

ERASMUS DEĞİŞİM PROGRAMINDAN YARARLANAN ÖĞRENCİLERİN DİL YETERLİLİĞİ, KİŞİSEL GELİŞİM VE KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: OKÜ UYGULAMA ÖRNEĞİ

Geliş Tarihi: 27.10.2018

Prof. Dr. Murat TÜRK¹

Kabul Tarihi: 08.11.2018

Öğr. Gör. Dr. Abdurrahman AKMAN²

Makale Türü: Alan Araştırması

Özet

Bu çalışmada Erasmus değişim programından yararlanan öğrencilerin dil yeterliliği, kişisel gelişim ve kariyer planlamalarının bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2011-2014 yılları arasında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nden değişime katılan 72 öğrenci çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışma, evren içinden ulaşılabilen 61 öğrenciden elde edilen verilerle sınırlıdır. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama teknikleri kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketteki ifadelerin aritmetik ortalama, frekans ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Korelasyon analizi, t-testi ve ANOVA testleri yapılmıştır. Öğrencilerin dil yeterlilikleri ortalamalarında İ.İ.B.F ile mühendislik fakültesi arasında mühendislik fakültesi lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($F=4,502$; $p<0,01$). Öğrencilerin anne eğitim düzeyi ile kariyer planlaması ortalamalarında ilköğretim ile lise grupları arasında ilköğretim grubu lehine anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=4,228$; $p<0,009$). Kişisel gelişim alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,10$). Ayrıca değişime katılan öğrencilerin ortalama 3,37 ülke gezdikleri ve öğrencilerin %88,5'i (54 kişi) yurtdışına ilk kez Erasmus değişim programıyla çıktığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Erasmus Değişim Programı, Hareketlilik, Dil, Kariyer Planlama, Kişisel Gelişim.

Jel Kodları: I23, Z13, H75, J60 .

A STUDY ON LANGUAGE PROFICIENCY, PERSONAL DEVELOPMENT AND CAREER PLANNING OF STUDENTS USING ERASMUS EXCHANGE PROGRAM: THE CASE OF OKU APPLICATION

Abstract

In this study, it was aimed to investigate whether the language proficiency, personal development and career planning of Erasmus exchange program students differ according to some variables. The population of the study consisted of 72 students who participated in the Erasmus exchange program from Osmaniye Korkut Ata University between 2011-2014. The study is limited to data from 61 students who can be accessed from the universe. Descriptive and relational screening techniques were used for quantitative research methods. The questionnaire method was used as data collection tool. Arithmetic mean, frequency and standard deviation values of the expressions in the questionnaire were calculated. Correlation analysis, t-test and ANOVA tests were performed. There was a significant difference in the average of language proficiency of students between the Faculty of Economics and the Faculty of Engineering in favor of the faculty of engineering ($F=4,502$; $p<0,01$). When the mother education level groups were examined, It was found that there was a significant difference in the average

*Bu çalışma OKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

¹ Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Yönetim Bilişim Sistemleri, muratturk@osmaniye.edu.tr

² Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bahçe Meslek Yüksekokulu, abdurrahmanakman@osmaniye.edu.tr

of career planning of students between the primary and high school groups in favor of the primary education group ($F = 4,228$; $p < 0,009$). A significant difference was found in personal development sub-dimension in favor of women ($p < 0,10$). In addition, the exchange students, visited 3,37 countries in average and % 88,5 (54 students) of the students went abroad for the first time thanks to the Erasmus Exchange Programme.

Keywords: Erasmus Exchange Program, Mobility, Language, Career Planning, Personal Development.

Jel Kodları: I23, Z13, H75, J60.

1. GİRİŞ

Toplumlar kalkınmak, zenginleşmek ve refah düzeylerini yükseltmek için eğitim alanlarına büyük yatırımlar yapmaktadır. Çünkü bilgi toplumunun istediği nitelikli bireylerin oluşturulmasında eğitimin rolü yadsınamaz (Balay, 2004, s. 75). Küresel bilgi toplumu yolculuğunda eğitim ve eğitim sisteminin yetiştireceği bireylerden bazı nitelikler beklenmektedir. 21. yüzyıl becerileri olarak; temel becerileri gündelik yaşamdaki görevlere nasıl uygulayacağı hakkında kurucu okuryazarlık kazandırma (sözel, sayısal, bilimsel okuryazarlık, finansal okuryazarlık, kültürel ve sivil okuryazarlık); karmaşık görevlerin nasıl üstesinden geleceği konusunda yeterlilik kazandırma (eleştirel düşünme, yaratıcılık, iletişim ve işbirliği) ve değişen çevreye nasıl ayak uyduracakları konusunda temel karakter özellikleri kazandırma (meraklı olma, inisiyatif alma, kararlılık, liderlik, toplumsal ve kültürel farkındalık) sıralanabilir³. Bu nitelikleri kazanan bireyler bilim, teknoloji, sanat, kültür gibi alanlarda toplumlarını en iyi şekilde temsil yeteneğine ulaşabilirler (Özmete, 2008, s. 254).

İş dünyasının aradığı nitelikli işgücünün oluşturulmasında yükseköğretim kurumlarının görev ve sorumlulukları öne çıkmaktadır. Çünkü üniversiteler öğrencilerini iş dünyasının istediği teknik bilgi ve yeteneklerin yanında sosyal bir birey olarak yetiştirmekle yükümlüdür. Üniversiteler eğitim-öğretimde kaliteyi iyileştirmek için birbirleriyle iş birliği yaparak öğrenci hareketliliğini teşvik etmektedirler (Maiworm, 2001, s. 60). Günümüzde eğitimde başarılı olmanın yollarından birisi de üniversitelerin eğitimde dışa açılmaları ve öğrencilerine fırsatlar sunmaları, onların bireysel gelişimlerine katkı sağlamalarıdır (Önder ve Balcı, 2010, s. 97). Bu sayede öğrencilerin küreselleşen dünyada çeşitli ülkelerin gençleriyle bir yandan rekabet edebilir hale gelmesi sağlanmış olacak, bir yandan da onlarla iş birliği yapabilme fırsatı yakalamış olacaklardır (Hasdemir ve Çalıkoğlu, 2011, s. 66). Yaşadığımız çağda bilgi miktarı ve bilgi artış hızı karşısında her şeyi bilmek mümkün değildir. Bunun yerine ihtiyaç duyulan bilgiyi nereden ve nasıl ulaşacağını bilen, seçici davranan yani öğrenmeyi öğrenen insanlara ihtiyaç vardır (Numanoğlu, 1999, s. 346). Bu kişilerin küçük yaşlardan itibaren kendilerine uygun kariyer hedeflerini gerçekleştirebileceği bir plan dahilinde çalışma yaşamına adım atmalıdırlar (Kurt, 2004). Bu manada üniversiteler öğrencilere alanıyla ilgili teknik bilgiler vererek, onların iş yaşamının alt yapısını kurmalarına yardımcı olurlar. Öğrencilerin lise ve üniversite dönemlerinde yaşadıkları deneyimlerin, kariyerlerini şekillendirmesi üzerinde kalıcı etkilerinin olması muhtemeldir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013). Bu yüzden üniversiteler, öğrencilerin kariyerlerini geliştirmek için, onlara kişiliklerini keşfedecek ve yeni kariyer yolları inşa etmelerinde yardımcı olabilecek eğitim sistemlerini bünyelerinde bulundurmalıdırlar (Xu, 2013). Eğitim sistemlerinin bu beklentileri karşılayabilmesi günün değişen şartlarını yakından takip eden, dışa dönük, bireysel ve toplumsal gelişimlere göre kendisini güncelleyebilen bir

³ World Economic Forum, New Vision for Education (2015)

yapıda olmalıdır. Birçok ülke çeşitli reform çalışmalarıyla eğitimde kalite ve etkinliği artırma arayışındadır (Özmen ve Yörük, 2004). Ülkemizde sunulan eğitim kalitesinin artırılması ve yetiştirilen bireylerin dünya çapında etkin bireyler olabilmesi için çeşitli araçlara ihtiyaç olacaktır. “AB 2020” ve özelinde “Gençlik Hamlesi”, temel olarak daha kaliteli bir topluma; katılımcı ve istihdam edilebilirliği yüksek, kendini rahatlıkla ifade edebilen, bilgi okur-yazarlığı üst seviyede gençlerden oluşan bir yapıya ulaşmayı hedeflemektedir (Hasdemir ve Çalıkoğlu, 2011, s. 67).

Türkiye'nin Erasmus süreci aynı zamanda yükseköğretim kalitesinin artırılması için çok önemli bir itici güç haline gelmiştir (Hasdemir ve Çalıkoğlu, 2011, s. 68). Erasmus değişim programının yanı sıra üniversitelerdeki eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik Farabi Değişim Programı, Mevlana Değişim Programı, Yabancı Uyruklu Öğrenci Değişimi gibi farklı programlar da uygulanmaya başlanmıştır. Çünkü bu süreçte yükseköğretim kurumları, bir şeyi daha iyi yapmanın yolunu bulmak, kurumun içindeki ve dışındaki beklentileri karşılamak amacıyla farklı ve yeni uygulamaları yürürlüğe koymaya çalışarak değişimin öncülere olmaya devam edeceklerdir (Özdemir, 1998, s. 25-29). *Değişim* öğrenciyi, akademik, kültürel ve sosyal çeşitliliğin değerli bir deneyimini sunarak öğrenciyi, uluslararası işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği artırılmış bir Avrupa vatandaşı haline getirmektedir. Değişimden yararlanan bireyler, yükseköğretim ve araştırma kalitesinin geliştirilmesi için gerekli olan üniversiteler arasında işbirliği ve ağı destekleyen uluslararasılaşmış bir çevreye katkıda bulunur. Bu çeşitlilik herkes için bir zenginleşme kaynağı olduğu gibi inovasyon için verimli bir zemin ve kalite arayışı da sunar (ESIB, 2007, s. 5). Ayrıca öğrencilerin iletişim yeteneklerinin gelişmesinde, farklı kültürler hakkında bilgi düzeylerinin artmasında ve yabancı dil öğrenme potansiyelleri üzerine faydası olduğu bildirilmektedir (Xu, 2013). Yükseköğretim kurumlarının araştırma ve eğitim kalitesini geliştirmesi için bu durum vazgeçilmez bir fırsattır. Bu fırsatın içerisinde çeşitlilik zenginliğin kaynağı, yenileşmenin gübresi ve kalite arayışı bulunmaktadır (Ünal ve Özdemir, 2013, s. 157). Değişen ve gelişen dünyadan geri kalmamak için iletişim halinde olmamız şart. Bilgiye kitaplardan ve internet ortamından erişmek mümkün gibi görünse de diğer dünya insanların düşüncelerini ve dünyaya bakış açılarını anlayabilmenin yolu onlarla konuşmaktan geçiyor. Bunun için onlarla aynı ortamda çalışmalı ve zaman geçirmeliyiz. Erasmus değişim programı öğrencilere bu imkânları sunuyor ve onlara dış dünyanın kapılarını açıyor (Eğitim ve Gençlik Dergisi, 2007, s. 25).

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Erasmus Değişim Programı

Erasmus değişim programı, Avrupa'daki yükseköğretim kurumları arasında ortak çalışma programları (Joint Studies Programme-JSPs) ve kısa çalışma ziyaretlerine (Short Study Visits-SSVs) katkı sağlamak için Avrupa Komisyonu burs destek programı şeklinde başlatılmıştır (Stilianos vd., 2013, s. 181-200). Program ilk kez 1976 yılında eğitim alanında hazırlanan faaliyet programının sonucunda pilot uygulama olarak başlamıştır (Krzaklewska ve Krupnik, 2007). Erasmus programının ilk aşaması 1 Temmuz 1987 ve 30 Haziran 1990 tarihleri arasında tamamlanmıştır. İkinci aşama ise 1990 yılında başlayıp, 1995 yılına kadar devam etmiş ve beş yıl sürmüştür. 1995 yılından itibaren ise Erasmus programı diğer Avrupa Birliği eğitim programları kapsamı içine alınmıştır. 1995–2000 yılları arasında Erasmus faaliyetleri Sokrates eğitim programının bir alt programı iken, 1998 yılında Bologna sürecine dâhil edilmiştir. Sokrates programı 2007 yılında Hayatboyu Öğrenme Programı'na (LLP) dönüştürülmüştür. 2007-2013 yılları arasında Erasmus Programı Hayatboyu Öğrenme Programı'nın alt eylem alanı olarak şekillenmiştir (Özdemir, 2013). Türkiye, 3 Temmuz 2007'de bu programa dahil

olmuştur. 2014-2020 dönemini kapsayan Herkes için Erasmus Programı'nın (Erasmus+) uygulanacağı ülkeler aşağıdaki gibidir (Ulusal Ajans, 2014);

- ✓ 28 Avrupa Birliği üyesi ülke
- ✓ 4 EFTA (Avrupa Serbest Ticaret Birliği) üyesi ülke: İsviçre, İzlanda, Lihtenştayn ve Norveç
- ✓ 2 AB adayı ülke: Türkiye ve Makedonya olmak üzere program üyesi toplam 34 tanedir.

Değişim programı, yükseköğretim kurumları arasında yapılacak iş birliği sayesinde, yükseköğretim kurumlarının kısa süreli öğrenci ve personel hareketliliği yapabilmelerine ve birbirleri ile ortak proje üretip hayata geçirebilmelerine olanak sunmaktadır (Ulusal Ajans, 2011). Erasmus değişim programı; Avrupalı birçok öğrenci için ilk kez yurtdışında yaşama ve eğitim almada önemli rol almıştır. Bundan dolayı program Avrupa öğrencileri arasında kısa sürede çok popüler olmuştur. Bu popülerliği dünyada uygulanan en başarılı program olmasından kaynaklanmaktadır. Bu program sadece ev sahibi ülkenin anlaşılması ya da öğrenilmesini değil aynı zamanda farklı ülkelerden gelen öğrencileri toplumsal duyarlılığa teşvik eder. Programa ismi verilen “Desiderius Erasmus” 1465 -1536 yılları arasında yaşamış Hollandalı bir felsefe adamından gelmektedir (Gül, 2013).

Öğrenci Hareketliliği: Erasmus programının tanıtılmasını amaçlayan sloganlardan biri şöyledir: “*Öğrencileri Avrupa'ya, Avrupa'yı öğrencilere getirmek.*” (Oborune, 2013, s. 183-202). Bu sloganı gerçekleştirmek için Erasmus öğrenci öğrenim hareketliliği ile Türkiye'de örgün eğitim veren Erasmus Üniversite Beyannamesi (EÜB) sahibi bir yükseköğretim kurumunda kayıtlı öğrenciler, 1 akademik yıl içinde, 1 veya 2 (3- 12 ay arasında) dönemliğine diğer bir Avrupa ülkesi EÜB sahibi yükseköğretim kurumunda değişim öğrencisi olma ve program dâhilinde yurtdışında kaldıkları süre için mali destek alma şansına sahip olurlar. Erasmus öğrenci değişim programın hedefleri şunlardır (Avrupa Komisyonu, 2003, s. 88):

- ✓ *Öğrencilerin diğer Avrupa ülkelerinin deneyimlerinden dilsel, kültürel, eğitim ve akademik çalışma alanlarından yararlanabilmesini sağlamak,*
- ✓ *Gidilen kuruluşun eğitim çevresini zenginleştirmek,*
- ✓ *Öğrenci değişimi yapan kuruluşlar arasındaki iş birliğini teşvik etmek,*
- ✓ *Geleceğin profesyonelleri olarak nitelikli, açık fikirli ve uluslararası deneyimi olan genç insanlardan bir havuz oluşturarak genelde toplumun zenginleştirilmesine katkıda bulunmak,*
- ✓ *Değişim masraflarına katkıda bulunarak, başka koşullarda bunu yapamayacak öğrencilerin yurt dışında bir çalışma dönemi geçirmelerini sağlamak.*

2.2. Kariyer Planlaması

Kariyer sözcüğü, Latince ‘Carrus’ (at arabası) ve ‘Carrera’ (yol), Fransızca “Carriere” (yarış yolu) ve İngilizce ‘Career’ (Meslek) kelimelerinden gelmektedir (Aytaç, 2005, s. 5). Kariyer, kişinin çalışma hayatı boyunca takip etmeyi seçtiği genel rotadır. Tarihsel açıdan; kariyer, her zaman aynı işletmede olmamakla birlikte, yaşam süresince işle ilgili birbirini izleyen pozisyonlardaki bireysel meşguliyetlerdir. Kariyer planlama, bireyin kariyer hedeflerini belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için gerekli olan araçları tanımladığı devamlı bir süreçtir. Kariyer planlama, herhangi bir beklenmedik durumla karşılaşma olasılığına karşı çok sayıda amaç belirleyerek; bireylere hazırlıklı olma olanağı sağlamaktadır. Kariyer planlama, çalışma ortamında olduğu kadar bireyin ilgi alanlarında da oluşabilecek değişikliklerle uyumlu olarak güncellenmelidir (Dönmez, 2017, s. 184). Etkili bir kariyer planlaması; beceri ve zayıflıkların, ihtiyaçların, değer ve amaçların, yetenek ve kişiliğe uygun kariyer olanaklarının, bireyin

istediği işi yapmasına bağlı olarak gelişen öz saygının farkına varılmasını sağlayarak; daha tatminkâr ve üretken bireylerin ortaya çıkmasına yardımcı olur (Kariyer için adımlar, 2015, s. 29). Bireysel kariyer planlamasını çalışanın sahibi olduğu yetenek ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını oluşturması ile kendisini bu amaçlara ulaştıracak yöntemleri belirlemeye yönelik bir faaliyet süreci olarak anlamamız doğru olacaktır. Bireysel kariyer planlaması kişinin kendisini değerlendirmesi aşaması, kariyer fırsatlarını tanımlaması aşaması, hedefleri belirleme aşaması, planları hazırlama ve uygulama aşaması olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Şimşek ve Öge, 2011, s. 289-290).

2.3. Kişisel Gelişim

Kişisel gelişim, “başkalarının yardımı olmadan kendine yardım ve kendini iyileştirme eylemidir” (Ekşi, 2011, s. 11). “İnsanın içindeki sınırsız gücün farkına varabilmesi, var olan potansiyelinin neler olduğunu kavrayabilmesi ve bunu kullanabilmesi” kabiliyetidir (Şirin, 2005, s. 11). Kendini geliştirme; bireyin değişime ayak uydurmak, başarı elde etmek, etkin, verimli ve anlamlı bir yaşam sürmek amacıyla sorumluluklarının bilincinde ve bir vizyona bağlı olarak fiziksel, ruhsal, zihinsel ve toplumsal yönlerden gizil güçlerini açığa çıkararak bilgi ve becerilerini yenilemeye, arttırmaya yönelik çabalarıdır (Çınar, 1999, s. 91). Kişisel gelişim, bir insanın kendi hedeflerini ve amaçlarını gerçekleştirmek için kendini yeterli hale getirme sürecidir. Kişisel gelişme, kişinin az iyi olduğu düşünülen bir durumdan, iyi olduğu düşünülen başka bir duruma doğru değişme sürecidir ve bir kimsenin tüm unsurlarıyla birlikte olumlu yönde gelişmesini ifade eder. Çünkü insan bir bütün olarak geliştiğinden, onun düşüncesini, duygularını ve hayat biçimini birbirinden ayırmak imkânsızdır (Akt. Çoruk, 2007, s. 7).

Kulaksızoğlu (2014) eserinde kişisel gelişim uygulamalarını “kendini tanıma, gerginliklerle başetme, öfke kontrolü kazanma, kendine güveni geliştirme, ahlaki değerler geliştirme, iletişim becerileri kazanma ve zamanı verimli kullanma” gibi alt başlıklar altında toplamıştır. Kişisel gelişim, MEB (2013: 4) tarafından yapılan detaylı bir sınıflandırmada kendini tanıma ve geliştirme olmak üzere iki ana alt başlık altında toplamıştır; **Kendini tanıma** (Bireysel özellikler: Bedensel özellikler, Zihinsel özellikler, Ruhsal özellikler, İlgi ve yetenekler), **Kendini geliştirme** (Kişisel özellikleri geliştirme, İlgi ve yetenekleri geliştirme, Kendini ifade etme yolları, Becerileri geliştirmek (iletişim, sunum/sunuş, ikna becerileri, özgüven geliştirme)).

Kendini Tanıma: hem felsefe hem de dini öğretilerde bilgelik yolunun bireyin kendisini bilmesiyle başladığı vurgulanır. Yunan filozoflar 2800 yıl önce inşa ettikleri Delfi’deki Apollon Tapınağı’nın girişine altın harflerle “GNOTHI SEAUTON” yani “KENDİNİ BİL” öğüdünü yazmışlardır. Çünkü kişinin kendisini bilmesi çok önemli değildir, en önemlisidir. Her şeyden önce ve ilk önce kendimizi tanımalıyız. Bireyin kim olduğunu ne istediğini ve ne yapabileceğini doğru belirleyebilmesi için öncelikle kendini bilmesi şarttır (Mahruki, 2013, s. 62). Bireyin kendisini tanıması çok kolay bir süreç değildir. Çünkü insan çoğu zaman kendini, adını ifade edemediği duygular veya tutumlar içerisinde hissedebilir (MEB, 2006). Kişi kendisi hakkında genel bir değerlendirme yaparak, yeteneklerini, becerilerini, ilgilerini ve tavırlarını tespit edebilir (Öner, 2001, s. 21). İnsanın güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması bireyin sorgulama bilincini geliştirerek, uygun mesleğin seçilmesinde ve kariyer hedeflerinin gerçekleştirilmesinde önemli yer tutar (KARMER, 2011).

Kendini Geliştirme: Gelişim, belirli bir duruma doğru gerçekleşen değişim sürecidir. Kişisel gelişimin ilk şartı değişimdir. Kişinin gelişimini tamamlayabilmesi, ulaşması gerekenlere ulaşması ve içinde var olan yeteneklerini açığa çıkarabilmesi için değişim

gereklidir (Tokur, 2006). Kısaca kişisel gelişim, olmak istenilen yere varma çabasıdır. İlk olarak ulaşılabilecek noktanın belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü kişinin ne istediğini belirlemesi çok önemli ve güç bir iştir. Bu nedenle kişi hedefini belirlerken, hedefe ulaştığında elde edeceği sonuçları tüm detaylarıyla incelemelidir. Eğer hedef doğru olarak belirlenmezse, büyük ihtimalle zaman içerisinde o hedeften vazgeçilecek ya da hedefe ulaşıldığında istenilen mutluluğu bulamayacaktır. Her iki sonuçta büyük kayıp demektir (MEB, 2006). Gerek kişisel bağlamda gerekse iş yaşamında başarılı olabilme şartlarını ortaya koyan kişisel gelişim çalışmaları, hedef belirleme ve hedefe ulaşma yolunda öz kaynakların farkına varılarak bu kaynakları kullanmanın önemine değinmektedir. Değişime ilişkin inanç ve irade duygularının ortaya konulması, üzerinde durulan diğer önemli noktalar olarak etkili kararlar alma, alternatifler arasından en iyi seçimi yapabilmek ve başkalarının ruh durumunu anlama yeteneğiyle yaşamdan daha fazla zevk alma kişisel gelişim çalışmalarının belli başlı hedeflerini ifade etmektedir (Tat, 2007).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Çalışmanın temel amacı Erasmus değişim programından yararlanan öğrencilerin dil yeterliliği, kişisel gelişim ve kariyer planlamalarının bazı değişkenlere göre (*cinsiyet, yaş, birim, bölüm, sınıf, öğretim türü, gidilen ülke, yaşanılan şehir, aylık gelir, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi gibi*) farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama teknikleri kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, 2011-2014 yılları arasında Erasmus değişim programına katılan Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi'nin (OKÜ) lisans veya yüksek lisans düzeyindeki 72 öğrenci oluşturmaktadır. Evrenin içinden ulaşılabilen 61 öğrenci çalışmanın örneklemi oluşturmaktadır.

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %59'u (36 kişi) erkek; %41'i (25 kişi) kadındır. Değişime katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıkları 19-28 arasında değişmektedir ve büyük çoğunluğunun 23 yaşında (%32,8) olduğu görülmektedir. Birimlere göre dağılımlara bakıldığında değişimden yararlanan öğrencilerin %34,4'ü (21 kişi) ile en büyük payı mühendislik fakültesi; %32,8'i (20 kişi) ile ikinci sırada fen edebiyat fakültesi; %23'ü (14 kişi) ile üçüncü sırada iktisadi ve idari bilimler fakültesi; %6,6'i (4 kişi) ile dördüncü sırada sosyal bilimler enstitüsü ve son olarak %3,3'lük (2 kişi) fen bilimleri enstitüsü gelmektedir. Bölümlere göre dağılımlarına bakıldığında; değişime katılan öğrencilerin %29,5'i (18 kişi) biyoloji bölümü; %3,3'ü (2 kişi) kimya bölümü; %18'i (11 kişi) işletme bölümü; %4,9'u (3 kişi) yönetim bilişim sistemleri bölümü; %9,8'i (6 kişi) enerji sistemleri mühendisliği bölümü; %13,1'i (8 kişi) gıda mühendisliği bölümü; %3,3'ü (2 kişi) inşaat mühendisliği bölümü; %3,3'ü (2 kişi) kimya mühendisliği bölümü; %4,9'u (3 kişi) makine mühendisliği bölümü; %1,6'sı (1 kişi) biyoloji anabilim dalı; %3,3'ü (1 kişi) kimya anabilim dalı; %6,6'sı (4 kişi) işletme anabilim dalında olduğu tespit edildi. Değişim programına katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun biyoloji bölümünde 18 kişi yaşında (%29,5) olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %27,9'u (17 kişi) ikinci sınıf; %41'i (25 kişi) üçüncü sınıf ve %21,3'ü (13 kişi) dördüncü sınıflardan oluşurken; %9,8'i (6 kişi) de yüksek lisans öğrencilerinden meydana gelmektedir. ğrencilerinin değişim programına 2. ve 3. sınıfta daha fazla tercih ettiği görülmüştür. ğrenim türüne göre dağılımlarına bakıldığında öğrencilerin %57,4'ü (35 kişi) normal öğrenim; %42,6'sı (26 kişi) ise ikinci ğrenimdir. Değişime katılan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun normal öğrenim olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Örnekleme ait betimleyici istatistikler

| Değişkenler | Açıklama | % | Sayı | Değişkenler | Açıklama | % | Sayı |
|----------------------------------|-------------------------|------|--------------|-------------------------------------|---------------------------------|------------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 41 | 25 | Yaş dağılımı | 19 | 3,3 | 2 |
| | Erkek | 59 | 36 | | 20 | 8,2 | 5 |
| Birimlere göre dağılımı | Fen-Edebiyat Fakültesi | 32,8 | 20 | | 21 | 23 | 14 |
| | İİBF | 23 | 14 | | 22 | 13,1 | 8 |
| | Mühendislik Fakültesi | 34,4 | 21 | | 23 | 32,8 | 20 |
| | Fen Bilimleri Ens. | 3,3 | 2 | | 24 | 6,6 | 4 |
| | Sosyal Bilimler Ens. | 6,6 | 4 | | 25 | 1,6 | 1 |
| Bölmelere göre dağılımı | Biyoloji Bölümü | 29,5 | 18 | | 26 | 4,9 | 3 |
| | Kimya Bölümü | 3,3 | 2 | | 28 | 6,6 | 4 |
| | İşletme Böl. | 18 | 11 | | Sınıfa göre dağılımı | Lisansüstü | 9,8 |
| | Yönetim Bil. Sis. | 4,9 | 3 | 2 | | 27,9 | 17 |
| | Enerji Sistemleri Müh.. | 9,8 | 6 | 3 | | 41 | 25 |
| | Gıda Mühendisliği | 13,1 | 8 | 4 | | 21,3 | 13 |
| | İnşaat Müh. | 3,3 | 2 | Öğrenim türüne göre dağılımı | Normal Öğretim | 57,4 | 35 |
| | Kimya Müh. | 3,3 | 2 | | İkinci Öğretim | 42,6 | 26 |
| | Makina Müh. | 4,9 | 3 | Aylık gelire göre dağılımı | 0-750 TL | 4,9 | 3 |
| | Biyoloji ABD | 1,6 | 1 | | 751-1500TL | 41 | 25 |
| Kimya ABD | 1,6 | 1 | 1501-2250 TL | | 31,1 | 19 | |
| İşletme ABD | 6,6 | 4 | 2250+ | | 21,3 | 13 | |
| | | | Kayıp veri | | 1,6 | 1 | |
| Gidilen ülke göre dağılımı | Belçika | 1,6 | 1 | Gezilen ülke sayısına göre dağılımı | 1 | 14,8 | 9 |
| | Bulgaristan | 1,6 | 1 | | 2 | 11,5 | 7 |
| | Çek Cumhuriyeti | 1,6 | 1 | | 3 | 27,9 | 17 |
| | Fransa | 1,6 | 1 | | 4 | 23 | 14 |
| | İspanya | 4,9 | 3 | | 5 | 16,4 | 10 |
| | İtalya | 6,6 | 4 | | 6 | 4,9 | 3 |
| | Litvanya | 3,3 | 2 | | 8 | 1,6 | 1 |
| | Macaristan | 11,5 | 7 | | Yurtdışına çıkışa göre dağılımı | Evet | 88,5 |
| | Polonya | 44,3 | 27 | Hayır | | 11,5 | 7 |
| | Portekiz | 13,1 | 8 | | | | |
| Romanya | 8,2 | 5 | | | | | |
| Kayıp veri | 1,6 | 1 | | | | | |
| Anne eğitim düzeyi göre dağılımı | Okuryazar değil | 8,2 | 5 | Baba eğitim düzeyine göre dağılımı | Okuryazar değil | 1,6 | 1 |
| | İlkokul/Ortaokul | 54,1 | 33 | | İlkokul/Ortaokul | 42,6 | 26 |
| | Lise | 31,1 | 19 | | Lise | 32,8 | 20 |
| | Yüksekokul/Lisans + | 4,9 | 3 | | Yüksekokul/Lisans + | 21,3 | 13 |
| | Kayıp veri | 1,6 | 1 | | Kayıp veri | 1,6 | 1 |

Değişime katılan öğrencilerin gidilen ülkeye göre dağılımları incelendiğinde; öğrencilerin %1,6'sı (1 kişi) Belçika; %1,6'sı (1 kişi) Bulgaristan; %1,6'sı (1 kişi) Çek

Cumhuriyeti; %1,6'sı (1 kişi) Fransa; %4,9'u (3 kişi) İspanya; %6,6'sı (4 kişi) İtalya; %3,3'u (2 kişi) Litvanya; %11,5'i (7 kişi) Macaristan; %44,3'ü (27 kişi) Polonya; %13,1'i (8 kişi) Portekiz; %8,2'si (5 kişi) Romanya'ya gittiği tespit edilmiştir. Değişim programına katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun 27 kişinin (%44,3) Polonya'ya gittiği görülmektedir.

Değişime katılan öğrencilerin ailelerin aylık gelirlerine göre dağılımlarına bakıldığında öğrencilerin %41'nin (25 kişi) ailelerinin aylık gelirinin 751-1500 TL arasında olduğu, %31,1'in (19 kişi) ailelerinin aylık gelirinin 1501-2250 TL arasında olduğu, %21,3'nün (13 kişi) ailelerinin aylık gelirinin 2250 TL üzerinde olduğu, %4,9'nun (3 kişi) ailelerinin aylık gelirinin 0-750 TL arasındadır. Değişim programından yararlanan öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun aile gelirinin 751-1500 TL arasında olduğu görülmektedir.

Değişim programından yararlanan öğrencilerin anne eğitim düzeylerinin %8,2'si (5 kişi) okuryazar değil, %54,1'i (33 kişi) ilköğretim mezunu, %31,1'i (19 kişi) lise mezunu, %4,9'u (3 kişi) ise MYO/lisans ve lisansüstü mezunudur. Baba eğitim düzeylerinin %1,6'sı (1 kişi) okuryazar değil, %42,6'sı (26 kişi) ilköğretim mezunu, %32,8'i (20 kişi) lise mezunu, %21,3'ü 13 (kişi) ise MYO/lisans ve lisansüstü üzeri mezunudur. Araştırma yapılan öğrencilerin hem anne hem de baba eğitim düzeylerinin büyük bir çoğunluğunun ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir.

Değişim programından yararlanan öğrencilerin %14,8'si (9 kişi) 1 ülke, %11,5'i (7 kişi) 2 ülke, %27,9'u (17 kişi) 3 ülke, %23'ü (14 kişi) 4 ülke, %16,4'ü (10 kişi) 5 ülke, %4,9'u (3 kişi) 6 ülke, %1,6'si (1 kişi) 8 ülke gördüğü tespit edildi. Değişim programına katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun 17 kişinin (%27,9) 3 ülkeyi ziyaret ettiği görülmektedir. Öğrencilerin Erasmus değişim programı kapsamında ortalama 3,37 ülke gezdikleri görülmüştür.

3.3. Verilerinin toplanması ve analizi

Veri toplama aracı olarak kullanılan anket toplamda 44 ifadeden oluşmakta olup, ilk 13 ifadesi öğrencilerin demografik verilerini ölçmeye yöneliktir. Öğrencilerin dil yeterliliği (11 ifade) ve kişisel gelişim (12 ifade) boyutları Aydın (2012) tarafından geliştirilmiş olup, araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Kariyer planlaması (8 ifade) boyutu Norris ve Gillespie (2008) tarafından geliştirilmiş olup, araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Demografik değişkenler dışında kalan 31 madde çalışmada cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır. Anketlerden elde edilen veriler (SPSS-18) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel gösterimlerinde tanımlayıcı istatistikler ve frekans dağılımları gösterilmiştir. Verilerin homojen dağılıp dağılmadığına Barlett's testiyle bakılmıştır. Örneklem yeterliliğini ölçmede Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Örneklemen yeterli olduğu görüldükten sonra faktör analizi uygulanmıştır. Anketteki ifadelerin aritmetik ortalama, frekans ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Korelasyon analizi, t-testi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

3.4. Faktör analizi, güvenilirlik analizi, KMO ve Bartlett's test sonuçları

Mevcut çalışmada, yapı geçerliği çalışması, faktör analizi yöntemi ve döndürme tekniklerinden varimax uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sınırlılıkları çerçevesinde faktör analizi yapmak için düşünülen 61 öğrenci sayısının yeterli olduğu kabul edilmiştir. Örneklem yeterliliğini ölçmede Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Bartlett testi yapıldı. Test sonucunda KMO değeri ,828 olarak bulundu. Faktör analizi neticesinde Erasmus değişim programının dil yeterliliği (DY), kişisel gelişim (KG) ve kariyer planlamalarına (KP) olumlu etkisini ölçmeye yönelik olarak 3 alt boyut ve toplam 21 sorudan oluşan araştırma veri toplama

aracı oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve İç tutarlılık sayısı (*Cronbach Alpha*), **.92** olarak tespit edilmiştir. Dağılımın normalliği için Barlett's testi yapılmış ve dağılımın normal olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Faktör analiz sonuçları

| | Alt boyutlar | | |
|---|--------------------|-----------------|--------------------|
| | Dil Yeterlilikleri | Kişisel Gelişim | Kariyer Planlaması |
| Dil becerilerim ve bilgim gelişti. | 0,879 | | |
| İngilizce dinleme becerilerimi önemli derecede geliştirdim. | 0,871 | | |
| İngilizce konuşma becerilerimi önemli derecede geliştirdim. | 0,890 | | |
| Telaffuzumu geliştirdim. | 0,720 | | |
| Kelime hazinemini geliştirdim. | 0,793 | | |
| Bildiğim dili farklı durumlarda nasıl anlamlı kullanılacağını öğrendim ve İngilizceyi farklı yerlerde yoğun bir şekilde kullandım | 0,708 | | |
| İngilizce öğrenmede ve kullanmada yüksek özgüvene sahip oldum. | 0,700 | | |
| İngilizce iletişim kurma kaygımı yendim. | 0,816 | | |
| Farklı bir ülkede çalışarak ve yaşayarak özgüvenim arttı. | | 0,774 | |
| Kendi kendime karar almayı öğrendim. | | 0,818 | |
| Hayatımda riskler ve sorumluluklar almayı öğrendim. | | 0,887 | |
| Küresel düşünme anlamında daha geniş bir vizyon kazandım. | | 0,724 | |
| Program bana, yeni sosyal çevrelere uyum ve sosyalleşme konusunda yardımcı oldu. | | 0,780 | |
| Pasaport, vize ve biletler gibi lojistik konuları çözmeyi öğrendim. | | 0,780 | |
| Kişilik, yeterlilik, sevdiğim ve sevmediklerim ve başarı konusunda kendimi keşfettiğimi hissediyorum. | | 0,793 | |
| Erasmus değişim programı kariyer yolumu etkileyen birçok yetenek/beceri kazanmamı sağladı. | | | 0,685 |
| Erasmus değişim programı kariyer planımı değiştirmeme imkân sundu. | | | 0,917 |
| Erasmus değişim programı kariyer planlaması yapmam konusunda beni harekete geçirdi/farkındalık oluşturdu. | | | 0,829 |
| Erasmus değişim programı kariyer planımı etkileyen profesyonel kişilerle iletişime geçmeme yardımcı oldu. | | | 0,867 |
| Erasmus değişim programı sayesinde profesyonel kariyer planları ve amaçlar konusunda daha net bir fikre sahip oldum. | | | 0,814 |
| Erasmus değişim programı sayesinde mesleki kariyerim, arzum ve hedeflerim hakkında daha net bir fikre sahip oldum. | | | 0,806 |

Faktör analizi sonrasında dil yeterlilikleri alt boyutunda 8 madde, kişisel gelişim alt boyutunda 7 madde, kariyer planlaması alt boyutunda ise 6 madde kalmıştır.

3.5. Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3: Korelasyon analizi tablosu (N=61)

| | | DY | KP | KG |
|----|---|--------|-------|----|
| DY | r | 1 | | |
| | p | | | |
| KP | r | ,465** | 1 | |
| | p | ,000 | | |
| KG | r | ,371** | ,296* | 1 |
| | p | ,003 | ,021 | |

Araştırmaya konu edilen değişkenler arasındaki değişimler Tablo 3’te verilmiştir. Bu tabloya göre kişisel gelişim (KG) ile dil yeterliliği (DY) arasında (0,371, $p<0.01$) önem seviyesinde pozitif yönlü orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Kişisel gelişim ve kariyer planlama (KP) arasında (0,296, $p<0.05$) önem seviyesinde pozitif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir. Kariyer planlama (KP) ile dil yeterliliği (DY) arasında (0,465, $p<0.01$) önem seviyesinde pozitif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4: DY, KG ve KP puanlarının cinsiyete göre t- testi sonuçları

| | Cinsiyet | N | X | SS | Sd | t | p |
|--------------------|----------|----|------|------|--------|--------|-------|
| Dil Yeterlilikleri | Erkek | 36 | 4,06 | 0,80 | 59 | ,311 | 0,757 |
| | Kadın | 25 | 4,00 | 0,73 | | | |
| Kişisel Gelişim | Erkek | 36 | 4,32 | 0,74 | 56,782 | -2,036 | 0,04* |
| | Kadın | 25 | 4,63 | 0,41 | | | |
| Kariyer Planlaması | Erkek | 36 | 3,69 | 0,99 | 59 | ,121 | 0,904 |
| | Kadın | 25 | 3,66 | 0,89 | | | |

Tablo 4’e göre Erasmus değişim programından faydalanan öğrencilerin cinsiyetlere göre karşılaştırılması neticesinde kişisel gelişim alt boyutunda kadınlar lehine anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,10$); Öğrencilerin dil yeterlilikleri ve kariyer planlaması ortalamalarında cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 5: Birimlere Göre DY, KG ve KP puanlarının anova sonuçları

| | | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | Anlamlı fark |
|--------------------|---------------|-----------------|----|--------------------|-------|--------|--------------|
| Dil Yeterlilikleri | Gruplar arası | 8,541 | 4 | 2,135 | 4,502 | ,003** | 3-2 |
| | Gruplar içi | 26,563 | 56 | ,474 | | | |
| | Toplam | 35,105 | 60 | | | | |
| Kişisel Gelişim | Gruplar arası | 2,115 | 4 | ,529 | 1,292 | ,284 | |
| | Gruplar içi | 22,926 | 56 | ,409 | | | |
| | Toplam | 25,041 | 60 | | | | |
| Kariyer Planlaması | Gruplar arası | 1,298 | 4 | ,325 | ,350 | ,843 | |
| | Gruplar içi | 51,861 | 56 | ,926 | | | |
| | Toplam | 53,159 | 60 | | | | |

Birimler ile dil yeterlilikleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Post Hoc çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre bu farklılığın İ.İ.B.F ile Mühendislik Fakültesi arasında mühendislik fakültesi lehine olduğu tespit edilirken ($F=4,502$; $p<0.01$); Birimler ile kişisel gelişim ve kariyer planlaması arasında anlamlı farklılık bulunmadı.

Tablo 6’da olan aile gelir düzeyinin, dil yeterlilikleri, kişisel gelişim ve kariyer planlaması üzerine varyans analizi tablosu verilmiştir. Aile gelir düzeyinin dil yeterlilikleri ($F=1,306$; $p>0,282$), kişisel gelişim ($F=0,445$; $p>0,722$) ve kariyer planlamasına ($F=1,260$; $p>0,297$) göre farklılık göstermediği tespit edildi.

Tablo 6: Aile gelir düzeylerine göre DY, KG ve KP puanlarının ANOVA Sonuçları

| | | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p |
|--------------------|---------------|-----------------|----|--------------------|-------|------|
| Dil Yeterlilikleri | Gruplar arası | 2,295 | 3 | ,765 | 1,306 | ,282 |
| | Gruplar içi | 32,808 | 56 | ,586 | | |
| | Toplam | 35,103 | 59 | | | |
| Kişisel Gelişim | Gruplar arası | ,581 | 3 | ,194 | ,445 | ,722 |
| | Gruplar içi | 24,391 | 56 | ,436 | | |
| | Toplam | 24,972 | 59 | | | |
| Kariyer Planlaması | Gruplar arası | 3,273 | 3 | 1,091 | 1,260 | ,297 |
| | Gruplar içi | 48,476 | 56 | ,866 | | |
| | Toplam | 51,750 | 59 | | | |

Tablo 7: Anne eğitim düzeylerine göre DY, KG ve KP puanlarının ANOVA Sonuçları

| | | Kareler Toplamı | sd | Kareler ortalaması | F | p | Anlamlı fark |
|--------------------|---------------|-----------------|----|--------------------|-------|--------|--------------|
| Dil Yeterlilikleri | Gruplar arası | 2,026 | 3 | ,675 | 1,143 | ,340 | |
| | Gruplar içi | 33,078 | 56 | ,591 | | | |
| | Toplam | 35,103 | 59 | | | | |
| Kişisel Gelişim | Gruplar arası | ,361 | 3 | ,120 | ,274 | ,844 | |
| | Gruplar içi | 24,612 | 56 | ,439 | | | |
| | Toplam | 24,972 | 59 | | | | |
| Kariyer Planlaması | Gruplar arası | 9,557 | 3 | 3,186 | 4,228 | ,009** | 3-2 |
| | Gruplar içi | 42,193 | 56 | ,753 | | | |
| | Toplam | 51,750 | 59 | | | | |

Tablo 7'deki anova tablosunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Post Hoc analizlerinden Tukey testi yapılmıştır. Bu analizin sonucunda anne eğitim düzeyi ile kariyer planlaması değişkeni arasında ilişki tespit edilmiştir (F=4,228; p<0,009). Post Hoc Multiple Comparisons test tablosunda anne eğitim düzeyi gruplarına bakıldığında bu ilişkinin ilköğretim ile lise grupları arasında ilköğretim grubu lehine farklılık gösterdiği tespit edildi. Diğer yandan anne eğitim düzeyleri ile dil yeterlilikleri (F=1,143; p>0,340) ve kişisel gelişim (F=0,724; p>0,844) değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmedi.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kaliteli bir eğitim ve yaşam olanağı gibi gerekçelerden ötürü üniversite öğrencileri değişik kültürlerden insanlarla bir araya gelme eğilimi içerisine girmektedirler. Yükseköğretim kurumları öğrencilerine sunduğu Erasmus değişim programıyla farklı kültürleri tanıma ve kendi kültürünü de tanıma fırsatları sunmaktadır (Ersoy, 2013: 156). Günümüzde çoğu kişinin özellikle genç kuşakların Erasmus değişim hareketi ile hayata ve olaylara bakış açılarının değiştiği, geleceğe yönelik uzun vadeli planlar yaptığı, etkili kişilerarası iletişim becerileri kazandığı kabul edilmektedir. Araştırmada Erasmus değişim programına katılan öğrencilerin son 3 yıl içerisinde sürekli olarak arttığı görülmüştür. Okulundan, sınıfından veya yakın çevresinden programdan yararlanan arkadaşlarını gördükçe programa katılmak için daha fazla gayret içine girdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş dağılımları incelendiğinde 19-28 yaşları arasında dağılım gösteren; %59'u (36 kişi) erkek ve %41'i (25 kişi) kadın olduğu tespit edilmiştir. Yaş ortalamasının 22,6 olduğu görülmektedir. Çalışmaya dâhil edilen Erasmus değişim programına katılan öğrencilerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha çok tercih ettikleri görülmüştür. Çalışmamızda erkek öğrenci sayılarının fazla olmasında, öğrencilerin yeniliklere açık olma, keşfetme ve öğrenmeye açık olmaları ve kendilerini geliştirme isteklerinin daha fazla olması sebepleriyle kadınlardan daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Değişimden faydalanan öğrencilerin gittikleri ülkeler incelendiğinde öğrencilerin büyük çoğunluğunun (27 kişi-%44,3) Polonya'yı tercih ettiği görülmektedir. Değişime katılan öğrencilerin 11 farklı ülkeye gittikleri ancak gidilen ülkeler bazında bakıldığında dağılımın homojen olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin farklı ülkeleri tercih etmelerinde uluslararası farkındalık düzeylerini arttırmak ve ülkelerde sunulan eğitim imkânları ve ortamlarının iyi olması gibi faktörleri göz önünde bulundurdıkları düşünülebilir. Erasmus değişim hareketliliği bireylerin kariyer gelişim öncelikleriyle yabancı dil öğrenme gereksinimleri üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu yüzden değişim hareketliliği kapsamında farklı bir ülkeye giden öğrenciler birden fazla ülkeyi ziyaret etmek istemektedirler. Bu amaçla hem farklı kültürleri yaşayacaklar hem de daha fazla yabancı dil öğreneceklerdir. Bunun yanında değişimden faydalanan öğrencilerin yabancı dil yeterliliklerini geliştirme, kültürlerarası farkındalıklarını arttırma ve önyargıların ortadan kaldırılması konularında kendilerini geliştirebilecekleri söylenebilir.

Anne eğitim durumlarına göre dağılımlar incelendiğinde %54,1'i (33 kişi) gibi büyük çoğunluğunun ilköğretim mezunu olduğu, %31,1'i (19 kişi) lise mezunu ve %8,2'sinin (5 kişi) okuryazar olmadığı tespit edildi. Baba eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %42,6'sı (26 kişi) gibi büyük çoğunluğunun ilköğretim mezunu olduğu, %32,8'i (20 kişi) lise mezunu ve %1,6'sinin (1 kişi) okuryazar olmadığı, %21,3'ü 13 (kişi) ise meslek yüksekokul/lisans ve lisansüstü mezunu olduğu tespit edildi. Anne eğitim düzeyi ile kariyer planlaması değişkeni arasında ilköğretim ile lise grupları arasında ilköğretim grubu lehine anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($F=4,228$; $p<0,009$). Anne eğitim düzeyleriyle dil yeterlilikleri ($F=1,143$; $p>0,340$) ve kişisel gelişim ($F=0,724$; $p>0,844$) arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Modern toplumun en önemli göstergeleri arasında gösterilen eğitim, üretken, donanımlı ve kaliteli bir yaşamın vazgeçilmezidir. Ülke nüfusunun %49,8'ini oluşturan kadın nüfusunun içinde özellikle kadınların okur-yazarlık düzeylerinin düşük olduğu bilinmektedir. Türkiye'de kadın lisans mezun oranı %11.77 iken lisansüstü mezun oranları ise oldukça düşük kalmıştır (TUİK, 2013). Bu çalışmadaki bulgulara paralellik gösteren bulgular aslında eğitimin ne kadar önemli bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyinde görülen kadınlar aleyhindeki eşitsizliğe karşın, okur-yazarlık seviyeleri düşük ve ilköğretim

mezunu olan ailelerin çocuklarının değişim programı daha fazla tercih ettikleri söylenebilir. Ailenin kariyere bakışı ve aile ile ilgili faktörler kariyer gelişim sürecinde etkili olan unsurlardandır. Düşük eğitim düzeyinde olan ailelerin, çocukların kariyer gelişimini geciktirdiğini vurgulamaktadır. Bu sebeptir ki anne baba eğitim düzeyleri çocukların eğitim süreçlerinde önemli bir yere sahiptir (DeRidder, 1990, s. 30). Günümüzde gerek teknolojik gereksinimler gerekse yaşam koşullarının iyileşmesiyle birlikte toplumsal değişim ve gelişmelere yaşanmaktadır. Bu değişim ve gelişmeler insanlarda sürekli olarak kendilerini yenileme ve daha planlı bir kariyer planlamaya sürüklemektedir. Okur-yazarlık seviyeleri düşükte olsa artık ebeveynler bilinçlendiği bu nedenle de kendilerinin imkânsızlıklardan dolayı yapamadıklarını çocuklarına yaptırma eğilimindedirler. Öğrencilerin ortaya koydukları amaçlar ve bu amaçlara ulaşmada en önemli unsur eğitim olarak görülmektedir. Bu nedenle günümüzde bir toplumun bireylerine vereceği eğitimin niteliği ile kişilerin gelişimlerinde önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

Değişim programından yararlanarak yurtdışına giden öğrencilerin değişim boyunca kaç ülkeyi ziyaret ettiklerine bakıldığında ortalama 3,37 ülke gezdikleri görülmektedir. Değişime katılan öğrencilerin %88,5'i (54 kişi) yurtdışına ilk kez Erasmus değişim programı sayesinde çıktığı göz önüne alındığında Erasmus değişim programının diğer kültürlerin tanınmasını sağlama amacını büyük oranda başardığı düşünülebilir. Hatta öğrencilerin sosyal kapasitelerinde gelişme sağlayacak yabancı dil bilgisi, kültürler arası yetkinlik ve uluslararası farkındalık düzeylerini artırmaya yönelik eğilimler içine girdikleri düşünülmektedir. Öğrenci değişim hareketliliğini desteklemek ve geliştirmek için kurulan Erasmus Student Network (ESN), 2007 yılında 8.500 öğrenci üzerindeki yapmış olduğu çalışmaya göre katılımcıların %77'sinin yurtdışına ilk defa Erasmus programı sayesinde çıktığı tespit edilmiştir (Krzaklewska ve Krupnik, 2007). 400 öğrenci üzerinde yapılan başka bir çalışmada da katılımcıların %60'ı yurtdışına ilk defa Erasmus değişimi sayesinde çıktığı tespit belirmiştir (LLP Etki Analizi, 2010). Bu bulgulardan hareketle Erasmus programının yurtdışı tecrübe edinmek için kayda değer bir olanak olduğunu söylemek mümkündür. Değişim programına katılan öğrencileri motive eden faktörlerin araştırılmasına yönelik yapılan bir çalışmada; öğrencilerin gezi, yeni insanlarla tanışma, diğer kültürleri tanıma amacı güttükleri ortaya konmuştur. Bunların yanı sıra ise sosyal kapasitelerinde gelişme sağlayacak yabancı dil bilgisi, kültürler arası yetkinlik ve uluslararası farkındalık düzeylerini artırmayı hedefledikleri ifade edilmiştir (Clyne ve Rizvi, 1998). Van Hoof ve Verbeeten'in (2005) yapmış olduğu bir çalışmada değişime katılan öğrencilerin özellikle iletişim becerilerinde, yabancı dil becerilerinde gerekli bilgiyi elde etme becerilerinde ve problem çözme, takımla çalışma, aktif katılım, sorumluluk alma gibi konularda gelişim sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Akademik olarak hem yabancı dil alanında hem de kendi alanları ile ilgili olarak farklı açılardan bakabilen, tecrübeli, önemli kazanımlar elde etmiş öğrenciler olarak yurda döndükleri ve fırsat verildiği takdirde programa tekrar katılmaya istekli oldukları ifade edilmektedir (Ünal, 2011). Özdem'in (2013) Erasmus programının öğrencilere sağladığı kişisel faydalarla ilgili görüşler incelendiğinde, programın kişisel fayda bağlamında en çok yabancı dil becerisini geliştirdiği ve farklı kültürlerle karşılaşma olanağı sağlayarak olaylara daha farklı boyutlarda bakabilme becerisi kazandırdığını belirtmişlerdir. Yurt dışına çıkmanın önemini vurgulayan ve herhangi bir değişim programı amacıyla yurt dışına çıkıldığında gidilen ülkenin dilini-kültürünü orada yaşanılarak daha iyi öğrenildiğini gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Norviliene, 2012). Bunlardan bir diğeri de Norris ve Gillespie'nin (2008) yapmış olduğu çalışmanın katılımcıların %78'si yurtdışında çalışmanın ve eğitim almanın kariyer gelişimi ve ilerlemesi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu bildirmişlerdir. 477 öğrenci üzerinde yapılan başka bir çalışmada ankete katılan öğrencilerin %65'i Erasmus sayesinde kendilerini daha fazla tanıdıklarını belirtmiştir

(LLP Etki Analizi, 2007). Buradan hareketle değişim programının bireysel kariyer planlaması aşamalarının ilk basamağı olan “kişinin kendisini değerlendirmesi” ve kişisel gelişim başlığı altındaki “kendini tanıma” üzerinde olumlu bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Erasmus değişim programının faydalanan öğrencilerin cinsiyetlere göre t-testi karşılaştırılması neticesinde kadınların erkeklere göre kişisel gelişimde daha etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak kariyer planlama ve dil yeterlikleri ortalamalarında anlamlı farklılık olmamasına rağmen erkeklerin ortalamaları kadınlara göre fazla bulunmuştur. Tercanlioğlu'nun (2005) yabancı dil öğrenme ile ilgili çalışmalarında cinsiyet ve dil öğrenme arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç bu çalışmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Özdemir (2013) Erasmus değişim programı öğrencilerinin yabancı dil öğrenimi hakkındaki düşünceleri ve cinsiyetlere göre farklılık gösterip göstermediği ile çalışmasında yabancı dil öğrenimi ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Krzaklewska ve Krupnik'in (2007) Erasmus öğrencileri üzerindeki çalışmasında görüşme sonuçlarında öğrencilerin değişim hareketliliğinin kendilerinin dil yeteneklerini ve kariyer gelişimleri üzerinde, bunların yanında da kendilerini keşfetmede ve geliştirmede etkili olduğunu bildirmişlerdir. Kişisel gelişimin önemine dair vurgulanan sonuçlarda yurtdışı eğitim programlarının genellikle kişilerin sosyal hayatlarında ve kişilik gelişiminde zenginleşme, sorumluluk üstlenme, kişilerarası ve kişisel iletişimin gelişmesinde önemli paya sahip olduğu belirtilmiştir (Stahl, Miller ve Tung, 2002; Norris ve Gillespie, 2008). Değişim programı sayesinde dil öğrenmenin, farklı dil ve kültürel geçmişleri olan insanlar arasında hoşgörüyü arttırdığı ve bireylerin birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlayacağı bilinmektedir (De Decker, 2003). Erasmus programı, farklı dillerin öğretilmesi yoluyla kültürler arasında anlayışın ve bütünleşmenin hızlandırılmasına yardımcı olmaktadır (Özdemir, 2013). Farklı dilleri öğrenmenin sosyalleşme de çok önemli bir unsur olduğu söylenebilir. Türkiye’de değişimden yararlanan 730 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada, katılımcıların %85,6’sı Erasmus öğrenci değişim programını eğitim-öğretim, sosyo-kültürel ve gezi faaliyetinin birlikte yer aldığı kapsamlı bir program olarak görmektedir (Ünal ve Özdemir, 2013). Değişimden yararlanmış 477 kişi üzerindeki gerçekleştirilen bir çalışmada da öğrencilerin %83’ü öğretim etkinlikleri dışında gezi, tiyatro, konser ve benzeri faaliyetlere de katıldıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla, Erasmus faaliyeti yalnızca yurtdışındaki bir üniversiteden ders almayı değil aynı zamanda farklı bir ülkede kültürel ve sosyal etkinliklere katılımı da sağlamaktadır (LLP Etki Analizi, 2007). Programdan faydalanan öğrencilerin kendilerini ve kültürlerini tanımaları, kültürel paylaşım ortamında bulunmaları, kendilerine güvenlerinin artması, ırkçılık ve yabancı düşmanlığıyla mücadeleye olan inançlarının artması da kişilik gelişimleri üzerinde önemli bir yere sahip olduğu düşünülebilir.

Birimlere göre dil yeterlilikleri, kişisel gelişim ve kariyer planlamasının farklılık gösterip göstermediğine ilişkin Anova sonuçlarında dil yeterlilikleri ortalamalarında İ.İ.B.F ile mühendislik fakültesi arasında mühendislik fakültesi lehine anlamlı farklılık tespit edilirken ($F=4,502$; $p<0.01$); birimler ile kişisel gelişim ve kariyer planlaması ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmadı. Mühendislik terimlerinin evrensel olduğundan, mühendislik öğrencilerinin dil konusunda diğer öğrencilere göre dil konusunda daha avantajlı olduğu düşünülebilir. 477 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada Erasmus tecrübesi sonrasında ankete katılan yararlanıcıların %90’ının dil becerilerinin geliştidiğini; yararlanıcıların %52’sinin ise yeni bir dil öğrenmeye daha başladığını göstermektedir (LLP Etki Analizi, 2007). 400 öğrenci üzerinde yapılan başka bir çalışmada da katılımcıların %93’ü faaliyetlerinin sadece yabancı dil kullanılarak gerçekleşmesi ve sözlü iletişimin yoğun olarak kullanılması gibi sebeplerle değişim programının mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağladığını belirtmiştir (LLP Etki Analizi, 2010). Değişim programlarına katılımın temel sebepleri arasında dil ve kişisel gelişim

gibi faktörler önemli yer tutmaktadır. Öğrencilere göre yurtdışında eğitim görmenin akademik ve kişisel olarak iyi bir yatırım aracı vurgulanmıştır (Wiers-Jenssen, 2002; Norris ve Gillespie, 2005). 4.206 öğrenci üzerinde yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan öğrencilerin %95'i Erasmus programının kişisel gelişim üzerinde olumlu etkisinin olduğunu belirtmiştir (Bracht, vd., 2006, s. 78). Bu sebeple üniversitede okuyan öğrencilerin hangi bölüm olursa olsun değişim programlarından faydalanmak isteyecekleri düşünülmektedir. Değişime katılmış olan öğrencilerin bireysel tutumlarının, akademik ve sosyal açıdan olumlu yönde etkilendiği anlaşılmaktadır. Öğrencilerin özgüvenlerinde artışa, kendi ayakları üzerinde duran, farkındalıkları artmış bireyler olmasına, programın katkı sağladığı görülmektedir (Ünal, 2011). Erasmus Student Network (ESN) 2012 araştırmalarına göre ise Erasmus değişim programı farklı ülkelerden farklı bölümlerden gelen öğrencilerin yabancı dillerinin geliştiğini, kişiler arası iletişimin arttığını, özgüven kazanımı sağlama ve uluslararası bakış farklılığı kazanma gibi faydalarının olduğu ortaya konmuştur (Alfranseder, Tiernan ve Crocitta, 2012).

Değişimden yararlanan öğrencilerin %41'i (25 kişi) gibi büyük bir çoğunluğunun aile gelirin 751-1500 TL arasında olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin %4,9'nun (3 kişi) ailelerinin aylık gelirin 0-750 TL arasında olması, Ulusal ajansın değişime olan maddi desteğin önemini göstermektedir. Bu destek sayesinde düşük gelirli öğrencilerin de bu değişimden yararlanmalarına fırsat tanınarak, öğrencilerin gelir düzeyleri arasında ortaya çıkan farklılığı kaldırdığı düşünülebilir. Hibe desteğinin olmaması durumunda gelir düzeyi düşük ailelerin (bu çalışmada büyük çoğunluğun gelirin yetersiz olduğu açıktır) öğrencilerinin bu programdan yararlanılmasının çok güç olduğu çıkartılabilir. Aile gelir düzeyleriyle, dil yeterlilikleri ($F=1,306$; $p>0,282$), kişisel gelişim ($F=0,445$; $p>0,722$) ve kariyer planlaması ($F=1,260$; $p>0,297$) değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Aslında eğitim ve öğretim süreçlerinde maddi gelirin ne kadar önemli olduğu aşikârdır. DeRidder'e (1990) göre sınırlı gelir düzeyine sahip ailelerin çocuklarının eğitim imkânları sınırlanmakta ve böylece çocuklar ileriki aşamalara geldiklerinde profesyonel kariyer hedeflerine ulaşma ve mesleki seçimler yapma konularında sıkıntı yaşayabilmektedirler. Gelir seviyeleri ile öğrencilerin eğitim kaliteleri de dâhil olmak üzere birçok refah ortamı yaratılacaktır. Değişim öğrencisi olmanın akademik ve mesleki kariyere olan etkisinin araştırıldığı çalışmada; değişim öğrencisi olmanın, yüksek maaşla işe başlama arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Akt.: Yağcı, Çetin ve Turhan, 2013). Erasmus değişim programının İngilizce öğretmen adayları üzerindeki katkılarını ölçmeye yönelik olarak Aydın (2012) tarafından yapılan çalışmada değişime katılan öğrencilerin yabancı dil becerileri üzerinde okuma, yazma, dinleme, konuşma, telaffuz, yeni kelime öğrenimini geliştirdiği ve farklı öğrenme ve öğretme teknikleri kazandırdığını tespit etmiştir.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik açılardan yaşanan değişimler, çocukların ve gençlerin okuldan iş yaşamına geçişlerini başarılı biçimde yapmaya zorlamaktadır. Dolayısıyla yenedünya düzeninde eğitim kurumlarının, ilköğretim aşamasından itibaren, programlarını çocukları ve gençleri gerçek yaşamla tanıştıracak içerikte ve okuldan iş yaşamına başarılı geçişi sağlayacak üretken bir eğitim ortamı yaratmak yönünde kurgulamaları gereklidir. Bu değişimlere uyum sağlayıp, yaşama dair sağlıklı ve üretken kararlar alabilmeleri, aile-okul-devlet üçgeninde tam bir birlikte sağlanabilmeleri ile profesyonel düzeyde kariyer eğitimini zorunlu kılmaktadır (Yaylacı, 2007). Stahl vd, (2002) göre Uluslararası hareketliliğin bireylerin kariyer gelişimlerinin yanı sıra profesyonel gelişimleri üzerine de pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kariyer planlamasının yetişkinlik döneminde bireylerin gelişiminde önemli bir yeri vardır. Bu aşamada anne-baba, öğretmen, arkadaş ve okul desteğinin alınması, bireylerin muhtemel kariyer yollarını bulmasında ve sağlıklı kararlar alınmasında yardımcı olur (Rogers ve Creed, 2011). Van Hoof ve Verbeeten'e (2005) göre yurt dışı değişim programları kültürel

farklılıkları yaşama ve kendi kültürlerinin önemini farkına varmanın yanı sıra kişilik gelişimleri üzerinde de etkilidir. Norris ve Gillespie (2008) tarafından yapılan bir çalışma da yurtdışında çalışmanın ve eğitim almanın katılımcıların ufkunu genişlettiği ve onlara küresel kariyer kapıları açtığı belirtilmektedir. Erasmus değişim hareketliliği, öğrencilerin bir yandan aktif bireyler olarak gelişimlerini sağlamakta diğer yandan da gelecekteki istihdam edilebilirliklerini güçlendirmekte ve yeni mesleki yeterlilikler kazandırmaktadır. Bu program öğrencilere yeni bilgilere erişimde ve yeni dilsel ve kültürlerarası yeterlilikler geliştirme konusunda yardımcı olmaktadır.

Genel olarak bakıldığında Erasmus değişim programı; programdan faydalanan öğrencilerin akademik ve profesyonel yaşantısını zenginleştirme, öğrencilerin dil ve kültürlerarası iletişim becerilerini arttırma, öğrencilerin kendine güven ve öz farkındalıklarını güçlendirme, farklı bakış açıları kazandırma gibi olumlu katkıları bulunmaktadır. Tüm bu katkıların kısa, orta ve uzun vadede öğrencilerin dil yeterliliğini, kişisel gelişimlerini ve kariyer planlamalarını olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bütün bunların yanında Erasmus programı Avrupa vatandaşlığı duygusunu ve ileride istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır. Erasmus programı kapsamında yurt dışına gidip gelen öğrencilerin, program kapsamında gittikleri ülkelerin birer elçisi gibi olacağı düşünülebilir. Sonuç olarak Erasmus değişim programının öğrenciler üzerindeki katkılarının öğrencilerin eğitim gördükleri fakülterlere, cinsiyetine, annelerinin eğitim düzeyine göre farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Ayrıca öğrencilerin ilk kez yurt dışına çıkışları üzerinde Erasmus değişim programının büyük katkısı görülmüştür. Bu doğrultu da öğrencilerin programa özendirilmesi, teşvik edilmesi, desteklenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alfranseder, E., Tiernan, A. ve Crocitta, S. (2012). *The importance of mobility, why live and study abroad?* Erasmus Student Network (ESN), ESN Graphics Team, Communication Committee, 1-5.
- Avrupa Komisyonu (2003). *Socrates eğitim alanında topluluk faaliyet programı (2000-2006) başvuru rehberi*, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi (Ulusal Ajans), 8-9.
- Aydın, S. (2012). I am not the same after my erasmus: A qualitative research, *The Qualitative Report*, 17(55), 1-23, <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR17/aydin.pdf>.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi.
- Balay, R. (2004). Küreselleşme, bilgi toplumu ve eğitim. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 61-82.
- Bracht, O., Engel, C., Janson, K., Over, A., Schomburg, H. ve Teichler, U. (2006). *The professional value of erasmus mobility*. International Centre for Higher Education Research (INCHER-Kassel) University of Kassel, Kassel, Germany.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal.

- Clyne, F. ve Rizvi, F. (1998). Outcomes of student exchange. (D. Davis, & A. Olsen (Ed.), *Outcomes of international education: Research findings*. Academic Press.
- Çınar, O. (1999). *Örgütsel kültür ve yöneticilerde kendini geliştirme (Elektronik ve tekstil işletmelerinde bir uygulama)*. (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çoruk, A. (2007). *Okul müdürlerinin kişisel gelişim çabaları ve birlikte çalıştığı öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkıları*. (Yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- De Decker F. (2003). *An evaluation of the impact of internationalisation on the higher education curricula (in Flanders)*, 15th Annual Conference of EAIE, Vienna, Austria.
- DeRidder, L. (1990). The impact of parents and parentin on career development. Knoxville, TN: *Comprehensive Career Development Project*, 30.
- Dönmez, B. (2017). Eğitim ve geliştirme, G. Tozkoparan ve M. Çolak (Çev-Ed.) *İnsan kaynakları yönetimi içinde* (s. 163-195). Ankara: Nobel.
- Eğitim ve Gençlik Dergisi, (2007). *Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı*, Yıl: 2, Sayı: 6.
- Ekşi, F. (2011). *Kişisel gelişim literatürünün eğitim ve danışma ihtiyacı açısından incelenmesi: Kuramsal analitik bir yaklaşım*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, A. (2013). Türk öğretmen adaylarının kültürlerarası deneyimlerinde karşılaştıkları sorunlar: Erasmus değişim programı örneği. *Eğitim ve Bilim*, 38 (168), 154-166.
- ESIB, (2007). *Promoting mobility: A Study on the obstacles to student mobility*. (Eds. Brus, S. ve Scholz, C.), Berlin: ESIB publications.
- Gül, H. (2013). *Avrupa birliği erasmus öğrenci değişim programı öğrencilerinin beklenti ve sorunları üzerine sosyolojik bir araştırma (Göttingen üniversitesi'ndeki Türk öğrencileri örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Hasdemir, F. ve Çalikoğlu, M. R. (2011). Avrupa birliği eğitim programları ve değişim. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(2), 66-68.
- Kariyer için adımlar, yazar yok (2015). (1. Baskı). Ankara: St. Clements University Türkiye Enformasyon Bürosu Yayınları.
- KARMER, (2011). *Turgut Özal Üniversitesi, kariyer planlama uygulama ve araştırma merkezi kariyer planlama ve geliştirme el kitabı*. Ankara.
- Kozak, M. A. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 41-52.
- Krzaklewska, E. ve Krupnik, S. (2007). The role of the erasmus programme in enhancing intercultural dialogue. presentation of the results from the erasmus student network survey 2007. *Proceedings of the 4th International Barcelona Conference on Higher Education*.
- Kulaksızoğlu, A. (2014). *Kişisel gelişim uygulamaları*, (2. Baskı). Ankara: Nobel yayıncılık
- Kurt, H. (2004). Mesleki eğitimde işletmelerin ve eğitim kurumlarının yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri. *Mercek*, 9(35), 65-69.

- LLP Etki Analizi, (2007). *AB eğitim ve gençlik programları kitapları araştırma ve raporlar serisi: 3*, 2007 Yılı Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP) Etki Analizi Sonuç Raporu. Ankara.
- LLP Etki Analizi, (2010). *AB eğitim ve gençlik programları kitapları araştırma ve raporlar serisi: 5*, 2008 Yılı Hayatboyu Öğrenme Programı (LLP) Etki Değerlendirme Araştırması Sonuç Raporu. Ankara.
- Mahruki, N. (2013). *Kendi Everest'inize Tırmanın* (12. Basım). İstanbul: Alfa.
- Maiworm, F. M. (2001). Erasmus: Continuity and change in the 1990s. *European Journal of Education*, 36(4), 459-472.
- MEB. (2006). Millî Eğitim Bakanlığı. *Kişisel gelişim, meslekî eğitim ve öğretim sisteminin güçlendirilmesi projesi* (MEGEP), Ankara.
- MEB. (2013). Millî Eğitim Bakanlığı. *Meslekî eğitim problem çözme*. Ankara.
- Norris, E. M. ve Gillespie J. (2005). Study abroad: Stepping stone to a successful international career. *NACE Journal*, LXV (3), 30-36.
- Norris, E. M. ve Gillespie J. (2008). How study abroad shapes global careers evidence from the united states, *Journal of Studies in International Education*, 13(3), 382-397.
- Norviliene, A. (2012). Self-Development of intercultural competence in academic exchange programmes: Students' attitude. *Social Sciences, Socialiniai mokslai.. Nr. 1*(75), 58-65. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ss.75.1.1592>
- Numanoğlu, G. (1999). Bilgi toplumu-eğitim-yeni kimlikler-II: bilgi toplumu ve eğitimde yeni kimlikler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32(1-2), 341-350.
- Oborune, K. (2013). Becoming more European after ERASMUS? The impact of the erasmus programme on political and cultural identity, *Epiphany Journal of transdisciplinary studies*, 6(1), (183-202).
- Önder, R. K. ve Balcı, A. (2010). Erasmus öğrenci öğrenim hareketliliği programının 2007 yılında programdan yararlanan Türk öğrenciler üzerindeki etkileri. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 9(2), 93-116.
- Öner, M. (2001). *Kişisel kariyer planlaması*. İstanbul: Kariyer.
- Özdem, G. (2013). Yükseköğretim kurumlarında erasmus programının değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(1), 61-98.
- Özdemir, G. (2013). Erasmus exchange students beliefs about language learning, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 70, 686–690. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.01.109.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem.
- Özmen, F. ve Yörük, S. (2004). *Sınavla atanan ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimindeki etkililik düzeyleri: Malatya ili örneği*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Özmete, E. (2008). Gençlere yönelik yaşam becerileri ölçeğinin geliştirilmesi geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Millî Eğitim*, 177, 253-270.
- Rogers, E. M. ve Creed, A. P. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework, *Journal of Adolescence*, 34, 163-172.

- Stahl, K., G., Miller, L., E. ve Tung, L. R. (2002). Toward the boudaryless career a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment, *Journal of World Business*, 37, 216-227.
- Stilianos, P., Georgios, A., Vasilik, K. ve Labros, S. (2013). The erasmus student mobility program and its contribution to multicultural education: The Case of Tecnological Education Institute of Thessaly, *Journal of Educational and Social Research*, 3(3), 181-200.
- Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi.
- Şirin, T. (2005). *Kişisel gelişim medeniyeti* (1. Baskı). İstanbul: Armoni Yayıncılık.
- Tat, M. (2007). *Zihin dili programlamasının kişisel gelişim ve kişilerarası iletişim üzerindeki etkileri*. (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tercanlioğlu, L. (2005). Pre-service EFL Teacher's beliefs about foreign language learning and how they relate to gender, *Electronic Journnal of Research in Educational Psychology*, 5-3 (1), 145-162.
- Tokur, B. (2006). *Kişisel gelişim (NLP) ve din üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- TUİK. (2013). Erişim Tarihi: 18.01.2014, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do>
- Ulusal Ajans. (2011). *Hayatboyu öğrenme programı ve gençlik programı, 2011 yılı faaliyet raporu*. Ankara.
- Ulusal Ajans. (2014). *Avrupa Birliği Bakanlığı-Türkiye Ulusal Ajansı, Erasmus+ (2014-2020), Ana Başlıklar*. Ankara.
- Ünal, M. (2011). *Avrupa birliği erasmus öğrenci öğrenim hareketliliği programının cıpp (bağlam, girdi, süreç, ürün) modeline göre değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ünal, M. ve Özdemir, M. Ç. (2013). Avrupa birliği öğrenci öğrenim hareketliliği programının bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 153-182.
- Van Hoof H. B. ve Verbeeten M. J. (2005). Wine is for drinking, water is for washing: Students opinions about international exchange programs. *Journal of Studies in International Education*, 9(1), 42-61.
- Wiers-Jenssen J. (2002). *Norwegian students abroad: Experiences of students from Europe's northern boundary*. 16th Australian International Education Conference – New times, New Approaches. Hobart, Tasmania.
- Xu, Xiaoyun, (2013). A research proposal: The level of economic return of study abroad impact on career development. *MBA Student Scholarship*. Paper 20.http://scholarsarchive.jwu.edu/mba_student/20.
- Yağcı, E., Çetin, S. ve Turhan, B. (2013). Erasmus programı ile Türkiye'ye gelen öğrencilerin karşılaştıkları akademik güçlükler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 341-350.
- Yaylacı, G. Ö. (2007). İlköğretim düzeyinde kariyer eğitimi ve danışmanlığı. *Bilig*, 40, 119-140.