversitesinin farklı bölüm ve sınıflarında okuyan 520 öğrenci üzerinde çalışma yapmıştır. Bu

çalışmada, kariyer merkezi hizmetlerinden yararlanma ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişkinin bölümlere göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Kariyer hizmeti almanın kariyer iyimserliğini en çok artırdığı bölümler; Beşeri bilimler, sanat ve iletişim bölümleri iken, en az etkilediği bölümlerin ise Matematik, Fen Bilimleri ve mühendislik olduğu ortaya çıkmıştır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

Bu çalışma yapılırken ilk aşamada konuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bunu yaparken ölçek konusu için hangi soruların/konuların değerlendirilmesi gerektiğine dikkat edilmiştir. Sorular hazırlanırken soruların sade ve anlaşılır olmasına ve bir sorunun birden fazla yargı ve düşünce içermemesine özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda 60 soruluk bir anket hazırlanmıştır. Bu anket soruları ilk aşamada Üniversite Kariyer Merkezinde çalışan, PDR ve Psikoloji alanında ihtisas yapmış öğretim görevlileriyle mütalaa edilmiştir, bu görüşme neticesinde bazı sorular çıkarılmıştır. Geriye kalan 37 anket sorusu, lisans öğrenimi gören öğrenci grubuna uygulanmış, geri bildirimler doğrultusunda sorulardan bazıları çıkarılmış, bazı sorularda ise değişiklik yapılmıştır. Anket çalışması son şeklini aldığı anda ise hazırlanan sorular farklı üniversitelerde öğrenim gören 210 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucunda bazı sorular çıkarılmıştır. Üniversite Kariyer Merkezi Algısı Anketinden çıkarılan sorular:

1= *“Üniversitemiz Kariyer Merkezi yüksek lisans veya doktora yapması için öğrencileri cesaretlendirir ve destekler.”*

2= *“Üniversitemiz Kariyer Merkezi öğrencilerin teknolojik gelişmelere (Endüstri.4) uyum sağlamaları için çeşitli kurs/seminerler düzenler.”*

3= *“Üniversitemiz Kariyer Merkezi faaliyetleriyle ilgili konularda bültenler yayınlayarak öğrencileri bilgilendirir.”*

4= *“Üniversitemiz Kariyer Merkezi işletmelere yönelik tanıma gezileri organize eder.”* Üniversite Kariyer Merkezi Memnuniyeti anketinden çıkarılan soru ise;

1= *“Günlük hayatta baş edemediğim sorunlarımı Üniversitemiz Kariyer Merkezi sayesinde çözerim.”* dir.

Belirtilen sorular çıkarıldıktan sonra çalışmaya son şekli verilmiştir. 13 algı ve 13 memnuniyet olmak üzere 26 sorudan oluşan iki farklı anket, Türkiye'nin yedi farklı bölgesinde yer alan yedi köklü devlet üniversitesinde uygulanmıştır. Nicel araştırma yöntem ve tekniklerinin kullanıldığı bu çalışma 3 kısımdır. İlk kısım kişisel bilgi formu, ikinci kısım öğrencilerin Üniversite Kariyer Merkezlerine yönelik algılarını içeren “Üniversite Kariyer Merkezi Algısı” ve üçüncü kısım ise öğrencilerin Üniversite Kariyer Merkezlerine yönelik memnuniyetlerini içeren “Üniversite Kariyer Merkezi Memnuniyeti” ölçek sorularıdır. Her iki ankette de 5’li Likert kullanılmıştır. Söz konusu Likert, (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) şeklinde belirlenmiştir. Algı ve memnuniyet puanlarının hesaplanmasında ortalama puan esas alınmıştır. Algı ve memnuniyet ölçeklerinde yer alan maddelerden elde edilen toplam skorun madde sayısına bölünmesiyle puanlaması yapılmaktadır. Ölçeklerden alınan puan ortalamasının 5’e yakın olması yüksek memnuniyet ve algıyı göstermekte iken 1’e yakın olması ise düşük algı ve memnuniyeti göstermektedir.

### **Araştırmanın Amacı Ve Önemi**

Bu araştırmanın amacı, öğrencilerin üniversite kariyer merkezi algı ve memnuniyetlerini ölçebilecek bir ölçme aracı geliştirmektir. Türkiye’de ve Dünya’da üniversite kariyer merkezlerine yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmaların betimleyici nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Kısacası, bu çalışmaların mevcut durumu ortaya koymayı amaçlayan nitel çalışmalar olduğu görülmüştür. Özellikle ülkemizde kariyer merkezleriyle ilgili yapılan çalışmaların, üniversite kariyer merkezi web sayfası üzerinde yer alan etkinlik, duyuru gibi bilgilerden veya kariyer merkezi yönergelerindeki bilgiler doğrultusunda hazırlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin üniversite kariyer merkezlerine yönelik algı ve memnuniyetlerini ölçen bir ölçeğin olmaması büyük bir eksikliklerdir. Öğrencilerin, Üniversite kariyer merkezi algı ve memnuniyetini ölçmeyi

amaçlayan bu çalışma ile bu alandaki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır. Bu sayede, bu merkezlerin eksik yönlerini geliştirmelerine de olanak sağlanacaktır.

## Veri Analizi

Bu çalışmada veriler, IBM SPSS V23 ve IBM AMOS V24 ile analiz edilmiştir. Ölçeğe ait yapıların belirlenmesi, açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde faktör çıkarımı için temel bileşenler analizi metodu kullanılmıştır. Döndürme işlemi için ise varimax yöntemi tercih edilmiştir. Ölçeğe ait iç tutarlılık Cronbach's Alfa Katsayısı ile incelenmiştir. Ölçeğe ait yapı geçerliliği ise tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve hesaplama yöntemi Bootstrap ML (Maximum likelihood) kullanılmıştır. Bootstrap yönteminde 5000 yeniden örneklem kullanılmıştır. Önem düzeyi  $p < 0,050$  olarak alınmıştır.

## Veri Toplama Süreci

Anketler toplanmadan önce ilk aşamada, İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. Daha sonra ise araştırma yapılması planlanan İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Malatya İnönü Üniversitesinden ayrı ayrı izin alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra bu araştırma, 2022 yılında (Ekim, Kasım ve Aralık) aylarında yapılmıştır. Anket Formu katılımcılar tarafından gönüllülük esasına göre doldurulmuştur.

## Araştırmanın Varsayımları Ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın örneklemini, yedi farklı bölgeden seçilmiş yedi devlet üniversitesinde (İstanbul Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Malatya İnönü Üniversitesi'nde) 3. ve 4. Sınıfta İktisadi ve İdari Bilimler, İşletme, İktisat ve Siyasal Bilgiler Fakültelerinde (İktisat ve İşletme) okuyan 549 öğrenci oluşturmaktadır. Her bölgeden bir üniversitenin seçilmesinin, büyük resmi görerek doğru bir analizde bulunmayı sağladığı düşünülmektedir. Veri toplama sürecinde, katılımcı öğrencilere eğitim veren Öğretim Üyelerinden destek alınmıştır. Bundan dolayı, öğrencilerin soruları ciddiyetle okudukları ve samimi şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Ayrıca öğrenciler, kendileriyle yapılan yüz yüze görüşmede, anket sorularının çok sade ve anlaşılır olduğunu, bu nedenle ankete yanıt verirken zorlanmadıklarını belirtmişlerdir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, verilen yanıtların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Bu araştırmanın sınırlılığı, örneklemin sadece İİBF, Siyasal Bilgiler, İşletme ile İktisat Fakültelerinden oluşmasıdır. Ancak, Türkiye'de 2022-2023 Öğretim yılında söz konusu fakültelerde eğitim gören devamlı, örgün öğrenci sayısı **824.881**'dir. Bu fakülteler içinde en çok öğrenci sayısına sahip olan bölümler ise "İşletme" ve "İktisat" Bölümleridir (Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 24.10.2023). Bu bölümlerden mezun olanların sayısı iş gücü piyasasındaki istihdam açığından fazladır. Yapılan araştırmalarda bu bölümlerde eğitim alan öğrencilerin, diğer bölümlere nazaran daha fazla istihdam sorunu yaşadığı (Demir, Taşkıran, 2018) ve üniversite kariyer merkezlerine daha fazla ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, üniversite kariyer merkezleriyle en çok etkileşimi olan bölümler arasında İşletme ve İktisat bölümü öğrencilerinin yer aldığı birçok çalışmada da ortaya çıkmıştır (Dorothy A. Thompson vd., 2023). Bu nedenle bu çalışmanın örnekleminde ilgili bölümlerin yer almasının isabetli olacağı düşünülmüştür. Diğer araştırmacıların bu ölçeği farklı örneklem üzerinde kullanması faydalı olacaktır.

## BULGULAR

### Demografik Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin demografik özelliklerine ilişkin yanıtlarına, frekans analizi yapılmıştır.

		n	%
Cinsiyetiniz?	Erkek	272	49,5
	Kadın	277	50,5
Hangi Üniversitede Okumaktasınız?	Dokuz Eylül Üniversitesi	157	28,6
	Gaziantep Üniversitesi	41	7,5
	Hacettepe Üniversitesi	61	11,1
	İstanbul Üniversitesi	171	31,1
	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	34	6,2
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	57	10,4
	Malatya İnönü Üniversitesi	28	5,1
Hangi Fakültede Okumaktasınız?	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	340	61,9
	İktisat Fakültesi	83	15,1
	İşletme Fakültesi	114	20,8
	Siyasal Bilgiler Fakültesi	12	2,2
Hangi Bölümde Okumaktasınız?	İktisat	184	33,5
	İktisat (2. Öğretim)	22	4,0
	İktisat (İngilizce)	68	12,4
	İşletme	202	36,8
	İşletme (2. Öğretim)	31	5,6
Kaçınıcı Sınıftasınız?	3. Sınıf	260	47,4
	4. Sınıf	289	52,6
Not Ortalamanız?	2.00 ve altı	37	6,7
	2.01-2.50	140	25,5
	2.51-3.00	224	40,8
	3.01-3.50	120	21,9
	3.51 ve Üzeri	28	5,1
Ailenizin Aylık Geliri?	0-5.500 ₺	54	9,8
	5.501 - 8.250 ₺	116	21,1
	8.251 - 11.000 ₺	84	15,3
	11.001- 13.750 ₺	65	11,8
	13.751 - 16.500 ₺	67	12,2
	16.501- 19.250 ₺	43	7,8
	19.251- 22.000 ₺	25	4,6
	22.001- 24.750 ₺	21	3,8
	24.751 ₺ ve üzeri	74	13,5
Mezuniyet sonrası ücret beklentiniz?	Asgari Ücret	15	2,7
	5.501 - 8.250 ₺	40	7,3
	8.251 - 11.000 ₺	103	18,8
	11.001- 13.750 ₺	116	21,1
	13.751 - 16.500 ₺	100	18,2
	16.501- 19.250 ₺	65	11,8
	19.251- 22.000 ₺	24	4,4
	22.001- 24.750 ₺	18	3,3
Herhangi bir yerde staj yaptınız mı?	Evet	262	47,7
	Hayır	287	52,3
Sivil Toplum Kuruluşuna Üye misiniz?	Evet	110	20,0



	Hayır	439	80,0
Yabancı Dil Seviyeniz? (İngilizce)	Çok İyi	60	10,9
	İyi	165	30,1
	Orta	227	41,3
	Zayıf	97	17,7
Kariyer Danışmanlığına ihtiyaç duyuyor musunuz?	Evet	351	63,9
	Hayır	198	36,1
Üniversitenizde Kariyer Danışmanlığı hizmeti alabileceğiniz Kariyer Merkezi Birimi bulunup bulunmadığından haberdar mısınız?	Evet	204	37,2
	Hayır	345	62,8
Üniversiteniz Kariyer Merkezinde olmasını en çok istediğiniz hizmet aşağıdakilerden hangisidir? *	Burs İmkanları	296	53,9
	İşe Yerleştirme	333	60,7
	İşletme Tanıma Gezileri	230	41,9
	Konferans	246	44,8
	Mezunları Buluşturma	172	31,3
	Psikolojik Danışmanlık	213	38,8
	Seminer	246	44,8
	Staj/Yarı Zamanlı/Tam Zamanlı Çalışma Olanakları	426	77,6
	Tanıtım Toplantıları	246	44,8
	Yurt Dışı Eğitim Programları	400	72,9

Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, %50,5'inin kadın ve %49,5'inin erkek olduğu görülmüştür. Ankete katılan öğrencilerin %31,1'i İstanbul Üniversitesi öğrencisi iken, bu oranı %28,6 ile Dokuz Eylül Üniversitesi izlemiştir. Malatya İnönü Üniversitesinin oranı ise %5,1 ile son sırada yer almıştır. Katılan öğrenci sayısı belirlenirken, üniversiteye ilgili dönemde yerleşen öğrenci sayısı dikkate alınmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%61,9) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okumakta olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %52,6'sı 4. sınıf öğrencisiyken, %47,4'ü 3. sınıfta yer almaktadır. Katılımcıların not ortalamalarına göre dağılımlarına bakıldığında, %40,8'inin not ortalamasının 2.51-3.00 aralığında olduğu görülmüştür. İkinci sırayı ise 2.01—2.50 ile %25,5'ini oluşturduğu görülmüştür. Ailenin aylık gelirine göre dağılımında ise en fazla katılımcı (%21,1) 5.501 - 8.250 ₺ aralığında yer almaktadır. Mezuniyet sonrası ücret beklentileri incelendiğinde ise, öğrencilerin %21,1'inin 11.001-13.750 ₺ aralığını işaretlediği gözlemlenmiştir. Katılımcıların %47,7'si staj yapmış, %52,3'ü ise herhangi bir yerde staj yapmamıştır. Öğrencilerin %20,0'sinin sivil toplum kuruluşuna üye olduğu, % 80'inin ise sivil toplum kuruluşuna üye olmadığı ortaya çıkmıştır. İngilizce yabancı dil seviyesine göre dağılımda ise öğrencilerin %41,3'ünün orta düzeyde İngilizce dil seviyesine sahip olduğu görülmüştür. Kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyanların oranı %63,9 iken, ihtiyaç duymayanların oranı %36,1'dir. Üniversite Kariyer Merkezi'nden haberdar olanların oranı %37,2 olup, bu merkezlerden haberdar olmayanların oranı ise %62,8'dir. Katılımcıların Üniversite Kariyer Merkezinde olmasını en çok istedikleri hizmet %77,6 ile staj/yarı zamanlı/tam zamanlı çalışma olanaklarıdır. Bu hizmeti %72,9 ile Yurt Dışı Eğitim Programları takip etmektedir.

### Kariyer Merkezi Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

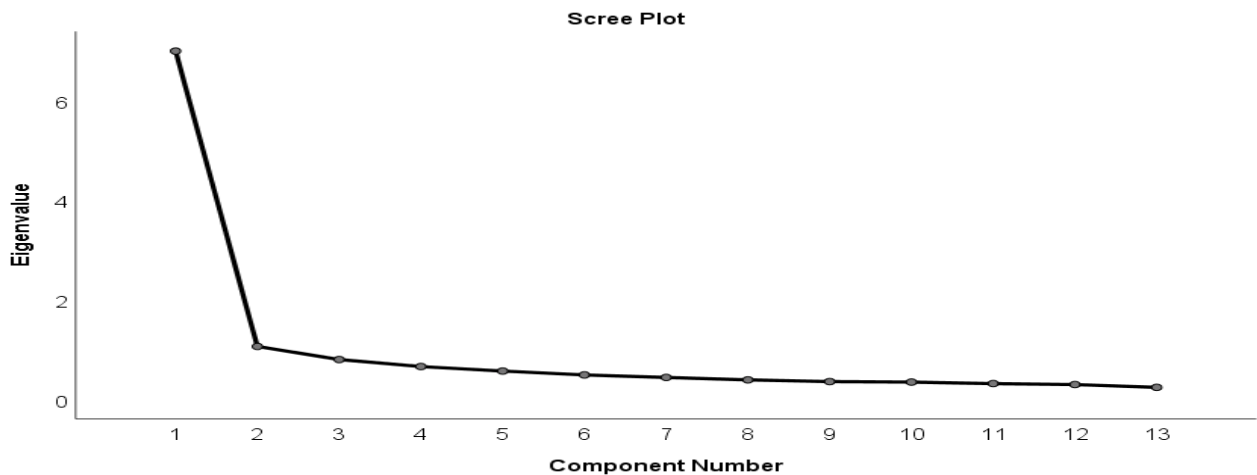
**Tablo 1.** Kariyer merkezi algısı ölçeği'ne ait açıklayıcı faktör analizi sonucu

	Faktör Yüğü	Extraction (Çıkarım)	Anti-image korelasyon katsayısı
1. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemesi ve planlaması için danışmanlık yapar.	0,727	0,529	0,939
2. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, talep edilmesi durumunda öğrencilere yabancı dil desteği verir.	0,661	0,438	0,930
3. Üniversitemiz Kariyer Merkezi öğrencilerin kariyer gelişimini desteklemek için mesleki gelişim kursları düzenler.	0,763	0,581	0,948

4. Üniversitemiz Kariyer Merkezi pandemi sürecinde Kariyer Danışmanlığı hizmetini (online) olarak gerçekleştirmiştir.	0,708	0,502	0,969
5. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, gerektiğinde öğrencileri yurt dışı eğitim programlarına yönlendirir.	0,724	0,525	0,959
6. Üniversitemiz Kariyer Merkezi öğrencilerin ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirlemek amacıyla ilgi testleri, mesleki eğilim testleri vb. uygulama hizmeti verir.	0,801	0,642	0,949
7. Üniversitemiz Kariyer Merkezi “geleceğin meslekleri” hakkında kurs ve programlar düzenler.	0,801	0,641	0,948
8. Üniversitemiz Kariyer Merkezi (Özgeçmiş) CV hazırlama ve mülakat teknikleri konusunda destek verir.	0,773	0,598	0,956
9. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, “Kariyer Günleri”, “Kariyer Fuarları” v.b. öğrencilerin kariyerini ilgilendirebilecek konferans ve seminerler düzenler.	0,695	0,484	0,874
10. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sektör buluşmaları için etkinlikler düzenler, işverenlerle öğrencileri bir araya getirir.	0,733	0,537	0,917
11. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sınav öncesi stresle başa çıkmak için danışmanlık hizmeti verir.	0,708	0,501	0,946
12. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, “Cumhurbaşkanlığı Yetenek Kapısı Platformu” hakkında bilgi verir, etkinliklere yönlendirir.	0,645	0,416	0,933
13. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, zaman yönetimi/takım çalışması vb. çeşitli seminerler verir.	0,776	0,602	0,943
Özdeğer	6,994		
VAO	53,803		
KVAO	53,803		

VAO: Varyans açıklama oranı, KVAO: Kümülatif varyans açıklama oranı, K-M-O=0,940; Bartlett's Testi ( $X^2=4050,817$ ;  $sd=78$ ;  $p<0,001$ )

Üniversite Kariyer Merkezi algısına ilişkin açıklayıcı faktör analizinde faktör çıkarımı için temel bileşenler analizi metodu kullanılmıştır. Döndürme işlemi için kullanılan yöntem ise varimax döndürme yöntemidir. Ölçek tek boyutlu olarak tasarlandığında faktör çıkarımında fix faktör sayısı 1 olarak çalıştırılmıştır. Analiz sonucunda tek faktörlü yapı elde edilmiş olup sonuçlar yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ölçeğe ait KMO değeri 0,940 ve Bartlett testi ki-kare değeri de 4050,817 ( $p<0,001$ ) olarak elde edilmiştir. Bu değerler veri setinin faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örneklem sayısının yeterli olduğunu göstermektedir. 13 maddeden oluşan ölçeğin Extraction değerlerinin tamamının 0,3 (Nunnally, 1978) ve üzerinde olduğu ve Anti-image korelasyon matrisinde köşegen değerlerinin tamamının 0,5'in üzerinde olduğu elde edilmiştir (Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2007)). Analiz sonucunda bir faktörlü bir yapı ortaya konmuştur. Faktör 1 varyansın %53,8'ini açıklanmaktadır. Bu yapı, aşağıdaki Yamaç grafiğinde gösterilmiştir.



Şekil 1. Kariyer merkezi algısı ölçeği'ne ait yamaç grafiği

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere, kırılma birinci boyuttan sonra gerçekleşmiştir. Oluşan eğimin ise diğer faktörler için durağanlaştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Kariyer merkezi algısı ölçeği'ne ait madde korelasyonu ve güvenirlik analizi sonucu

	Ortalama	S. sapma	Madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's alfa	Cronbach's alfa
1. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemesi ve planlaması için danışmanlık yapar.	3,022	1,157	0,670	0,922	
2. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, talep edilmesi durumunda öğrencilere yabancı dil desteği verir.	2,856	1,074	0,600	0,925	
3. Üniversitemiz Kariyer Merkezi öğrencilerin kariyer gelişimini desteklemek için mesleki gelişim kursları düzenler.	2,905	1,082	0,710	0,921	
4. Üniversitemiz Kariyer Merkezi pandemi sürecinde Kariyer Danışmanlığı hizmetini (online) olarak gerçekleştirmiştir.	2,902	1,123	0,651	0,923	
5. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, gerektiğinde öğrencileri yurt dışı eğitim programlarına yönlendirir.	2,900	1,130	0,666	0,923	
6. Üniversitemiz Kariyer Merkezi öğrencilerin ilgi alanlarını ve yeteneklerini belirlemek amacıyla ilgi testleri, mesleki eğilim testleri vb. uygulama hizmeti verir.	2,916	1,182	0,751	0,919	
7. Üniversitemiz Kariyer Merkezi "geleceğin meslekleri" hakkında kurs ve programlar düzenler.	3,015	1,109	0,753	0,920	<b>0,928</b>
8. Üniversitemiz Kariyer Merkezi (Özgeçmiş) CV hazırlama ve mülakat teknikleri konusunda destek verir.	3,091	1,232	0,721	0,921	
9. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, "Kariyer Günleri", "Kariyer Fuarları" v.b. öğrencilerin kariyerini ilgilendirebilecek konferans ve seminerler düzenler.	3,401	1,159	0,641	0,923	
10. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sektör buluşmaları için etkinlikler düzenler, işverenlerle öğrencileri bir araya getirir.	3,235	1,198	0,681	0,922	
11. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sınav öncesi stresle başa çıkmak için danışmanlık hizmeti verir.	2,610	1,126	0,650	0,923	
12. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, "Cumhurbaşkanlığı Yetenek Kapısı Platformu" hakkında bilgi verir, etkinliklere yönlendirir.	3,299	1,211	0,587	0,925	
13. Üniversitemiz Kariyer Merkezi, zaman yönetimi/takım çalışması vb. çeşitli seminerler verir.	3,051	1,187	0,727	0,920	

### Güvenirlik Analiz Tablosu

$0,000 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçeğin güvenirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'ne ait Cronbach's alfa katsayısı **0,928** olarak elde edilmiş olup, bu ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğu tespit edilmiştir (Kayış, 2018). Ayrıca madde toplam korelasyonların

0,3 ve üzerinde olması gerekmektedir. Madde toplam korelasyon katsayıları incelendiğinde ölçekte maddelerin tamamının madde toplam korelasyon katsayısının 0,3'ün üzerinde olduğu bulunmuştur. Ölçekten herhangi bir madde çıkartılmasına gerek yoktur.

**Tablo 3.** Kariyer merkezi algısı ölçeği'ne ait doğrulayıcı faktör analizi

Maddeler		Ölçek	$\beta_1$ (%95 CI)*	$\beta_2$ (%95 CI)*	S. hata	p
A13	<---	F1	0,744 (0,692 - 0,791)	1,122 (0,999 - 1,264)	0,067	<0,001
A7	<---	F1	0,782 (0,735 - 0,824)	1,101 (0,988 - 1,238)	0,064	<0,001
A8	<---	F1	0,759 (0,709 - 0,802)	1,186 (1,06 - 1,337)	0,071	<0,001
A9	<---	F1	0,609 (0,534 - 0,674)	0,892 (0,767 - 1,023)	0,066	<0,001
A10	<---	F1	0,668 (0,602 - 0,725)	1,016 (0,895 - 1,151)	0,066	<0,001
A11	<---	F1	0,695 (0,641 - 0,745)	0,994 (0,876 - 1,133)	0,065	<0,001
A12	<---	F1	0,571 (0,489 - 0,643)	0,877 (0,736 - 1,016)	0,070	<0,001
A2	<---	F1	0,617 (0,548 - 0,682)	0,842 (0,744 - 0,947)	0,052	<0,001
A3	<---	F1	0,737 (0,686 - 0,785)	1,012 (0,923 - 1,109)	0,048	<0,001
A4	<---	F1	0,685 (0,625 - 0,74)	0,977 (0,862 - 1,102)	0,060	<0,001
A5	<---	F1	0,708 (0,654 - 0,755)	1,015 (0,897 - 1,15)	0,063	<0,001
A6	<---	F1	0,81 (0,767 - 0,848)	1,216 (1,102 - 1,358)	0,066	<0,001
A1	<---	F1	0,681 (0,617 - 0,738)	1 (1 - 1)	0,000	...

$\beta_1$ : Standartlaştırılmış beta katsayısı,  $\beta_2$ : Standartlaştırılmamış beta katsayısı, \*Bootstrap %95 güven aralığı

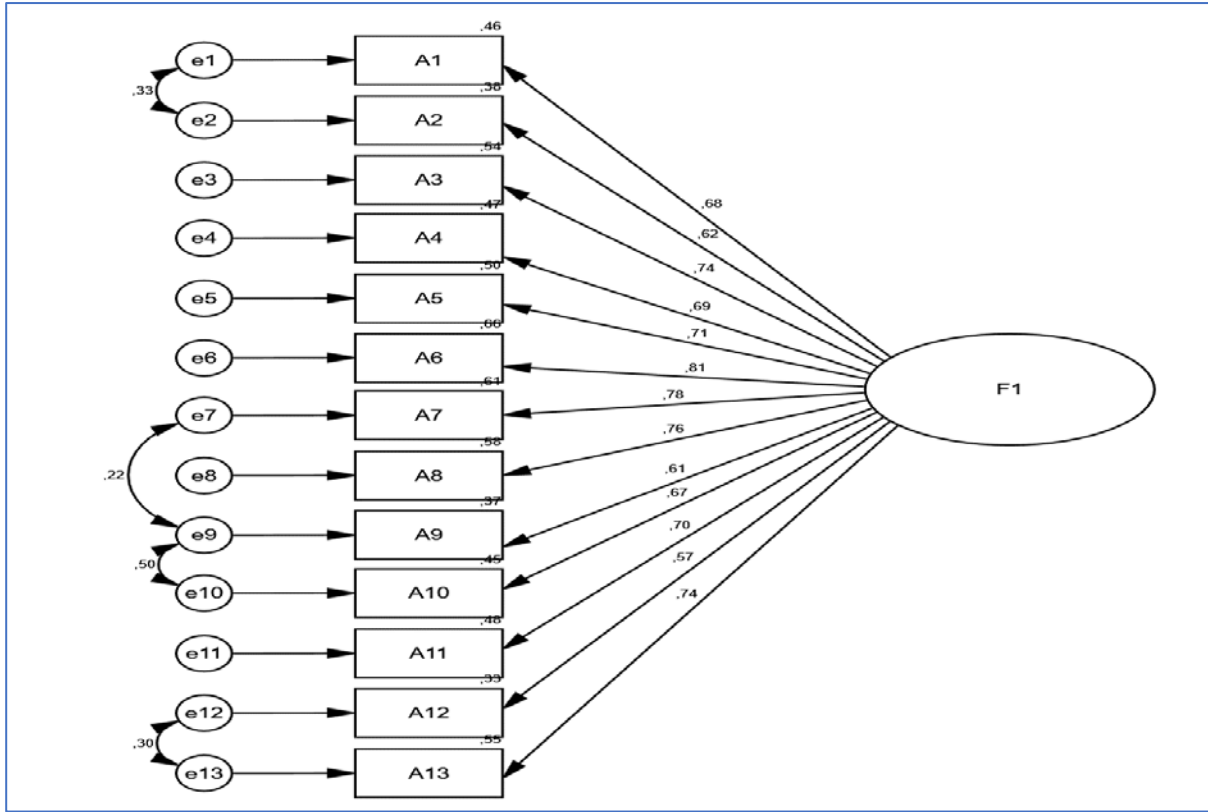
Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce verilerle ilgili tüm sorunlar (veri setine uygun olmayan değerler, basık ve çarpık değerler, eksik veri vb) giderilmiş olmalıdır. Analizde Maksimum olabilirlik kullanılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bu ölçek için yapılan Multivariate normallik testinde kritik değer 45,024 olduğu belirlenmiştir. Bu değer 10'un altında olması mükemmel bir sonuç iken 20'ye kadar genellikle sorun teşkil etmediği tespit edilmiştir (Gürbüz, 2019). Çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum likelihood) kullanılmıştır ve Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem tercih edilmiştir.

**Tablo 4.** Kariyer merkezi algısı ölçeği'ne ait uyum değerleri

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Uyum
CMIN/DF ( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	$\leq 5$	251,714/61=4,126 ( $p < 0,001$ )
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,934 (Kabul Edilebilir)
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,938 (Kabul Edilebilir)
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,953 (Mükemmel)
TLI (NNFI)	$0,95 \leq NNFI \leq 1$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,95$	0,939 (Kabul Edilebilir)
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,952 (Mükemmel)
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,902 (Mükemmel)
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,076 (Kabul Edilebilir)
RMR	$0 < RMR < 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,10$	0,056 (Kabul Edilebilir)
SRMR	$0 < SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,042 (Mükemmel)

Toplam 13 madde ile oluşturulan tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 4 farklı modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiş ve uyum değerleri incelendiğinde CMIN/DF (251,714/61)=4,126, GFI=0,934, NFI=0,938, IFI=0,953, TLI(NNFI)=0,939, CFI=0,952, AGFI=0,902, RMSEA=0,076, RMR=0,056, SRMR=0,042 olarak elde edilmiştir. Sunulan uyum indekslerinin tamamı kabul edilebilir sınırlar içerisinde elde edilmiştir. Elde edilen uyum değerlerinin durumunun uygunluğu, mükemmel

veya kabul edilebilir şekilde verilerin yanında belirtilmiştir. Ayrıca maddelere ait tüm yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,001$ ).



**Şekil 2.** Kariyer merkezi algısı ölçeğine ait standartlaştırılmış yol katsayıları

Şekil 2. incelendiğinde, Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'ne ait DFA sonuçlarında madde faktör yüklerinin 0,57- 0,81 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Ölçeğe ait uyum değerleri iyi ya da kabul edilebilir olarak belirlendiğinden maddeler arasında herhangi bir modifikasyona gerek duyulmamıştır.

## Kariyer Merkezi Memnuniyeti Ölçeğine İlişkin Bulgular

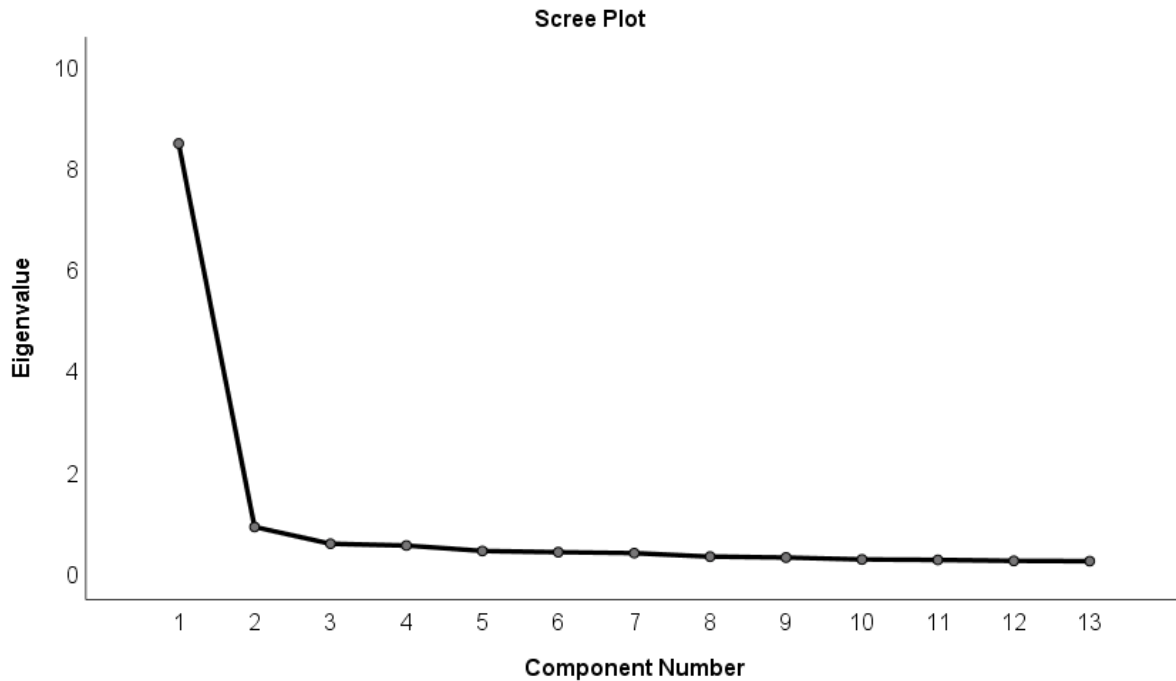
**Tablo 5.** Kariyer merkezi memnuniyeti ölçeğine ait açıklayıcı faktör analizi sonucu

	Faktör Yüğü	Extraction (Çıkarım)	Anti-image korelasyon katsayısı
1. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sayesinde, kariyere ilişkin konularda yaşadığım endişe ve stresi yönetebiliyorum.	0,738	0,545	0,971
2. İhtiyaç duyduğumda Üniversitemiz Kariyer Merkezi personeliyle (Yönetici, Kariyer Danışmanı, memur vb.) rahatlıkla görüşebiliyorum.	0,775	0,601	0,949
3. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden iş ve staj olanakları hakkında yeterli bilgi alabiliyorum.	0,809	0,655	0,969
4. Üniversitemiz Kariyer Merkezine istek ve şikayetlerimi rahatlıkla iletebiliyorum.	0,802	0,643	0,946
5. Üniversitemiz Kariyer Merkezine ilettiğim istek ve şikayetlerim dikkate alınır.	0,796	0,634	0,954
6. Üniversitemiz Kariyer Merkezi hizmetlerinden memnunum.	0,824	0,679	0,965
7. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden pandemi sürecinde aldığım (online) hizmetten memnunum.	0,727	0,528	0,962
8. Üniversitemiz Kariyer Merkezinin okuldaki başarıımı olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.	0,834	0,696	0,959

9. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden aldığım eğitimlerin mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	0,861	0,742	0,964
10. Üniversitemiz Kariyer Merkezinin beni çalışma hayatına hazırladığını düşünüyorum.	0,852	0,726	0,963
11. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sayesinde kariyer planımı ve hedeflerimi netleştirdiğimi düşünüyorum.	0,831	0,691	0,958
12. Diğer öğrencilerin Üniversitemiz Kariyer Merkezinden destek almalarını tavsiye ediyorum.	0,789	0,622	0,971
13. Üniversitemiz Kariyer Merkezi Hizmetlerini yeterli buluyorum.	0,831	0,69	0,962
Özdeğer	8,452		
VAO	65,012		
KVAO	65,012		

VAO: Varyans açıklama oranı, KVAO: Kümülatif varyans açıklama oranı, K-M-O=0,961; Bartlett's Testi ( $X^2=5804,536$ ;  $sd=78$ ;  $p<0,001$ )

Üniversite Kariyer Merkezi memnuniyetine ilişkin açıklayıcı faktör analizinde faktör çıkarımı için temel bileşenler analizi metodu kullanılmıştır. Döndürme işlemi için kullanılan yöntem ise varimax döndürme yöntemidir. Ölçek tek boyutlu olarak tasarlandığında faktör çıkarımında fix faktör sayısı 1 olarak çalıştırılmıştır. Analiz neticesinde tek faktörlü yapı elde edilmiş olup sonuçlar yukarıdaki tabloda sunulmuştur. Ölçeğe ait KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,961 olarak elde edilmiştir. Bartlett testi ki-kare değeri ise, 5804,536 ( $p<0,001$ ) olarak bulunmuştur. Bu değerler veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu ve örneklem sayısının faktör analizi için yeterliliğini ortaya koymaktadır. 13 maddeden oluşan ölçeğin Extraction değerlerinin tamamının 0,3 (Nunnally, 1978) ve üzerinde olduğu ve Anti-image korelasyon matrisinde köşegen değerlerinin tamamının 0,5'in üzerinde olduğu elde edilmiştir (Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. 2007). Analiz sonucunda bir faktörlü bir yapı ortaya konmuştur. Faktör 1 varyansın %65'ini açıklanmaktadır. Bu yapı, aşağıdaki Yamaç grafiğinde gösterilmiştir.



**Şekil 3.** Kariyer merkezi memnuniyeti ölçeği'ne ait yamaç grafiği

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere, kırılma birinci boyuttan sonra gerçekleşmiştir. Oluşan eğimin ise diğer faktörler için durağanlaştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 6.** Kariyer merkezi memnuniyeti ölçeği'ne ait madde korelasyonu ve güvenirlik analizi sonucu

	Ortalama	S. sapma	Madde toplam korelasyonu	Madde silindiğinde Cronbach's alfa	Cronbach's alfa
1. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sayesinde, kariyere ilişkin konularda yaşadığım endişe ve stresi yönetebiliyorum.	2,516	1,138	0,695	0,953	
2. İhtiyaç duyduğumda Üniversitemiz Kariyer Merkezi personeliyle (Yönetici, Kariyer Danışmanı, memur vb.) rahatlıkla görüşebiliyorum.	2,676	1,159	0,736	0,952	
3. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden iş ve staj olanakları hakkında yeterli bilgi alabiliyorum.	2,641	1,146	0,772	0,951	
4. Üniversitemiz Kariyer Merkezine istek ve şikayetlerimi rahatlıkla iletebiliyorum.	2,716	1,151	0,765	0,951	
5. Üniversitemiz Kariyer Merkezine ilettiğim istek ve şikayetlerim dikkate alınır.	2,707	1,127	0,758	0,952	
6. Üniversitemiz Kariyer Merkezi hizmetlerinden memnunum.	2,683	1,137	0,789	0,951	
7. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden pandemi sürecinde aldığım (online) hizmetten memnunum.	2,492	1,085	0,680	0,954	<b>0,955</b>
8. Üniversitemiz Kariyer Merkezinin okuldaki başarımı olumlu yönde etkilediğini düşünüyorum.	2,543	1,101	0,799	0,950	
9. Üniversitemiz Kariyer Merkezinden aldığım eğitimlerin mesleki gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	2,689	1,136	0,830	0,950	
10. Üniversitemiz Kariyer Merkezinin beni çalışma hayatına hazırladığını düşünüyorum.	2,649	1,163	0,819	0,950	
11. Üniversitemiz Kariyer Merkezi sayesinde kariyer planımı ve hedeflerimi netleştirdiğimi düşünüyorum.	2,601	1,143	0,796	0,951	
12. Diğer öğrencilerin Üniversitemiz Kariyer Merkezinden destek almalarını tavsiye ediyorum.	2,898	1,184	0,748	0,952	
13. Üniversitemiz Kariyer Merkezi Hizmetlerini yeterli buluyorum.	2,590	1,160	0,796	0,951	

Güvenirlik Analiz Tablosu

$0,000 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçeğin güvenirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise oldukça güvenilir

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'ne ait Cronbach's Alfa katsayısı **0,955** olarak elde edilmiş olup, bu ölçeğin yüksek güvenirlikte olduğu tespit edilmiştir. (Cronbach, 1951; Kayış, 2018).

Kariyer Merkezi Memnuniyeti Ölçeği'ne Cronbach's Alfa katsayısı 0,955 olarak elde edilmiş olup ölçek yüksek güvenirlikte elde edilmiştir. Ayrıca madde toplam korelasyonların 0,3 ve üzerinde olması gerekmektedir (Guttman, 1945; Cronbach, 1951). Madde toplam korelasyon katsayıları incelendiğinde ölçekte maddelerin tamamının madde toplam korelasyon katsayısının 0,3'ün üzerinde olduğu bulunmuştur. Ölçekten herhangi bir madde çıkartılmasına gerek yoktur.

**Tablo 7. Kariyer merkezi memnuniyeti ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi**

Maddeler		Ölçek	$\beta_1$ (%95 CI)*	$\beta_2$ (%95 CI)*	S. hata	p
M13	<---	F1	0,825 (0,787 - 0,857)	1,203 (1,093 - 1,333)	0,061	<0,001
M7	<---	F1	0,696 (0,638 - 0,747)	0,95 (0,832 - 1,078)	0,062	<0,001
M8	<---	F1	0,83 (0,79 - 0,865)	1,15 (1,045 - 1,273)	0,059	<0,001
M9	<---	F1	0,864 (0,832 - 0,892)	1,236 (1,124 - 1,369)	0,063	<0,001
M10	<---	F1	0,858 (0,82 - 0,891)	1,256 (1,141 - 1,388)	0,063	<0,001
M11	<---	F1	0,836 (0,8 - 0,868)	1,202 (1,104 - 1,317)	0,054	<0,001
M12	<---	F1	0,78 (0,737 - 0,816)	1,161 (1,045 - 1,297)	0,064	<0,001
M2	<---	F1	0,716 (0,655 - 0,77)	1,035 (0,932 - 1,147)	0,055	<0,001
M3	<---	F1	0,77 (0,722 - 0,812)	1,11 (1,001 - 1,236)	0,060	<0,001
M4	<---	F1	0,749 (0,7 - 0,792)	1,079 (0,971 - 1,2)	0,058	<0,001
M5	<---	F1	0,751 (0,701 - 0,795)	1,064 (0,952 - 1,191)	0,061	<0,001
M6	<---	F1	0,79 (0,745 - 0,83)	1,131 (1,026 - 1,247)	0,056	<0,001
M1	<---	F1	0,699 (0,641 - 0,752)	1 (1 - 1)	0,000	...

$\beta_1$ : Standartlaştırılmış beta katsayısı,  $\beta_2$ : Standartlaştırılmamış beta katsayısı, \*Bootstrap %95 güven aralığı

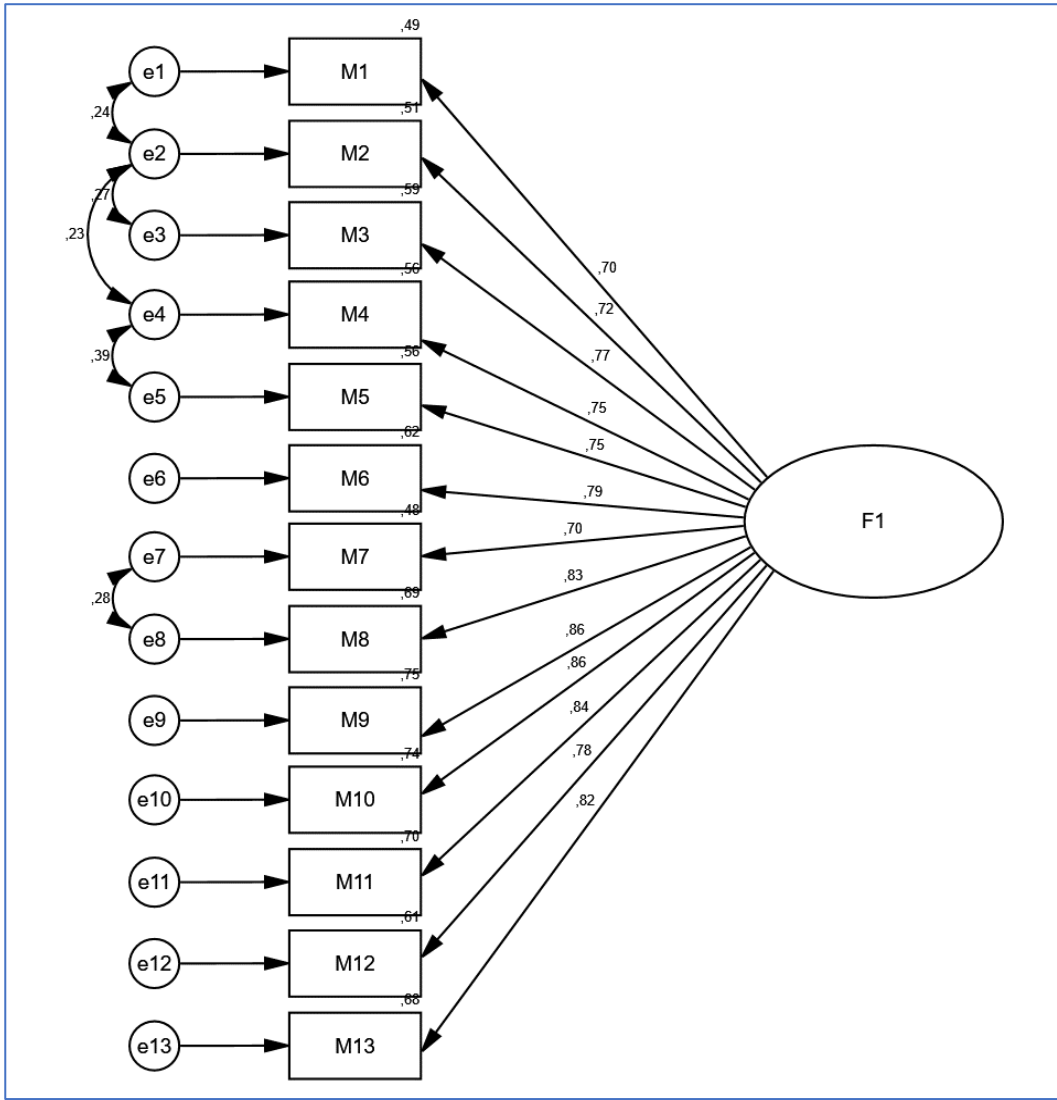
Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce verilerle ilgili tüm sorunlar (veri setine uygun olmayan değerler, basık ve çarpık değerler, eksik veri vb) giderilmiş olmalıdır. Analizde Maksimum olabilirlik kullanılabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Yapılan Multivariate normallik testinde kritik değer 65,251 olduğu belirlenmiştir. Bu değer 10'un altında olması mükemmel bir sonuç iken 20'ye kadar genellikle sorun teşkil etmediği tespit edilmiştir (Gürbüz, 2019:30). Çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum likelihood) kullanılmıştır ve Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem tercih edilmiştir.

**Tablo 8. Kariyer merkezi memnuniyet ölçeğine ait uyum değerleri**

Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Uyum
CMIN/DF ( $\chi^2/sd$ )	$\leq 3$	$\leq 5$	295,302/60=4,922 (p<0,001)
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,913 (Kabul Edilebilir)
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,950 (Mükemmel)
IFI	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,959 (Mükemmel)
TLI (NNFI)	$0,95 \leq NNFI \leq 1$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,95$	0,947 (Kabul Edilebilir)
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,959 (Mükemmel)
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,869 (Mükemmel)
RMSEA	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,085 (Kabul Edilebilir)
RMR	$0 < RMR < 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,10$	0,047 (Mükemmel)
SRMR	$0 < SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,036 (Mükemmel)

Toplam 13 madde ile oluşturulan tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 5 farklı modifikasyon işlemi gerçekleştirilmiş ve uyum değerleri incelendiğinde CMIN/DF (295,302/60)=4,922, GFI=0,913, NFI=0,95, IFI=0,959, TLI=0,947, CFI=0,959, AGFI=0,869, RMSEA=0,085, RMR=0,047, SRMR=0,036 olarak elde edilmiştir. Sunulan uyum indekslerinin tamamı kabul edilebilir sınırlar içerisinde elde edilmiştir. Elde edilen uyum değerlerinin durumunun uygunluğu, mükemmel veya kabul edilebilir şeklinde verilerin yanında belirtilmiştir. Ayrıca maddelere ait tüm yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0,001) (Gürbüz, 2019:38).





**Şekil 4.** Kariyer merkezi memnuniyeti ölçeğine ait standartlaştırılmış yol katsayıları

Şekil 4 incelendiğinde, Kariyer Merkezi Memnuniyet Ölçeği'ne ait DFA sonuçlarında madde faktör yüklerinin 0,70- 0,86 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Ölçeğe ait uyum değerleri iyi ya da kabul edilebilir olarak belirlendiğinden maddeler arasında herhangi bir modifikasyona gerek duyulmamıştır.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Üniversite Kariyer Merkezleri ilk defa özellik-faktör kuramı esas alınarak Batı ülkelerinde 1900'ü yılların başında kurulmaya başlamıştır. Son otuz yıldır ise bu merkezler, Türkiye genelindeki üniversitelerde de yaygınlaşmıştır. Çünkü gençlerin çağın gerektirdiği yeniliklere uyum sağlamaları, iş piyasasındaki rekabet ortamıyla başa çıkabilmeleri ve istihdam olanaklarından haberdar olmaları için üniversitelerde Üniversite Kariyer Merkezlerinin varlığı büyük bir gereksinimdir. Üniversitelerin bu gereksinimi yerine getirebilmesi için, öğrencilerin bu merkezlere yönelik algılarının ve memnuniyetlerinin tespit edilmesi çok önemlidir. Bu çalışma da böyle bir ihtiyaçtan yola çıkarak gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmada ölçek geliştirme süreci birkaç aşamadan meydana gelmiştir. Öncelikle, literatür taraması ile madde havuzu oluşturulmuştur. Nitel verilerin analizi ile elde edilen bu taslakta bir takım kriterlere dikkat edilmiştir. Hazırlanan taslak, biçimsel ve dil bilgisi açısından kontrol edildikten sonra, uzman görüşüne sunulmuştur. Soruların, ölçülmek istenen yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin görüş alındıktan sonra bazı sorular çıkarılmış, bazı düzeltmeler yapılmıştır. İlk aşamada 210 lisans öğrencisi ile pilot bir çalışma gerçekleştirilmiş, bazı maddelerin anlaşılmadığı tespit edilerek, ilgili sorular

çıkarılmıştır. Daha sonra ise 549 "İşletme", "İktisat" bölümü öğrencisi ile bu ölçek çalışması tamamlanmıştır. Bu araştırma neticesinde, beş dereceli Likert tipi iki farklı ölçek geliştirilmiştir. Öğrencilerin Üniversite Kariyer Merkezine yönelik algı ve memnuniyetlerini belirlemek üzere oluşturulan bu ölçekte yer alan maddelerin karşısında; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) seçenekleri yer almaktadır.

Öğrenciler tarafından doldurulan anket formları incelenirken iki soruya tutarlı şekilde yanıt verilip verilmediğine dikkat edilmiştir: Üniversite Kariyer Merkezi Algısı ölçeğinin 4. maddesi olan "Üniversitemiz Kariyer Merkezi pandemi sürecinde Kariyer Danışmanlığı hizmetini (online) olarak gerçekleştirmiştir." ile Üniversite Kariyer Merkezi memnuniyet ölçeğinin 7. Maddesinde yer alan "Üniversitemiz Kariyer Merkezinden pandemi sürecinde aldığım (online) hizmetten memnunum." ifadelerinin birbiriyle tutarlı olması gerekmektedir. Nitekim algı ölçeğinin 4. Maddesine hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3) yanıtlarından birini işaretleyen katılımcının, memnuniyet ölçeğinin 7. Maddesine katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) seçeneklerinden birini işaretlemesi mantık açısından mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle anketler bu şekilde yanıtladığı takdirde geçersiz sayılacaktır.

Üniversite Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'ne ait açıklayıcı faktör analizi sonucunda madde faktör yüklerinin ve kümülatif varyans açıklama oranının yüksek olması, ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Üniversite Kariyer Merkezi Memnuniyeti Ölçeği'ne ait açıklayıcı faktör analizi sonucunda madde faktör yüklerinin ve kümülatif varyans açıklama oranının yüksek olması, ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Üniversite Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'ne ait doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, elde edilen değerlerin uyum indekslerinin tamamının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Maddeleere ait yol katsayılarının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Üniversite Kariyer Merkezi Memnuniyeti Ölçeği'ne ait doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, elde edilen değerlerin uyum indekslerinin tamamının kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu tespit edilmiştir. Maddeleere ait yol katsayılarının da istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına bakıldığında, Üniversite Kariyer Merkezi Algısı Ölçeği'nin yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir. Üniversite Kariyer Merkezi Memnuniyeti Ölçeği'nin de yine yüksek güvenilirlikte bir ölçek olduğu anlaşılmıştır.

Geçerliği ve güvenilirliği mükemmel düzeyde tespit edilen bu ölçeklerin öğrenciler üzerinde uygulanması, üniversitelerce en isabetli kariyer faaliyetlerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Üniversite Kariyer Merkezleri, üstün ve zayıf yönlerini bu ölçekler aracılığı ile tespit edebilecektir. Bu merkezlerin analiz neticesinde zayıf olan noktalarını güçlendirmeleri, daha planlı ve sistematik bir hizmet anlayışını da beraberinde getirecektir.

Tüm bunlarla birlikte, üniversite kariyer merkezlerinin kendilerinden beklenen görevi yerine getirebilmesi için, bu alanda uzman kariyer danışmanlarını istihdam etmesi son derece önemlidir. Bu uzmanların, bireysel ve online kariyer danışmanlığı hizmeti de vermesi gerekmektedir. Nitekim, tüm dünyada görülen Covid 19 pandemisi, çalışma ve eğitim hayatında çok ciddi dönüşümü beraberinde getirmiştir. Bu dönüşüm online kariyer danışmanlığı hizmetinin önemini artırdığından, üniversite kariyer merkezleri online platformdaki hizmetlerini geliştirmelidir. Online ortamda yapılan seminer/konferans vb. eğitimlerin kaydedilmesi, kariyer merkezi web sitesine yüklenmesi, öğrencilerin istediği zaman bu bilgilere erişmesini sağlayacaktır. Böylece verilen eğitimler daha uzun süre faydalı olacaktır.

Diğer taraftan reel sektör, iletişimi güçlü, takım çalışmasına yatkın, çatışma ve kriz yönetimi konusunda kendini yetiştirmiş eleman talep etmektedir. Bu nedenle üniversite kariyer merkezleri, kişisel eğitim programlarına ağırlık vermelidir. Üniversite kariyer merkezleri, öğrencilerin kariyer merkezi algılarını ve memnuniyetlerini dikkate alarak faaliyetlerini yürütmelidir. Bu doğrultuda, araştırmacı tarafından hazırlanan algı ve memnuniyet ölçeğinin öğrencilere uygulanması ve ölçek sonucuna göre bir faaliyet yürütülmesi yararlı olabilir.

Bu araştırmanın örneklemini, Türkiye'nin yedi bölgesinden seçilmiş, yedi farklı devlet üniversitesinin "İşletme" ve "İktisat" bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Bu durum çalışmanın heterojenliği sağlama açısından son derece önemlidir. Ancak bu çalışmanın sadece İİBF bölümü öğrencileriyle yapılmış olması, araştırmanın sınırlılığı olarak yer alabilir. Diğer araştırmacıların geliştirilen bu ölçeği, farklı örneklemeler üzerinde test etmeleri faydalı olacaktır. Ayrıca ankete katılan öğrencilerin Covid-19 nedeniyle yüz yüze eğitim olanağından uzak kalmaları, araştırmanın sonucunu yorumlarken dikkat edilmesi gereken bir başka sınırlılık olarak görülebilir.

#### KAYNAKÇA

- Aytaç, Serpil & Keser, Aşkın. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Umuttepe Yayınları.
- Boettcher, B. M. (2009). Career Services' Contributions To Learning Outcomes Of Seniors At A Research İntensive University.
- Büyükoztürk, Ş. (2008). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem A Yayıncılık.
- Cbiko. (2019). Üniversite Kariyer Merkezleri El Kitabı, T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha And The İnternal Structure Of Tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı Yetenek Kazanımı Ve Organizasyon Dairesi Başkanlığı'nın 04.03.2022 Tarihli, 1306 Sayılı Yazısı.
- Çetin, C., & Karalar, S. (2016). X, Y Ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü Ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 157-197.
- Demir, Ö., & Taşkıran, G. (2018). İİBF Mezun Adaylarının İş Bulma Ümitlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 42-57.
- Dey, F., & Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution Of Career Services İn Higher Education. *New Directions For Student Services*, 2014(148), 5-18.
- Guttman, L. (1945). A Basis For Scaling Qualitative Data. *American Sociological Review*, 10(6), 706-716.
- Gülmez, N., & Okur, M. E. (2021). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Dünyadaki Gelişimi Ve Türkiye Örneği. *Troy Academy*, 6(1), 137-157.
- Gürbüz, S. (2019). Amos İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Seçkin Yayıncılık.
- Heppner, M. J., & Jung, A. K. (2012). When The Music Changes, So Does The Dance: With Shifting Us Demographics, How Do Career Centers Need To Change. *Asian Journal Of Counselling*, 19(1-2), 27-51.
- <http://Kariyer.Bilkent.Edu.Tr/Hakkimizda/> Erişim Tarihi: 13.06.2023.
- İstanbul Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Uygulama Ve Araştırma Merkezi, <https://Kariyer.İstanbul.Edu.Tr/Tr/Content/Merkezimiz/Tarihce>, Erişim Tarihi: 21.06.2023.
- İtü Kariyer Ve Staj Merkezi, <https://İkm.İtu.Edu.Tr/Biz-Kimiz/>, Erişim Tarihi: 20.06.2023.
- Karaaslan, S. (2017). Ankara'daki Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir Değerlendirme. Url: <https://Www.Researchgate.Net/Publication/313051152>.
- Kariyer Kapısı, <https://Kariyerkapisi.Cbiko.Gov.Tr/Ulusalstajprogrami>, Erişim Tarihi: 12.12.2022.

- Kayış, A., (2018). "Güvenilirlik Analizi", Ed.: Şeref Kalaycı , Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Dinamik Akademi.
- KTÜ KAGEM, <https://www.ktu.edu.tr/kariyer>, Erişim Tarihi: 18.06.2023.
- Mahmut, Özer. (2021). *Türkiye'de Yükseköğretimde Büyüme Ve Dönüşüm* (Vol. 25). T.C. Maltepe Üniversitesi.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometrictheory*. Mcgraw-Hill.
- Odtükpm, <https://Kpm.Metu.Edu.Tr/Hakkimizda/> Erişim Tarihi: 13.06.2023.
- Pişkin, M., & Ersoy-Kart, M. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı Ve Personel Profiline İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor?. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298.
- Schaub, M. (2012). The Profession of College Career Services Delivery: What College Counselors Should Know About Career Centers. *Journal of College Student Psychotherapy*, 26(3), 201-215.
- Seymen, O. A. (2004). Geleneksel Kariyerdan, Sınırsız Ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.
- Tabachnick, B.G. And Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. 5th Edition. Allyn& Bacon.
- Terzaroli, C. (2019). Career Services As An İstitutional Approach To Employability. *Form@ Re-Open Journal Per La Formazione İn Rete*, 19(2), 161-177.
- Thompson, D. A., Dent, H. L., & Fine, M. B. (2023). Factors Related To A College Student's Career Optimism And Their Perception Of Career Services. *Higher Education Quarterly*, 77(3), 395-409.
- Yeşilyaprak, B., Pişkin, M., Kart, N. M., Öğülmüş, S., & Güldü, Ö. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Değerlendirilmesi, Tek Yerleşkeli Ve Çok Yerleşkeli Üniversiteler İçin Alternatif Model Önerileri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 275-298.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetimi Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 24.10.2023.
- Zeren, Ş. G., Amanvermez, Y., Genç, A. B., Ermumcu, E., Kalay, T., Satıcı, B., & Yılmaz, A. S. (2017). Yükseköğretimde Kariyer Merkezlerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, (3), 554-564.