

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

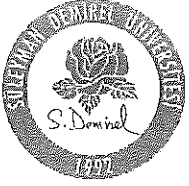
Y JENERASYONUNUN KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN
GELİŞTİRİLMESİNDE ÜNİVERSİTELERİN REKREASYON
ETKİNLİKLERİNİN ROLÜ: SELÇUK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Berna TURAK KAPLAN
0940201009

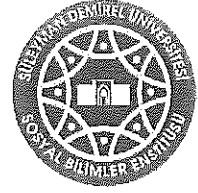
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. İlker H. ÇARIKÇI

ISPARTA- 2017



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Bener TURAK KAPLAN
Anabilim Dalı	İşletme
Tez Başlığı	Türkiye'de x ve y bölgelerinin konumları ile ilgili beklentiler ve algılarının belirlenmesi için yapılan araştırma
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Yeni tez başlığı: Türkiye'de x ve y bölgelerinin konumları ile ilgili beklentiler ve algılarının belirlenmesi için yapılan araştırma
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz 17.09.2012 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.	

TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. İlker H. GARIKSİ / SDÜ	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Kâzım ÖZDAĞLI / MÜK	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Gökmen AKGÖR / MÜK	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Tahsin AKGÖR / SDÜ	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Ömer ARSLAN / SDÜ	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci
sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen
öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “Y JENERASYONUNUN KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN GELİŞTİRİLMESİNDE ÜNİVERSİTELERİN REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN ROLÜ: SELÇUK ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

İmza

Berna TURAK KAPLAN

27.09.2017

(KAPLAN TURAK, Berna, “Y Jenerasyonunun Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü: Selçuk Üniversitesi Örneği”, Doktora Tezi, Isparta, 2017).

ÖZET

Bu araştırmada, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin tespit edilmesi amacının güdülmesi nedeniyle, odağa Y jenerasyonunun konması uygun görülmüştür. Araştırma Selçuk Üniversitesinde okuyan Fen-Edebiyat, Sağlık Bilimleri, Mühendislik ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşan 1084 Y jenerasyonunu kapsamaktadır. Y jenerasyonu öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, farkındalık, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile Savickas tarafından geliştirilen, Kanten tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek ile sınanmış ve sonuçlar Y jenerasyonunun özellikleri paralelinde yorumlanmıştır. Öğrencilerin üniversitede mesleki anlamda gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılmalarının farkındalık boyutunda, teknik gezilere katılmanın kontrol boyutunda, sanatsal etkinliklerin merak boyutunda, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarına faal bir şekilde üye olmalarının farkındalık boyutunda anlamlı fark oluşturduğu söylenebilir. Araştırmada, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan konferans seminer, başarılı iş adamı/girişimcilerin konuşmaları, staj uygulaması, sanatsal ve teknik gezi etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan sanatsal etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, İ.İ.B.F. öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan sportif etkinliklerinin devamlılığının sağlanması ve son olarak Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan staj uygulamaları, sanatsal etkinlikler, öğrenci toplulukları, Erasmus/Work&Travel etkinliklerinin devamlılığının sağlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Jenerasyonlar, Y Jenerasyonu, Kariyer, Kariyer Uyum, Kariyer Uyum Yeteneği.

(KAPLAN TURAK, Berna, “Y Jenerasyonunun Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü: Selçuk Üniversitesi Örneği”, Doktora Tezi, Isparta, 2017).

ÖZET

Bu araştırmada, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin tespit edilmesi amacının güdülmesi nedeniyle, odağa Y jenerasyonunun konması uygun görülmüştür. Araştırma Selçuk Üniversitesinde okuyan Fen-Edebiyat, Sağlık Bilimleri, Mühendislik ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1. ve 4. sınıf öğrencilerinden oluşan 1084 Y jenerasyonunu kapsamaktadır. Y jenerasyonu öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, farkındalık, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile Savickas tarafından geliştirilen, Kanten tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek ile sınanmış ve sonuçlar Y jenerasyonunun özellikleri paralelinde yorumlanmıştır. Öğrencilerin üniversitede mesleki anlamda gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılmalarının farkındalık boyutunda, teknik gezilere katılmanın kontrol boyutunda, sanatsal etkinliklerin merak boyutunda, üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarına faal bir şekilde üye olmalarının farkındalık boyutunda anlamlı fark oluşturduğu söylenebilir. Araştırmada, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan konferans seminer, başarılı iş adamı/girişimcilerin konuşmaları, staj uygulaması, sanatsal ve teknik gezi etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan sanatsal etkinliklerinin devamlılığının sağlanması, İ.İ.B.F. öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark oluşturan sportif etkinliklerinin devamlılığının sağlanması ve son olarak Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin etkinliğe katılma ve/veya katılma sayısı ile kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı fark yaratan staj uygulamaları, sanatsal etkinlikler, öğrenci toplulukları, Erasmus/Work&Travel etkinliklerinin devamlılığının sağlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler

Jenerasyonlar, Y Jenerasyonu, Kariyer, Kariyer Uyum, Kariyer Uyum Yeteneği.

(KAPLAN TURAK, Berna, "The Recreation Activities Role of Universities on the Development of Career Adaptation Skills of Y Generation: The Case of Selçuk University, Doctoral Thesis, Isparta, 2016).

ABSTRACT

In this study, it was deemed suitable to focus on Y generation because of intending to determine the career adaptation capabilities of the individuals. The research covers 1084 Generation Y, which is composed of 1st and 4th year students in Science and Literature, Health Sciences, Engineering and Faculty of Economics and Administrative Sciences studying at Selçuk University. Y generation students were tested with the scale adapted to Turkish by Kantan developed by Savickas with the subscales of career adaptation, awareness, control, curiosity and confidence and the results were interpreted in parallel with the characteristics of Generation Y. It can be said that participation of active participants in technical education is a significant difference in the level of awareness of participating in the certified educational programs that will lead the students to develop their vocational sense in college, in the control dimension of participation in technical trips, and in the curiosity of artistic activities. In the research, it is suggested to provide permanence of artistic and technic trips, internship practice, successful businessmen/entrepreneur conferences, workshops which make a significant difference in the number of participation and / or participation in the activity and career adaptation ability of Engineering Faculty students, artistic activities which make a meaningful difference in the ability of the Faculty of Literature to participate in and / or participate in the event and their career adaptation ability, sportive activities which make a significant difference in the ability of the İİ.B.F students to participate and / or participate in the event and their career adaptation ability and finally internship practices, artistic activities, community of scholars, Erasmus/Work&Travel activities which make a significant difference in the ability of the students of Faculty of Health Sciences to participate and / or participate in the activity and their career adaptation ability.

Key Words

Generations, Y Generation, Career, Career Adaptability, Career Adaptability Skill.

İÇİNDEKİLER

TUTANAK.....	I
ÖZET.....	III
ABSTRACT	IV
KISALTMALAR	VIII
TABLolar DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	XII
ÖNSÖZ.....	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

JENERASYONLAR: İÇERİK VE SÜREÇ

1.JENERASYONUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	2
2. DÜNYADA JENERASYONLAR.....	7
2.1. Baby Boom (Bebek Patlaması) Jenerasyonu	12
2.2. X Jenerasyonu	15
2.3. Y Jenerasyonu	18
2.3.1. Siyasi Değerleri	25
2.3.2. Aile Değerleri.....	26
2.3.3. Toplumsal Değerleri.....	26
2.3.4. Tüketim Değerleri	27
2.3.5. Eğitim Değerleri.....	30
2.3.6. Kariyer Değerleri.....	30
2.4. Z Jenerasyonu.....	41
3. TÜRKİYE'DE JENERASYONLAR.....	44
3.1. Cumhuriyet Jenerasyonu.....	44
3.2. 68 Jenerasyonu	46
3.3. 80 Jenerasyonu	49
3.4. 90 Jenerasyonu	52
3.5. 2000 Jenerasyonu	52

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER UYUM YETENEĞİ: KURAMSAL ÇERÇEVE

1. KARİYER KAVRAMI.....	54
1.1. Kariyer Kavramının Tanımı	54
1.2. Kariyere İlişkin Güncel Kavramlar	56

1.2.1. Kariyer Platosu (Mesleki Durağanlık)	56
1.2.2. Kariyer Haritası.....	58
1.2.3. Kariyer Patikası.....	59
1.2.4. Kariyer Geliştirme	60
1.2.5. Kariyer Yönetimi	62
2. KARIYER PLANLAMASI	63
2.1. Örgütsel Kariyer Planlama.....	65
2.2. Bireysel Kariyer Planlama	67
2.2.1. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Direkt/Endirekt Faktörler.....	70
2.2.1.1. Yetenek	71
2.2.1.2. İlgi	72
2.2.1.3. Mesleki Değer	72
2.2.1.4. Yetkinlik Beklentisi	74
2.2.1.5. Aile İlişkileri	76
2.2.1.6. Cinsiyet	77
2.2.1.7. Kişilik Özellikleri.....	77
2.2.1.8. Kültür	78
2.2.1.9. Bireysel Değerler	79
3. KARIYER SEÇİMİNE KURAMSAL BAKIŞ AÇISI.....	80
3.1. Eşleştirme Süreci Olarak Kariyer Seçim Kuramları	80
3.1.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı.....	81
3.1.2. Özellik-Faktör Kuramı.....	83
3.1.3. Minnesota İşe Uyum Kuramı.....	84
3.1.4. Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı	85
3.1.5. Bordin'in Psikanalitik Kariyer Seçim Kuramı.....	87
3.1.6. Myers-Briggs Tip Kuramı.....	87
3.2. Kariyer Kararı Verme Kuramları.....	89
3.2.1. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramları	89
3.2.2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı	90
3.2.3. Beklenti Kuramı	94
3.2.4. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı	94
3.2.5. Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramı	96
3.3. Kariyer Gelişim Prosesine İlişkin Kuramlar	96
3.3.1. Ginzberg'in Gelişim Kuramı.....	96
3.3.2. Super'in Rol (Benlik) Kuramı	97
3.3.3. Savickas'ın Kariyer Uyum Yetenekleri Kuramı.....	100
3.3.3.1. Kariyer Uyum Yeteneğinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü.....	108

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEM, ANALİZ VE SONUÇLARI

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	113
2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	113

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	113
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	114
4.1.Araştırmanın Tasarımı	114
4.2.Evren ve Örneklem	115
4.3.Verİ Toplama Aracı.....	116
4.3.1.Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	117
4.3.2.Ölçeğin Güvenilirliği.....	123
5. ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR	124
5.1.Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları.....	125
5.1.1.Cinsiyet Durumu	127
5.1.2.Yaş Durumu	127
5.1.3. Katılımcıların Fakülte Düzeyinde Dağılımı.....	127
5.1.4.Katılımcıların Öğrenim Aldıkları Bölüm Bağlamında Dağılımları.....	127
5.2.Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	128
5.3.Öğrencilerin Etkinliklere Katılma Düzeyine İlişkin Durum Analizi	129
5.4.Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları	131
5.4.1. Fakülteler Bağlamında 1. ve 4. Sınıfların Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Fark Testi Bulguları	133
5.4.2. Farklı Fakülteler ve Sınıflar Bağlamında Öğrencilerin, Üniversitede İlgili Etkinliklere Katılan ve Hiç Katılmayanlar Arasında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Açısından Anlamlı Farklılığına ve Farklı Fakülteler Bağlamında İlgili Etkinliklere Katılıp Katılmama Durumunun Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	136
5.4.3. Farklı Fakülteler Bağlamında Öğrencilerin, Üniversitede İlgili Etkinliklere Katılan ve Hiç Katılmayanlar Arasında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Açısından Anlamlı Farklılığına İlişkin Bulgular.....	157
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	169
KAYNAKÇA	182
EK 1: ANKET FORMU	198
EK 2: ANKET İZİN BELGESİ (SELÇUK ÜNİVERSİTESİ)	201
ÖZGEÇMİŞ	202

KISALTMALAR

ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AFA:	Açımlayıcı Faktör Analizi
Boomer:	Baby Boom Jenerasyonu, Büyük Bebek Patlaması Jenerasyonu
Çev.:	Çeviren
DFA:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
İSMMMO:	İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası
KMO:	Kaiser-Meyer-Olkin
p.:	Page
RIASEC:	Realistic, investigate, artistic, social, entreprising, conventional
s.:	Sayfa
S.:	Sayı
SMS:	Short Message Service
n.:	No
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
v.:	Volume
vd.:	Ve diğerleri
y.y. :	Yüzyıl
TÜSİAD:	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
CEO:	Chief Executive Office

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Jenerasyonlar ve Tarih Aralıkları

Tablo 2: Bazı Dünya Ülkelerinde Yaş Aralıklarının Tüm Popülasyon İçerisindeki Payı

Tablo 3: Jenerasyonların Bazı Belirgin Özellikleri

Tablo 4: Y Jenerasyonunun Belirgin Özellikleri

Tablo 5: Schein'in Kariyer Çapaları Kuramına Göre Bireylerin Kariyer Değerleri

Tablo 6: Y Jenerasyonunun Kariyer Değerleri

Tablo 7: Kariyer Platosunun Neden ve Sonuçları

Tablo 8: Holland'ın Tipoloji Kuramına Göre Kişilik Özellikleri

Tablo 9: Öğrencilerle İlgili Üniversite Yönetimlerinin Geliştirebilecekleri Olası Bakış Açıları

Tablo 10: KMO ve Barlett's Testi

Tablo 11: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tablo 12: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

Tablo 13: Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

Tablo 14: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tablo 15: Öğrencilerin Etkinliklere Katılan Kişi ve Katılma Sayısına İlişkin Durum Tablosu

Tablo 16: Katılımcıların Etkinliklere Katılma Düzeyi Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Ortalamalarının Farklılığına İlişkin Durum Tablosu

Tablo 17: Fakülteler Bağlamında 1. ve 4. Sınıfların Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Fark Analizi Tablosu

Tablo 18: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Eğitimlere Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 19: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Sertifikalı Eğitimlere Katılımın, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 20: Teknik Gezilere Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 21: Teknik Gezilere Katılımın, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 22: Çeşitli Alanlardaki Konuşmacıların Konferans ve/veya Seminerlerine Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 23: Çeşitli Alanlardaki Konuşmacıların Konferans ve/veya Seminerlerine Katılımın, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisini İncelenmesi

Tablo 24: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 25: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılımın, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 26: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde oluşturduğu Etkinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 27: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde oluşturduğu Etkinin, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 28: Sportif Etkinliklere Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 29: Sportif Etkinliklere Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 30: Sanatsal Etkinliklere Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 31: Sanatsal Etkinliklere Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 32: Öğrenci Topluluklarına Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 33: Öğrenci Topluluklarına Katılmanın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 34: ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Götme Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 35: ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Gitmenin Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki İncelenmesi

Tablo 36: Staj Yapma Durumunun, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Tablo 37: Staj Yapma Durumunun, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Tablo 38: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Eğitimlere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 39: Teknik Gezilere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 40: Konferans ve/veya Seminerlere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 41: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 42: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının, Öğrenciler Üzerinde Oluşturduğu Etki İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 43: Sanatsal (Müzik, Resim, Tiyatro, Kitap Fuarı vb.) Etkinliklere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 44: Sportif Etkinliklere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 45: Üniversiteniz Bünyesindeki Öğrenci Topluluklarına Katılım Sayısı İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 46: ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılma Durumu İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Tablo 47: Üniversite Hayatınızda Alanınızla Alakalı Staj Yapma Durumu İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Kariyer Patikası Örneği

Şekil 2. Bir Üretim İşletmesinin Belirli Bölümlerinin Kariyer Olanakları ve Basamakları

Şekil 3. Bireysel Kariyer Planlamasının Safhaları

Şekil 4. Yetenek Kelimesinin Tahlili

Şekil 5. Gözlem Yoluyla Öğrenme Prosesi

Şekil 6. Lisrel Path Diyagramı

ÖNSÖZ

Bilimsel araştırma yapmak, emek, özveri ve hayatınızdaki insanların size karşı anlayış göstermeleri ile mümkün hale gelir. Bu süreç içerisinde bana destek olan kişiler ise hayatımda hep önemli bir yerde olacak ve her zaman değerli kalacak. Bu bilimsel araştırmada desteklerinden, katkılarından ve olumlu tutumlarından dolayı Rektörüm ve Danışmanım Sayın Prof. Dr. İlker H. ÇARIKÇI'ya, Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı'ya, Yrd. Doç. Dr. Ömer Lütfi ANTALYALI'ya, tüm sabrı, içtenliği ve anlayışıyla bana gönülden destek veren Prof. Dr. Ramazan ERDEM, Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN, Yrd. Doç. Dr. Tahsin AKÇAKANAT, Araş. Gör. Mehmet Ali TAŞ hocalarıma ve hiçbir çıkar gözetmeksizin, anne şefkati ve arkadaş yakınlığı gösteren, öğretme aşığı, mükemmel insan ve akademisyen, idolüm, Anadolu Üniversitesi öğretim üyesi Prof. Dr. Yıldız UZUNER hocama teşekkürü bir borç bilirim. Yardımlarını esirgemeyerek, beni motive eden, dostluklarını hissettiren, Öğr. Gör. Emine AŞIK'a, Yrd. Doç. Dr. Sine Erdoğan MORÇİN'e, Dr. Şerife DURMAZ'a ve Şarkikaraağaç Turizm Meslek Yüksekokulu Yüksekokul Sekreter vekili Dilek KOCA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Sabırsızlıkla ve en az benim kadar heyecanla bilimsel çalışmamı bitirmemi arzu eden, bitiremediğim her dönemi sitemle karşılamak gibi farklı bir güdüleme gücüne sahip, beni "annem" diye seven, ilk aşkım, canım babam M. Tahir TURAK'a, sadece ders çalışmam için her ihtiyacımı sunan, bundan hiç şikâyetçi olmayan fedakâr, merhamet timsali, mükemmel ötesi annem Selma TURAK'a ve koşulsuz şartsız hep arkamda/yanımda olan, her zaman olacağından da şüphemin olmadığı destekçim, en iyi dostum, meslektaşım, sırdaşım, benim için hep küçük bir çocuk olan biricik kardeşim, Öğr. Gör. Buket TURAK'a benim bu aşamaya gelmemdeki sonsuz desteklerinden ve inançlarından dolayı minnet duygularımı sunuyorum. Son olarak, birlikte son olma arzusu içerisinde olduğum, araştırma sürecinde hem akademik hem de manevi olarak destek veren, beni cesaretlendiren, akademik heyecanımı kuvvetlendiren sevgili eşim ve meslektaşım, Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN'a ve en ama en önemlisi minik bebeğim Nisa Eylül KAPLAN'ıma varlığından ve gülücüklerinden dolayı teşekkür ediyorum. Birkaç yıl sonra tezimi okuyarak, kendi ismini burada görmenin heyecanını birlikte yaşamak dileğiyle...

Berna TURAK KAPLAN

GİRİŞ

Ferdi, kolektif planda, görüntür olan ve hissedilir etkiler yaratan “değişim” kaçınılmaz bir olgudur. Zaman ise değişik süreçlerin oluşum hızlarını karşılaştırmamıza yardımcı olmaktadır. Zaman olmadan değişim bir anlam taşımadığı gibi, değişim olmadığında da zamanın duracağı düşünülmektedir. Değişimin hızından bahsedildiğinde ise, belirli bir zaman aralığına sıkışmış olayların sayısı vurgulanmaktadır. Zamanla gelişen/değişen Dünyada her şey hızlı bir şekilde değişkenlik göstermekte ve bu değişkenlik bireyler arasında da farklılıklar meydana getirmektedir. Bu da bizi “jenerasyon” kavramına götürmektedir. Jenerasyon, aynı geçmişi ve benzer deneyimleri paylaşan bireylerden oluşan grup şeklinde tanımlanabilmektedir. Jenerasyonlar Dünya genelinde, Büyük Değişim Jenerasyonu, Birinci Savaş Jenerasyonu, Ümit Jenerasyonu, Buhran Jenerasyonu, İkinci Savaş Jenerasyonu, Bebek Patlaması Jenerasyonu, X, Y ve Z jenerasyonları şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Araştırmanın bireylerin kariyer uyum yeteneklerini tespit etme amacı gütmesi nedeniyle, araştırma kapsamında Bebek Patlaması ve öncesi jenerasyonların büyük çoğunluğunun hayatta olmaması, X jenerasyonunun çoğunun emeklilik yaşında olması ya da emekli olmaları, Z jenerasyonunun en büyüğünün halen 17 yaşında olması nedeniyle araştırmanın odağına Y jenerasyonunun konması uygun görülmüştür. Y jenerasyonu Türkiye’deki aktif nüfusun büyük bir kısmını kapsamaktadır. Bu nedenle jenerasyonun kariyer uyum yeteneklerinin üniversitelerin rekreasyon etkinlikleri bağlamında tespiti, üniversitelerin bu tip etkinlikleri oluşturmada, değiştirmesinde veya kaldırmasında önemli bilgiler sağlayabilecektir.

Araştırmanın birinci bölümünde jenerasyonlar, içerikleri ve süreçleri şeklinde kavramsal olarak ele alınmıştır. İkinci bölümde yine kavramsal olarak kariyer kavramı, önemi, kapsamı ve kariyer kuramlarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Y jenerasyonu öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, farkındalık, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile Savickas tarafından geliştirilen, Kanten tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek ile sınanmış ve sonuçlar Y jenerasyonunun özellikleri paralelinde yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

JENERASYONLAR: İÇERİK VE SÜREÇ

1. JENERASYONUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

İnsanlığın varlığı yaklaşık olarak yarım milyon yıldır sürmektedir. Yerleşik düzenin kurulmasında zorunlu temel unsur olarak görülen tarım, yaklaşık on iki bin yaşındadır. Uygarlıklar, altı bin yıl civarından öteye gitmemektedir. Şimdiye kadar ki insan varlığının bütünsel süresini bir metaforla açıklayacak olursak, tarım gece 11.56'da ve uygarlıklar da 11.57'de meydana gelmiş olurlardı. Çağcıl toplumlar gelişmek için, sadece 11.59 ve 30 saniyede yola koyulmuş olurlardı. Bununla birlikte, belki de çağcıl toplumlara götüren, tüm zamanlar içerisindeki kadar bu insanlık gününün, son otuz saniyesinde çok önemli değişimler meydana gelmiştir.¹

Değişim, herhangi bir şeyi bir seviyeden başka bir seviyeye getirmeyi ifade etmektedir ki bundan kasıt bireylerin ve materyallerin yerlerinin değiştirilmesinden, kişisel bilgi, beceri ve yeteneklerin mevcut durumdan farklı bir konuma getirilmesine kadar her türlü farklılıklardır.² Bir diğer anlamda değişim, bir durumdan başka bir duruma geçiştir. Mevcut durumun korunması statik olayı ifade eder ki zaman içerisinde bunun sürdürülmesi oldukça güçtür. Çünkü değişim, kaçınılmaz olma özelliğini varlıklar üzerinde göstermektedir. Bu bağlamda değişim, ferdi ve kolektif planda

¹ Anthony Giddens, *Sosyoloji*, Ayraç Yayınları, Ankara, 2000, s. 550.

² Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010, s.668.

görünür ve hissedilir etkiler yaratmaktadır. Değişime uğrayamayan bir canlı veya toplum tahayyül dahi edilememektedir.³ Zaman olmadan, değişim bir anlam taşımadığı gibi, değişim olmadığında da zaman durur. Zaman, vakaların oluşturduğu aralıklar olarak tanımlanmaktadır. Para nasıl ki bize, hem elmaya hem de portakala bir fiyat biçmemiz imkânını sağlıyorsa, zaman da benzer olmayan süreçleri karşılaştırma imkânı vermektedir. Zaman değişik süreçlerin oluşum hızlarını karşılaştırmamıza olanak sağlayan bir birimdir. Değişimin hızından bahsettiğimizde, belirli bir zaman aralığına sıkışmış olayların sayısından bahsetmekteyiz.⁴

“Aynı nehirde iki kez yıkanılmaz” ifadesiyle Herakleitos değişimin kaçınılmaz bir olgu olduğuna dikkatleri çekmiştir. Sürekli gelişen/değişen günümüz Dünyasında her şey karşı konulamaz bir şekilde ilerlemekte ve bu değişkenlik bireylerde kavramları algılamayı ve dolayısı ile davranışları farklılaştırmaktadır. Üç bin yıl önce başlayan insanlık tarihinden günümüze kadar olan süreç içerisinde, yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer sorumluluklarla yükümlü olmuş kişiler topluluğuna “jenerasyon” denilmekte ve her bir jenerasyon da kendi içerisinde diğer jenerasyonlara göre farklılıklar/değişiklikler içermektedir. Ancak eş zamanlı/art zamanlı aktarımların da varlığı yadsınamamaktadır. Her ne kadar jenerasyonlar arasında farklılıkların varlığı vurgulansa da bir jenerasyondan diğerine miras kalan aktarımlar da bulunmaktadır. Toplamların yapıtaşı olan aile içi eğitim açısından bu aktarımları Lahaye vd., dokuz kategoride ele almaktadır;⁵

- Genetik Aktarım: Jenerasyonlar arasında fiziki veya zihinsel olarak miras alınan karakteristiklerin aktarımıdır (zekâ düzeyi, zihinsel hastalıklar).
- Etolojik Aktarım: Bağlanma biçimlerinin bir jenerasyondan diğerine aktarımıdır. (ailenin güvenli bağlanım sağlaması, aksi takdirde birey ileride güvensiz bağlanma yaşayacaktır).

³ İsmail Doğan, *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2008, s. 338.

⁴ Alvin Toffler, *Şok (Gelecek Korkusu)*, Çeviren: Selami Sargut, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1996, s.29.

⁵ Willy Lahaye-Jean-Pierre Pourtois-Huguette Desmet, Çeviren: Canan Özatalay, *Kuşaktan Kuşağa Aktarım*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s. 22-23.

- Jenealogik Aktarım: Nesep normları açısından, jenerasyonlar arası aktarımdır (kadın-erkek, anne-baba ayrımı gibi).
- Eyleyenin Sosyo-Kültürel Aktarımı: Bireylerin kültürel ve sembolik bir sermayeyi miras alış şeklini ifade etmektedir. (bireyin ailesinden gördüğü habitusları gelecekte gerçekleştirme eylemi)
- Aktörün Sosyo-Kültürel Aktarımı: Kopuştan oluşan bir aktarım sürecinde bulunmak amacıyla bireyin geçmişi hakkında gerçekleştirdiği dönüşüm ve yeniden benimseme çalışmasıdır.
- Sosyo-klinik Aktarım: Hem aktarım zorunluluklarına hem de mutasyona uğrayan bir toplumun gerekliliklerine boyun eğen birey tarafından girilen psişik yeniden düzenlemeleri vurgulamaktadır.
- Sosyal Öğrenme Yoluyla Aktarım: Bireyin çocukken eğitime mekanizmasını kendi ebeveynlik döneminde taklit yoluyla uygulamaya geçirmesi.
- Kötü Davranma Aktarımı: Kötü davranışa maruz kalanların bir sonraki jenerasyona aynı davranışları uygulaması aktarımı.
- Psişik Aktarım: Aile tarihine bağlı olayların içselleştirilmesi esnasında işleyen süreçlerin üzerinde durmaktadır.

Yukarıda belirtilen aktarımlar meydana gelse de jenerasyonlar arasında bir takım kopuklukların varlığından bahsetmemek imkânsızdır. İşlevselci sosyologlara göre, toplum, birbirleriyle ilintili ve homojenize olmuş bir sistem olarak işlemektedir. Ancak, kurumsal öğelerin dengeyi bozması anomi ve isyanları beraberinde getirmektedir. İşlevselci modele göre, jenerasyon çatışması, yaş grupları ve toplum arasındaki zayıf bütünleşmenin sonucudur. Fonksiyonalizme göre jenerasyonların birbirini anlamama nedeni, kişilik gelişmesinin aşamalarında yaşadıkları olayların, durumların farklılıklarından kaynaklanmaktadır.⁶ Bu nedenle bir takım devrimci olayların, bireylerin paylaşımlarının, doğum tarihlerinin ve onları birlikte tutan kritik gelişimsel olayların, farklı jenerasyonların oluşumunda rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu etkenler, jenerasyon üyelerinin tutum ve davranışlarını etkilemekte ve

⁶ M.Salt Doğan-Selahattin Özyurt-Galip Boztoprak, *Sosyoloji Çarşısı*, Yazı Yayınları, Adana, 2009, s. 182.

bu grupların müşterek olaylara verdikleri tepkileri şekillendirmektedir.⁷ Bu bağlamda, jenerasyon kavramı aynı geçmişi ve nispeten benzer deneyimleri paylaşan bireylerden oluşmuş grup şeklinde tanımlanabilmektedir.⁸ Jenerasyon, bir diğer ifade ile, ebeveynlerin ve çocuklarının doğumları arasındaki ortalama zaman aralığıdır.⁹ Jenerasyon kavramını ikame eden diğer kavramlar ise nesil ve kuşaktır. Türk Dil Kurumu nesil ve kuşak kavramlarını, yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği olarak tanımlamıştır. Türk Dil Kurumu, kavramı, felsefik açıdan ise şu şekilde tanımlamıştır; yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu.¹⁰ Cambridge sözlüğünde ise (generation) jenerasyon kavramı, bir toplum veya aile içinde bulunan aynı yaştaki kişiler şeklinde ifade edilmiştir.¹¹ İfade edilenler ışığında ulaşılabilecek nihai kavram tanımlaması, benzer bir zaman aralığında doğmuş, benzer yaş ve yaşam dönemlerini paylaşan insan topluluğudur. Dünyanın farklı dönemlerinde doğmaları sebebiyle ise her jenerasyon kendi içerisinde kendine has özellikler, değerler, inançlar, beklentiler, tutumlar, güçlü ve zayıf yönler de barındırmaktadır.¹² Aynı jenerasyonun üyeleri, ortak tarihi paylaşmakta bu nedenle bir jenerasyonun yaşadığı dönem aslında bizlere, üyelerinin yaşadığı sıkıntılar ve fırsatlar hakkında çok şey söylemektedir. Beklenmedik tarihsel olaylar (savaşlar, salgın hastalıklar, doğal felaketler), temel kültürel eğilimler, ekonomik ve/veya siyasi konjonktür, “dönem etkisi” olarak adlandırılmakta olup; jenerasyonların form ve görünümünde değişimler meydana getirmektedir. Birçok tarihçiye göre, yaklaşık bin yıl önce, kuraklık ve kıtlık, Maya Uygarlığı insanların büyük şehirleri terk etmelerine neden olmuş, bu dönemde, çok rahat bir hayat sürmeye başlamış olan genç jenerasyon, Maya’nın yüksek kültürüne kendisini kaptırıp, gelecek için çok büyük umutlar

⁷ Ali Akdemir-Gönül Konakay-Harun Demirkaya, “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013, c.2, S.2, s.13.

⁸ Franck Brillet vd., “E-generation, What’s New?”, *Journal of Human Resources Management Research*, 2011, <http://www.ibimapublishing.com/journals/JHMR/jhmr.html> Article ID 784128, p.1.

⁹ Hatice Necla Keleş, “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, c.3, S.2, s.130.

¹⁰ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fc76b9b5485f9.95732082, (31.05.2012).

¹¹ http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/generation_1, (31.05.2012).

¹² Keleş, Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma., s. 130.

beslemeye başlamışlardır. Ancak yalnızca bir jenerasyon sonrasında onların çocukları açlık, ölüm ve sosyal ayrımcılık gibi yaşamın temel gerçekleri ile yüz yüze kalmışlardır.¹³

Değindiğimiz üzere, yıllar boyunca, savaşlar, keşifler, siyaset, inanç ve popüler kültür gibi farklı bir dizi olaylar jenerasyonları tanımlamaya ve sınıflandırmaya yardımcı olmuştur.¹⁴ Ancak jenerasyonların oluşumunun temelinde ünlü fütürist, Alvin Toffler'in üç dalga başlığı altındaki teorisi bulunmaktadır. Toffler'a göre bugüne dek insanlık üç büyük değişim dalgası geçirmiştir. Bunlardan her biri daha önceki kültürleri ve uygarlıkları yok edip, yerlerine daha öncekilerinin akıllarına gelmeyecek yeni yaşam türleri koymuşlardır. Birinci dalga 10 bin yıl önceki tarım toplumu ve çok uzun bir dönemi kapsamaktayken, ikinci dalga 300 yıl önceki sanayi toplumunu, üçüncü dalga ise dijital çağla başlayan, bilgi toplumunu temsil etmektedir. Birinci dalgadaki hız çok önemli boyutta görülmemekte, ikinci dalga önemli bulunmakta, ancak üçüncü dalga çok hızlı hatta hız ötesi olarak tanımlanmaktadır. Bu üç dalga ana kırılmaları oluşturmaktadır. Ancak üçüncü dalga hızın ötesinde olduğundan kendi içindeki kırılmalar da çok hızlı gerçekleşmektedir.¹⁵ İşte bu kırılmalar da jenerasyonları oluşturmaktadır.

Toffler'ın ardından, kuşak gruplamaları kuramı ya da kuşaklar kuramı ilk olarak Alman Sosyoloğu Karl Mannheim tarafından 1928 yılında yazdığı bir kitapta ileri sürülmüş, ancak günümüz kuşaklarını içine alan sınıflandırma ve tartışmalar ilk olarak Inglehart tarafından ortaya çıkarılmıştır.¹⁶ Yine de literatürde, jenerasyon kelimesini kavramsallaştıran ve jenerasyonların arketiplerini belirleyen öncüler William Strauss ve Neil Howe olarak kabul görmüştür. Strauss ve Howe jenerasyonlara ilişkin kapsamlı çalışmalar yaparak, literatüre güvenilir veriler kazandırmışlardır.

¹³ Vehbi Bayhan, Milenyum veya (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2014, c.2, S.3, s.11.

¹⁴ Justin Meier- Mitchell Crocker, Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 2010, v. 6, n.1, p.68.

¹⁵ Alvin Toffler, *Üçüncü Dalga*, Altın Kitaplar Yayınevi, Çeviren: Selim Yeniçeri, İstanbul, 1981, s.28.

¹⁶ Aykut Arslan-Selva Staub, Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 2015, c.6, S.11, s.5.

Jenerasyon kavramının tanımında da değindiğimiz üzere jenerasyonlar aynı dönemlerde yaşamış kişilerden oluşmaktadır. Jenerasyonların sınıflandırılması kültürden kültüre farklılık göstermektedir. Örneğin İsrail’de savaşlar jenerasyonların tasnifinde önemli rol oynarken, ABD’de ise doğum oranları ile sosyal etkisi büyük olan olaylar jenerasyonların sınıflandırılmasında belirleyici olmaktadır.¹⁷ Jenerasyon sınıflandırmaları Dünyadaki genel sınıflandırmaya tabi olarak Tablo 1’de gösterilmiş olup, alt başlıklar halinde de incelenmiştir. Ancak daha önce jenerasyon kavramını tanımlarken de bahsettiğimiz üzere “aynı yaşam dönemlerini” paylaşma unsuru, Türkiye açısından farklı bir tasnifleme gereğini de ortaya çıkarmıştır.

2. DÜNYADA JENERASYONLAR

Daha öncede tarihin sonuna inanan birçok sosyolog olmuştur (bunlardan en sonuncusu Fukuyama) ancak jenerasyonlar hep varolmuş ve tarih hep ilerlemiştir. Tarihin neden ilerlediği konusuna ise Eflatun (Platon) açıklık getirmiştir. Eflatun bir analizinde ruhu üçe bölmüş, arzu, akıl ve timostan (thymos=duygu) oluşan bir bütün olarak ele almıştır. Arzu insanı, homoeconomikus bir tip olup daha çok maliyet/fayda ekseninde yaşamaktadır. Akıl, içerisinde daha çok insani duyguları barındırmaktadır. Ancak en önemlisi, içinde kendine ait değerleri onuru/gururu barındıran ve tarihi ilerleten timos olarak görülmektedir. Liderini/efendisini geçmek için çabalayan, öz değerleri için savaştan kaçınmayan insan, timos’tan beslenmektedir. Bu bağlamda Eflatuna’a göre, tarihsel ilerlemeyi sağlayan timos’tur ve insanların içinde timos varoldukça da tarih ve jenerasyonlar devam edecektir.¹⁸ Literatüre göre dünya genelinde on jenerasyon bulunmaktadır. Bu jenerasyonlar ve tarih aralıkları Tablo 1’de gösterilmektedir.

¹⁷ Pınar Sürat Özer- Engin Deniz Eriş - Ömür Nezcen Timurcanday Özmen, Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, S.38, s. 125.

¹⁸ www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve_dergisi_47_25.pdf, (12.06.2012).

Tablo 1: Jenerasyonlar ve Tarih Aralıkları

Tarih Aralıkları	Jenerasyonlar
20.YY- 1914	Büyük Değişim Jenerasyonu
1914-1918	Birinci Savaş Jenerasyonu
1918-1929	Ümit Jenerasyonu
1929-1938	Buhran Jenerasyonu
1938-1945	İkinci Savaş Jenerasyonu
1945-1965	Baby Boom (Büyük Bebek Patlaması) Jenerasyonu
1965-1980	X Jenerasyonu
1980-1999	Y Jenerasyonu
1999-.....	Z Jenerasyonu

Kaynak: Zuhal Yiğit, “X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay”, İstanbul, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010 künyeli tezden derlenerek hazırlanmıştır.

20. YY’da, Birinci Dünya Savaş’ına kadar geçen zaman dahilinde Dünyaya gelen jenerasyon “*Büyük Değişim Jenerasyonu*” olarak adlandırılmaktadır. Bu jenerasyon Sanayi Devrimiyle beraber oluşan toplumsal, ekonomik ve siyasi değişikliklere, ikinci binyılın tamamlanacağı bir yüzyıla girmenin isteği ve heyecanı ile bakan bir jenerasyondur. Aslında bu jenerasyona ait işçi, köylü, asker, siyasetçi, sanatçı ve burjuvazi sınıfından tüm sınıflar 20. yüzyılın büyük değişimlere sahne olacağını önceden bilmekteydi. Bu bağlamda savaşa kadar ilk 14 yıl içerisinde doğan bu jenerasyon değişimi iliklerine kadar hissetmiştir.¹⁹

Birinci Savaş Jenerasyonu, Birinci Dünya Savaşı’nın tüm ülkeler için hayal kırıklığı olduğu bu yıllar dahilinde Dünyaya gelmiştir ve ilk Dünya Savaşının güvensiz ortamında, güvensizlik içinde hayatlarını sürdürmüşlerdir. Bu güvensizlik ise onların hayatlarının tüm alanlarındaki davranışlarına yansımıştır. Büyük umutlarla girilen yüzyıl çok büyük bir hüsrana getirmiştir. *Ümit Jenerasyonu* olarak adlandırılan, Birinci

¹⁹ Hakan Senbir, *Z Son İnsan mı?*, Eren Kitabevi, İstanbul, 2004, s.20-21.

Dünya Savaşının yıkımından sonra doğan jenerasyonun yaşama dair büyük umutları vardı. Doğdukları Dünya artık batının yönetimi altındakiler ve batıdan bağımsız olanlar şeklinde tasnif ediliyordu. *Sessiz Jenerasyon/ Buhran Jenerasyonu* olarak adlandırılan jenerasyon ise, tüm Dünyada derin sarsıntılar yaratan işsizlik sorunsalı akabinde (Büyük Buhran) Dünyanın savaşın eşiğinde bulunduğu dönemde Dünyaya gelmeleri sebebiyle bu isimle anılmaktadırlar.²⁰ Bu jenerasyon üyeleri tartışma, çıkarım ve süreç odaklı olmalarının yanı sıra kararsız, otoriteye karşı sadık, direktif bekleyen, denge ve düzeni tercih eden, liderlerine saygı gösteren, tradisyonel, teknolojiye çok yavaş uyum gösteren ve kıdemi yaşla ilişkilendiren bireylerdir.²¹ *İkinci Savaş Jenerasyonu* içinse hayatta kalmaktan ziyade önemli bir olgu yok idi. İkinci Dünya Savaşı'nın etkisiyle büyük bir yokluk dönemi geçiren bu jenerasyon garantici bireyler olarak yaşamlarını devam ettirdiler.²² Çağımızın büyükleri olarak bu jenerasyon üyeleri tartışma, çıkarım ve süreç odaklı olmakla birlikte kararsızlık sorunsalı yaşayan bireylerdir. Bu jenerasyonun üyeleri otoriteye karşı sadıktırlar, yönlendirme ve direktif beklerler. Bu bağlamda liderlerine yüksek saygı gösterirler ve gelenekçidirler.²³

Her ne kadar literatürde pek sık rastlanmasa da farklı bir sınıflandırma ile C jenerasyonuna da ulaşılmaktadır. Özellikle pazarlama alanında ortaya çıkmış, yaşam dönemleri sınıflandırmasından ziyade dijital okur-yazarlığı esas alan C jenerasyonu, ABD'li ünlü bir dijital analist, antropolog ve fütürist, kendi deyimiyle "dijital antropolog" olan Brian Solis tarafından "Connected Consumer" (bağlantılı tüketici) adıyla literatüre girmiştir. Solis, sosyal medyanın beraberinde sosyal bir devrimi başlattığını ve iş dünyasının, müşteri ilişkileri üzerinde dönüştürücü bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Dijital devrim sayesinde sürekli birbirleriyle etkileşimde olan C jenerasyonunun, pazarlama anlayışını kökten değiştirdiğini, pazarlamacıların da satın

²⁰ Senbir, a.g.e, s.22.

²¹ Hasan Latif- Salih Serbest, Türkiye'de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2014, c.2, S.4, s. 138.

²² M. Selçuk Özkan-Abidin Temizer, "İkinci Dünya Savaşı Yıllarında Türkiye'de Karaborsacılık", *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2009, c.2, S.9, s. 324.

²³ Harun Demirkaya vd., Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2015, S.7, s. 188.

alma mantıkları tamamen değişen bu yeni tüketiciler karşısında bildiklerini unutarak yeni yöntemler bulmaları gerektiği üzerinde durmaktadır.²⁴

Yukarıda belirtilen jenerasyonların bu çalışmanın konusu olan kariyere ilişkin durumlarının artık söz konusu olmaması ve C jenerasyonunun da daha çok pazarlama biliminin ilgi alanında olması sebebiyle, yapılan jenerasyon tasniflemesinde yer almayacaklardır ve sınıflama tarih aralıkları ile ele alacağımız Büyük Bebek Patlaması Jenerasyonu, X Jenerasyonu, Y Jenerasyonu ve Z Jenerasyonu yönünde olacaktır.

Aşağıda bazı Dünya ülkelerinin yaş aralıklarının tüm nüfus içerisindeki payı Tablo 2'nin yorumlanması ile açıklanmıştır. Nüfusa ilişkin bilgilerin temin edilebilmesi için araştırılabilecek istatistiksel verileri bulunduran tüm veri tabanlarına ulaşılmasına rağmen istenen aralıklardaki popülasyonu bulunduran verilere ulaşamamıştır. Bunun yerine Eurostat'ın istatistikler bölümünden en uygun sınıflandırma bulunarak en yakın tarih aralıklarının kullanılmasıyla yaklaşık değerlerle jenerasyonların hangi ülkelerde daha büyük, hangi ülkelerde ise daha küçük oranlarda bulunduğu tespit edilmiştir.

- Baby Boom jenerasyonu incelendiğinde (50-54, 55-59, 60-64, 65-69), en yüksek oranın Finlandiya'da (26,8), en düşük oranın ise İrlanda'da (20,1),
- X jenerasyonunda ise (35-39, 40-44, 45-49), en yüksek oranın İspanya'da (24,3), en düşük oranın Malta'da (19,1),
- Y jenerasyonunda (15-19,20-24,25-29,30-34), en yüksek oranın Slovakya'da (31,2), en düşük oranın ise İtalya'da (22,4),
- Z jenerasyonun durumu incelendiğinde (0-4, 5-9, 10-14), en yüksek oranın İrlanda'da (21,7), en düşük oranın ise Almanya'da (13,4),

bulunduğu araştırmacı tarafından yapılan hesaplamalar ile tespit edilmiştir.

²⁴ <http://www.capital.com.tr/sosyal-medya/c-kusagi-icin-her-gun-bir-sev-yapin-haberdetay-20956>, (10.12. 2015).

Tablo 2: Bazı Dünya Ülkelerinde Yaş Aralıklarının Tüm Popülasyon İçerisindeki Payı

ÜLKE/YAŞ	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85+
Danimarka	5,9	5,9	6,1	6,4	6,1	5,6	6,2	7,0	7,3	7,4	6,6	6,3	6,5	5,7	4,0	2,9	2,1	2,0
Almanya	4,2	4,4	4,8	5,1	6,1	6,1	5,9	6,1	8,1	8,7	7,6	6,7	5,7	5,4	6,0	4,0	2,9	2,4
Estonya	5,8	5,0	4,6	5,5	7,9	7,7	7,0	6,9	6,6	6,8	7,0	6,5	5,8	4,4	4,8	3,5	2,6	1,7
İrlanda	8,1	7,0	6,6	6,0	5,7	8,3	8,6	7,8	7,1	6,8	6,1	5,4	4,8	3,8	2,8	2,2	1,5	1,3
Yunanistan	5,1	4,7	4,6	5,0	5,4	6,6	7,6	7,7	7,9	7,1	7,0	6,3	5,9	4,7	5,1	4,4	3,2	1,8
İspanya	5,4	5,1	4,6	4,8	5,5	7,0	8,6	8,6	8,1	7,6	6,7	5,7	5,3	4,6	3,8	3,7	2,7	2,3
Fransa	6,2	6,2	6,2	6,1	6,3	6,1	6,1	6,8	6,9	7,0	6,6	6,4	6,3	4,1	3,7	3,5	2,8	2,6
İtalya	4,7	4,7	4,7	4,8	5,2	5,7	6,7	7,9	8,1	7,9	6,8	6,1	6,3	5,0	5,1	4,2	3,2	2,8
Letonya	5,0	4,5	4,2	5,8	8,0	7,8	7,0	7,1	6,9	7,2	7,3	6,3	5,5	4,8	5,0	3,5	2,5	1,6
Litvanya	5,2	4,5	5,4	6,9	7,8	7,2	6,4	6,8	7,3	7,7	7,4	5,9	5,1	4,7	4,4	3,5	2,5	1,4
Macaristan	4,8	4,8	4,9	5,9	6,4	6,9	8,2	7,9	7,0	5,9	6,7	7,5	6,2	5,1	4,2	3,4	2,4	1,7
Malta	4,8	4,8	5,6	6,5	7,3	7,5	7,4	6,7	5,8	6,6	7,3	6,8	7,3	5,0	4,0	3,1	2,0	1,5
Avusturya	4,7	4,8	5,2	5,9	6,2	6,6	6,3	7,0	8,3	8,4	7,3	6,0	5,6	5,0	4,6	3,2	2,6	2,3
Polonya	5,2	4,7	5,2	6,3	7,5	8,6	8,1	7,1	6,1	6,4	7,6	7,5	6,1	3,5	3,6	3,0	2,1	1,4
Portekiz	4,8	5,2	5,1	5,2	5,7	6,7	7,7	7,9	7,4	7,3	6,8	6,3	5,8	5,0	4,6	4,0	2,7	1,9
Slovenya	5,2	4,4	4,6	5,0	6,2	7,1	7,7	7,4	7,3	7,7	7,5	7,4	6,0	4,6	4,3	3,5	2,5	1,7
Slovakya	5,3	4,8	5,2	6,4	7,5	8,3	8,7	7,9	6,6	7,0	7,2	7,1	5,6	4,0	3,1	2,5	1,7	1,1
Finlandiya	5,6	5,4	5,5	6,2	6,1	6,4	6,3	5,8	6,5	7,0	7,0	7,1	7,5	5,2	4,2	3,3	2,6	2,1
İsveç	6,0	5,5	5,2	6,6	6,7	6,2	6,2	6,7	6,9	6,8	6,2	6,1	6,5	5,8	4,1	3,2	2,6	2,7
Büyük Britanya	6,2	5,6	5,7	6,2	7,0	7,0	6,3	6,6	7,4	7,3	6,5	5,7	6,0	4,8	3,9	3,2	2,4	2,3
İzlanda	7,4	6,7	6,8	7,3	7,4	7,3	7,1	6,9	6,5	6,9	6,7	5,8	4,9	3,7	2,7	2,4	1,9	1,5
Norveç	6,3	6,1	6,4	6,6	6,5	6,4	6,5	7,2	7,5	7,0	6,5	6,1	5,9	4,6	3,3	2,7	2,2	2,3
İsviçre	5,0	4,9	5,3	5,7	6,2	6,6	6,8	7,1	8,1	8,3	7,2	6,2	5,8	5,0	3,9	3,3	2,5	2,3

Kaynak: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00010&plugin=1> internet sitesinden araştırmacı tarafından derlenerek hazırlanmıştır (08.06.2012).

Yukarıda değindiğimiz Baby Boom Jenerasyonu, X Jenerasyonu ve Y Jenerasyonunun kendilerine özgü iyi veya kötü yanları, bireysel ve sosyal alışkanlıkları bulunmaktadır. Tablo 3’de jenerasyonların bazı belirgin özellikleri verilmiş ancak daha sonrasında ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tabloda, henüz gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesinin mümkün olmaması sebebiyle Z jenerasyonuna yer verilmemiştir.

Tablo 3: Jenerasyonların Bazı Belirgin Özellikleri

	Baby Boom Jenerasyonu	X Jenerasyonu	Y Jenerasyonu
Temel Değerler	İyimser Katılımcı	Şüpheli Eğlence seven Resmi değil	Gerçekçi Kendine güvenen eğlence seven Sosyal
Aile	Parçalanmış aile	Çalışan anne ve baba	Birleşmiş aileler
Eğitim	Doğum hakkı	İstediğine ulaşmak için bir yol	Çok pahalı
İletişim Aracı	Tuşlu telefonlar Her zaman aranmaya müsait	Cep telefonları Sadece işte aranmaya müsait	İnternet e-posta Fotoğraf çeken cep telefonları
Para	Şimdi al sonra öde	Dikkatli harca, tutumlu ol ve biriktir	Harcamak için kazan

Kaynak: <http://fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>, (10.01.2014).

2.1. Baby Boom (Bebek Patlaması) Jenerasyonu

Genç yetişkinler olarak nitelendirilen bu jenerasyon savaş sonrasının ve sivil halk hareketinin içinde doğmuş ve uyanışın en son örneği olmuşlardır.²⁵ Jenerasyon, yetmiş sekiz milyon bebeğin doğumuyla bir nimet, işletmeler içinse bir lanet olarak görülmüştür.²⁶

Bu dönemde doğanlar, sayıca fazla olmaları nedeniyle topluma yeniden form kazandıran jenerasyon olarak tanımlanmaktadır. Baby Boom jenerasyonuna tabi bireylerin okul ve gençlik yılları 1960'ların karakteristik kültürel gelişiminin bir parçası olmuştur. Bu jenerasyondan Dünyaya kalan miras ise; kadın-erkek eşitliği, ırk ayrımına karşı mücadele ve çevreye duyarlılıktır. Çalışma yaşamında Baby Boom jenerasyonu

²⁵ Mark McCrindle, *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*, UNSW Press Book, 2009, p.22.

²⁶ Gerard A. Callanan-Jeffrey H. Greenhaus, "The Baby Boom Generation and Career Management: A Call to Action", *Advances in Developing Human Resources*, 2008, n.1,v.10, p.70.

üyeleri, takım çalışmasına ve sinerjiye önem vermekte, işe bağlılığın çalışılan saatle ölçüldüğünü düşünmelerinden dolayı, işkolik gibi görülmeyi isteme eğilimindedirler.²⁷

Baby Boom jenerasyonu, Soğuk Savaş dönemi çocukları olarak da adlandırılmaktadır. Bu jenerasyon Dünyayı temelden sarsan iki büyük Dünya savaşının izlerinin silinmeye çalışıldığı, bu amaçla refah politikalarının uygulandığı çağa doğan bir jenerasyondur.²⁸ Bu dönemde ülkelerin ekonomik göstergeleri çok parlak olmasa da umut vaat eder niteliktedir.²⁹ Ailelerinin birçoğu askerden oluşan bu büyük nesil, savaştan sonra evlerine dönmüş ve özellikle Amerika tarihindeki en büyük nüfus bu yirmi yıl içerisinde doğduğu için jenerasyona bu isim verilmiştir.³⁰ Bu jenerasyon için hayat bir aşamadan diğerine geçilen bir zincirdir.³¹ Neslin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki belirleyici olayları, ABD Başkanı John F. Kennedy'nin vurulması, Dünyadaki kadın hakları ve insan hakları hareketleri, Ay'a seyahat ve Vietnam Savaşı'dır. Vietnam Savaşı özellikle ABD'de Sessiz Kuşak ile Baby Boomers arasındaki en belirleyici vaka olarak görülmektedir.³²

Savaş sonrası jenerasyonu, ekonomik kalkınma ve toplumsal değişimin yaşandığı döneme şahitlik etmişlerdir.³³ Bu jenerasyonunun doğumundan başlayan ve süregelen sosyo-ekonomik değişimler, jenerasyonun yeniliğe sürekli açık bireyler olarak yetişmesine ve bu bağlamda uyumlu ve esnek kişiliğe sahip olmalarına imkan sağlamıştır.³⁴ Bu bağlamda jenerasyon, savaşın yıkıcı etkilerinden, kemer sıkma

²⁷ Gülşen Çetin Aydın-Oğuz Başol, "X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2014, S.4, c.4, s. 3.

²⁸ Nevriye Altuntuğ, "Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2012, c.4, S.1, s. 205.

²⁹ Sena Erden Ayhün, "Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2013, c.2, S.1, s.100.

³⁰ Peter Reilly, "Understanding and Teaching GenerationY", *English Teaching Forum*, 2012, n.1, p.3.

³¹ Zaana Howard, "Life in The Baby Boomer Library World: A Survival Guide", *Australian Library and Information Association Biennial Conference*, 2008, z.howard-2008-conferences.alia.org.au.

³² Murat Çemberci vd., "Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi", *AJIT-E: Online Academic Journal Of Information Technology*, 2014, S.15, c.5, s. 60.

³³ Judith Burnett, *Generations : The Time Machine in Theory and Practice*, Ashgate Publishing, 2010, s. 77.

³⁴ Van Den Bergh -Joeri Behrer, *How Cool Brands Stay Hot : Branding to Generation*, Kogan Page,USA, 2013, s.8.

politikalarından ve yaşanan acılardan kurtulma adına kendilerini anlamlandırmaya, bireysel mutluluklar yaratmaya ve bu amaçla tüketmeye başlamıştır. Bu jenerasyon bireyselliği icat edip, tıpkı diğer mucitler gibi icatlarını mükemmelleştirerek diğer nesillere bayrağı teslim etmişlerdir. Bu dönemde Dünyada her şey o kadar yeni ve keşfedilmemişti ki jenerasyon için bireysellik ve kişisel tatmin arayışı karanlıkta mum aramaya benzemektedir.³⁵

Senbir, bu jenerasyonu şu şekilde tanımlamaktadır: Büyümenin, refahın, mal ve hizmetlere özlemin baskın olduğu bu jenerasyon, harcamaya ve eğlenmeye meyilli bireyler haline gelmiştir. Batılı kapitalist uluslarda, arzın talebin gerisinde kalması, bilhassa kapitalistleşme sürecinin gerisinde kalan ülkelerde “üret-sat” stratejisini beraberinde getirmiştir. Bunun karşısı olan komünist blokta ise batı karşısı politikalar etkisini bu jenerasyon boyunca devam ettirmiş ve jenerasyon tam da bu doğu-batı dünyası içerisine doğmuş ve büyümüştür.³⁶

Akdemir vd. bu jenerasyonu tanımlarken şu ifadelerle değinmişlerdir: Bu dönemde doğanlar, sayıca fazlalık arz etmeleri sebebiyle toplumu yeniden yapılandıran jenerasyon olarak tanımlanmaktadır. Jenerasyonun günümüze kadar gelen ana düşünceleri, kadın-erkek eşitliği, ırk ayrımına karşı mücadele ve çevreye duyarlı olmaktır.³⁷ Özer vd. göre ise, bu jenerasyon, işkolik, kendi kendilerini motive edebilme özelliğine sahip, sadık, yükseltilmeyi ve ödüllendirmeyi bekleyen, bununla birlikte değişime mukavemet eden bireylerden oluşmaktadır. İş yaşamına bakış açıları “ne gerekiyorsa yap” şeklinde ifade edilirken aileleri de dahil olmak üzere işi her şeyden daha üstün tutmakta ve “çalışmak için yaşa” felsefesini benimseyen bireylerdir. Bu jenerasyon için dürüstlük her şeyden önce gelmekte ancak daha az kararlı ve hırslı olmaları negatif özellikleri olarak ele alınmaktadır.³⁸

Karakteristik özellikleri, yaşam tarzları ve tutumları açısından ele alındığında kendilerini kariyer odaklı ve işkolik olarak tanımlamaktadırlar. Kariyerin yanı sıra aile

³⁵ Jean M. Twenge, *Ben Nesli*, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2009, s.68-71.

³⁶ Senbir, a.g.e., s. 23-24.

³⁷ Akdemir vd, a.g.m., s. 14-25.

³⁸ Özer vd., a.g.m., s. 125.

sorumlulukları da onlar için önemli bir yer tutmaktayken, sağlıklı bir yaşam sürdürmek ve enerjik olmak önemli hedefleri arasındadır.³⁹ Özellikle yaşam tarzları ve tutumları açısından bu jenerasyon tüm jenerasyonlar arasında en etkili nesil sayılabilmektedir. Onlar için iş, kendini gerçekleştirebilmenin en önemli unsurudur ve kendilerini kariyerleri ile tanımlamaktadırlar. Hayatta hep bir sonraki seviyeye geçebilmenin sadece çalışmayla olabileceğine inanan bu nesil, başarı merdivenlerini tırmanmaktan büyük haz almakta ve inandıkları uğruna savaşmaktadırlar.⁴⁰ Sosyal konular ve sorunlar üzerine düşünen, geleneksel olan her şeye karşı olan ve otoriteye antipati duyan bir jenerasyondur.⁴¹ Bu jenerasyonun çalışanları, güçlü, iş etiğine sahip, optimist, sadık ve adanmış çalışanlar olarak tanımlanmaktadır.⁴² Boomers jenerasyonunun dürüstlüğü, izleyen jenerasyonlardan daha ön planda tuttukları ancak daha az kararlı oldukları da söylenmektedir.⁴³

2.2. X Jenerasyonu

Baby Boom jenerasyonunun gölgesinde yetiştikleri için bu jenerasyonun da özelliklerini yansıtmaktadırlar. Kavram olarak X jenerasyonu, Kanadalı yazar Douglas Coupland'ın 1991 yılında "Generation X: Tales for an Accelerated Culture" isimli kitabının yayınlanmasının ardından literatürde yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.⁴⁴ X jenerasyonu, değişen/dönüşen dünyanın dinamiklerinin acımasızca yüzlerine çarptığı, oldukça kanaatkâr, toplumcu, itaatkâr ve idealist bir jenerasyondur.⁴⁵ X jenerasyonu literatürde, Post Boomers, tembel jenerasyon, kayıtsız jenerasyon, gölge, görünmez ya da kayıp jenerasyon olarak da adlandırılmaktadır.⁴⁶ Savaş sonrası kapitalist sistemin canlandırılabilmesi için, Keynesyen politikalar uygulanarak sosyal devlet inşa edilmiş ve böylece refah ortamı yaratılmaya çalışılmıştır. Her kesime ulaşan

³⁹ Kaylene C. Williams-Robert A. Page, "Marketing to the Generations", *Journal of Behavioral Studies in Business*, p.5.

⁴⁰ <http://www.wvu.edu/~exten/infores/pubs/fypubs/245.wlg.pdf>, (11.10.2015).

⁴¹ Ebony L. Benson, "The Fair Trade Boom: An Analysis of Baby Boomers' Knowledge, Attitudes, Behaviors, and Barriers Pertaining to Fair Trade", Kansas State University, Master of Science Thesis, Kansas, 2010, p. 10-15.

⁴² Howard, a.g.e, 2008.

⁴³ Özer vd., a.g.m. s.126.

⁴⁴ Demirkaya vd, a.g.m. s.189.

⁴⁵ Hatice Necla Keleş, "Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S.26, 2013, s. 34.

⁴⁶ Bergh and Behrer, a.g.m., s.9.

bu refah artışı, maliyetinin devletlerinin gücünün çok üstüne çıkması ve 70'li yıllarda yaşanan petrol krizinin dev işletmeleri ekonomik dar boğaza sokmasıyla birlikte sona ermiş ve yerini liberal politikalara bırakmıştır. Böyle bir ortama gözlerini açan X jenerasyonu, bir önceki jenerasyonun refah içinde bir hayat sürmesinin bedelini ödemek ve çalkantılı bir Dünyanın belirsizlikleriyle mücadele etmek zorunda kalmıştır.⁴⁷ Jenerasyon aynı zamanda yüksek suç oranları, boşanma, evlilik dışı doğan çocuklar ve buna paralel olarak da ebeveyn figürü eksikliği gibi sosyal istikrarsızlıkların bulunduğu çağa şahit olmuş, bu gerçekler de neslin hayatlarının her alanında istikrar aramaya yönlendirmiş ve hatta istikrarlı bir ortam yaratmayı ve sürdürmeyi kendilerine misyon edinmelerini sağlamıştır.⁴⁸

X jenerasyonu genellikle homojen bir grup olarak adlandırılmış olsa da aslında farklı geçmişleri, bakış ve inançları olan farklı alt grup bireyleri bünyesinde barındırır. Jenerasyon üyelerinin kişilik özellikleri genel itibariyle hırssız, nedensiz yere şikâyet eden, sinik ancak bunun yanında pozitif kişilikler olarak tanımlanmaktadır.⁴⁹ X jenerasyonu stres yaratan işlerden uzak durmaya çalışan, işi yalınlaştıran ve yaşamak için yaptığı işten keyif alması gerektiğine inanan bir nesildir.⁵⁰ İş yaşamında sadık, kanaat duyguları yüksek ve aynı işte uzun yıllar çalışabilir olmaları ortak özellikleridir ancak teknolojik devrime denk gelmeleri sebebiyle zorunlu olarak teknoloji kullanmaya başlamaları iş stabilizasyonlarını etkilemektedir. Toplumsal sorunlara karşı duyarlı, iş motivasyonları yüksek ve otoriteye saygılıdırlar. X jenerasyonunun sorunlarını kendi başlarına karşılamaya alışmış olmaları, iyi işlev gösterebilmek için grup desteğine ihtiyaç duyan Baby Boomers'lardan daha fazla kendilerine güvendikleri sonucunu doğurmaktadır. Bilhassa X jenerasyonu kadınlarının iş gücüne katılımında artış göstermeleri, kendilerine güvenlerini göstermektedir.⁵¹

⁴⁷ Altıntuğ, a.g.m. s. 205-206.

⁴⁸ Elizabeth Foley- Adrienne LeFevre, "Understanding Generation X", *Trial Magazine*, June, 2000, s.2-3.

⁴⁹ Geoffrey Paulin- Brian Riordon, "Making It On Their Own: The Baby Boom Meets Generation X", *Monthly Labor Review*, February 1998, s.11.

⁵⁰ www.iku.edu.tr/userfiles/file/.../doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc, (10.09.2015).

⁵¹ Keleş, "Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", s. 131.

Yükselmek için daha büyük sorumluluklar alma isteği içinde olan X jenerasyonu için bireysel başarı, takım çalışması başarısına göre daha değerli bir başarıdır. Çünkü takım üyesi olmak onların kendilerini sıradan bir birey olarak hissetmelerine sebep olmakta, bu nedenle mümkün olduğu ölçüde liderlik rolünü üstlenmeyi istemekte bu şekilde başkalarının kontrolünden kurtulmuş olmaktadır. Tutumlarının belirlenmesinde öncelikleri aileleri olsa da işi de vazgeçilmez görmeleri sebebiyle aile ve iş hayatı arasında dengeye önem vermektedirler.⁵²

X jenerasyonunun kişisel özelliklerini Atabek şu şekilde tanımlamıştır;⁵³

- “Fark etmez” kelimesi onlar için anahtar bir nitelik taşımaktadır,
- Hiçbir kuruma, kişiye, kavrama, ideolojiye karşı sorumluluk hissetmemektedirler,
- Her şeye her zaman sahip olma hakkını kendilerinde görmektedirler,
- Sahip olduğu değerleri kaybetme korkusu yaşamamaktadırlar,
- Neyi isteyip neyi istemediğini ve hatta bunun nedenini dahi önemsememektedirler,
- Güdülerini ve dürtülerini ile yaşamayı sevmekte, hayatlarını bunlara göre yönlendirmeyenleri aşağılamaktadırlar,
- Uyuşturucu bağımlılığına yatkın olmak ya da olağan bir şey gibi karşılamak,
- Hayatın merkezinde kendilerini görmekteler, herkesi kendilerine mecbur ancak kendini kimseye mecbur hissetmemektedirler,
- “Anı yaşa” felsefesine bağımlı bir hayat planına bağlıdırlar.

Türk, X jenerasyonunu eserinde şu şekilde tanımlamaktadır; Ekonominin düşüşe geçtiği ve bambaşka değerler sisteminin kurulduğu bir Dünyada yetişen bu jenerasyon, istediklerine ulaşmak için savaşmayı öğrenmiş ve sert mücadelelere hazır hale gelmiştir. Dijital devrimin hazırlıklarının yapıldığı dönemde doğmuş olmaları bu jenerasyonu hem şanslı hem de şanssız kılmaktadır. X’leri, kendilerinden önce gelenlerden farklı kılan en önemli etken, sosyal hayatta yaşanan köklü değişimlerdir. Bu jenerasyon “cinsiyet

⁵² Kaylene C. Williams vd., a.g.m, p. 7-8.

⁵³ Erdal Atabek, *Tüketilen Değerler ve Gençlik*, Cumhuriyet Kitapları, İstanbul, 2010, s.172-173.

eşitliği” ile tanışan ilk nesil olma özelliğini taşımakta, jenerasyonun kız çocukları, annelerinin zor kazandığı kariyerlere sahip olabilmek için eğitim gördüler, erkek çocukları ise babalarından farklı olarak aile hayatında ve çocuk bakımında daha büyük rol oynadılar. X jenerasyonu bireyleri, hiyerarşiye ve otoriteye sıkı sıkı bağlı, saygılı ve değişimden pek de haz etmeme özelliği taşımaktadır.⁵⁴

Deneçli ve Deneçli ise X jenerasyonunu, moda, popüler kültür, siyaset ve pazarlama üzerinde zevkleri ve öncelikleri hissedilen bir jenerasyon olarak tanımlamaktadırlar. Yazarlar çalışmalarında X jenerasyonunun kendi içlerindeki alt kültürlerine de değinerek, Dünyaya en olumsuz ve septik bakan X’ler (şüpheciler), maddi refah için çaba harcayan X’ler (tradisyonel materyalistler), müzik ve retro moda ile kendini kanıtlayan X’ler (retro hippiler), stereotip cinsiyet rollerini benimsemiş, politik açıdan tutucu ve çok kültürlülüğü en az düzeyde kabul eden X’ler (etkinliklerin maçoaları) olarak ele almışlardır.⁵⁵

Keleş’e göre X jenerasyonu, kariyerini zorluklarla kazanan, ebeveynlerinden ayrılmakta güçlük çeken, iş yaşamında sadık, kanaat duyguları gelişmiş, aynı işte uzun yıllar çalışabilme özelliğine sahip bireylerden oluşmaktadır. Teknolojik devrime denk gelmelerinden ötürü her ne kadar zorlansalar da teknolojiyi kullanmaya başlamışlardır. Sosyal sorunlara ilgili, işe karşı motivasyonu olan, otoriteye saygı duyan bu jenerasyonun döneminde kadınların iş hayatına katılması ve az sayıda çocuk sahibi olma bilincinin yerleşmesi söz konusudur. Sorunlarıyla kendi başlarına baş edebileceklerine inanmaları sebebiyle kendilerinden önce gelen Boomers’a göre özgüvenlerinin daha yüksek olduğundan bahsedilmektedir.⁵⁶

2.3. Y Jenerasyonu

X jenerasyonunu takiben doğan Y demografik topluluğu doğdukları andan itibaren hızla değişen teknolojiyi hayatlarına entegre etmekle uğraşan dijital bir jenerasyon olma özelliğini taşımakla beraber değer, davranış ve tutumları internetin ekonomiye ve teknolojiye olan aksının da etkisiyle önceki jenerasyonlara göre büyük

⁵⁴ Aycan Türk, *Y Kuşağı için Sosyoloji Sözlüğü*, Kafekültür Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.89.

⁵⁵ www.iku.edu.tr/userfiles/file/.../doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc, (10.09.2015).

⁵⁶ Keleş, Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi, s. 34.

farklılıklar göstermektedir.⁵⁷ Y jenerasyonu literatürde “milenyum jenerasyonu” veya “boom ekosu” olarak da adlandırılmaktadır. Ebeveynleri tarafından Y jenerasyonuna bütün fikirlerin eşit derecede önemli olduğu öğretilmiş ve ebeveynler Y jenerasyonu çocuklarına özellikle gezi, spor, sanat ve müzik gibi birçok şeyi öğrenme ve birçok konuda deneyim sahibi olma şansını tanımışlardır. Bunun sonucu olarak da Y jenerasyonu eleştirel bir bakış açısına sahip olmuş ve eleştiri yapabilme adına sahip olmaları gereken bilgiye bilhassa kullandıkları akıllı telefonları ve sosyal medya sayesinde erişir hale gelmişlerdir. Kişilikleri tarif edilirken kullanılan en önemli kavramlar “Ağ Bağımlı” ve “Özgünlük Düşkünü” olmalarıdır.⁵⁸ Genel itibariyle eğlenmekten hoşlanan, motive edilmekten haz duyan, çoklu görevlere adapte olabilen, yeni bilgiye her daim açık, hızlı düşünebilen, değişim sağlamak adına sürekli yeni yaklaşımlar arayan, yüksek standartlara sahip ve takım çalışmasına yatkın olan, hak duygusunu sıkı sıkıya bağlı olan ve diğer insanlardan da bu konuda dikkat ve özen isteyen bireylerdir.⁵⁹ Atan vd.’ye göre, Y jenerasyonu, yönetici olma hırsları yüksek, oldukça yetenekli ancak sadakatsiz, kendine güvenen, özgürlüğüne düşkün, seçici, hız ve teknoloji tutkunu, yüksek adaptasyon özelliğine sahip, inisiyatif kullanabilen, bireyci, zaman zaman narsist ve girişimci ruha sahip bireylerden oluşmaktadır.⁶⁰

Özeltürkay ve Bozyiğit için Y jenerasyonu, kendine güvenen, insanlarla iyi ilişkiler kurabilen, risk alabilen, özgürlüğüne düşkün, teknolojiye hakim olan ve teknolojik bir dünyada sosyalleşen, internet üzerinden alışveriş yapan, farklı kaynak ve araçlardan eş zamanlı gelen bilgileri kolaylıkla kavrayabilen ve sosyal iletişim ağıyla (Twitter, Facebook, YouTube, Google+, MSN, Instagram) işyeri sınırları içinde bile sürekli olarak çevrimiçi olabilen kişilerden meydana gelmiştir. Y jenerasyonunun bilgisayarlarla, internetle, mobil telefonlarla dolu bir Dünyada büyümüş olması,

⁵⁷ Keleş, Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi, s. 34-35.

⁵⁸ Bergh - Behrer, a.g.e., p.7.

⁵⁹ Judith Lower, “Brace Yourself Here Comes Generation Y”, *Critical Care Nurse*, 2008, v.2, n.8, p.80-81.

⁶⁰ Özlem Atan-Sezer C. Çalışkan-F. Oben Ürü, *Y Kuşağının (Yeni Jenerasyon) Karlıyer Eğilimlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma*, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmir, 24-26 Mayıs, 2012, s. 613-617.

işletmelerin pazarlama faaliyetlerine de yön vererek onları sosyal medya, mobil telefonlar ve internet tabanlı medyayı kullanmaya yönlendirmiştir.⁶¹

Reilly de bu jenerasyonu benzer şekilde tanımlamıştır; “Y jenerasyonu hak duygusu gelişmiş, güvenilir ve daha çok çalışmak yerine akıllıca çalışmayı tercih eden bireylerdir. Akıllıca çalışma tanımlamalarının merkezinde teknoloji bulunmaktadır. Teknoloji kullanımı ile birlikte hayatlarının her aşamasında her işi daha verimli ve daha kısa sürede tamamlayabilmektedirler.⁶² Günlük işlerinin Dünyada olumlu bir değişime katkı yapmasını görmek onlar için son derece önemlidir. Eş zamanlı olarak bir kaç işi birden yapabilen Y jenerasyonu çalışanları iyi yönetildikleri takdirde zengin bir yetenek kaynağı olmaktadır. Y jenerasyonu ilişkilere büyük önem vermektedir. Bu ilişkileri geliştirmek ve sosyalleşmek için zaman ayırmak istemektedirler.⁶³ Politikacıların, sanatçıların veya sporcuların skandalları nedeniyle jenerasyonun otoriteye bakış açısı önceki jenerasyonlardan farklıdır, diğer jenerasyonların aksine otoriteye karşı saygı duymazlar.⁶⁴

Teknoloji odaklı bireyler olmaları sebebiyle yaptıkları veya satın aldıkları her şeyin içinde teknoloji bulunmaktadır. Teknolojiyi hayatlarını kolaylaştıran, kompleks görevleri yerine getirirken başyardımcıları olan ve hızlı karar vermelerini sağlayan bir unsur olarak tanımlamaktadırlar. Bilgiye ulaşım ve eğlenme adına interaktif medyayı televizyona tercih ederler. Odaklanma sürelerinin kısa olması sebebiyle olacak ki zorunlu bir neden olmadıkça birçoğu kitap okumaktan hoşlanmaz, bunu yerine daha görsel olan görüntü, video, fotoğraf ve grafiklerle öğrenme faaliyetini gerçekleştirirler. Öğrenmeye ilişkin diğer bakış açıları ise deneme yanılma yöntemidir. Bir şeyleri okuduğu veya duyduğu gibi öğrenmeyi ve uygulamayı değil de yaşayarak ve yaparak öğrenmeyi tercih ederler. Y jenerasyonu için öğrenme ancak duyuşsal, deneyimsel ve uygulamalı olarak gerçekleşmektedir. Toplumsal ilişkilerinde ise sosyal medya baskın

⁶¹ Eda Yaşa Özeltürkay-Sezen Bozyiğit, “Y Kuşağı Tüketicilerinin Hediye Verme Güdüleri İle Geleneksel ve Dijital Medyadaki Reklamlardan Etkilenmeleri Arasındaki İlişki”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2015, S. 21, s. 278-279.

⁶² Reilly, a.g.m., p. 4-8.

⁶³ Keleş, Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, s. 131.

⁶⁴ Regina Eckert-Jennifer Deal, “Generation Y Attitude and Talent at Work”, *Developing Leaders*, 2012, 1.6, p. 23.

rol oynamaktadır. Yeni insanlarla tanışmaya, onlarla bilgi paylaşmaya, duygularını açıkça ifade etmeye her zaman açıktırlar ancak geçmiş jenerasyonlardan farkları bunu sosyal medya ortamları olan Facebook, Myspace veya kişisel bloglarında yapıyor olmalarıdır. Sosyal medya üzerinden her kültürden insanlarla iletişim kurabilmekte ve paylaşımlarda bulunabilmektedirler bu da onları çok kültürlü kılmaktadır.⁶⁵ Mihalis'in Y kuşağının Facebook kullanımlarına ilişkin araştırmasına göre; Y kuşağının % 28,2'sinin günde üç saat Facebook hesaplarını açık tuttuğu tespit edilmiştir. Dört yıldan uzun süredir Facebook hesabı olanların oranı ise % 58,7'dir. Türkiye'de Facebook'un bilhassa son beş yılda büyüme göstermesi ve Türkiye'nin dönem içinde dünyanın en çok Facebook kullanan ülkeler konumuna kadar çıkmasında bu jenerasyonun katkısı oldukça yüksektir.⁶⁶

Y jenerasyonu her ne kadar çift gelirli geleneksel ailelerin bulunduğu, kültürel farklılığa ve etnisiteye saygı duyulan ve en önemli bilgi aracı olan bilgisayarların okullarda ve evlerde bulunduğu mükemmel dönemlerin nesli olsalar da aynı zamanda Dünyayı sarsan AIDS ve kanser gibi hastalıkların yaygın bulunduğu, uyuşturucu ve çete savaşlarının sarsıntılarının yaşandığı, ekonomik belirsizliğin bulunduğu Dünyanın da neslidirler. Karakterlerindeki baskın özellikler, kısmen bencil, özerklik bağımlısı, özgüven sahibi, iddialı, duygusal, entelektüel, sorgulayıcı, rekabetçi, çeşitli durumlara uyum sağlayabilmeleri, korkularının ve sınırlarının olmaması, ve her şeyin kendileri için var olduğuna inanıyor olmalarıdır.⁶⁷

“Piyasa” ve “zenginleşmek” bu jenerasyonun ana motivleri arasında yer almaktadır. Örneğin ABD’de Michigan Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada “servet sahibi olmanın hayatlarındaki önemi” sorusuna Y jenerasyonu gençlerinin %75’i “son derece önemli” yönünde cevap vermişken, kendilerinden sadece iki jenerasyon önden gelen Baby Boomers jenerasyonu için aynı sorunun yanıtı %45 düzeyinde kalmıştır.⁶⁸

⁶⁵ Ronald A. Berk, “Teaching Strategies for the Net Generation, Transformative Dialogues”, *Teaching & Learning Journal*, 2009, v.3, p.8-13.

⁶⁶ Mihalis Kuyucu, Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, c.13, s.79.

⁶⁷ Williams vd., a.g.m, p.9.

⁶⁸ http://eyeldan.yasar.edu.tr/Yeldan409_29May13.pdf, (13.12.2013).

Çaycı ve Karagülle'ye göre, Y jenerasyonunu X jenerasyonundan ayıran en önemli özellik, teknoloji ve tüketimle gönüllü bir ilişki içerisinde olmalarıdır. İnternet kullanımında uzmanlaşmış olmalarıyla çoklu kimlik kazanmışlar, internet ile hayatlarına empoze edilen hız olgusuyla birlikte sabırsız, zaman zaman ciddiyetsiz, bürokrasiden haz etmeyen, yaptıkları karşısında hiçbir bedel ödemek istemeyen bireyler halini almışlardır. Çaycı ve Karagülle'nin yapmış oldukları 106 Y jenerasyonu üyesini kapsayan araştırmanın sonuçlarına göre bu bireyler, teknoloji ile forma girmekte, bilhassa da internet kullanımında gelişmeleri ile çoklu kimlikler kazanmaktadır. Araştırmada Y jenerasyonunun teknolojiye düşkünlüğünü gösteren sorulardan bazıları ve verilen cevapları şu şekildedir;⁶⁹

- Akıllı telefon kullanıyor musunuz? Sorusuna 106 kişiden 91'i evet cevabını vermiştir.
- Kişisel bilgilerinizi sosyal ağlarda paylaşıyor musunuz? Sorusuna 106 kişiden 87'si evet cevabını vermiştir.
- Sosyal ağ profilinize kimlerin erişmesine izin veriyorsunuz? Sorusuna 106 kişiden, 77 kişi "arkadaşlarım", 21 kişi "herkes" ve 8 kişi "arkadaşlarımın arkadaşları" cevabını vermiştir.
- Sosyal paylaşım sitelerine fotoğraf ekler misiniz? Sorusuna 106 kişiden 94'ü evet cevabını vermiştir.
- Evde çektiğiniz bir fotoğrafı sosyal ağlarda paylaştınız mı? Sorusuna 106 kişiden 77'si evet cevabını vermiştir.
- Sosyal ağlarda dini, siyasi görüşlerinizi belirtecek şekilde yorumlar yazıyor, paylaşımlarda bulunuyor musunuz? Sorusuna 106 kişiden, 53 kişi evet cevabını vermiştir.

Yukarıda da görüldüğü üzere Y jenerasyonu internette mahremiyet algısına çok düşük oranlarda sahiptir. Jenerasyon üyelerinin sadece siyasi ve dini konularda görüşlerini sosyal medyada paylaşmaktan kaçınan bireyler oldukları sonucuna

⁶⁹ Berk Çaycı-Ayşegül Elif Karagülle, "X Kuşağından Z kuşağına Değişen Mahremiyet Algısı", *International Trends and Issues in Communication & Media Conference*, 2014, s. 192.

varılmıştır. Yüksekbilgili ise, Y jenerasyonunun 33 belirgin özelliğinden bahsetmektedir. Bu özellikler Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Y Jenerasyonunun Belirgin Özellikleri

No	Özellik
1	Teknolojiyi yakından takip eder
2	İnternet üzerinden alışveriş yapar
3	Aynı anda birden fazla işi yapabilir
4	Farklı kaynaklardan eş zamanlı gelen bilgileri kolayca kavrayabilir
5	Özgürlük savaşçısıdır
6	Kendisini "bilgi avcısı" olarak tanımlar
7	Aile önemli bir değerdir
8	Vatanseverdir
9	İlişki odaklıdır
10	Toplumsal bilince sahiptir
11	Kendisini işbirlikçi olarak tanımlar
12	Sabırsızdır
13	Gelecekteki ziyade şu anı önemser
14	Zor insanlarla başa çıkabilme yetisine sahip değildir
15	Sosyalite, çok para kazanmaktan daha önemlidir
16	Çok para kazanmaktansa, hayattan keyif almak daha önceliklidir
17	Zaman ve emek açısından uzun vade gerektiren işlerdence, kısa vadede sonuca ulaşabileceği işleri önemser
18	İş hayatında sıklıkla iş değiştirmekte bir sakınca görmez
19	İş hayatında mali kazancı önemser
20	İş hayatında kendisine verilen emir ve talimatların açık ve net olmasından yanadır
21	Organizasyonda verilen kararlarda söz sahibi olmayı ister
22	Esnek çalışma hayatını arzular
23	İşe gitmeyi bir sosyalleşme aracı olarak görür
24	Zorlu işlerle mücadele edeceği kariyer tercihlerinde bulunur
25	Sıkıcı işten, zorlu işi tercih eder
26	Takım çalışması ve sinerjiye değer verir
27	Beraber çalıştığı kişilere duyacağı saygı mevkiye göre değil, başarılarına göre şekillenir
28	Değer gördüğü işi, çok para alacağı işe tercih eder
29	Dinleme, iletişim kurma ve zaman yönetimi gibi sosyal becerileri teknolojik becerileri kadar gelişmiş değildir
30	Organizasyonda görev odaklı üst yönetimdence, ilişki odaklı yöneticileri tercih eder
31	Organizasyondan kendi performansına ilişkin sık sık geribildirimde bulunulmasını ister
32	İyi bir işveren markasına sahip bir organizasyonda çalışmak ister
33	Organizasyonda yükselmek adına uzun saatler çalışmayı tercih ederler.

Kaynak: Zeki Yüksekbilgili, " Türk Tipi Y Kuşağı", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, S. 45, c.12, s. 346-347.

Koç ise Y jenerasyonuna ilişkin yirmi belirgin özellik belirtmiştir. Buna göre; Bireysellik ilk özellikleridir. Bu özelliğine göre Y'ler tutumları ve fikirleri hakkında özgün olmayı istemektedir. Bir diğer özellikleri takım çalışmasına yatkın olmalarıdır. Yeteneklerini ve bilgilerini paylaşarak gösterebilecekleri bir grubun bünyesinde yer almaktan hoşlanmaktadırlar. Kendine güven ise Y'lerin bir diğer önemli özelliğidir. Hayallerini takip etme ve yalnızca kendin ol gibi ifadeler bu özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İstekli olmaları da bir diğer özellikleridir. Bilhassa üniversite eğitimi alanlar bu istekliliklerini hırsla dönüştürmektedirler. Eğitimleri ile birlikte beklentileri olma özelliği doğmaktadır. Esnek işler, rahat bir hayat, teknoloji ve gelecekle ilgili yüksek beklentilere sahiptirler. Sosyal medya gibi alanlarda göz önünde olmayı sevmeleri de bir diğer özellikleridir. Sosyal medya da rahat davranmaları onların açıklık özelliğini de işaret etmektedir. Bu jenerasyonun netlikten ve açıklıktan yana olmalarından ötürü geribildirim yapma ve isteme özellikleri vardır. Yetki talep eden ve yetkiden kaçmayan özellikleri ile de ön plana çıkmaktadırlar. Kablolulu ve kablosuz iletişimden her ne kadar hoşlanan özellikte olsalar da özel hayatlarının gizliliği konusunda endişe de duymaktadırlar. Bağlantıya olan düşkünlükleri, ulaşılabilir olmaları ve interaktiflikleri global olma özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Mobiliteleri yüksektir, her alanda çalışma becerisine sahiptirler. Otonomi bir diğer özellikleridir. Tek bir yere bağlı kalmaktan hoşlanmamaktadırlar. Devamlı ve hızlı bilgi alışverişinde bulunmak istemekte aksi takdirde sıkılma tavırları sergilemektedirler. İlişki kuran özellikleri ile vatandaşlık bilincine sahip olan ve sosyal hareketlere katılan bireylerdir. Anlık bilgiye erişme ile her an ulaşılabilme özellikleri mevcuttur. Sabırsız olmalarının yanı sıra kompleks durumlarla baş edebilecek şekilde adaptasyona sahip, farklı bireyler olarak tarif edilmektedir.⁷⁰

Deloitte Eğitim Vakfı'nın Y kuşağı İnovasyon araştırması sonuçlarına göre, Y jenerasyonu aile odaklı, daha az çalışarak daha fazla gelir elde etmeyi amaçlayan, daha esnek çalışma saatlerini arzulayan ve bu şekilde iş-aile yaşam dengesini kurmaya çalışan, e-posta ve SMS ile görüşmeleri yüz yüze görüşmeye tercih eden, takım çalışmasına yatkın ve değer veren, yaptığı işin başarısının sadece finansal göstergeler

⁷⁰ http://www.kalid.org.tr/kalid/haber.asp?haber_id=1096, (11.03.2014).

değil farklı kriterlerle de ölçülmesi gerektiğine inanan, yaratıcı, inovatif, girişimci, bireyler olarak tanımlanmaktadır.⁷¹

Ekşili ve Antalyalı Y jenerasyonunun genel özelliklerini, sosyal yaşam, teknolojiyle uyum, iş yaşamı, kimlik karmaşası, hız tutkunu, rehberlik bekleyen, bireysel, yenilikçi, paraya önem veren, özgürlükçü, meraklı, aşırı özgüvenli, aileye önem veren, teknoloji üreten, iç girişimci, sosyal sermayesi düşük, internet tutkunu, takım oyuncusu, hedonist, geribildirim bekleyen, güvensiz, karamsar ve şiddet eğilimli olarak özetlemiştir.⁷²

Sürekli değişen ve gelişen Dünyada bireylerin sahip olduğu değerler, değişime kapalı ise çelişki yaşanma ihtimali doğmaktadır. Evindeki bilgisayarı ile istediği her anda diğer insanlarla iletişime geçen ve her değişikliği anında öğrenen bir genç ile, bilgisayarı sadece işi gereği kullanan ebeveynleri arasında mutlaka ki farklılıklar oluşacaktır. Benzer şekilde Dünyayı teknolojiyle seyreden bir gence karşı otorite kurmaya çalışan bir baba çok da başarılı olamayacaktır. Bu sebeple değerlerin, değişen/dönüşen Dünyaya ayak uydurması ve değerlerin değişmesinde içinde bulunulan ortamın, değişimin, iletişim ve teknolojilerin etkisi önemli hale gelmektedir.⁷³

2.3.1. Siyasi Değerleri

12 Eylül 1980 müdahalesinden sonra toplum apolitikleştirilmeye çalışılmıştır. 1980 sonrası başta siyasi partiler olmak üzere politik faaliyet alanları gençlere kapatılmış ve partilerin gençlik kollarına 17 yıl boyunca kilit vurulmuş ve darbenin üzerinden 36 yıl geçmiş olmasına rağmen gençlerin siyasetten uzak tutulma çabaları günümüze kadar uzanmıştır. Bu durumda siyasi partilerin yanı sıra ailelerinde etkisi bulunmaktadır. Çünkü 1980 darbesini ve bunun sıkıntılarını yaşamış ebeveynler de Y jenerasyonu olan çocuklarının siyasetten uzak kalmaları aksi takdirde zarar görecekleri fikrine inanmaktadırlar. Bunun yanında 1985'te yürürlüğe giren YÖK Öğrenci Disiplin

⁷¹http://www.deloitteegitimvakfi.org.tr/UserFiles/Documents/Y_Kusagi_Inovasyon.pdf, (05.12.2015).

⁷² Nisa Ekşili-Ömer Lütfi Antalyalı, Türkiye'de Y Kuşağının Yabancı Akranlarından Farklarının Okul Yöneticileri Perspektifinden İncelenmesi, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı, 2016, s. 118.

⁷³ Özgür, a.g.m., s.46.

Yönetmeliği'nin, üniversiteli gençlerin siyasetle ilişkilerini kesmek amaçlı maddeler içermesi de gençlerin üniversite hayatları boyunca siyaset konuşmaktan dahi kaçınmalarına yol açmaktadır.⁷⁴ Adına her ne kadar "siyaset" denmese de Y jenerasyonu gerçekleştirdikleri gençlik hareketleri ve bu hareketleri oluşturmalarındaki sıra dışı araç ve taktikleriyle dikkatleri üzerlerinde toplamaktadır. Lüküslü'nin yapmış olduğu araştırmaya göre, gençlik hareketlerinde teknoloji önemli rol oynamakta, siyaseti eleştirmekte ve hatta reddetmektedirler. Her ne kadar yaptıkları eylemler/söylemler siyasi olsa da bunları direkt olarak siyasetle veya ideolojilerle bağdaştırmaktan kaçınmaktadırlar. Gençlik hareketlerinin bir diğer özelliği ise dünden ziyade bugünü hedef almaları, gündelik hayattan ve popüler kültürden besleniyor olmalarıdır. Değindiğimiz üzere Y jenerasyonu gençleri her ne kadar kendilerini siyasetin dışında kalan bireyler olarak tanımlasalar da aslında sert bir şekilde eleştirdikleri geleneksel siyasetin yerine yeni ve eleştirel bir siyaset tarzı oluşturmaktadırlar.⁷⁵

2.3.2. Aile Değerleri

Y jenerasyonu anne- babalar bir önceki jenerasyona göre daha çocuk odaklı ve deneme-yanılma öğrenme biçimine önem veren bireylerdir. Gelecekte kendilerine iyi bakacak veya ülkenin gelişmesine katkıda bulunacak bireyler yetiştirme fikrinden ziyade özgüveni yüksek, kendi ayakları üzerinde durabilen ve mesleki hayatta başarılı olmaya aday bireyler yetiştirme peşindedirler. Y jenerasyonu ebeveynlere doğan çocuklar, ilk yıllardan başlayarak özgüven geliştirici oyunlar/aktivitelerle büyütülmekte, kendi fikrini özgürce söyleyebilmesi aile içinde ve eğitim sisteminde özendirilmekte ve desteklenmektedir.⁷⁶

2.3.3. Toplumsal Değerleri

Literatürde "Ben Nesli" olarak da nitelendirilen bu jenerasyon, toplumsal hareketlere bireysel sesinin duyulması ve yaşam şeklinin kabulü isteği ile dahil olmaktadır. Ebeveynlerinin talep ve seçimlerini sorgulayan Y jenerasyonu aynı

⁷⁴ Defne Doğan, "Apolitik Hayat, Oh Ne Rahat!", *İSMMMO Yaşam Dergisi*, 2009, s.25-26.

⁷⁵ Demet Lüküslü, "Bilişim Teknolojileriyle Örgütlenen Gençlik Hareketleri ve Yeni Bir Siyaset Arayışı", *XIII. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri*, Ankara, 2008, s.65-66.

⁷⁶ Aslı Çakıroğlu-Rita Krespi, "Ben Nesli Sokakta", *Panorama Khas*, 2013, S.11, s.21-22.

zamanda devletin isteklerini ve onlar adına yaptıkları seçimleri de sorgulamaktadır. Y jenerasyonu eleştiriyi ve sorgu-sualsiz kabullenmeyi reddederken, buna ilişkin tepkisini göstermekten de çekinmemektedir. Buna örnek olarak, Y jenerasyonu bireylerinin Brezilya sokaklarına veya ABD’de sokağa dökülen orta sınıf “occupywallstreet”⁷⁷ gençleri veyahut Türkiye’de Gezi Parkını korumaya yönelik ülke genelinde ayaklanan gençler gösterilebilmektedir.⁷⁸ Gezi parkı eylemlerinin başlangıç noktası Taksim’in göbeğindeki parkı korumaydı ancak polisin orantısız güç kullandığını düşünmeleri sebebiyle kendilerince, haksızlığa karşı 21. Yüzyıl Türkiye’sinin en kitlesel hareketini gerçekleştirdiler. Sosyal medya aracılığıyla yapmış oldukları paylaşımlarla (eylemlerin ilk haftasında yaklaşık 2 milyon kişi 15 milyon tweet attı) “diren gezi parkı” sloganını küresel gündeme oturtmuşlardır.⁷⁹ Ayrıca 15 Temmuz özde vatan hainliği sözde darbe girişimi vakasında özellikle genç bireylerin ülkenin geleceği ve devletin bekasını Cumhurbaşkanı’nın şahsında hayal ettikleri, dolayısıyla Cumhurbaşkanı’nın can güvenliği ile kendi gelecekleri arasında bir kader birliği gördükleri, bu bağlamda 15 Temmuz gecesi gençlerin herhangi bir çağrıyı beklemeden, can güvenliklerine hiçe sayarak, sokaklara dökülmesi vatani ve milleti hainlere karşı müdafaa etmeleri toplumsal değerleri yönlerinin baskın olduğunu göstermektedir.⁸⁰

2.3.4. Tüketim Değerleri

Diğer jenerasyonlara göre daha farklı özellikler gösteren Y jenerasyonu, ürün satın alma konusunda da farklı motivlere sahip olan bir jenerasyondur. Ürün satın alımında en önemli motiv aracı internettir. Teknolojiye hakim olmaları onları çevrimiçi alışveriş yapma alışkanlığına yönlendirmektedir. Türkiye’de nüfusun yaklaşık 26 milyonunu Y jenerasyonun oluşturduğu göz önünde bulundurulursa ki bu Türkiye nüfusunun yaklaşık 1/3’i, organizasyonların Y jenerasyonun dikkatini çekebilme adına ulaşımı kolay ve hızlı yüklenebilen web sitesi kullanmaları, web sitelerini etkileyici ve kişisel isteklere cevap verebilecek özelliklerle donatmaları zorunluluk halini

⁷⁷ 17 Eylül 2011 Tarihinde New York’ta sosyal eşitsizliği ve şirketlerin ABD yönetimi üzerindeki nüfuzunu protesto etmek olan, eğitimli gençler tarafından gerçekleşen halk eylemi ve toplumsal harekettir, Kaynak: wikipedia.org, Wall Street’i İşgal Et, (23.04.2014).

⁷⁸ Çakıroğlu ve Krespi, a.g.m., s.22.

⁷⁹ İsmail Hakkı Polat, “Başka Dünyanın Çocukları”, *Panorama Khas*, 2013, S.11, s.19.

⁸⁰ Nebi Miş vd., 15 Temmuz Darbe Girişimi Toplumsal Algı Araştırması, *Seta Yayınları*, 2016, s.24.

almaktadır.⁸¹ Daha önceki jenerasyonlara göre farklı tüketim ve farklı algı biçimleri geliştirmeleriyle birlikte interneti içselleştirmiş olmaları, organizasyonların geleneksel mecraları terk ederek, bu jenerasyonun mekânlarını, formatlarını, dillerini ve psikolojisini yakından takip etme gerekliliğini doğurmaktadır. Bu bağlamda markaların sadakat düzeyleri oldukça düşük olan bu bireyleri kendilerine çekebilme adına ciddi çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Son zamanlarda kampus içlerinde pazarlama departmanlarında fenomen olan “marka elçileri” yapılan çalışmaların başında gelmektedir. Gnetreckell, Vodafone, Yakala.co, Kiğılı, YKM, Maplook gibi birçok marka, kendilerinin gözü, kulağı olan, kendilerinin kampanyalarını iyi bilen, sosyal mecralarda markanın yayılmasını sağlayan, reklam kokmadan reklam yapan üniversite öğrencilerinden oluşmuş, marka elçileri bu jenerasyonun taleplerini öngörmeye çalışmaktadır.⁸² Bireyci, hedonist ve sıkılgan olan Y Jenerasyonu segmentasyonu tercih edeceği marka/ürüne karşı “What’s In It For Me?” (bana ne vaat ediyorsun) sorusunu sorarak organizasyonları peşlerinden koşturmakta ve kendilerini organizasyonların en önemli araştırma konusu haline getirmektedirler.⁸³ Edelman’ın 4 bin Y jenerasyonu üyesi kapsamında yapmış oldukları araştırmaya göre, Y jenerasyonu günümüzde sadece satın alan, karar veren bireyler değil aynı zamanda toplumun satın alma kararlarını da etkileyen bireylerdir. Ayrıca, satın alma davranışlarında sosyal medya beklenilenin aksine ana faktör olarak yer almamaktadır. Y jenerasyonunun satın alma kararlarında arama motorları %51, arkadaş önerileri %47, aile etkisi %45, ürün inceleme siteleri %43 rol oynamaktadır. Ayrıca satın alma kararını verirken %94’lük bir oran ile birden fazla kaynaktan desteklenmeyi istemektedir bu da organizasyonların onları birçok kanaldan etkilemeleri gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.⁸⁴

Alınışık’ın 600 Y jenerasyonu bireyleri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, farklı satın alma davranışları gösteren Y jenerasyonunun alışverişi bir eğlence olarak gördüğü, alışveriş yaparken haz duydukları, hızlı, özensiz, plansız ve

⁸¹ Mehmet Oğuzhan İlban- Mehmet Kaşlı, “Jenerasyon Y Tüketicileri İçin Bağlılık Modeli: Havayolu Şirketleri Üzerine Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2013, c.42, S.1, s.134-145.

⁸² Aycan Türk, *Y Kuşağı*, Kafekültür Yayıncılık, 2013, İstanbul, s. 83-87.

⁸³ Melis Tufur, *Türkiye’nin Y Kuşağı*, Mediacat Özel Eki, 2011, s.34-36.

⁸⁴ Serra Türk Büyükkırat, “Türkiye’de Y Kuşağı Kendi İşini Kurmanın Peşinde”, *Ekovitrin Dergisi*, 2013, S.165, s.133.

dikkatsiz alışveriş yapan bu bireylerin SMS reklamlarına diğerlerine göre olumsuz bakış açısına sahip oldukları sonucuna varmıştır. Araştırma sonuçlarında, SMS reklamlarının Y jenerasyonunun dikkatini çekmekte çok da başarılı bir yöntem olmadığı sonucuna varılmıştır.⁸⁵

Altıntuğ, Y jenerasyonunun tüketim değerlerini şu şekilde açıklamaktadır: Tüketim toplumunu forma sokan Y jenerasyonu, gerçek kimliğini gönüllü olarak tüketici kimliğine dönüştüren ve adı tüketimle anılan bir jenerasyondur. İnterneti yaygın kullanmalarıyla birlikte alışveriş tutkusuna bürünen, kendi kararlarını kendi veren, tüketmek fiilini eğlenceli bir oyun olarak benimsemiş, kendisini de nesneleştirerek tüketim sembolü haline getirmiş bir jenerasyondur. Bu nedenle jenerasyon bireylerinden bir kısmı, kişisel ve kurumsal yapılarda etik ve sorumluluk kavramının öneminden bahsetmekte, tüketimin bir sınırının çizilmesi gerektiğini ve pazarlamacıların da bu sınırlar dahilinde hareket etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.⁸⁶

Capital dergisinin Y'nin Peşinde adlı yazınında, Y jenerasyonunun tüketim değerleri ele alınmıştır. Buna göre Y jenerasyonunun pazarında her şeyin moda endüstrisindeki gibi çok hızlı ve farklı geliştiğinden bahsedilmektedir. Bu özel kitleyi hedef seçen organizasyonların aynı hızla strateji geliştirmeleri gerekliliği vurgulanmaktadır. Y jenerasyonu trendlerin hakimi, dinamik, inovatif, bireysel, kentli, eğitilmiş, donanımlı, doğaya özlem ve saygı duyan, realist, detaycı, Dünya vatandaşı, müzik sever ve sportif, yeri geldiğinde de geleneklerini dahi sorgulayabilen bireylerdir. Y jenerasyonunun Türkiye'de yoğun bir şekilde yer almasından dolayı, pazarlamacılar için bu jenerasyonun ayrı bir önemi bulunmaktadır. Bu özelliği ile Türkiye, Avrupa ülkeleri arasında en cazip "Gelişen Pazar" sıfatını kazanmaktadır. Uluslararası işletmelerin Türkiye'ye giriş nedenlerinden en önemlisinin genç nüfusun yoğunluğu olduğu tespit edilmiştir. Bu akımın öncüleri fast food zincirleri, blue jean işletmeleri, spor giyim markaları, Nike, Adidas, Tommy Hilfiger, Levi's tam da bu amaçlarla Türkiye'ye giriş yapmışlardır. Gençleri hedef alan bu markalar, Y jenerasyonunun trendlerini yakalama adına sıkı bir mücadele içerisine girmektedirler. Moda trendlerini

⁸⁵ Ümit Alınçık, "Satın Alma Tarzları ve SMS Reklamlarına Yönelik Tutumlar: Genç Tüketiciler Üzerinde Bir Araştırma", 16. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı, 2011, s.65.

⁸⁶ Altıntuğ, a.g.m., s.209.

yakalama zorunluluğu işletmelerin farklı çalışma metotlarını benimsemelerini de gerektirmektedir. Örneğin işletmeler artık “trend scout” denilen, uzman yöneticileri istihdam ederek, gençlerin nerelere gittiğini, nasıl yaşadıklarını, beğendikleri markaları, okuduğu kitapları, dinlediği müziği rapor ederek Y jenerasyonunun trendlerine göre şekil alarak bu bireyleri elde tutmaya çalışmaktadırlar.⁸⁷

2.3.5. Eğitim Değerleri

Prensky makalesinde Y jenerasyonunu dijital yerliler, onların eğitimcilerini ise dijital göçmenler olarak tanımlamaktadır. Dijital göçmen eğitimciler, tamamıyla başka bir dil konuşan, başka başka düşünen bir kitleye modası geçmiş bir şekilde eğitim vermeye çalışmakta, dijital yerliler ise dijital göçmenleri ne dedikleri anlaşılmayan, ağır aksanla konuşan yabancılar olarak görmektedir. Çünkü dijital yerliler ile dijital göçmenler birbirlerinden çok farklı özellikler taşımaktadır. Dijital yerliler, bilgiye hızlı bir şekilde ulaşmaya alışık, verileri eşzamanlı olarak ele almayı, aynı anda birden çok iş yapmayı sevmekte, ağa bağlı olduklarında daha verimli çalışan, hemen tatmin olmayı ve sıkça ödüllendirmeyi isteyen bireyler olması nedeniyle gelenekselci olan dijital göçmenlerden farklılardır.⁸⁸

Y jenerasyonu için eğitim gerek statü kazanma gerekse iş kazanma amacıyla daha önceki jenerasyonlara göre daha önemli bir hal almıştır. Daha öncelerinde master veya doktora ekstrem eğitim safhaları olarak görülse de Y jenerasyonu için master bir zorunluluk, doktora da yapılması halinde büyük kolaylık sağlayan bir etken olarak görülmektedir.⁸⁹

2.3.6. Kariyer Değerleri

Jenerasyonlar arasında beklenti ve algı farklılıkları bireylerin sosyal yaşamlarını etkilediği gibi, örgütsel davranışlarını ve iş dünyasını da etkilemektedir. Etki alanı oldukça geniş olan bu farklılıkların yarattığı negatif tesiri azaltabilme amacıyla Y

⁸⁷ <http://www.capital.com.tr/ynin-pesinde-haberler/18309.aspx>, (25.02.2014).

⁸⁸ Marc Prensky, *Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler*, NCB University Press, 2001, c.9, S.5, s. 1-2.

⁸⁹ Türk, a.g.e., s. 13.

jenerasyonunun kariyer değerlerini anlamak ve anlamlandırmak gerekliliği doğmaktadır.⁹⁰

İş hayatına girecek olan işgören adayının işe başlamadan önce işin gerektirdiği özellikleri detaylı araştırıp bu özellikler ile kendi sahip olduğu kişilik özelliklerinin, yetkinlik ve becerilerinin arasında ahenk olmasına dikkat etmelidir. Bu bağlamda kişinin işini seçerken kişilik özelliklerinin ve bir işe ilişkin beklentilerinin karşılığının farkındalığına varması gerekmektedir. Bu farkındalık onun uzun yıllar sürecektir olan iş hayatında karşılaşması muhtemel olumsuz durumların önüne geçmesine yardımcı olacaktır. Değer, iş hayatında kişiden kişiye değişir anlamlar içeren bir kavramdır. Bir birey iş yaşamında statüye, yüksek ücrete önem verirken bir başka birey iş arkadaşlarıyla olan ilişkiye, çalışma koşullarına veya otonomiye önem verebilmektedir. Bu çerçevede değer kavramını ifade edecek olursak, bireyin iş ve sosyal yaşamını anlamlandıran idealler ve kişisel yargılar olarak; bireyin tercihlerine, kararlarına, beklentilerine ve davranışlarına ışık tutan inanç ve düşünceleridir.⁹¹ Kariyer değerleri ise bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan meydana gelen benlik kavramıdır. Kişiye özgü özelliklerden oluşan bu kombinasyon, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır.⁹² Schein kariyer çapaları adlı araştırmasında bireylerin kariyerle ilgili değerlerini nasıl tanımladıklarına dair uzun araştırmalar yapmış ve bireylerin ihtiyaçlarının/değerlerinin kariyer seçimini etkilediği sonucuna varmıştır. Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güdülleri doğrultusunda, güvenlik/istikrar, otonomi/bağımsızlık, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık, rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam tarzı olmak üzere sekiz tür temel kariyer değeri belirlemiştir.⁹³

⁹⁰ Akdemir vd., a.g.m., s. 13.

⁹¹ Ethem Merdan, "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2013, S.7, s. 144-145.

⁹² Nuran Bayram- Sevdâ Gürsakal- Serpil Aytaç, "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012, c.12, S.2, s.181.

⁹³ Edgar H. Schein, *Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development*, Working Papers, *Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology*, 1990, p. 2.

Tablo 5: Schein'in Kariyer Çapaları Kuramına Göre Bireylerin Kariyer Değerleri

Güvenlik/İstikrar	Bu çapa kapsamındaki bireyler kariyer hayatlarında ekonomik anlamda güvenli ve stabil olmayı istemektedirler. İşverenin sunduğu imkânlar, faydalar ve emeklilik koşulları önem teşkil etmektedir.
Özerklik /Bağımsızlık	Bu çapaya ait bireyler sadece kendi kontrolleri altında olmak isterler. Örgütsel kurallara, rutinlere kısıtlamalara karşı tahammülsüzdürler. Bu bireylerin bireysel egemenliğin baskın olduğu meslekleri seçmesi uygun olacaktır.
Teknik /Fonksiyonel	Bu çapaya ait bireyler için kariyer yaşamında önemli olan şey, yeteneklerini geliştirerek, kendi olmaktır. Bu bireyler için kötü iş, yeteneklerini geliştirmesinde kısıtlayıcı etki yaratan iştir.
Yönetimsel	Bu çapa kapsamındaki bireyler için terfi en önemli kavramdır. Organizasyon içerisinde üst kademelerde olmayı arzular ve organizasyonun performansı ile de kendi yeterliliklerini ölçmeyi isterler.
Girişimci	Bu çapa dahilindeki bireyler için yeni bir iş, ürün ya da hizmet üretmek oldukça önemlidir. "yeni şeyler bulma" onlara paranın verdiği hazdan fazlasını vermektedir. Bu bireylerin kendilerine özgürlük tanıyan organizasyonları tercih etmesi doğru olacaktır.
Kendini Adama	Bu çapaya ait bireyler için sosyal sorumluluk oldukça önem arz etmektedir. Dünyanın daha yaşanır bir hale gelmesi için çaba sarf etmektedirler. Bu özelliklerinden dolayı her meslekte faaliyet gösterebilmektedirler.
Meydan Okuma	Bu çapa dahilindeki bireyler için imkânsız görünen bariyerleri aşma, güçlüklerle mücadele etme ve zorlu rakipler karşısında kazanma en önemli olgulardır. Bu bireyler için yaptıkları işin niteliğinden ziyade, rakiplerin ve sorunların üstesinden gelme daha önemlidir.
Hayat Tarzı	Bu çapadaki bireyler için kariyer hayatlarının, bireysel gelişim imkânları ve aile hayatlarıyla entegre olması gerekmektedir. İş-yaşam dengesine önem veren bireylerin, bu dengeyi negatif etkileyecek kariyer tercihlerinde bulunmaması gerekmektedir.

Kaynak: Edgar H. Schein, Career Anchors and Job/role Planning:The Links Between Career Pathing and Career Development, Working Papers, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology, 1990, p. 5-12, künyeli makaleden derlenmiştir.

Bu jenerasyon için ismini aldıkları “Y” harfinin İngilizce okunuşu olan WHY anahtar kelimedir. Çünkü jenerasyon sürekli “neden” sorusuna cevap aramaktadır. “neden saygılı olmalıyım?”, “neden konulan kurallara uymak zorundayım?”, neden bu işletme veya müşterileri umurumda olsun?” gibi sürekli sorgulayıcı bir tavır içerisindeyler. Kısacası taleplerinin karşılanmadığını hissettiğinde kolayca her işi terk edebilmektedirler. Sadakat duyguları az gelişmiş olan bu jenerasyonun organizasyona bağlılığının sağlanabilmesi için esnek çalışma saatleri ve kuralları olan çalışma ortamı inşa etmek, kendilerinin erişebileceği ve açık, anlaşılır kullanım kılavuzları çıkarmak, organizasyon ile ortak amaçlarını belirlemek ve güçlü bir iletişim ağı içerisinde bulunmalarını sağlamak ve dönüştürmek yoksun bırakmamak gerekmektedir. Y jenerasyonu liderlik vasfını barındıran bir jenerasyon olması sebebiyle kariyerlerinin sürekli bir gelişim içerisinde olmasını istemektedir.⁹⁴

Y jenerasyonu çalışanları, organizasyon içerisinde özgürlüklerine düşkün, iş konusunda seçici davranış geliştiren, organizasyona karşı düşük sadakatli ve otorite kavramına negatif bakış açıları ile dikkat çekmektedirler. Ayhün’e göre Y jenerasyonu iş hayatında kariyer tercihlerini daha çok danışmanlık, finans ve bilişim sektörlerine yönelik yapmaktadır. İş arama yöntemlerinden e-ortamı tercih etmekte, önem verdikleri faktörler ise işletmenin kimliği, çokuluslu olması, kariyer ve eğitim olanaklarıdır. İş yaşamına katıldıktan 4-6 yıl sonra kendilerini yöneticisi pozisyonunda görmekte, girişimcilik ruhlarının baskın olması sebebiyle de birçoğu kendi işini kurmak istemektedir.⁹⁵ Y jenerasyonunun kariyerine ilişkin değer algıları doğaldır ki çalışma özelliklerine paralel olarak gelişmektedir.

Y jenerasyonunun kariyerine ilişkin değerlerini baskın değerler, stereotip değerler, iletişim değerleri, geri besleme (dönüt) değerleri, liderlik değerleri, otorite değerleri, iş ve aile değerleri, ödül algı değerleri olmak üzere dokuz farklı değer kategorisinde ele almak mümkündür.

⁹⁴ Yelkialan ve Altın, a.g.m., s.14-15.

⁹⁵ Ayhün, a.g.m., s.104-105.

Tablo 6: Y Jenerasyonunun Kariyer Değerleri

DEĞERLER	Y JENERASYONU
Stereotip Değerler	Şımarık, teknoloji bağımlı ve odaklanma sorunludurlar
İş Etiği Değerleri	Çoklu göreve ve takım çalışmasına yatkınlar ve nedenseldirler.
İletişim Değerleri	E-mail veya anlık mesajlaşmayı kullanırlar
Geribesleme Değerleri	Her başarımından sonra onay ve övgü aramaktadırlar
Liderlik Değerleri	Liderlik özelliklerine ilişkin saptama yapılamamıştır.
Otorite Değerleri	Kafalarındaki otorite çizgileri bulanıktır ve “neden takip etmeliyim” sorusuna yanıt aramaya çalışmaktadırlar.
Aile-İş Değerleri	İş-aile dengesi önemlidir ve hatta iş ve aile arasında tercih yapmaları istense aile ve arkadaşlarını tercih etmektedirler.
Ödüle verdiği Değer	Takdir edilmekten hoşlanırlar.
Baskın Değerler	Kendi kendini yönetme ve hazcılık özellikleri vardır.

Kaynak: Emma Parry-Peter Urwin, *Tapping Into Talent The Age Factor and Generation Issues*, Short Run Press, London, 2009, p. 7.

İşyerinde yaratıcılığın teşvik edilmesine, bilgiyi zaman/mekân tanımaksızın özgürce elde etmeye, olumlu ya da olumsuz her durumda feedback alınmasına, mesleki gelişimin yanı sıra, kişisel gelişim konusunda gerekli desteğin sunulmasına ve başarılarının hemen ardından kişiselleştirilmiş ödül mekanizmaları ile ödüllendirilmeye değer vermektedirler. Y jenerasyonu çalışanları, öncekilerden farklı olarak, kendilerini meslekleri ya da çalıştıkları örgüt ile değil, bunların dışındaki kişisel özellikleri ve yaptıkları ile özdeşleştirmektedirler. Çalıştıkları örgütün sosyal sorumluluğa verdiği önem, bu alanda yürüttüğü projeler, sunduğu destekler ve tüm bunların örgütün toplumdaki imajına yansması bu jenerasyon çalışanları için oldukça önem taşımaktadır.

Meier vd.'ye göre Y jenerasyonu çalışanları, çalışma özgürlüğü verildiğinde motive olmaktadır. Yöneticilerinin her an kendilerine ne yapmaları gerektiğini söylemelerinden hoşnut olmazlar, düzenli olarak geribildirim yapılmasını daha uygun görmektedirler. Jenerasyon çalışanları bir işi iyi yapmaları gerektiğine inanır ancak yapamamaları halinde, yöneticilerinin kendilerine en iyisini yapacakları yönünde inanmalarını ve bu doğrultuda da motive etmeleri gerektiğine inanmaktadır. Bu bireyleri motive edebilmenin en iyi yolu tanınmalarını sağlamak ve ödüllendirmeyi gerçekleştirmektir. Organizasyonda esneklik ilkelerinin uygulanıyor olması onlar için önemli bir değerdir. Bu bağlamda esnek çalışma saatleri bulunan, evden çalışma imkânı tanıyan ve zorunlu hallerde fazla çalışmaları halinde ek ücrete hak kazanabildikleri işleri tercih etmektedirler. Bilhassa yüksek düzey öğrenim görmüş olan Y Jenerasyonu çalışanları, yöneticilerinin tüm soru ve sorunlarına cevap verebilmesini ve aynı zamanda da en az kendileri kadar öğrenim görmüş olmalarını da arzu etmektedirler.⁹⁶

Y jenerasyonu tercihlerini eğitim ve geliştirmeye ehemmiyet veren organizasyonlara dönük kullanmaktadır. Güçlü bir şekilde otonomi ve bağımsızlık hisleri mevcuttur. Literatüre göre, Y jenerasyonu bireylerin maaş beklentileri muğlak görülmektedir. Bir takım araştırmalara göre üyeler için maaş çok fazla önem arz ederken, kimi bireyler için ise yaşamını sürdürebilmesi için tatmin edebilecek kadar elde edilmesi yeterli görülmektedir.⁹⁷ Y jenerasyonu bireyleri sonuç odaklı bireylerle işbirliği içerisinde çalışabilmesi halinde takım çalışmasına yatkın bireyler haline gelirler. Bu bireyler profesyonel tatmin ve kişisel özgürlükleri adına iş-aile yaşam dengesine değer vermektedirler.⁹⁸

Realta Araştırma Şirketi'nin 19 bin 894 üniversite öğrencisi üzerinde yapmış olduğu araştırmanın sonuçları ile öğrencilerin kariyer yapmak istedikleri işletmelerde aradıkları özellikler tespit edilmiştir. Buna göre; gençlerin finansal gücünü kanıtlamış

⁹⁶ Meier vd., a.g.m., p. 73-74.

⁹⁷ Chloé Guillot Soulez-Sébastien Soulez, "Generation Y Preferences for Employer Brand Benefits", *13th European Academy of Management Conference, Democritising Management*, 2013, p. 6-7.

⁹⁸ Ian N. Barford-Patrick T. Hester, *Analysis of Generation Y Workforce Motivation Using Multiattribute Utility Theory*, A Publication of the Defense Acquisition University, 2011, p. 67-68.

işletmeleri ömür boyu çalışabilecekleri mecralar olarak gördükleri, işletmenin kurumsallaşmış ve toplum nezdinde prestijli olması gerekliliğine önem verdikleri, kişisel gelişime olanak tanıyan, ücret ve iş güvenliği sağlayan işletmeleri tercih ettikleri sonucuna varılmıştır. Çalışma ile Türkiye'deki Y jenerasyonu gençlerin hangi işletmelerde çalışmak isteyecekleri de araştırılmış ve şu şekilde sınıflandırılmıştır: gençlerin ömür boyu çalışmak istedikleri işletmelerden ön sıraları, Koç Holding, Sabancı Holding, Türkiye İş Bankası, Mercedes Benz ve Microsoft almaktaayken, ilerisi için referans olarak gördükleri işletmelerin ise Akbank, Finansbank, Türkiye Garanti Bankası, Çukurova Holding ve Doğan Holding olduğu sonucuna varılmıştır.⁹⁹

Y jenerasyonu almış olduğu eğitimle, stajyerlik deneyimleri, sosyal topluluklardaki gönüllü hizmetleri, kısmi zamanlı iş tecrübeleri sayesinde çalışma hayatına daha hazırlıklı başlama imkânı bulmaktadır. Y jenerasyonu, aile içinde sorumluluklarını aktif bir şekilde ifa ederek yetiştirildikleri ve saygı gösterecekleri kişilerin bunu hak edip hak etmemesine göre davranış geliştirdikleri için bu davranışlarını organizasyonun hiyerarşik yapısı içinde de göstermektedirler. Yönetim algıları katılımcı olması yönündedir ve bu nedenle akıllarına gelen herhangi bir soruyu organizasyonun tepe yöneticisine sormakta bir sakınca görmemektedirler. Kariyer hayatlarında paradan ziyade onları güdüleyecek farklı unsurlar aramaktadırlar. Sosyal yardımlar, yan haklar, iş-aile yaşam dengesini sağlamak adına esnek çalışma saatleri veya kendilerine yapılan yetki devirleri onlar için daha cazip güdüleme araçlarıdır. Kariyerlerinin başlangıç evresinde dahi terfi olanaklarını aramaya başlayan ve kariyerini önemseyen organizasyonları tercih eden bir jenerasyon olma özelliğini de taşımaktadır.¹⁰⁰

Dinamo Danışmanlık ve Universium ile işbirliği içerisinde 500 bin gencin katılımıyla gerçekleşen araştırmanın sonuçlarına göre, Y jenerasyonunun kariyer hayatlarında tercihlerini, iş-yaşam dengesini sağlayan işlere yönelik yaptıkları sonucuna ulaşmışlardır. Hatta sıralamada yükselişe geçen kamu kuruluşları, Y jenerasyonunun iş-yaşam dengesine verdikleri ehemmiyeti göstermektedir. Bu durum Y

⁹⁹ <http://www.realta.com.tr/EnGozdeSirketler/EGSA2009@BWT.pdf>, (20.02.2014).

¹⁰⁰ Toruntay, a.g.t., s. 79.

jenerasyonunun kendisine biraz daha yaşam alanı açan saatler dahilinde çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir. Aynı araştırmaya göre, Y jenerasyonu girişimci ruhlarını ve yaratıcılıklarını sergileyebilecekleri işleri, kariyer hedefleri olarak görmektedir. Organizasyonlar ise girişimcilik ruhuna sahip bu jenerasyonu organizasyon içerisinde tutabilme adına, entrepreneurship denilen girişimcilik olgusunu, intrapreneurship, yani organizasyon içi girişimciliği geliştirerek, girişimci yeteneklerin kaçmalarını engelleyebilirler. Bunun yanında Y jenerasyonu bireyler, çalışırken, organizasyonun kendilerine akademik kariyer yapmaları konusunda destek vermelerini, organizasyonun açık ve net kariyer yollarını belirlemesini ve çalıştıkları/çalışacakları organizasyonun repütasyonunun pozitif olmasını istemektedir.¹⁰¹

Atan vd.'nin yapmış oldukları Y jenerasyonunun kariyer eğilimlerini belirleyen faktörlere ilişkin araştırmalarına göre, Y jenerasyonu doğru yönetildiğinde ve motive edildiğinde işletmeler açısından zengin bir sermayedir. Organizasyonların, Y jenerasyonunun sahip oldukları duygusal zekâ ve bireysel değerleri ile birlikte bu özelliklerin kariyer ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkileri açısından itinalı bir şekilde ele almaları ve değerlendirmeleri ile bu bireylerin yeteneklerinden ve performansından etkin bir şekilde yararlanabilecektir. Aksi takdirde iş değiştirme konusunda çekintisi olmayan bu bireyleri kaybedecektir.¹⁰²

Y jenerasyonunun kariyer hayatlarında değer verdikleri en önemli şeylerden biri, kendilerine verilecek emir ve talimatların açık, net ve anlaşılır olması yönündedir. Yaptıkları işe ilişkin performansının ölçülmesi durumunda sonucunu öğrenmek istemekte, organizasyon kararlarına dahil edilmeyi istemektedir. Kariyer tercihlerini yaparken, öğrenme olanaklarına, çalışma arkadaşlarına ve kurumsal kültür/değerlere önem vermektedir. Y jenerasyonu iş yaşamından en çok şeyi talep eden jenerasyondur. İş yaşamını sosyalleşme aracı olarak görmekte, ekip çalışmasıyla hedeflere ulaşmaktan haz duymakta ve bilhassa yaptığı iş dünyayı daha anlamlı kılacak bir iş ise daha motive olmaktadır. Zorlu, çok yönlü işlerle uğraşmaktan büyük zevk duymakta ve bu işleri yaparken dahi anlık iletilerle de iletişimini devam ettirebilmektedir. Y jenerasyonu için

¹⁰¹ http://dinamo.co/uploads/HBR_Nov13.pdf, (18.05. 2013).

¹⁰² Atan vd., a.g.m. s. 613-615.

işten ayrılmak korkutucu bir olay değildir. Eğer ki kariyer yolunun kapalı olduğunu hissederse ve artık o işin kendine kazandıracağı yetkinliklerin olmadığını fark ederse işten ayrılmak konusunda hiçbir şüphe duymadan başka bir işe yönelebilmektedir. Seçecekleri kariyer hayatının iş-aile yaşam dengesini destekleyici nitelikte bağımsız ve esnek olmasını arzu etmektedirler. Y jenerasyonunun bu otonomi arzusu kendi kendini yönetme ve kendinden sorumlu olma fikriyle yakından ilintilidir. Kariyerinin ve hayatının kendi yönetiminde olmasını istemektedirler. Çalıştığı işin, yaşamsal beklentilerini karşılamaması halinde işten ayrılmayı bir bencillik olarak görmemekte bunun gerçekçi bir bakış açısı olduğuna inanmaktadır.¹⁰³ Y jenerasyonunun yükselme hırsları ve isteği kendinden önceki jenerasyonlarla sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Organizasyona adım attıkları andan itibaren Genel Müdürlük koltuğunu arzulamaları ve “Nasıl CEO Olunur” sorusuna yanıtlar aramaları ve ayrıca bunu kimseden çekinmeden her ortamda konuşabilir olmaları İnsan Kaynakları Yöneticileri dahil olmak üzere organizasyondaki her çalışanı tedirgin etmektedir. Bilhassa hizmet sektöründe büyük bir yer edinmiş olan Y jenerasyonunun şu an ki yöneticileri ise X jenerasyonu mensubu bu nedenle daha otoriter yapıya sahip olan X jenerasyonu, otoriteden haz etmeyen Y jenerasyonunu çabuk küstürmekte, sonuç olarak da organizasyonların personel devir hızı ivme kazanmaktadır.¹⁰⁴

Turkcell iş destekten sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Selen Kocabaş, 11 bin çalışanı olan organizasyonun yaklaşık %50’sinin Y jenerasyonuna mensup olduğunu belirtmekte ve jenerasyonun, işini mutlaka severek yapmak, ürettiği organizasyona aidiyet hissi duymak isteyen, yaratıcı ve girişimci özelliklerinin yanı sıra, seçici, sabırsız ve otoriteye meydan okuyan bireylerden oluştuğunu öne sürmektedir. Turkcell, bu bireyleri memnun edebilmek adına ek menfaat programları sunan Flex Menü’yü, çalışanların yaşam tarzlarına ve farklı bireysel ihtiyaçlarına göre ek menfaatlerini kendilerinin belirleyebilecekleri uygulamayı hayata geçirerek, çalışanların kendi inisiyatifleri ile kendilerine en uygun ek menfaat paketini seçebilmeleri imkânını

¹⁰³ Yüksekbilgi’i, a.g.m., s.345-346.

¹⁰⁴ Türk, a.g.e., 64-74.

sunmakta ve sonuç olarak da Y jenerasyonunun aidiyet duygularını geliştirmeye çalışmaktadır.¹⁰⁵

Çarıkçı ve Morçin'in ön lisans turizm öğrencilerinin (Y jenerasyonu) kariyer değerlerini araştırdıkları çalışmada, en yüksek tutum girişimci yaratıcılık değerinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca, yönetsel anlamda kendini yeterli gören ve yönetici kapasitesine sahip olduklarına inanan öğrencilerin rekabet anlamı taşıyan saf meydan okuma değerlerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yönlendirme ve kontrol etme yetisine sahip öğrencilerin aynı zamanda kariyerlerinde bağımsızlık arzu ettikleri, kendi iş saatlerini belirleyebilecekleri ve kendi kararlarını alabilecekleri bir kariyer arzu ettikleri sonucuna ulaşılmıştır.¹⁰⁶

Akdemir ve diğerlerine göre, Y jenerasyonu kariyer tercihlerinde öğrenme fırsatını tanıyan, fikirlerine danışan, entelektüel meydan okuma imkânı tanıyan, esnek çalışma imkânı sunan, kariyer ilerlemesi ve yükselme değerlerinin mevcut olduğu işleri tercih etmektedir. Yöneticilerin Y jenerasyonunu işte tutabilme adına izlemeleri gereken yollar şu şekilde sıralanmaktadır¹⁰⁷;

Strateji 1: Enformasyon paylaşımı ve öğrenmeyi örgüt kültürünün parçası yapmak.

Strateji 2: Ebeveynleri işgücü stratejisinin parçası yapmak.

Strateji 3: Oldukça esnek ve eğlenceli bir çalışma ortamı oluşturmak.

Strateji 4: İşte geçirilen zaman yerine, işin sonuçlarına odaklanmak.

Strateji 5: Genel yapı ve sınırları belirlemek.

Strateji 6: İlk yöneticileri ile ilişkilerinin en önemli motivasyon unsuru olduğunu anlamak.

Strateji 7: Baby Boomer ve X'lerin mentörlüğünden faydalanmak.

Strateji 8: Kişiselleştirilmiş motivasyon unsurlarını kullanmak.

Strateji 9: Okuryazarı olmak ve dillerini anlamak.

¹⁰⁵ Türk, a.g.e., 62-63.

¹⁰⁶ İlker Hüseyin Çarıkçı-Sine Erdoğan Morçin, "Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2014, c.2, s. 77-78.

¹⁰⁷ Akdemir vd., a.g.m., s. 19-20.

Soysal ve Söylemez'in 2011 yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF'nin 3'üncü ve 4'üncü sınıf öğrencileri üzerine yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre, Y jenerasyonuna tabi bu öğrencilerin kariyer tercihlerinde mesleğin yeteneklerine uygunluğuna, mesleğin saygın bir meslek olmasına ve gelecek vaat etmesine, yükselme imkânlarının sunulmasına, mesleğin yüksek getirisinin olmasına, sosyal imkânlarının ve yan haklarının olmasına dikkat ettikleri tespit edilmiştir.¹⁰⁸

Keklik'in 2012 yılında Sağlık Yönetimi öğrencilerinin kariyer planları ve beklentilerine yönelik yapmış olduğu araştırmaya göre, Y kuşağı Sağlık Yönetimi öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun kendi branşlarına ilişkin iş bulabilme konusunda karamsar oldukları ve bunun nedeni olarak da Türkiye'de sağlık yönetiminin yeteri kadar önemsenmediğini düşünmeleridir. Çalışmada kariyer ve geleceklerine ilişkin öğrencilere üniversitelerde daha optimist bakış açısı kazandırılması gerektiğinden söz edilmektedir.¹⁰⁹

Koca'nın 2010 yılındaki yayınında, Y jenerasyonuna dâhil olan Çukurova Üniversitesi'nde farklı fakültelerinde eğitim gören 192 öğrencinin kariyer değerleri, demografik olarak incelenmiş, araştırma sonuçlarına göre, güvenlik ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Y jenerasyonu kız öğrencilerin, kariyerlerinde çalıştıkları işlerin güvenli olmasını erkek öğrencilere göre daha fazla önemsedikleri ortaya konmuştur.¹¹⁰ Yine benzer bir çalışma Serin ve Kılıç tarafından ülkemizin çeşitli üniversitelerinde okuyan Y jenerasyonuna dahil 405 lisans öğrencisi üzerinde yapılmış, öğrencilerdeki baskın kariyer değerinin "saf meydan okuma" olduğu sonucuna varılmıştır. Bu kariyer değerini takip eden diğer değerler ise, "güvenlik", "hizmet-sebebe adama" ve "yaşam tarzı" kariyer değerleridir. Araştırmada, öğrencilerin saf meydan okumaya verdikleri değer, ailelerinden uzakta ayakta kalmaya çalışmaları

¹⁰⁸ Abdullah Soysal-Cevat Söylemez, "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2014, s.12, s. 35.

¹⁰⁹ Belma Keklik, "Career Planning And Expectations Of Health Care Management Students", *International Journal Of Humanities And Management Sciences*, 2013, v.1, n.1, p.95.

¹¹⁰ Ayşe İpek Koca, "Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2010, c.14, S.1, s. 68.

ve ergenlik psikolojilerinden ötürü her türlü engeli aşabileceklerine olan inançlarından kaynaklanabilmekte olduğu düşünülmüş, güvenlik kariyer değerini önemli bulmalarını ise üniversite eğitimi sırasında öğrencilerin iş bulamama korkusundan kaynaklanabildiği şeklinde değerlendirilmiştir. Güvenlik kariyer değerinde kız öğrencilerin, erkek öğrencilere göre daha baskın olduğu, yaratıcılık kariyer değerinde erkek öğrencilerin, kız öğrencilere göre baskın olduğu, otonomi kariyer değerinde ise erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre baskın olduğu sonucuna varılmıştır.¹¹¹

Çemberci vd.'nin yapmış oldukları araştırmaya göre; Y jenerasyonu çalışanlarının takım çalışmasına yatkın oldukları, eğlenerek çalışma ve sosyal medya boyutlarına verdikleri önem itibarıyla bulundukları iş ortamlarında sosyal aktivitelerin bulunmasını ve çalışma saatleri içerisinde dahi sosyal medya kullanımına müsaade edilmesini istemektedir.¹¹²

Özer vd.'nin yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre Y jenerasyonu, önceki jenerasyonlara nazaran sorumluluk, disiplin, çalışkanlık ve kanaatkârlık açısından zayıf davranışlar geliştirmekte, hırsızlık, septsizm, maddiyatçılık, çıkarıcılık ve risk alma açısından önceki jenerasyonlara göre ileridedir. Beklentileri yüksek olan bu bireyler, zaten örgütsel bağlılıkları zayıf olduğundan, beklentilerinin karşılanmaması halinde işten ayrılmaktan kaçınmamakta ve işgücü devir hızını yükseltmektedir. Organizasyonlar için zor bir jenerasyon sayılan bu bireylerin kariyer değerlerini gerçekleştirebilme adına, organizasyonların, iş-aile dengesinin sağlanmasına, kişiselleştirilmiş uygulamalara, kendilerinden öğrenebilecekleri çalışma arkadaşları ve yöneticilerin varlığına (mentörlük, koçluk, hızlı geribildirim), gelişme ve yetiştirme imkânı sunulmasına özen göstermeleri gerekmektedir.¹¹³

2.4. Z Jenerasyonu

Z jenerasyonu, Francis Fukuyama'nın "Tarihin Sonu ve Son İnsan" adlı eserinin teması olan jenerasyondur. Fukuyama'ya göre Z jenerasyonu artık tarihin son

¹¹¹ A. Emin Serin-Ali Osman Kılıç, "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi ve Bir Araştırma", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2013, c.1, S.2, s. 211-212.

¹¹² Çemberci vd., a.g.m., s.71.

¹¹³ Özen vd., a.g.m., s. 139-140.

jenerasyonudur.¹¹⁴ Bugünden gelecek tahminlerini yapmanın zor ama gerekli olduğu Z jenerasyonu merak uyandıran bir jenerasyon olarak büyümeye devam etmektedirler.¹¹⁵ Z jenerasyonu tam da teknolojinin içine doğan ve bu teknolojiye çok kısa sürede adaptasyon sağlayabilen bir jenerasyondur. Z jenerasyonu, dijital devrim başta olmak üzere, Irak/Afganistan Savaşı, Asya' da meydana gelen tsunami felaketi, Wikileaks olayı, Arap Baharı başta olmak üzere, Gezi Parkı gibi sosyal medya üzerinden örgütlenebilen sosyal hareketlere şahit olmuşlardır.¹¹⁶ Yaşam tarzları ve tutumları dikkate alındığında şaşırtıcı görünse de muhafazakâr oldukları, risk almayı sevdikleri, şiddete yatkın olmadıkları, geleneksel inanç ve değerlere önem verdikleri, kendine güvenen ve iyimser bireyler oldukları söylenebilmektedir.¹¹⁷

Hâlâ eğitimlerine devam etmekte olan Z jenerasyonu teknolojiye doyum, küresel ilişkiler ve eğitim açısından dünyanın bugüne dek gördüğü en donanımlı jenerasyondur. Henüz reşit olmamış Z jenerasyonu hakkında yeterince bilgi olmamasına rağmen büyüdükleri çevrenin sofistike yapısı, bilgiye ulaşmanın oldukça kolay olması, teknolojik donanımları gibi nedenlerle kendilerinden öncekilerden çok farklı özelliklere sahip olacakları düşünülmektedir.¹¹⁸

Henüz en büyüğünün 17 yaşında olduğu bu jenerasyonunu diğer jenerasyonlardan ayıran en önemli özellik, değişimin çok hızlı ve derin kırılmalarla yaşandığı döneme tanıklık etmeleri ve daha doğmalarından çok önce kişilikleri ile ilgili tahminlerde bulunulabilen bir jenerasyon olmalarıdır. Dünyanın herhangi bir yerindeki kişilerle kolayca iletişim kurabilen bu jenerasyon, teknoloji bağımlı, aceleci, kreativitesi gelişmiş, çoklu karar alma yetisine sahip, her şeyin hızlıca olmasını isteyen ve anlık tüketimde bulunmaktadır.¹¹⁹ Çünkü Z Jenerasyonu çocuklar, internet çağı çocukları olarak büyüyen ekran çocuklarıdır ve bu özellikleri sebebiyle önlerinde bulunan ekranlardan hayatlarını kontrol etmektedirler. Ekran onlar için her şeydir, oyun oynarlar, haberleşirler, ders çalışırlar, televizyon izlerler, sipariş verirler. İnternetsiz bir

¹¹⁴ Francis Fukuyama, *Tarihin Sonu ve Son İnsan*, Profil Yayıncılık, İstanbul, 2011, s.12.

¹¹⁵ Senbir, a.g.e, s.26.

¹¹⁶ Çaycı ve Karagülle, a.g.m., s. 192.

¹¹⁷ Williams vd., a.g.m .p., 9-10.

¹¹⁸ Dinçer Ölçüm ve Soner Polat, Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi, *Journal of Teacher Education and Educators*, 2016, S.3, c.5, s. 363-364.

¹¹⁹ Altıntuğ, a.g.m., s. 206.

Dünyayı tanımadıklarından olsa gerek diğer davranış biçimlerini yadırgarlar. Bu jenerasyonun çocukları geleceklerini de on-line üzerine inşa edeceklerdir.¹²⁰ Kültürel ve sosyal değerlerine göre Z jenerasyonu tanımlanırken fiziksel olarak yalnız, sanal olarak ise aşırı sosyal bireylerdir. Z jenerasyonunun en kötü yönü mahrem duygularının az gelişmiş olmasıdır ki bu da jenerasyonun ebeveynlerinin dikkat etmesi gereken en önemli husustur.¹²¹

Türk, Z jenerasyonunu tanımlarken şu ifadeleri kullanmaktadır: “Sosyal medyanın, android telefonların, sosyal paylaşımın ve bulut bilişimin içine doğmuş bu jenerasyon, teknolojiyle son derece iç içe yaşamaktadır. Bu jenerasyonun coğrafi sınırlarının olmayacağı, batılı yaşlılarıyla daha entegre hale gelecekleri ve kompleksli bireyler olmayacakları tahmin edilmektedir. Önceki jenerasyonlara göre daha yüksek gelire sahip olacakları, erkeklerden daha fazla kazanacak kadınların ortaya çıkacağı, kadın ve erkeğin sosyal rollerinin değişiklik göstereceği, bireyselliklerinin baskın olacağı ve bağımsızlık düşkünlükleri sebebiyle yalnız yaşamların artacağı bu jenerasyona ilişkin kehanetler içerisinde yer almaktadır. Ayrıca yaratıcılık ve yenilikten oldukça haz duyan bu jenerasyonun marka sadakatlerinin düşük seviyede olacağı da bugünden öngörülmektedir”.¹²²

Altıntuğ’a göre, henüz çocukluğunu yaşayan bu jenerasyon, sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel ve teknolojik dönüşümler sonucunda, tüketim kararları ve tutumları üzerinde yaşlarının çok ötesinde etkiler yaratmaktadır. Z jenerasyonunun diğerlerinden farkı, ciddi sosyo-teknolojik kırılmaların yaşandığı döneme doğmuş olmalarıdır. Dünyanın her yerinde yaşayan insanlarla her an iletişim kurabilmeleri, teknolojiye bağımlı, aceleci, internete oldukça hâkim, çok yönlü, her şeyin hızla gerçekleşmesini talep eden ve elde ettiklerini de aynı hızla tüketen bireylerdir. Bu özellikleri ile kendilerinden önceki jenerasyonların yaratmış olduğu pazarlama ve tüketim olgularını

¹²⁰ <http://www.bilisimdergisi.org/>, s.150, (07.09.2015).

¹²¹ Ştkran Özdemir, Değişen Dünyanın Yeni Ruhu: Z Kuşağı, *Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 2017, S.30, s.46.

¹²² Türk, a.g.e, s. 92.

önemli ölçüde değiştirecekleri ve geleceğin tüketici profilini oluşturdıkları öngörülmektedir.¹²³

3. TÜRKİYE'DE JENERASYONLAR

Jenerasyonlar ve onlar arasındaki farklılıkların oluşum sebebi içinde yaşadıkları dönemin önemli olayları yakından ilintilidir. Bu bağlamda Türkiye'nin jenerasyon sınıflandırılması yapılırken de aynı politika izlenerek önemli toplumsal değişimlerin yaşandığı dönemler baz alınarak bir tasnifleme yapılmıştır.

Ciddi kırılmalar yaşadığı dönemlerin mevcut olması sebebiyle Türkiye'nin jenerasyon tasniflemesinin, Cumhuriyet, 68'li yılların, 80'li yılların, 90'lı yılların ve 2000'li yılların jenerasyonları şeklinde yapılması daha uygun görülmüştür.

3.1. Cumhuriyet Jenerasyonu

Cumhuriyet jenerasyonu, değişim için öncülük bayrağını taşıırken, Osmanlı'nın son jenerasyonu olan, kendilerinden bir önceki jenerasyon ile başta uyumsallaşma olmak üzere pek çok alanda sorunlar yaşamış bir jenerasyondur.¹²⁴ Jenerasyon iyi eğitim alarak, kurulmuş olan Cumhuriyeti daha ileriye götürecek birer umut ışığı olarak görülmektedir.¹²⁵ Eğitimden, hem oluşacak yeni topluma uygun ve Cumhuriyet rejimini sağlamlaştıracak insan yetiştirmesi aynı zamanda da ekonominin gereklilik duyduğu vasıflı işgücünü yetiştirme görevi beklenmektedir. Cumhuriyet rejiminin yetiştirmeyi hedeflediği birey profili bütün sorunlara entelektüel ve objektif olarak yaklaşan rasyonalist, tradisyonellikten uzak ve laik kişi olmuştur.¹²⁶ Jenerasyonun eğitiminden kasıt sadece beyinlerin eğitimi ile sınırlı kalmamış aynı zamanda fiziki/bedensel eğitimini de içermiştir. Eğitim konusuna fazlasıyla önem verilmesinin sebebini nüfusun sadece %10'unun okur-yazar olduğunun altını çizerek açıklayabilmekteyiz. Ancak bu dönemde tek toplumsal sorun eğitimsizlik değildir. Bu

¹²³ Altıntuğ, a.g.m., s. 206.

¹²⁴ Kemal Erol, "Kültür Değişmesi ve Safiye Erol'un "Kadıköyü'nün Romanı" ve "Ülker Fırtınası" Adlı Romanlarında Kuşak Çatışması", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011, S.16, c.8, s.392.

¹²⁵ Demet Lüküslü, *Türkiye'de Gençlik Miti 1980 sonrası Türkiye Gençliği*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2009, s.27.

¹²⁶ Ahmet Eskicumalı, "Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü, 1923-1946", *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2003, S.19, c.2, s.22-23.

jenerasyon Birinci Dünya Savaşına (1914-1918) ve Kurtuluş Savaşına (1919-1922) şahitlik etmesi ve tarıma dayalı olan Türkiye ekonomisinin de iç açıcı bir görünüme sahip olmaması sebebiyle yokluğun ne anlama geldiğini çok iyi bilmektedir ve bu bağlamda oldukça tutumludur.¹²⁷ Üst üste yaşanan Birinci Dünya Savaşı ve Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın yaratmış olduğu travmanın etkisiyle, Türkiye İkinci Dünya Savaşı'na girmemesine karşın savaşın olumsuz sosyo-ekonomik etkileriyle karşı karşıya kalmış, ülkenin her an savaşa girebileceği korkusu halkı stoklama yapmaya yöneltmiştir. Halk, savaşların neden olduğu açlık ve hastalıkları bildiği için gıda ve ilaç gibi hayati önem taşıyan ürünleri ihtiyacından fazla stoklamaya başlamıştır.¹²⁸ Ancak her şeye karşın, bu jenerasyon bünyesinde, ülkenin iç açıcı olmayan durumundan refaha kavuşabilmesi adına kendilerini ülke için feda etmeye hazır bireyler barındırmaktadır.¹²⁹

Bu jenerasyon toplumun genel seyrine bağlı olarak aile içerisinde karakteristik değişim/dönüşümlerin başladığı dönemi yaşamıştır. Jenerasyon aileleri, Cumhuriyetin temel felsefesine uygun olarak Batı'nın empoze ettiği kültürel dönüşümleri, bu bağlamda modernleşmenin görünen yüzünü yaşamaktadır. Şüphesiz ki bu dönemin Türk aile yapısının hem yapısal hem de kültürel anlamda homojen bir etkiye uğradığını söylemek güçtür. Ancak sistemin siyasal söylemi (Laiklik, Batılılaşma) yeni toplumunun odak noktası olarak bütün değişiklikleri anlamada fonksiyonel oluyorsa, modernleşme de kültürel manada Cumhuriyete özgü Türk ailesinin tanımında farklılıkların ortaya konmasında fonksiyonel bir belirleyici olmaktadır.¹³⁰ Cahit Kayra kendisinin tanıklıkları ile yazmış olduğu "38 Kuşağı Cumhuriyetle Yetişenler" adlı eserinde, bu jenerasyonun ailesel dönüşümünü şu şekilde açıklamaktadır;¹³¹

"Bizim dışımızdaki dünyada olan değişiklikler de dramatik bir ivme kazandı. Dünya ekonomik krizi fırtına gibi esti durdu. Türkiye bu bunalımdan şiddetle etkilendi, ama ilk kez ciddi bir ekonomik model arayışı içine girdi ve devletçilik politikası yürürlüğe kondu. Ben beşinci sınıftayken Arap harflerini bırakıp Latin harflerini kabul ettik,

¹²⁷ www.capital.com.tr/bes-kusagin-anatomisi-haberler/17426.aspx, (12.08.2012).

¹²⁸ Özkan-Temizir, a.g.m, s.324.

¹²⁹ Lüksü, a.g.e., s.27.

¹³⁰ Doğan, a.g.e., s. 183.

¹³¹ Cahit Kayra, *38 Kuşağı Cumhuriyetle Yetişenler*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2012, s.11-22.

teyzem ve dadım halk okullarına gidip okuma yazma öğrendiler. Mustafa Kemal toplumu tümüyle değiştirmeye girişiyordu. Benim büyükannem, babam ve Mediha (ablası) hafız olmuşlardır. Hepsi bu pratiği 1923 öncesi almışlardır. Cumhuriyetle beraber gelen değişme, vicdan özgürlüğü ve yeni bir dünya görüşü getirdi. Üçü de hafızlığı bir yana bırakıp "Akılcılık"a sarıldılar. Büyükannem evdeki batıl saplantılara karşı savaş açtı. Babam kendi kendine Fransızca öğrendi ve ablalarım çağdaş Türk kadını görüntüsünü ve çabasını üstlendiler. Bir gün eve büyük ceviz mobilyalı bir gramofon ve onunla birlikte taş plaklar geldi. Evcek dans parçaları ve klasik batı müziği havaları, Carusa'dan aryalar dinlemeye başladık".

Bu dönemin jenerasyonu işte tam da Kayra'nın değindiği gibi Batı'nın etkisi altında kalmış, yeni oluşan topluma uyum sağlama çabası ve mücadelesi içerisine girmiştir.

3.2. 68 Jenerasyonu

1960'lı yılların başlarında kapitalizm hızla gelişme gösterirken, Dünyada "yoksulluk" ve "geri kalmışlık" sorunları gündeme gelirken, üniversite eğitiminin "Herkes İçin Bir Hak" olarak görülmesinden ziyade bir "araç" ve bir "girdi" olduğu da keşfedilmiştir. "İnsan Sermayesi Teorisi" olarak nitelendirilen bu anlayış hem 1961 Anayasasında hem de 1963 tarihli 1. Beş Yıllık Kalkınma Planının temelini oluşturmuştur. Bunun anlam karşılığı ise, yeni okulların açılması ve buna paralel olarak okuma imkânının eskisine göre artış göstermesiydi. Dolayısıyla okumaya hevesli gençler ve çocuklarını okutmaya hevesli aileler için "üniversite" daha ulaşılır ve gençlik gördüğü eğitimle beraber değişen kültürel ortamı ile daha sorgulayıcı bir hal almıştır.¹³²

Batıda sosyal demokrasi yaşanırken Türkiye gelişme iktisadının çıkmazlarıyla uğraştığı bu dönemde ülke bireyleri liberal politikalara karşı sonsuz bir umutla bağlılık yaşamaktadır. ABD'nin desteği, Marshall Planı, ABD'nin tarımsal programları savaş yıllarında gerçekleşen altın birikimiyle beraber demokratlar plansız, düzensiz ve basiretsiz bir büyüme isteğine yönelmiş, Kore savaşının konjonktürü de bu plansız

¹³² Nadire Mater, *Sokak Güzeldir 68'de Ne Oldu?*, Metis Yayınları, İstanbul, 2009, s. 295-296.

isteği tetikleyici bir görev üstlenmiştir. Ancak bu plansız ve düzensiz büyüme çabası hüsrarla sonuçlanmış ve istikrar tedbirlerini gündeme getirmiştir. Büyük umutlarla girişilen büyüme planında uğranılan hayal kırıklığına karşı ilk tepkiler üniversitelerden gelmiştir. Üniversite gençleri batıya göre geri kalmışlığı hazmedememekte, üniversitelerin altyapısının yetersiz olmasından şikâyet etmektedir.¹³³ Üniversite gençleri bu hoşnutsuzluklarını boykot ve işgallerle dile getirmeyi tercih etmiş ancak ileriki zamanlarda öğrenci hareketleri, toplumsal düzenden çok siyasi konulara yönelmiş ve eğitime yönelik bir hareketlenme olma özelliğini yitirmiştir. Bu hareketlerde gençlik, düşünce özgürlüğüne odaklanmış ve düşünce özgürlüğünün olmadığı bir ülkede demokrasinin olamayacağını savunarak ayaklanmaya devam etmişlerdir.¹³⁴ Gerçekleşen bu öğrenci hareketleri genellikle siyasi ve ideolojik bir yapıya bürünmüş, hareketlerin temelinde ise ülkenin sosyo-ekonomik sorunları, eğitim-öğretim sorunları ve bu sorunların çözümündeki fikir ayrılıkları yer almıştır. Gençlerin bu ayaklanması bazı çevrelerce ciddi bulunmamış, toplumsal bir bunalım ifadesi ya da toplumsal düzene bir başkaldırı olarak nitelendirilmiştir.¹³⁵ Ayaklanmaların öncüsü olan 1968 jenerasyonu gençlerinin kültürel davranış modellerinde, bedenleri yoluyla kimliklerini inşa etmeleri de (saç, sakal, kıyafet, davranış) oldukça yaygın olan bir durumdur. Bu gençler kendilerinden olmayan, kendileri gibi düşünmeyen en yakınlarını bile reddetmekte ve hatta farklı düşünenlerin yaşama hakları bile olmadığını savunmaktadır. Bireylerin en temek hak ve özgürlüklerini hiçe sayan, sadece tek bir doğru, tek bir gerçek (bu da onların doğru ve gerçekleri) olduğunun arkasında duran bu düşünce tarzı içinde bulunan gençler, 1968'den itibaren bir devrim yapma amacı gütmüşlerdir. Gençlerin bu güdüsüne 12 Mart 1971 askeri müdahalesi bir son bulma hali olmuştur.¹³⁶ Türkiye'de 68 olaylarının yaygınlık bulmasının en önemli etkenlerinden biri ağ toplumu olma sürecinde medyanın oldukça yoğun bir şekilde ortaya çıkmaya başlamasıdır. Bu süreç içerisinde yapılan eylemlerin gazetelerde geniş çapta yer alması eylemcileri daha da güdülemiştir. 68 jenerasyonu olarak adlandırılan bu kesim sosyal olandan çok siyaseti

¹³³ Zafer Toprak, "1968'i Yargılamak ya da 68 Kuşağına Mersiye", *Cogito Dergisi*, İstanbul, S.14, s. 157.

¹³⁴ Feryat Bulut, 68 Kuşağı Gençlik Olaylarının Uluslararası Boyutu ve Türkiye'de 68 Kuşağına göre Atatürk ve Atatürkçülük Anlayışı, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 2011. S.23, s.134-135.

¹³⁵ Gülay Ercins, *Türkiye'de Popüler Kültür Görünümleri ve Gençliğe Yansımaları*, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı, Aydın, 2009, s. 503.

¹³⁶ Bayhan, a.g.m., s.441-442.

gündemine almış ve eylemlerde bulunmuştur. Bu olayların sonucunda batı dünyasında ulaşılan özgürlük ortamı Türkiye’de ters bir etki ile oluşmuştur.¹³⁷ Hulki Cevizoğlu’nun, 68’liler Birliği Vakfı Başkanı Haşmet Atahan’la yapmış olduğu söyleşide Atahan 68 Jenerasyonunu şu şekilde tanımlamaktadır¹³⁸;

“68 jenerasyonunu, gerçekten 68 haline getiren olayları bir çırpıda pek söylemek mümkün değildir. Şöyle bir tarihsel gelişim içerisinde anmak gerekirse, en başta söylenmesi gereken şey, sanıyorum ki, benim de yer aldığım 68 jenerasyonu, yeni imaj devriminin yarattığı bir ortamda doğmuştur. Bir anlamda “yeni imaj çocuğu” diyebiliriz, 68 hareketi için. Yeni imaj jenerasyonunun, yeni imaj hareketinin yaratmış olduğu nisbi özgürlük ortamında serpilip gelişen, büyüyen ve Türkiye’nin anti-terörist, anti-feodal çizgisi içerisinde tam bağımsız ve gerçek tek demokratik Türkiye ülküsüne sahip çıkan. Bunun mücadelesini, bunu kavgasını veren bir jenerasyon olma özelliğini taşımıştır”.

Türkiye’de 68 jenerasyonunun bir temsilcisi olan Fatmagül Berktaş, o dönemin üç ayaklı siyasi muhalefet, sosyal muhalefet ile sorgulama ve hedonizmin baskın olduğu hippie hareketinden bahsetmektedir. Murat Belge ise emperyalizm ile ABD karşıtlığı ve enternasyonalizm gibi değerlere sahip olduklarını ve ayrıca değişiklik talep eden ve gerçekleşmesi içinse mücadeleciler olan bir jenerasyon olduklarından bahsetmektedir.¹³⁹ Atahan 68 jenerasyonunun genel özelliklerini;¹⁴⁰

- Kitlesele: İçinden çıktığı gençliğin aktif katılımını ve kitlesele desteğini alan,
- Demokratik: Çoğunluğun görüşlerini girişim ve karar sürecinde göz önünde bulunduran,
- Bağımsız: Hiçbir siyasi partinin veya kadronun güdümü altında olmayan,

¹³⁷Gökhan Tuncel, “Küreselleşme ve Yerelleşme Sürecinde Altmış Sekiz Olayları”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 2010, S.1, s. 93-94.

¹³⁸ Hulki Cevizoğlu, *Kod Adı: 68- 68’lilerin Dünü Bugünü*, Ceviz Kabuğu Yayınları/ Işık Yayıncılık, İstanbul, 2008, s.5.

¹³⁹ Ergin Özgür, “Yaşa Göre Değer Farklılıkları ve Siyasi Kuşak Aldiyeti”, *Sosyoloji Dergisi*, 2013, S.1, s.50.

¹⁴⁰ Haşmet Atahan, *68 Başkaldırısı*, Sosyal İnsan Yayınları, İstanbul, 2008, s. 36-37.

- Toplumcul: Toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutan,
- Kendi Tarihiyle Barışık: Geçmişten gelen geleneklere ve değerlere saygı duyarak sahip çıkan,
- Emperyalizme ve Gericiliğe Karşı: Bağımsızlıktan, demokrasiden, hürriyetten yana tavrı olan bireyler olduklarını, önyargıdan ve duygusallıktan uzak bireyler olarak değerlendirmektedir.

3.3. 80 Jenerasyonu

1980'li yılların başlarında ülkede huzursuzluk had safhaya tırmanmış, ülkenin dört bir yanında can ve mal güvenliğinden bahsetmek imkânsız hale gelmişti. Ülke, yürekleri yanan ana-babaların acılar içinde kıvrandıkları, ateş ve kanın hüküm sürdüğü, gençleri acımasızca öldüren/yaralayan, millet ve vatan bütünlüğünü hedef alan, illegal örgütlerin kol gezdiği bir durum içerisindeydi. Bu korkunç gidişata yönelik tedbirler alınamıyor, terör kaynaklarına inilemiyor ve suçlular yakalanamıyordu bunun yanında siyasi parti liderlerinin ciddiyetten uzak, sorumsuz, bilinçsiz, birbirlerini ağır biçimde suçlayacak sözleri toplumu iyice çaresizliğe sürüklüyordu. Ülke içerisinde tam bir otorite boşluğu yaşanmaktadır. Hatta o dönemde uluslararası basında dahi Türkiye'nin durumu içler acısı bir şekilde yer almaktaydı. Aşağıda The Times Gazetesinden Türkiye'nin durumunu anlattıkları bir metin verilmektedir.¹⁴¹

"...Türkiye bugün yavaş yavaş dağılmaya yüz tutmuştur. Haftada ortalama 25 kişi öldürülmekte, devlet devamlı bir iflas durumu içinde bulunmakta, döviz yokluğundan halk en gerekli maddeleri dahi bulamamaktadır. Demirel, bir keresinde ancak savaş halinde Ecevit ile işbirliği yapacağını söylemişti. Şimdi Türkiye'nin karşısında bulunduğu durum bir savaştan daha vahimdir, ülke çıkarlarının parti çıkarları önüne konacağı bir zaman varsa, o şimdidir. Komutanların, politikacılara mesajlarında da bu belirtilmiştir..."

80 jenerasyonu, 12 Eylül 1980 sonrasında toplumun geleceği olarak değil daha ziyade kavgacı ve tehdit unsuru bireyler olarak görülmüştür. 1980 askeri hareketini

¹⁴¹ Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği, *12 Eylül Öncesi ve Sonrası*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1981, s. 135-140.

izleyen 1982 Anayasası, bu dönemin gençlerin önüne engeller koymuş, belediye seviyesinde mevzuat değişiklikleri, gençlik örgütlerinin kapatılması ve gençlerin siyasete katılmalarını engelleyen birçok düzenleme yapılmıştır.¹⁴² Bununla birlikte anarşizmin ve terörünün 12 Eylül 1980 askeri hareketinden sonra azalma göstermesi, ideolojik sınıflanmayı az da olsa törpülemiş, geçmişteki kötü deneyimler ve jenerasyonun siyaseti kliyentelist bir alan olarak görmesi sebebiyle bu jenerasyon apolitik olmayı tercih etmiştir. 12 Eylül'ün anarşi ortamından payını almış ve hatta yakınlarının ölümlerine şahit olmuş 70'li yılların ebeveynleri, bu jenerasyonu siyasete karışmamaları yönünde tembihlerle büyümüşlerdir. Bu bağlamda bu jenerasyonun apolitik olmasını haklı bulmakta kaçınılmaz hale gelmektedir.¹⁴³

80'li yıllar Türk toplumu için bir dönüm noktası olma özelliğini taşımaktadır. Ülkede uygulanan neo-liberal ekonomi politikaları bu dönemin gençlerini etkisi altında bırakmış ve hatta gençlerin üniversite tercihlerini dahi etkiler hale gelmiştir.

Ekonominin dışa açıldığı, ithalat ve ihracatın önem taşıdığı ve yabancı malların iç pazarda dolaşımının olduğu bu dönemde Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi gençler için eski ağırlığını yitirmiş yerine İngilizce eğitim veren Boğaziçi Üniversitesi gibi üniversiteler önemli hale gelmiştir.¹⁴⁴ Bu dönemde Dünyada ve Türkiye'de yuppieler¹⁴⁵ kavramı doğmuş ve ilk olarak Türkiye'de Ağustos 1985'te Bravo dergisindeki "Savulun Yuppieler Geliyor" başlıklı yazıyla Türk yuppielerin varlığı duyurulmuştur.¹⁴⁶

Yuppielik karakterinin en belirgin noktaları, aşırı yükselme, statü ve güç kazanma, tüketim davranış düzlemlerinde ise "daha, hep daha" anlayışıdır.¹⁴⁷ Kariyer çizgilerinde duraklama ve gerilemeler onları derinden etkilemektedir. Ancak başarısızlıklarının kendilerinden kaynaklanması halinde, bunu teşhiste daha başarılıdır. Eğlenceyi bir tüketim aracı olarak görmekte ve sonuna kadar hak ettiklerine inanmaktadırlar. Sınıf atlama çabalarına marka düşkünlükleri ile başlarlar.

¹⁴² Ercins, a.g.m., s. 504.

¹⁴³ Bayhan, a.g.m., s.442-443.

¹⁴⁴ Demet Lüküslü, "1960'lardan 2000'lere Gençlik Tipleri: Maddecî Başarıcı Manager Tipten Yuppi ve Tiki'ye", *Birikim Dergisi*, 2015, S.196, s.32-33.

¹⁴⁵ Yuppie İngilizcede "Genç Şehirli Profesyonel" (Young Urban Professionals) anlamı taşır.

¹⁴⁶ Hayri Kozanoğlu, *Yuppieler Prenslar ve Bizim Kuşak*, İletişim Yayınları, İstanbul, 1993, s.17.

¹⁴⁷ Kozanoğlu, a.g.e., s. 20.

Ancak marka düşkünlükleri genellikle “telafi edici tüketim”¹⁴⁸ boyutunda kalmıştır.¹⁴⁹ Önceki jenerasyonlar için “devlete hizmet” şeklinde çalışıyor olmak en büyük itibar göstergesi olarak sayılmasına karşın, yuppieler için durum böyle değildir. Onların bakış açısına göre itibar özel sektörde gizlidir ve en önemli değer ise zenginliktir.¹⁵⁰

Binark’ a göre 1980 sonrasında doğan gençlerin yani Y jenerasyonunun üzerinde askeri darbeyle oluşan çalkantıların, özgürlüklerinin kısıtlanması ve her türlü toplumsal muhalefetin bastırılması gibi faktörlerin varlığından bahsetmektedir. Bu jenerasyon, apolitikleştirilme çabaları sebebiyle toplumsal kimlik kazanımı, birey olma, özgürleşme ve inisiyatif kullanma konularında engellerle karşılaşmıştır. Böyle bir ortamda bulunan jenerasyon için, internet yeni bir Dünya’ya açılan pencere olarak hayatlarına girdi. Y jenerasyonu, toplumdaki sıkışmışlığını, yalnızlığını, sıradanlığını sanal dünyanın sınırsızlığı ile gidermeye başlamıştır.¹⁵¹ İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası’nın (İSMMMO) hazırlamış olduğu 2013 tarihli Türkiye’nin yaratıcı geleceği/ “Y” kuşağı raporunda, 80’li yılların jenerasyonu olarak tanımladığımız Y jenerasyonunun oluşturan Türk bireylerinin genel özelliklerini aşağıdaki gibi belirtmiştir;¹⁵²

- Rahatlarına düşkün ve çekingen değil,
- Emir almaktan hoşlanmıyor ve otoriteyi tanımıyor,
- Hemen sorumluluk alıp, sonuca ulaşmayı istiyor, sabırsız,
- Aynı anda birden fazla iş yapmak istiyor,
- Teknolojiye hakim ve hızlı öğreniyor,
- Zaman yönetiminde eksikler ve dikkatleri dağınık,
- Toplumun en çok tasarruf yapan kitlesi,
- Öncelikleri (%86’sı) bir ev sahibi olmak,
- %70’i internet kullanıyor, %60’ı sosyal medyayı yakından takip ediyor,
- %87’sinin Facebook hesabı bulunmakta ve günde en az bir kez update etmekte,

¹⁴⁸ “Hayri Kozanoğlu’nun Yuppieler Prensler ve Bizim Kuşak adlı eserinde telafi edici tüketim; Yuppielerin Porshe arabalar, kameralı yatlar alamaması halinde, Oscar de la renta, Armani kokuları sürüntüp, divan pastanesinden pasta alma hali” örneği ile tanımlanmıştır, s.168.

¹⁴⁹ Kozanoğlu, a.g.e., s. 72.

¹⁵⁰ Lüküslü, a.g.m, s. 33.

¹⁵¹ Mutlu Binark, *Yeni Medya Çalışmaları*, Dipnot Yayınları, Ankara, 2007, s.178.

¹⁵² İSMMMO, *Türkiye’nin Yaratıcı Geleceği/ “Y” Kuşağı Raporu*, S.2014/1, 2013.

- %56'sı Twitter kullanmakta, %21'i günde en az bir tweet atmaktadır.

3.4. 90 Jenerasyonu

Global kültür, bütün dünya ülkelerini olduğu gibi Türkiye'yi de derinden etkilemiştir. Müzik dinleme, yeme-içme alışkanlıklarından ziyade moda tutkunluğu ile tüketici ve evrensel hayat tarzı imajının itici gücü olarak görülmektedir. Küresel kültürün, hızlı tüketim ve markaya dayalı yaşam tarzı girdabı, Türk gençliğini de içine çekmiştir. Bu dönemde jenerasyonu tanımlama adına "tiki" kavramı ortaya çıkmıştır. Tiki, dış görünüşü her şeyden önemli gören, marka giymeye düşkün, tüketim toplumunun pasif seyircisi hatta ve hatta kölesi olarak görülmektedir.¹⁵³ Dönemin gençleri sadece dış görünüşlerinde farklılığa gitmemiş aynı zaman da dillerini de dejenere etmişlerdir. Günlük hayatlarındaki az da olsa başvurdukları sözlü/yüz yüze iletişimlerinde, kendilerinden bir önceki jenerasyonun dahi anlamakta güçlük çektikleri yabancı kelimeler kullanmaktadırlar. İletişim için daha çok cep telefonlarını, interneti ve SMS'leri tercih etmektedirler.¹⁵⁴ Ancak tüm bunlar gençlerin problemsiz bir yaşam sürdükleri anlamına gelmemektedir. Dönemin gençleri, eğitim ve işsizlik problemleri ile bunalıma sürüklenmektedir. Jenerasyon her ne kadar üniversite eğitimi almış olsa dahi iş bulamamakta, işsizlik ise gençliği şiddete ve teröre yöneltme ihtimali bulunan dinamik bir tehlike olarak görülmektedir. Jenerasyonun en temel sorunları olan, enflasyon, rüşvet, medyanın şiddeti savunarak gençliği negatif manipüle etmesi gibi sorunlar da gençlerin problemleri yetişmelerine neden olmaktadır.¹⁵⁵

3.5. 2000 Jenerasyonu

Globalleşme ve postmodern yapılanmalardan 2000'li jenerasyon oldukça etkilenmiştir. Global medya ve internet aracılığıyla gençlik, küreselleşmenin baş aktörü olmaktadır. Bu sosyal yapılanmalar çerçevesinde, Bayhan'ın araştırma bulgularında, bu dönemin gençlerinin, cemaatçi-dayanımcı kültürden bireyci-hedonist kültüre evrilmesi gözlemlenmektedir. Bireyci-hedonist kültür, kapitalist ekonomik/politik sisteminde bireyin temel alındığı hazcılığa dayalı ve ne kadar tüketirsen o kadar varsın

¹⁵³ Bayhan, a.g.m., s.444.

¹⁵⁴ Lüküslü, a.g.m, s.120.

¹⁵⁵ Bayhan, a.g.m., s.444-445.

mantalitesini içeren pragmatist bir yaşam felsefenin yansımasıdır.¹⁵⁶ Bu jenerasyon münferit düşünmeye odaklı, televizyon seyretmekten, radyo dinlemekten ve işlerinin ertelenmesinden hoşlanmayan, interneti artık teknoloji olarak görmeyen ve sanal ortamda Web 2 teknolojisine yönelen, bilgiye ulaşmayı temel amacı olmaktan çıkaran, uygulamaya, teoriden daha çok önem veren, aynı anda birçok işi yapabildiği için bunu sağlayacak çok fonksiyonlu karmaşık aletleri kullanmayı tercih eden jenerasyondur.¹⁵⁷ Ancak her jenerasyonda olduğu gibi bu jenerasyonda bir takım problemler yaşamaktadır. Günümüz Türkiye'sinde bu jenerasyon, eğitimsizlik, çeteleşme, mafyalaşma, lise öğrencileri arasındaki şiddet, kapkaç, etnik ve dinsel cemaatleşme, anomî ve yabancılaşma gibi sorunlar içerisinde yaşamakta ve bunlardan olumsuz yönde etkilenmektedir.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Bayhan, a.g.m., s.446-447

¹⁵⁷ Nazan Yelkialan-Emel Altın, Farklı Kuşakların Yönetimi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010, S.8, s. 15.

¹⁵⁸ Bayhan, a.g.m., s.449.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER UYUM YETENEĞİ: KURAMSAL ÇERÇEVE

1. KARİYER KAVRAMI

ABD’li psikolog Abraham Maslow’un ihtiyaçlar piramidinde yeme, içme, giyinme, barınma gibi fizyolojik ihtiyaçlar birinci sırada yer almaktadır. Kuşkusuz ki tüm bu ihtiyaçlar, ancak çalışmak ve bunun bedelini almak ile karşılanabilmektedir. Bireyler genellikle iş yaşamına geçimlerini sağlamak amacıyla dahil olsalar da belli bir çalışma süresi sonunda saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı (Maslow ihtiyaçlar piramidinin dördüncü ve beşinci basamağı) duymaktadır. İş yaşamı perspektifinden bakıldığında ise bireyin saygı görme ve kendi öz yeteneklerini ortaya çıkarabilme adına yeni kariyer arayışları içerisine girdiği görülmektedir. Bu bireyler, hayatları boyunca kendi istek ve çabaları ile elde ettikleri toplum içerisindeki kazanılmış statülerini elde tutmak ve daha iyisine ulaşmak için çalışırlar.

1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Dünya ekonomik, politik, teknolojik ve kültürel alanlarda sürekli ve hızlı bir değişim rüzgârı içerisinde. Bu değişim iş dünyasını da derinden etkilemekte ve değişikliklere eşlik eden belirsizlik düzeyi, insanların çalışma hayatlarını ve yaşamlarını alt üst edebilmesi sebebiyle kariyer kavramının önemi de ortaya çıkmaktadır.¹⁵⁹ İnsan hayatının odak noktası olarak görülen kariyer, bireyin kimliğini oluşturmaya yardımcı olmasının yanı sıra toplumsal durumunu ve statüsünü belirginleşmesinde de önemli bir yere sahiptir. Bireyler çalışma hayatına ilk atıldıkları günden itibaren bazı gereksinimlerini karşılamak, bazı beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe dönük planlarını belirleyerek hiyerarşik düzen içinde yükselmek, işinde daha iyi konumlara gelmek ve başarılı olmak isterler. Yükselme ile birey organizasyon içinde daha fazla güç ve prestij kazanmayı isteyecek buna paralel olarak ta daha çok para kazanma isteği de doğacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki bu isteğin şiddeti bireyden bireye değişen bir

¹⁵⁹ Jeffrey H. Greenhaus-Gerard A. Callanan-Veronica M. Godshalk, *Career Management*, Sage Publications, USA, 2010, p.4.

yapıdadır.¹⁶⁰ Bu bilgiler ışığında organizasyonların kariyer konusuna ağırlık vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Günümüz modern yönetim anlayışında organizasyonların insan kaynaklarından etkin bir şekilde faydalanabilmeleri adına kariyer düşüncelerini tatmin edici olmaları, gerek organizasyonel etkinlik gerekse çalışanların iş tatminlerinin, motivasyonunun ve örgüte bağlılığının artırılmasında kilit bir faktör olarak görülmektedir.¹⁶¹

İnsanların kendilerine uygun kariyer bulma çabaları 15. YY'a kadar uzanmakta ancak bu konuda literatür oluşumu 19.YY'a uzanmaktadır. Kariyer konusundaki ilk mesleki rehberlik çalışması 1888 yılında San Francisco'da Coyswall Lisesi'nde gerçekleştirilmiştir. Kavrama ilişkin ilk kavramsal çerçeve ise Frank Parsons'ın kariyer tercihiyle ilişkin teorisi ile gerçekleşmiştir. Teoriye göre insanların kariyerlerinden tatmin olabilmeleri ve bunun sonucu olarak da işgücü maliyetinin azalabilmesi için, kariyer tercihi yapmayı bir avlanma olarak görmemeli, kendi talepleri doğrultusunda kariyer tercihiinde bulunmalıdır. Benzer görüşler Holland'ın (1985) ve Dawis ve Lofquist'in (1984) teorilerinde de yer almış ve kariyer kavramı literatürde daha sık karşılaşılan bir kavram halini almıştır.¹⁶²

Kariyer kelimesine Türkçe kökenli bir kavram olmamasıyla birlikte kavrama etimolojik olarak bakıldığında, Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), Fransızca "carrierre" (yarış yolu), İngilizce "career" (meslek) anlamlarının yüklendiğini görmekteyiz.¹⁶³ Kariyer günlük hayattaki konuşmalarda; meslek ve iş yaşamında gelişme, başarıya ulaşma ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstüne düşen rolleri ile ilgili tecrübelerinin tamamı şeklinde ifade edilebilmektedir. Literatür taraması yapıldığında ise, kariyer kavramıyla ilgili çok çeşitli tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür.¹⁶⁴ Jackson' a göre kariyer, 20. YY'da örgütlerin büyümesi sonucunda

¹⁶⁰ Filiz Ayan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İlyaz İzmir Yayınevi, İzmir, 2011, s. 167-168.

¹⁶¹ Figen Tahiroğlu, *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, Hayat Yayınları, 2002, s. 139.

¹⁶² Duane Brown, *Career Choice and Development*, Jossey-Bass Books, San Francisco, 2002, s. 3-4.

¹⁶³ Barış Seçer-Efe Çınar, "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2011, c.18, S.2, s.51.

¹⁶⁴ Mustafa Taşlıyan-Nazmiye Ülkü Arı-Burak Duzman, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011, c.3, S.2, s.233.

ortaya çıkan ve geleneksel olarak artan sorumluluk, statü ve ödüllerle yukarıya doğru tırmanma serisidir.¹⁶⁵

Kariyer, genel anlamıyla seçilen bir iş hattında sorumluluk üstlenerek statü kazanmak ve saygınlık elde etmek şeklinde ifade edilebilmektedir. Bir başka kavramsal tanımlama, bir kişinin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi şeklinde yapılabilmektedir.¹⁶⁶ Altınöz ve Çöp'e göre kariyer; seçilen bir iş prosesinde ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla maddi getiri elde etmek, daha fazla sorumluluk altına girmek, daha fazla saygınlık, güç ve otorite elde etmektir. Bir diğer deyişle, bireyin tüm hayatı boyunca edindiği işe ilişkin tecrübe ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışların tamamıdır.¹⁶⁷

1.2. Kariyere İlişkin Güncel Kavramlar

İş hayatı karmaşıklaştıkça kariyer kavramı da günden güne değişik kavramların doğmasına ön ayak olmaktadır. Kariyer platosu, kariyer haritası, kariyer patikası, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme bunlardan bazılarıdır.

1.2.1. Kariyer Platosu (Mesleki Durağanlık)

Kariyer platosu kavramı ilk defa araştırmacı Eference ve arkadaşları tarafından ortaya çıkarılmış bir kavramdır. Eference ve arkadaşlarına göre kariyer platosu, ek hiyerarşik promosyon olasılığının çok düşük olduğu bir kariyer noktası olarak tanımlanır.¹⁶⁸ Choy ve Savery ise kariyer platosunun bu tanımını kariyer hareketliliğinin nispeten dar olması şeklinde yorumlamışlardır.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Tricia Jackson, *Career Development*, Short Run Press, London, 2000, s. 5.

¹⁶⁶ Oğuz Türkay-Burak Eryılmaz, "Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2010, S.24, s.180.

¹⁶⁷ Mehmet Altınöz- Serdar Çöp, "Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme", *9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Kitabı*, 2010, s.225.

¹⁶⁸ Thomas P. Ference- James A.F. Stoner- E. Kirby Warren, "Managing The Career Plateau", *The Academy Of Management Review*, 1997, V. 2, n. 4, p.602.

¹⁶⁹ Patrick Chang Boon Lee, "Going Beyond Career Plateau: Using Professional Plateau To Account For Work Outcomes", *Journal of Management Development*, 2003, V.22, n.6, p.538.

Kavram yabancı literatürde kariyer platosu (carreer plateau) olarak anılmakla birlikte literatürün gelişmesi açısından kariyer platosu kavramı yerine mesleki durgunluk kavramının kullanıldığı da görülmektedir.¹⁷⁰ Bir diğer tanımlamaya göre kariyer platosu; bireyin üst düzeydeki görevlere yükseltilme ihtimalinin zayıfladığı noktalardır.¹⁷¹ Bir bireyin platoya düşmesi halinde, kariyerinde hiyerarşik ilerleme olasılığı oldukça azalmakta ve bireyin örgüt içindeki performansında düşüşler meydana gelmektedir.¹⁷² Bireyin platoya girmesinin diğer bir nedeni ise; orta kariyer aşamasının sonunda gelişmelere ayak uyduramaması sonucu statik/durgun bir döneme girmesidir. Kariyer platosu, birey odaklı veya örgüt odaklı olabilmektedir. Birey odaklı kariyer platosunda, Peters prensibine göre bireyler ancak yeteneksiz olduğu noktaya kadar yükseltirler çünkü bireyin yetkinlikleri daha üst pozisyonlar için yetersiz kalmaktadır. Bu durumda olan bireyler için kariyer platosu kaçınılmaz hale gelmektedir. Organizasyon odaklı plato ise örgütsel yapının ve örgüt politikaların değişmesi sonucunda oluşmaktadır.¹⁷³ Kariyer platosunun oluşumuna ilişkin, Tablo 7’de nedenler, bu nedenlerin performans ve tutum üzerindeki etkileri ve ortadan kaldırılabilmesi veya en azlanması için alınması gereken tedbirler ayrıntıları ile ele alınmaktadır.

¹⁷⁰ H. Hüseyin Uzunbacak, “Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatı’nda Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 2006, c.8, S.31, s.3-4.

¹⁷¹ Duygu Sav, “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2008, s.9.

¹⁷² Nilgün Anafarta, “Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor)”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2002, c.3, S. 1, s.120.

¹⁷³ Zafer Kırıcı, “Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2007, Erzurum, s.10-11.

Tablo 7: Kariyer Platosunun Neden ve Sonuçları

KARİYER PLATOSUNUN NEDENLERİ	PERFORMANS VE TUTUM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	YÖNETİMSEL MÜDAHALE
Bireysel Beceri ve Yetenekler Seçim Sistemi Eksiklikleri, Eğitim Eksikliği, Geribildirim Yanlış Algılanması	Düşük Performans Düşük İş Davranışı	Seçim sisteminin yeniden tasarlanması, eğitimin geliştirilmesi, personel değerlendirme geribildirim sistemlerinin geliştirilmesi
Bireysel Değerler ve İhtiyaçlar Güce Bağlı Düşük Büyüme, Güvenliğin Kariyer Çapaları ve Otonomi, Kendini Kısıtlama	Katı Performans İyi İş Davranışı	Performansın düşmemesi şartı ile ödüllendirmeye devam, kariyer bilgi sisteminin kurulması.
Asıl Motivasyondan Yoksunluk Beceri Çeşitliliğinde Yoksunluk, Görev Kimliğinden Yoksunluk, Düşük Görev Önemi	Kabul Edilebilir İş Performansı Azalan İş Davranışı	Görev birleşimi, doğal çalışma birimleri oluşturma, müşteri ilişkilerinin kurulması
Ödül Eksikliği Küçük Ücret Artışları, Az Miktarda Promosyon, Ödül Sisteminde Eşitsizlik,	Düşük Performans Düşük İş Davranışı	Tazminat sisteminin kurulması, promosyon politikalarının belirlenmesi, işten ayrılmalara karşı teşvikler.
Stres Kişilerarası İş İlişkileri, Örgüt İklimi, Rol Çatışması	Düşük Performans Düşük İş Davranışı	İş rotasyonu, stresin yönetilmesi, ücretli izin.
Organizasyonun Yavaş Büyümesi Dış İş Durumu, Yanlış Personel Tahminleri	Kısa Vadeli Devam Eden İyi Performans Düşük İş Davranışı	Artan kaynaklarla yıldızın belirlenmesi, düşük performanslıların belirlenerek emekliliğe veya işten ayrılmaya teşvik edilmesi.

Kaynak: Daniel C. Feldman- Barton A. Weitz, "Career Plateaus Reconsidered", *Journal Of Management*, 1998, V. 14, n.1, p.71'den araştırmacı tarafından çeviri yapılarak hazırlanmıştır.

1.2.2. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, işletmelerin belirlediği iş teklifleri ile kişinin hedefleri arasında bağlantı kurularak, tanımlanan yeterliliklerin geliştirilmesine katkıda bulunan, organizasyon içerisindeki kariyer hareketlerini gösteren şemalardır. Bir diğer ifade ile tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir organizasyon şemasıdır. Bu şemada gerekli tecrübe ve yetkinlikler çerçevesinde, hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği belirlenir.¹⁷⁴ İşgörenlerin ne kadar süre içerisinde hiyerarşik alanda bir üst düzeye ya da göreve gelebileceği, dikey ve yatay kariyer yolları kariyer haritaları aracılığıyla çalışanlara iletilir. Bu haritalar

¹⁷⁴ Sav, a.g.t., s.10.

özellikle bulunduğu örgütte daha üst makamlara gelmek isteyen işgörenlerin önlerindeki yolu daha iyi görmelerini sağlamakta ve o düzeye gelmek için hangi tür bilgi, beceri ve yeteneğe sahip olması gerektiğini göstererek kendilerini bu konuda geliştirmelerine yardımcı olmaktadır.¹⁷⁵ Kariyer Haritası, bir örgüt içinde bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını belirlemek üzere kullanılan olup tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının ve şartlarının net olarak belirlendiği bir örgüt şemasıdır.¹⁷⁶ Kariyer haritası organizasyon şeması üzerinde veya oluşturulan tablolarda her bir pozisyon baz alınarak;¹⁷⁷

- Pozisyonun görev ve sorumlulukları (iş tanımı),
- Pozisyon için gerekli özellikler (iş nitelikleri),
- Pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlardan ulaşılacağı,
- Pozisyondan organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlara geçiş yapılacağı belirlenmektedir.

1.2.3. Kariyer Patikası

Bireyin kariyer hedefine ulaşması için izleyeceği yolları tanımlayan kariyer patikası da kariyer konusu ile ilgili bir terimdir.¹⁷⁸ Kariyer patikasının bireylerin çalışma hayatlarında merkezi rol oynayan ilerlemeyi destekleyici ve aynı zamanda da organizasyonun da gelişimine katkıda bulunacak nitelikte oluşturulması gerekmektedir.¹⁷⁹

¹⁷⁵ Kırçı, a.g.t., s. 34.

¹⁷⁶ Polat Tunçer, "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, 31(1), s. 221.

¹⁷⁷ Sav, a.g.t., s.10.

¹⁷⁸ Gülten Eren Gümüştekin-Fikret Gültekin, "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, S.23, s.148.

¹⁷⁹ Bradley Hill, "Dual Career Paths: Recognizing the Technical Contributor", *Journal of Compensational Benefits*, 1992, p. 10.

Şekil 1. Kariyer Patikası Örneği

Ofis Yöneticisi	Birim Yöneticisi	Bölge Yöneticisi	Bölüm Yöneticisi	Departman Yöneticisi	Başkan Yardımcısı	Başkan
				GENEL MÜDÜR	ÜST YÖNETİCİ	ÜST YÖNETİCİ
	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ	ORTA KADEME YÖNETİCİ			
İLK KADEME YÖNETİCİ						

Kaynak: Şerif Şimşek- Adnan Çelik-Ayten Akatay, *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004, s.24.

Şekil 1’de de görüldüğü gibi, üst kademe yöneticisi olmak isteyen bir yöneticinin ya uluslararası bir deneyime sahip olması ya da bir takım yönetsel aşamalardan geçmesi gerekmektedir. Örgütler amaçlara ve hedeflere ulaşmak için hangi yolun izleneceğini sistematik bir şekilde belirlemeye çalışır. Kariyer patikasının çizilmesi de bireylerin kariyer hedeflerine ulaşması için neler yapılacağı konusunda ışık tutucu niteliktedir. Kariyer patikasının çizilebilmesi için örgütler, öncelikle iş analizleri yaparak örgüt içindeki pozisyonların fonksiyonel özelliklerini (görev, bilgi, beceri, vb.) belirler, değişik işlerin benzer ve farklı özelliklerini belirleyerek ayrıntılandırır. Böylece ortak paydada buluşan iş grupları belirlenmiş olur. Bu noktadan hareketle bireyler, mevcut işleriyle ilişkili üst pozisyonları ve bu pozisyonun hangi niteliklerin kazanılmasını gerektirdiğini daha net bir şekilde görebilirken kariyer planlama uzmanları da bu işlemlerle kariyer planlarını kariyer patikalarını çizerek bütünleştirmeye çalışırlar.¹⁸⁰

1.2.4. Kariyer Geliştirme

Bilgi toplumuna doğru geçişte, “iş” fiziksel niteliğini yitirmekte, enformasyon, araştırma, fikir oluşturma gibi zihinsel olma özelliğini beraberinde getirmektedir. Fiziksel nitelikteki işleri bölmek veya birleştirmek mümkünken zihinsel nitelikteki işler

¹⁸⁰ Sav, a.g.t., s.11.

de olmamaktadır. Kariyer geliştirme, çalışanları değişimle baş edebilir hale getirmeye yönelmiştir. Bilgi çağı içerisinde, kariyer geliştirme bireyin, bir takım içerisinde veya çapraz takımlar içerisinde her zaman tarifi yapılmamış işler yapabilecek hale getirmeyi ifade etmektedir.¹⁸¹

Kariyer geliştirme organizasyonun elinde bulunan çalışanlarını muhafaza etmenin bir yolu olarak görülmektedir.¹⁸² Kavramsal olarak, çalışanların şimdiki ve ilerideki işleri etkin bir biçimde ifa etmek için ihtiyaç duyulan bilgi, beceri ve deneyimleri kazanmalarına katkıda bulunmak için örgüt tarafından kullanılan formal bir yaklaşım şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁸³ Sabuncuoğlu'na göre kariyer geliştirme, bireylerin ve organizasyonların mevcut iş pozisyonlarını göz önünde bulundurarak ve eğitim imkânlarından yararlanarak daha fazla gelişmek ve belirli bir plan doğrultusunda performans seviyelerini yükseltme olgusudur.¹⁸⁴ Kariyer geliştirme başka bir ifadeyle; çalışanların iş yaşamları süresince amaç ve hedeflerine ulaşabilmeleri için yürüttükleri faaliyetlerdir. Kariyer geliştirmede organizasyonel ve ferdi düzeydeki düşünce ve beklentiler önemli bir yer tutmaktadır. Bu aşamada kariyer kararlarının önemle dikkate alınması gerekmektedir. Kariyer geliştirme faaliyetinin esas amacı, çalışanların kariyerlerine yön biçmelerinde ve geliştirmelerinde destek olmaktır. Bu konuda gösterilen çabaların diğer amaçları ise şöyledir;¹⁸⁵

- Hedef bulanıklığı ve motivasyon azlığı kaynaklı verimsizliği azaltmak,
- Çalışanların yükselmelerinde karşı karşıya kaldıkları engelleri aşmalarına yardımcı olmak,
- Organizasyonun gelecekte ihtiyaç duyacağı muhtemel görevler için eleman yetiştirmek,
- Kariyer beklentilerinin maksimum olduğu pozitif bir örgüt kültürü geliştirmek,

¹⁸¹ Tamer Koçel, *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları, İstanbul, 2010, s.88-89.

¹⁸² Salih Odabaşı, *Kariyer Yönetimi*, Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2011, s. 180.

¹⁸³ Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 247.

¹⁸⁴ Zeyyat Sabuncuoğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s. 147-148.

¹⁸⁵ İsmet Barutçugil, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s. 320.

- Çalışanların statik halde olan yeteneklerini dinamik hale getirerek yeni kariyer hedefleri saptamalarına yardımcı olmak,
- Organizasyonda kreaviteyi geliştirmek.

1.2.5. Kariyer Yönetimi

Örgüt ve işgörenin amaçlarının bütünleştirilmesine imkân veren ve çağdaş yönetim tekniklerinden biri olan kariyer yönetimi, bireylerin kariyer planlarına destek sağlayarak, işgörenlerin örgüte bağlılığını ve prodüktivitesini arttıran bir faktördür. Örgütte insan kaynakları yönetiminin faaliyet konusu olan kariyer yönetimi, işgörenlerin kariyer geleceğine bilinçli/güvenli bakmasını sağlayarak, çalışanların motive olmasını ve örgütle bütünleşmesini sağlamaktadır.¹⁸⁶ Kariyer yönetimi ile iki önemli olay gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki, bireylerin kariyerlerini daha etkin bir şekilde yönetebilmelerine olanak verilmesi diğeri ise, organizasyonların işgörenlerinin kariyer kararlarını ve ikilemlerini anlaması ile kar sağlamasıdır.¹⁸⁷ Kariyer yönetimi bireylerin değerleri, çıkarları, becerileri, güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi toplama süreci olarak tanımlanmaktadır.¹⁸⁸

Kariyer yönetimi işletmelerin kariyer geliştirme programlarının bir parçası olarak görülmekte ve genellikle organizasyon tarafından gerçekleştirilmesi gereken faaliyet ve planları içermektedir. Kariyer yönetimi ile organizasyon mensuplarının kariyerlerine ilişkin planları ve organizasyonun gereksinimleri arasında ahenk sağlanmaya çalışılır.¹⁸⁹ Kariyer yönetimini fonksiyonel anlamda, insan kaynakları planları ile örgüt sisteminin bütünleştirilmesini, kariyer yollarının belirlenmesini, kariyer enformasyonunun arttırılması için boş pozisyonların duyurulmasını, çalışanlara performans değerlendirmesi uygulanmasını, astlara kariyer konusunda mentörlük yapılmasını, iş deneyimlerinin arttırılmasını ve çeşitli eğitim programlarının gerçekleştirilmesini ihtiva eden bir süreç şeklinde tanımlayabilmekteyiz.¹⁹⁰ Kariyer yönetimi işletmelerin en önemli yönetsel işlevi halini almıştır çünkü kariyer yönetimi ile

¹⁸⁶ Kılıç-Öztürk, a.g.m.,s.46.

¹⁸⁷ Greenhaus vd., a.g.e., p.13.

¹⁸⁸ Raymond A. Noe, "Is Career Management Related To Employee Development and Performance?", *Journal Of Organizational Behavior*, 1996, v.17, p. 119.

¹⁸⁹ Selçuk Yalçın, *Personel Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul, 1999, s. 97.

¹⁹⁰ Barutçugil, a.g.e., s.321.

yeni pozisyonları doldurmak, üretimin etkinliğini arttırmak, kaliteyi yükseltmek ve mevcut durumun muhafazasını sağlamak daha da kolaylaşmaktadır. Günümüzde yöneticiler, işgörenlerin bugününe ve geleceğine ilişkin amaçlarını açık bir şekilde ortaya koyarak yol göstermeleri halinde, örgütün amaçlarının da gerçekleşebilir hale geleceğinin farkındalığına varmışlardır.¹⁹¹ Kariyer yönetimini gerçekleştirmeyen işletmelerin derhal çalışanlarının kendilerini keşfetme ve kariyer ihtiyaçları ile ilgili müzakereler yaparak onların işletmeye olan güven ve bağlılıklarını arttırmaları gerekmektedir.¹⁹² Ancak kariyer yönetimi sürecinde şu da unutulmamalıdır ki etkin bir kariyer yönetimi, bireyin iş/aile/kişisel yaşam üçlüsü arasındaki ilişkinin anlaşılması ile mümkün olmaktadır.¹⁹³ Çünkü bireylerin giderek gelişen kişiselilik anlayışı onları, yaşamının ilerleyen yıllarında etkisi altına gireceği kendini gerçekleştirme motifinin kendi kariyer sürecinde önemli bir itici güç olarak algılamasına sebebiyet vermektedir.¹⁹⁴ Bu bağlamda kariyer yönetimini sadece organizasyonel bir faaliyet olarak ele almak doğru olmayacaktır. Kariyerin yönetilmesinde bireyin de üzerine düşen sorumluluklar vardır. Birey öncelikle kendisinin üstünlük ve zayıflıklarını tespit edebilmeli, bu değerlendirme sonucunda organizasyon içinde veya dışındaki kariyer olanaklarını değerlendirebilmeli, değerlendirmeye tabi tuttuğu bireysel özellikleri ile kariyer olanakları arasında bağlantı kurabilmeli, kariyer olanaklarına ulaşma adına hedefler belirleyebilmeli ve bu hedefleri gerçekleştirme yolunda hazırlıklarını yapabilmelidir.¹⁹⁵

2. KARİYER PLANLAMASI

1980'li yıllardan sonra iş ve ticari çevrelerde, örgütsel yapılarda ve işgücüne yönelik yaklaşımlarda başlayan değişimler/gelişmeler iş örgütlerinin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için sahip oldukları insan kaynaklarını geliştirmede ve yetiştirmede yeni imkânların sorgulanmasına neden olmuştur. Kariyer planlaması bu

¹⁹¹ Bingöl, a.g.e., s. 244.

¹⁹² Peter Herriot-Rob Stickland, "Career Management: The Issue of the Millennium", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n.5, v.4, p.469.

¹⁹³ Jeffrey H. Greenhaus- Gerard A. Callanan- Eileen Kaplan, "The Role Of Goal Setting In Career Management", *International Journal of Career Management*, 1995, v.7, n.5 p.5.

¹⁹⁴ Mustafa Taşlıyan vd., a.g.m, s.237.

¹⁹⁵ Şerif Şimşek-Adnan Çelik-Şebnem Aslan, *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım*, Eğitim Kitabevi, Konya, 2008, s. 218.

imkânları örgüte sağlamada ve bu sayede birey- örgüt bütünleşmesinin sağlanmasında önemli bir rol üstlenmektedir.¹⁹⁶ Ancak burada kariyer planlamasının 1980 öncesinde var olmadığı iddia edilmemektedir. Demirkol'a göre kariyer planlaması Uzakdoğu insanının HAN FEI TZU ifadesiyle beraber M.Ö. 500 yılında dahi varolmuş bir kişisel gelişim aracıdır. Bu tarihlerde Uzakdoğulular, *"Zamanımızda insanlar beş oğlun fazla olmadığına inanmakta ve her bir oğlun da ileride beş oğlu olmaktadır. Böylece dedenin ölümünden önce soyundan yirmi beş kişi türemektedir. Bu nedenle insan sayısı fazla, servet ise azdır; insanlar çok çalışmakta, az kazanmaktadırlar..."* ifadesini kullanmaktaydılar. Bu anlayış günümüze kadar süregelmiş ve beraberinde işbölümünü, paylaşımı ve meslek kavramını getirmiştir. Ancak günümüzde iş hayatında artan kurumsal ve bireysel rekabet bireylerin işleri hakkında yeterliliklerini sorgulamakta ve onları sürekli gelişime yönlendirmektedir.¹⁹⁷

Kariyer planlaması, kişinin kendinin bilgi, yetenek, beceri, ilgi, değer yargısı, güdüleri, güçlü ve güçsüz yanlarının değerlendirilmesi, örgüt içi ve dışı kariyer imkânlarını tanımlaması, kendine her vadede hedefler belirlemesi, kariyer planlarının hazırlanması ve bu planların uygulanması prosesidir.¹⁹⁸ Bir diğer ifadeyle kariyer planlaması, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirmek suretiyle kariyeri ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasını sağlayacak faaliyetleri planlayarak harekete geçmesidir.¹⁹⁹

¹⁹⁶ Taşlıyan vd., a.g.m., s. 234.

¹⁹⁷ Nihat Demirkol, *Nasıl Dinazor Olunur?*, Beyaz Yayınları, İstanbul, 2000, s.4-5.

¹⁹⁸ Barutçugil, a.g.e., s.320.

¹⁹⁹ Dilek Pilavcı, *"Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama"*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adana, 2007, s.10.

Şekil 2: Bir Üretim İşletmesinin Belirli Bölümlerinin Kariyer Olanakları ve Basamakları

1	2	3	4	5	6	7
Dikim kısmı ÇIRAK	ARACI	MAKİNACI	USTA MAKİNACI	BANT ŞEFİ	ÜRETİM MDR. YRD.	ÜRETİM MÜDÜRÜ
Paketleme ÇIRAK	ARACI	KALİTE KONTROL ELEMANI	KALİTE KONTROL ŞEFİ	BÖLÜM ŞEFİ	KALİTE KONTROL MDR.YRD.	-
Kesim ÇIRAK	MAKİNACI	USTA	BÖLÜM ŞEFİ	-	-	-
Yıkama Bölümü ÇIRAK	DÜZ İŞÇİ	BÖLÜM ŞEFİ	-	-	-	-

Kaynak: İlhami Fındıkçı, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 2003, s.345.

Şekil 2 kariyer planlanmasına örnek teşkil etmek amacıyla bir üretim işletmesinin belirli bölümlerinin kariyer olanaklarını göstermektedir. Şekilden hareketle, yıkama, kesim, paketleme ve konfeksiyon alanlarında çırak olarak işe başlayanların önlerinde değişik kariyer olanakları bulunduğunu görmekteyiz. Örneğin, konfeksiyonun dikim bölümünde çırak olarak işe başlayan bir çalışanın, akabinde aracı olması, daha sonra kendi bölümünde makineci veya en yakındaki bölümlerden birinde bir üst göreve gelmesi mümkün haldedir.²⁰⁰ Kariyer planlama süreci, örgütsel ve bireysel olmak üzere farklı iki boyutta incelenmektedir.²⁰¹

2.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Kariyer planlamasının ikinci boyutu olan örgütsel kariyer planlama, kariyerin örgüt açısından incelenmesi ve yönlendirilmesidir. Örgütsel kariyer planlamada örgüte düşen görev, çalışanlarına yetenek ve kariyer ihtiyaçlarının anlaşılmasına, olası kariyer planının oluşturulmasına yardımcı olmayı ve bireyin kariyer çizgisinde ilerlemek için ihtiyaç duyduğu eğitim ve gelişme fırsatlarının sağlanmasıdır.²⁰² Burada örgüt kendi amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uygun ve amaçları birbirleriyle

²⁰⁰ İlhami Fındıkçı, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Basım Yayın, İstanbul, 2003, s.345-346.

²⁰¹ Pilavcı, a.g.t., s.10.

²⁰² Şenol Yaprak-Mustafa Hotamışlı-Meltem Gerek "Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, c.15, S.1 s.401.

örtüşür hale getirmeye çalışmaktadır. Bir bakıma burada amaçların bütünleştirilmesi yolu izlenmektedir.²⁰³

Bingöl'e göre örgütsel kariyer planlama, örgütlerin şu anki ve gelecekteki vasıflı işgören teminini sağlamak ve çalışanların kariyer geliştirme arzu/beklentilerine yardımcı olmak maksadıyla kariyer yolları ve faaliyetleri oluşturma sürecidir. Organizasyon bünyesindeki her çalışan aynı kariyer düşüncesine sahip olmayabilmektedir. Kimisi yükselme ve kendini gerçekleştirme arzusunu sahipken kimisi bu tip düşünceleri aklına hiç getirmemektedir. İşte bu bireylerde yükselme arzusunun var olmasını sağlamak, onlara bu konuda yardımcı olmak kariyer planlaması çabalarını ortaya koymaktadır. Kariyer planlaması ile ulaşılmak istenen, gelecekte örgütte başarılı olabilecek, motivasyonu yüksek ve vasıflı işgören portföyü oluşturmaktır. Böylece organizasyon, kariyer planlaması ile hem çalışanlarının amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olmakta hem de gelecekte ihtiyaç duyacağı vasıflı işgörenleri şimdiden hazırlamaya başlamaktadır.²⁰⁴

Örgütsel kariyer planlama prosesi; kurumsal değerlendirme, pozisyon tanımlama, personeli belirleme, kariyer hedeflerini belirleme, pozisyonla bireyin özelliklerini karşılaştırılma, potansiyel tespiti ve performans değerlendirme, kariyere ilişkin eğitimler ve kariyer stratejilerinin geliştirilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Geleceğe yönelik personel ihtiyacına göre kariyer planlaması uygulayan örgütler, süreç içerisinde sektördeki sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlayabilmektedir. Bu nedenle, aşırı rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütlerin, yüksek vasıflı elemanları elde etme/tutma zorlukları ve maliyetleri, kariyer planlama çalışmalarının önemini arttırmaktadır.²⁰⁵ Örgüt tarafından yeterince iyi planlanmış bir kariyer planı üç önemi ihtiva etmelidir,²⁰⁶

²⁰³ Melek Vergillel Tüz, "Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar", *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2003, y.4, S.4, s.171.

²⁰⁴ Bingöl, a.g.e., s.254.

²⁰⁵ Gonca Kılıç-Yüksel Öztürk, "Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2009, c.20, S.1, s.45-46.

²⁰⁶ Pılavcı, a.g.t, 12.

- Çalışanlara kendi içsel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmede yardımcı olmak,
- İşletmede bulunan kariyer imkânları hakkında bireye bilgi vermek,
- Çalışanların gereksinme ve yeteneklerini kariyer imkânlarına uygun olarak düzenlemek.

Bu açıklamalar ışığında örgütsel kariyer planlamanın örgüte ve bireye sağlamış olduğu faydaları şu şekilde sıralamamız mümkündür²⁰⁷;

- Bireylerin yeteneklerinin etkinleştirmesi,
- Çalışana kendini değerlendirme imkânı sunması,
- Çalışanın kendini geliştirmesinden özel bir mutluluk duymasını sağlaması,
- Yatay ve dikey kariyer hareketliliği sayesinde performansın artış göstermesi,
- Çalışanlarda örgüte aidiyet ve sadakat hissini kuvvetlendirmesi,
- Eğitim ve geliştirmeye ilişkin gereksinimlerin ve metotlarının saptanması.

2.2. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlamanın ilk boyutu olarak kabul edilen bireysel kariyer planlama, kariyerini planlamak isteyen bireyin kendi kişiliğinde oluşmaktadır. Birey, çalışma yaşamında kendisinin şimdiki ve ilerideki konumunu belirleme durumunda olacaktır. Birey açısından bu olgu olumlu bir gelişmeye işaret etmektedir. Böylelikle birey kendi kariyerini planlama fırsatı bulmaktadır.²⁰⁸ Bireysel kariyer planlama prosesi genel olarak altı aşamadan oluşmaktadır. Aşamalar aşağıda sırasıyla verilmiş olup, ayrıca Şekil 3'te de gösterilmiştir.²⁰⁹

- Bireyin, kendi değerlerini, yeteneklerini, bilgisini, becerisini, ilgi alanlarını, güçlü ve zayıf yönlerini belirlemesi (öz değerlendirme),
- İş, örgüt ve sektör türlerinin tanınması, (işinden ne beklediği)
- Örgütsel yaşam için hazırlanma, (örgütü kendi kişisel özellikleri perspektifinden değerlendirmesi)
- İş önerileri alma, (alternatif örgütler arasından seleksiyon yapma ve başvuru),

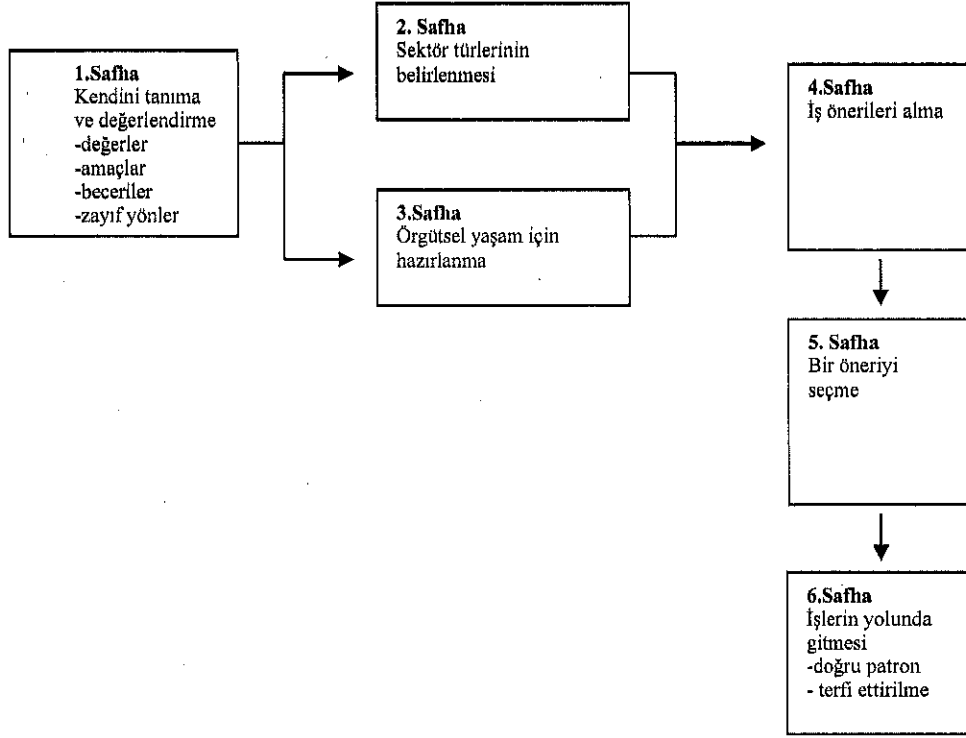
²⁰⁷ Şerif Şimşek – Serdar Öge, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2012, s.269-270.

²⁰⁸ Tüz, a.g.m, s. 171.

²⁰⁹ Bingöl, a.g.e, s.250-253.

- Bir öneriyi seçme,
- İşlerin iyi gitmesi (Örgütte beklentinin karşılanması)

Şekil 3. Bireysel Kariyer Planlamasının Safhaları



Kaynak: Dursun Bingöl, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 251.

Bireyin kariyeri için yapmış olduğu tüm çabalarını Şekil 3'te gösterildiği gibi belirli bir çevre içerisinde ortaya koyması söz konusudur. Bu çevre aile, toplum, meslektaşlar, astlar, üstler ve bireyin kendi kişiliğinden oluşmaktadır. Bu öğeler arasında bireyin içinde bulunduğu organizasyonel çevresi önemiyet taşımaktadır. Bireyin kariyer planlamasında başarılı olabilmesi ise bu öğenin önemini korumasından geçmektedir. Birey kariyer planlaması ile kendi geleceğini kontrol ve garanti alma fırsatına erişecektir.²¹⁰

²¹⁰ Şimşek ve Öge, a.g.e., s. 267.

Bireylerin iş yaşamında bir takım sorunlarla karşılaşacakları muhtemeldir. Bu sebeple Daniel Levinson'un bireyin kariyeri ile yaşam safhalarını ilişkilendirdiği modelin bilinmesi bireyde, herkesin belirli yaşlarda onun gibi aynı sıkıntılar içerisine girdiği düşüncesini kuvvetlendirerek iş yaşamında karşılaşacağı sorunlara karşı daha ılımlı davranmasını sağlayacaktır. Levinson modeline göre bireyin yaşam safhaları şu şekildedir;²¹¹

- Aileden ayrılma (17-22); bireyin ailesinden uzakta veya ayrı olarak kendi kendine yetebilmeyi ve tek başına kalmayı öğrenmeye çalıştığı dönemdir.
- Reşit dünyaya giriş (22-28); bireyin eğitimini tamamladığı ve geleceğine yönelik iş veya mesleki bağlantılarda bulunduğu dönemdir. Bu dönemde birey mesleğini seçmektedir.
- 30 yaş değişimi (28-35); birey bu dönemde işi ve kişiliği ile ilgili gelişimine devam etmektedir.
- Orta ömre geçiş (40-45); bireyin orta yaş krizini yaşadığı dönemdir. Dikkatli olunmaması halinde bu kriz bireyin örgütsel kariyerini yerle bir edebilmektedir.
- Orta erişkinliğe giriş (45-50); bireyin kariyerine ilişkin yeni vizyon ve düşüncelere sahip olduğu dönemdir.
- 50 yaş değişimi (50-55); bu dönemde orta ömre geçiş gibi bireyin bunalım ve kriz yaşaması muhtemel olarak görülen bir dönemdir.
- Orta erişkinliğin sonu (55-60); birey içinde bulunduğu bu dönemde kariyerinin son döneminde olduğunu düşünmekte ve emeklilikle ilgili planlar yapmaktadır.
- Son erişkinliğe geçiş (60-65); bireyin emekliye ayrılma dönemidir. Birey bu dönemde emekli olması sebebiyle ne yapacağı yönünde derin düşünceler içerisine girmekte ya da emekli olmanın sevincini yaşamaktadır.
- Son erişkinlik (65 ve sonrası); bireyin ekonomik ve sağlık sıkıntılarını çokça yaşadığı bu dönemde elinde olan boş vakitlerini değerlendirme çabası içerisine girdiği görülmektedir.

²¹¹ Şimşek ve Öge, a.g.e., s. 268.

2.2.1. Bireysel Kariyer Planlamayı Etkileyen Direkt/Endirekt Faktörler

Günümüz çağdaş toplumlarında bir bireyin mesleğini seçmesi hayatındaki en önemli aşamalardan birisidir. Meslek seçimi kararının, insanın yaşamı boyunca vereceği en önemli kararlardan biri olmasının yanında meslek seçiminin bilinçli yapılması hem bireyin hem de ülke geleceğinin olumlu sonuçlara ulaşması açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü birey verdiği meslek kararı ile tüm yaşantısına şekil verecek bir süreç, yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı insanları da seçmiş olacaktır. Aynı zamanda meslek seçimi, bireyin aile gelirini, geçim koşullarını, işini isteyerek yapıp yapmamasını, sorumluluk duygusunu ve mutlu olup olmamasını belirleyecek derecede önem taşımaktadır. Bu anlamda insanın yaşam biçiminin de seçimi olarak ifade edilebilecek kadar önemli olan meslek seçimi, insan hayatının dönüm noktalarından birisi olarak nitelendirilebilmektedir.²¹²

Meslek seçerken birey aynı zamanda kendine belli bir çalışma ve belli bir yaşam biçimini seçmiş olur, seçtiği bu yolda ise başarıyla kendini kanıtlamaya çalışır. Bireyler ancak yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda seçmiş olduğu mesleğinde başarılı, verimli ve mutlu olur. Özelliklerini göz önünde tutmadan rastgele seçim yapıldığında meslek hayatında başarısız, verimsiz ve mutsuz olması kaçınılmazdır. Bu sebeple birey, meslek seçerken kendi nitelikleri ile mesleğin nitelikleri arasında ahenk olmasına özen göstermelidir. Meslek sadece para kazanma aracı olarak görülmemeli, her şeyden önce yetenekleri kullanma, kendini gerçekleştirme ve geliştirme yolu olarak nitelendirilmelidir. Bu bağlamda birey kendisine haz veren bir işi yaptığı zaman yorgunluk duymayacak ve dolayısıyla stres denilen iş hastalığına da tutulmayacaktır.²¹³

İş dünyasındaki hızlı değişimler, bireylerin hayatları boyunca yaptıkları kariyer geçişlerinin sayısına da yansımaktadır. Bu geçişler sırasında verilen kariyer kararlarının kalitesi, hem birey hem de toplum açısından oldukça önem taşımaktadır. Ancak, kariyer

²¹² Mehmet Pekkaya-Nurdan Çolak, "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi", *International Journal of Social Science*, 2013, v. 6, n.2, p.799,

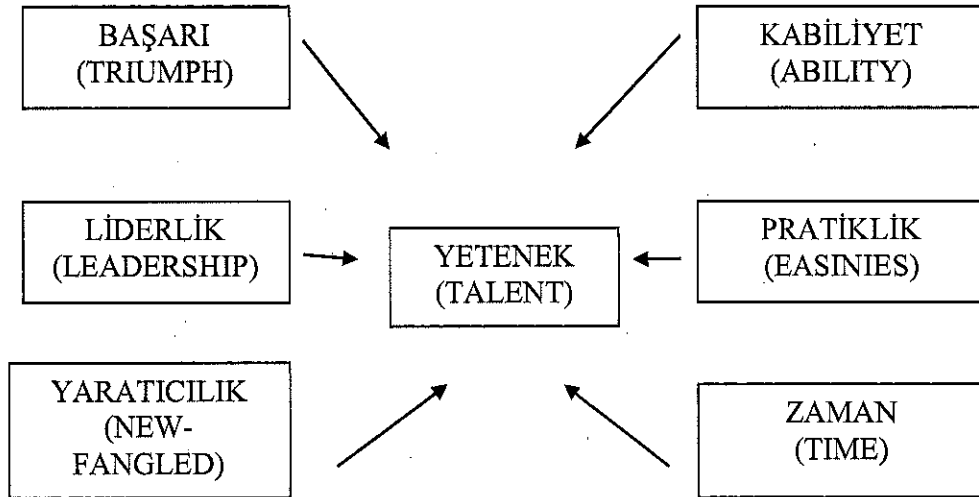
²¹³ Türkan Sarıkaya-Leyla Khorshid, "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2009, S.7, s.394.

kararlarını verme süreci, kompleks bir süreçtir. Bazı bireyler bu kararları kolay bir şekilde verirlerken, bazıları ise kariyer kararlarını vermede güçlüklerle karşı karşıya kalmakta ve birçoğu profesyonel yardım gereksinimi duymaktadır.²¹⁴ Bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler aşağıda başlıklar halinde incelenmiştir.

2.2.1.1. Yetenek

Günlük hayatta çok sık duyduğumuz “yetenek” kelimesi, işletmeler için önemli bir kaynak haline dönüşmektedir. Yetenek (talent) aynı anda başarı, beceri, liderlik, pratiklik, yaratıcılık ve zamanı iyi kullanabilme gibi özellikleri içeren bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bir diğer ifadeyle, bireyin belirli bir zaman dilimi içerisinde, işleri daha pratik ve kreavitesini katarak yapabilmesi ve başarıya ulaşmada etrafındaki bireyleri de motive edebilmesi kabiliyetidir. Şekil 5’te de görüldüğü gibi “YETENEK”, “TALENT” kelimesini oluşturan; Triumph (Başarı), Ability (Kabiliyet), Leadership (Liderlik), Easiness (Pratiklik), New-fangled (Yaratıcılık) ve Time (Zaman) kavramlarının bütünleşik halini temsil etmektedir.²¹⁵

Şekil 4: Yetenek Kelimesinin Tahlili



²¹⁴ İbrahim Alpay Yılmaz vd., “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2012, s. 10.

²¹⁵ Selen Doğan-Özge Demiral, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008, c.17, S.3, s.150-151.

Kaynak: Selen Doğan ve Özge Demiral, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008, c.17, S: 3, s.151.

Organizasyonlar için bu denli ehemmiyet taşıyan yetenek kavramı en başta bireylerin mesleki tercihlerini yönlendirmektedir. Bireyler kendi iç analizlerini yaparak, hangi konularda başarılı olma ihtimallerini, hangi alanlarda liderlik rolünü üstlenebileceğini, kreavitesinin hangi yönde olduğunu ve hangi etkenlerin yaratıcılığını arttırdığını, kabiliyetlerinin neler olduğunu, nelerin üstesinden gelebileceğini/gelemeyeceğini, hangi alanlarda pratik çalışabildiğini ve hangi alanlarda zamanı daha verimli kullanabildiğini araştırmalıdır. Yapmış olduğu bu kişisel incelemesinin sonucunda yeteneklerine en uygun mesleği seçme yönünde kararını vermelidir.

2.2.1.2. İlgi

İlgi kavramı, bireyin gizilgüçlerini kullanmaktan ve geliştirmekten duyduğu tatmin olarak tanımlanmaktadır. Genellikle insan hayatının ilk yıllarında yetenek ve ilgi girift durumdadır ve yaş ilerledikçe ayrışmaktadır. Ancak bu ayrışmanın tam anlamıyla gerçekleşebilmesi için bireyin bir takım yaşantılara açık olması ve bu yaşantılar arasında tercih yapma hakkına sahip olması gerekmektedir. İçinde bulunulan yaşantının kendini tekrar eden bir türden olması halinde bireyin ilgilerinin belirlenmesi çok güç olmaktadır.²¹⁶

2.2.1.3. Mesleki Değer

Bireylerin mesleklere bakışları genel olarak toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Bazı meslekler bir toplumda saygınlık göstergesi iken bazılarında ise sıradan olarak sayılabilir. Bu yüzden bireyler toplum tarafından kabul görmüş ve değerli olarak kabul edilen meslekleri seçme eğilimindedirler.²¹⁷ Bireyler mesleki tercihlerini yaparken sağlayacakları kazanç, çalışma saatleri, çalışma saatlerindeki esneklik, işin

²¹⁶ Yıldız Kuzgun, “Meslek Seçiminde Kararsızlık”, *Ankara Üniversitesi Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1986, c.19, S.1, s. 218.

²¹⁷ Yener Özen, “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”, *Eğitim ve İnsan Bilimler Dergisi*, 2011, c.2 S.3, s.84.

gereği seyahat olanakları ve düzeyi, işin sakın veya heyecanlı bir iş olması ve aile bireylerine zaman ayırabilme olanağı gibi imkânlarını da göz önünde bulundurmaktadırlar.²¹⁸

Meslek seçme aşamasında, karar verirken bocalanmakta ve çoğu zaman seçimler tesadüflere bırakılmaktadır. Bu da ileride hayal kırıklığına neden olmaktadır. Meslekler hakkında doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olmak, bireyin meslek seçimi kararı, o meslekteki başarı veya başarısızlığını ve yaşamının diğer alanlarındaki mutluluğunu da etkileyecektir. Bu nedenlerle doğru tercihler yapabilmek için; yeteneklerle, ilgi duyulan meslekler hakkında detaylı incelemelere ihtiyaç vardır. Kişi, seçeceği mesleğin niteliğini tespit etmelidir. Bunu “O Meslekte Çalışan Kişilerin Çalışma Süreleri İçinde Neleri Gerçekleştirdikleri?” ve “Yaptıkları İşin Arkasında Yapmakla Yükümlü Olduğu Faaliyetlerin Neler Olduğu?” sorularına cevap arayarak ulaşabilir. Kişi, seçeceği mesleğin çalışma ortamını da tespit etmelidir. Bu tespiti de “Mesleğin Tehlikeli Yanı Var mı?”, “İş Ortamının Isısı, Işığı, Gürültüsü Nasıldır?” ve “Kapalı veya Açık Bir Havada mı Yapılıyor?” gibi sorulara cevap arayarak yapabilir. Kişi, seçeceği mesleğe girebilme şartlarını, meslek için hazırlanması gerekenleri de bilmelidir. Mesleğe nasıl girileceğini, sınavla, atama veya kişisel gayretle mi mesleğe seçileceğini tespit etmelidir. Ayrıca seçeceği mesleğin sosyal güvencesinin olup olmadığını da araştırmalıdır. Kişi, seçeceği meslekte ilerleme şansının olup olmadığını da belirlemelidir. Seçtiği meslekte ilerlemenin çalışmaya mı yoksa kıdeme mi bağlı olduğunu, ayrıca seçtiği meslekten başka mesleklere geçiş yapıp yapılamayacağını da araştırmalıdır. Kişi, seçeceği mesleğin olumlu ve olumsuz yönlerini mutlaka belirlemelidir. Bunun için de “Mesleği Yapanlar İçin Mesleğin En Olumsuz ve En Cazip Tarafları Nelerdir?”, “Mesleğin Toplumdaki Yeri ve Saygınlığı Nedir?” “Seçilecek Mesleğe Olan Talep Ne Durumdadır?”, “Bölgeye veya Mevsime Göre Gerekliklik Gösteriyor mu?”, “İş Bulmak Kolay mıdır?”, “Bu Mesleğe Duyulan İhtiyacın Azalması veya Artması Söz Konusu mudur?”, “Kamu ve Özel Sektörde İş Bulunabileceği Gibi Serbest Çalışma İmkânı da Verebiliyor mu?”, “Bu Meslekte Çalışanların Ortalama Kazançları Ne Kadardır?”, “Kazançlar Günlük, Haftalık, Aylık Veya Mevsimlik Olarak

²¹⁸ Vesile Ömürbek-Hayrettin Usul, “Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2008, S.37, s.166.

Değişiyor mu?” ve “Aynı Meslekte Çalışanlar Arasında Ülkenin Değişik Bölgelerinde Yasayanlarda Kazanç Bakımından Fark Var mıdır?” gibi ve daha da eklenebilecek başka sorulara cevap aranmalıdır. Belirli bir meslek seçildikten sonra çalışma alanları, o meslekle ilgili olarak sınırlanmaktadır. Çalışma yaşamına başladıktan sonra meslek değiştirmek mümkün ise de, çoğu durumda kazanılan deneyim ve yetkinlikler, diğer bir meslekte işe yaramamakta, yeni meslek için “sil baştan” deneyim ve yetkinlik kazanılması gerekmektedir. Bunun ise zaman kaybı olduğu açıktır. Diğer yandan kişinin istemediği, kişilik özelliklerine uygun olmayan bir meslekte çalışması, iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. İş doyumunu da yaşam doyumunun önemli bir unsurudur. Sonuç olarak bireyler geleceklerini ve yaşam doyumunu önemli ölçüde etkileyen meslek seçimini doğru bir şekilde yapmak zorundadırlar. Bu seçimin çalışma yaşamına, hatta eğitime başlamadan önce yapılması önerilse de, yanlışı değiştirmek için hiçbir zaman, “geç” değildir.²¹⁹

2.2.1.4. Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik algısı (Self-efficacy), sosyal öğrenme kuramcılarında, Bandura (1977, 1986, 1997), tarafından ortaya atılan ve davranış üzerinde etkin olduğu ileri sürülen temel kavramlardan bir tanesidir. Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendi yargısına yetkinlik denmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma konusunda kendi yeterliliğine olan inancıdır. Kendini yetkin görme, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan davranışın devam edip etmeyeceğini belirleyici güce sahiptir. Mesleki gelişim süreci içinde, yetkinlik kavramının ele alındığı diğer bir konu da meslek kararı verme sürecidir. Taylor ve Betz (1983), meslek kararı verme davranışında, bireyin karar becerilerindeki güven eksikliğinin, açık bir mesleki kimlik duygusu yetersizliğinin ve meslek seçiminde karşılaşılan dışsal engeller gibi geçmiş olayların etkili olduğundan, bunların, kendini yetkin görme kuramıyla ilişkili olabileceğinden bahsetmektedirler. Lent ve arkadaşlarının (1994) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, meslek seçimi için kapsamlı

²¹⁹ Tamer Isır, “Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Adana, 2006, s.136-138.

kuramsal bir açıklama sağlamaktadır. Betz ve Hackett (1981), bireylerin, amaç belirleme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, problem çözme, gerçekçi plan yapma ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme gibi görevleri başarıyla tamamladıklarında, meslek kararı verme yetkinliklerinin yükseldiğini bulmuşlardır. Sonraki çalışmalar ise, meslek kararı verme yetkinliğinin, kendine güven ve yetkinlikle çok yüksek düzeyde ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Sosyal Bilişsel Kariyer kuramına göre, bireylerin yetkinlik algıları ve sonuç beklentileri, geçirdikleri öğrenme yaşantılarından etkilenir. Bireylerin kendilerine attettikleri özellikler (yetenek, ilgi vb.) ise, yetkinlik algısı ve sonuç beklentilerinin etkisi altındadır. Lent, Brown ve Hackett (1994), yetkinlik ve sonuç beklentilerinin her ikisinin de, meslek seçimi üzerinde doğrudan bir etkisi olduğundan bahsetmektedirler. Diğer taraftan bireyin kişisel özelliklerinin bu mekanizmalara dolaylı bir etkisi olduğu da vurgulanmaktadır. Dolayısıyla, meslek seçimi üzerinde doğrudan etkisi olan yetkinlik beklentisi düzeyinin arttırılması bireylerin sağlıklı meslek seçimi yapmalarını sağlayacak önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla yapılacak etkinliklerin planlanması ve yürütülmesi aşamalarında, bireylerin sahip oldukları yetkinlik beklentisi düzeylerinin tespit edilmesi zorunluluğu vardır.²²⁰

Bireylerin yetkinlikleri kısmen kişilik özellikleri, kısmen aldıkları eğitim, kısmen de kazandıkları deneyimler ile şekillenir. Kişiliğin değişmez (örneğin mizaç) ya da çok az gelişme gösteren (örneğin IQ) dışındaki faktörlere bağlı olan pek çok yetkinlik, zaman içerisinde geliştirilebilir. Ancak günümüzdeki eğitim sistemi, büyük ölçüde zihinsel yeteneğe dayandığından IQ, formal eğitim açısından sınırlayıcı bir özelliktir. Çalışma yaşamında başarı kazanılmasının formal eğitim yanında özellikle duygusal yeterliliklere dayalı yetkinliklere bağlı olduğu göz önünde bulundurulursa bu yol birey için de en sağlıklı çözümdür. Bir başka ifadeyle kariyer karar verme öz yetkinliği, mesleki (kariyer) gelişim sürecinde gerekli olan gelişim görevlerini ve eylemlerini gerçekleştirmek için bireyin yeteneklerindeki inanca odaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle karar vermiş ve karar vermemiş olmanın nedensel bir öncülü olarak

²²⁰ Hasan Bozgeyikli, "Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi, Selçuk Üniversitesi", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004, S.11, s.222-224.

değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar yetkinlik algısının öğrencilerin öğrenim görecekleri alan seçimlerini ve meslek tercihlerini etkilediğini göstermektedir.²²¹

2.2.1.5. Aile İlişkileri

Bireylerin mesleki tercihlerini etkileyen en önemli faktörlerden biri aile istekleridir. Bireyin doğuştan var olan bir öz yapısı vardır ve bu özyapı sürekli bir gelişme/kendini gerçekleştirme eğilimindedir. Diğer taraftan çevre, bireyi kendi beklentileri doğrultusunda yetiştirmeye çabalar. Ebeveynler, istekleri doğrultusunda davranması halinde çocuğa saygı ve sevgi gösterirken, aksi halde onları bu duygulardan yoksun bırakmakta ve bu yolla çocukta beklentilerinin gerçekleşmesini sağlamaya çalışmaktadırlar. Eğer ki ebeveynlerin çocuğa kazandırmaya çalıştıkları davranışlar çocuğun öz yapısına uygun ise sağlıklı bir gelişme oluşacaktır ancak uygun olmaması halinde çocuğun iç istekleri ve benliği arasında çatışma oluşacaktır.²²² Başka bir açıdan bakıldığında, ailenin ekonomik olanakları ve kültür düzeyinin de bireyin meslek seçimini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilediği görülmektedir. Ekonomik ve kültürel düzeyi yüksek olan ebeveynlere sahip bireylerin meslek seçiminde yetenek ve ilgilerini ön planda tuttukları ve bu konuda ebeveynlerinden destek gördükleri görülürken, belirtilen düzeylerin düşük olduğu ebeveynlere sahip bireylerin daha çok, yüksek kazanç elde edebilecekleri veya itibar kazanabilecekleri mesleklere yöneldikleri görülmektedir. Bunun yanında aile baskısının egemen olduğu hallerde, mesleğin babadan-oğula geçer nitelikte olduğu durumlarda da, bireye baba mesleğini devam ettirme konusunda baskı yapıldığı da görülmektedir.²²³ Aile baskısı sebebiyle seçilen meslek ile birey mutsuz bir hayata maruz bırakılacaktır. Bu bağlamda bireylerin, ebeveynlerinin isteklerini gerçekleştirmek için onların talep ettiği mesleğe yönelmesi, büyük çoğunlukla öz yapılarına ters düşmekte ve bireyin mutsuz ve başarısız olma sorunsalını ortaya çıkarmaktadır.

²²¹ Kemal Öztemel, "Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, S.2, s.464.

²²² Kuzgun, a.g.m., s.221.

²²³ Norma Razon, "Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *Çocukum ve Ben Dergisi*, 2003, S.2, s.2.

2.2.1.6. Cinsiyet

Kadının bir meslekle bağının oluşmasında biyolojik ve toplumsal cinsiyetin içerdiği temel bakış açısından hangisinin önceliğe sahip olduğu halen daha tartışılabilir. Kadının rol ve sorumlulukları birincil belirleyici olmakta ve özellikle çağımızın gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlık gösterdiği, işverenlerin kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir diğer deyişle ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi uygulamaları başlattıkları dikkatleri çekse de daha iş yaşamına girişte bu rolleri tam anlamıyla yerine getirmeyi mümkün kılacak mesleklere giriş kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Esasen tarihsel süreç içerisinde kadınların mesleklerdeki yerleri incelendiğinde zorunluluk hallerinde (savaş dönemi veya kadının tek gelir sağlayıcısı olması gibi) erkek mesleği diye tanımlanan meslekleri başarıyla ifa edebildiklerine tanıklık edilmiştir. Ancak doğal süreçte kadının çalışma yaşamında yer alışı eğitim seviyesine paralel bir oluşumla gerçekleşmiş ve genellikle belirli alanlarda yoğunlaştığı görülmüştür.²²⁴ Bu durum da birçok toplumda mesleklerin yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak sınıflandırılması sonucunu doğurmuştur. Genel olarak “kadın işi” olarak nitelendirilen işler, düşük statülü ve ücretli, geçici, güvencesiz olan nitelsiz işlerden, buna karşı “erkek işi” olarak nitelendirilen işler ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluştuğu görülmektedir.²²⁵

2.2.1.7. Kişilik Özellikleri

Kariyer seçiminde kişilik gelişimi önemli bir rol oynamaktadır. Genel anlamda kişiliğin oluşmasında duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi faktörler etkilidir. Kişilik gelişiminde etkin olan bu faktörler bireyin kariyer seçimi ve sürecinde de etkili olmaktadır. Bireyin kişiliğinin gelişmesi ile yaşamının ilerleyen yıllarında kendini gerçekleştirme güdüsü daha çok artmakta ve bu güdü onun kariyer sürecinde

²²⁴Fatma Fidan-Öznur İşçi-Tuncay Yılmaz, “Kadın Mesleği Kavramı: Anlamlılığı ve İçeriği”, 2nd International Conference on Women's Studies: Breaking the Glass Ceiling, Famagusta, Turkish Republic of Northern Cyprus, 2006.

²²⁵ İnci Parlaktuna, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2010, c.10, S.4, s.1222.

etkin bir rol oynamaktadır. Böylece bireyin kişilik gelişimi süreci ve bu sürecin ortaya çıkaracağı ilgi alanları onun kariyer yöneliminin temelini oluşturacaktır.²²⁶

Kendi kişiliğine uygun mesleği seçen bireyler yaptıkları işten daha fazla haz alır ve başarılı olurlar. Meslek seçimi ile olgunlaşma, çocukluk döneminde hayal kurma ile başlar. Ön ergenlik döneminde ise gencin ilgileri ön plana çıkar. 17-18 yaşları gerçekçi seçimler yapma dönemidir. 25 yaş civarında iş ve kariyer konusunda belli ölçüde kararlılığa ulaşılır. Bir kimse meslek seçmekle o ana kadar geliştirmiş olduğu benlik kavramını, kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olmaktadır. Seçilen meslek benlik kavramının bir anlatımı, meslek terimi olarak yansımadır. Benlik kavramının meslek davranışı halinde uygulanmaya konması ise bireyin içinde bulunduğu koşullara bağlıdır. Birey olgunlaştıkça benlik kavramı kararlılık kazanmaya ve daha net olarak meslek terimlerine yansımaya başlar. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği de önemli bir etmendir. Kişilik yönelimi ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar insanların kendi kişilik ve yönelimleri ile uyumlu olan işlere eğilim gösterdiklerini ortaya koymuştur.²²⁷

2.2.1.8. Kültür

Kariyer ve kültürün bireycilik boyutu etkileşimini göz önüne aldığımızda, bireyci kültürlerde kişiler, bireysel avantaj ve ilerleme, özerklik, bireysel finansal güvence aramaktadırlar. Bireyci kültürler; bireysel başarıya, sorumluluğa ve özsaygıya önem verir. Bireyci kültürleri toplulukçu kültürlerden ayıran temel farklılıklardan biri de, bireyci kültürlerin yeteneğe önem verip çabayı ikinci plana atarken, toplulukçu kültürlerde bunun tam tersinin geçerli olmasıdır. Kültürel değerler ve iş değerleri, meslek seçimi sürecini, seçilen mesleği ve seçilen meslekte elde edilen başarı ile doyumu etkileyen en önemli unsurlardandır.²²⁸

²²⁶ Mimar Türkkahraman-Kamil Şahin, "Kadın ve Kariyer", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2010, c.2, S.1, s.78.

²²⁷ Özen, a.g.m., s.84.

²²⁸ Seçer-Çınar, a.g.m., 53.

2.2.1.9. Bireysel Değerler

Bireyin değerleri, kültür ve topluma anlam ve önem veren ölçütlerdir. Değerler, genel olarak bireyin diğer bireylerle ilişkilerinde belirli durumları tercih etme eğilimi olarak tanımlanırken; bir varlığın ruhsal, toplumsal, ahlaki ya da estetik yönden taşıdığı düşünülen yüksek ya da yararlı özelliktir; inançlar, hedefler ve kanaatlerin toplamıdır; neyi tercih edeceğimizi ve neyi etmeyeceğimizi karar vermemize, davranışları ve olayları önem sırasına koymamıza yardım eden, fikir, düşünce ve duygu gibi sembolik kategorilerdir.²²⁹

Schwartz, “bireyin bağlı olduğu ve davranışını etkileyen değer” olarak tanımladığı bireysel değer kavramına ait olan bireysel değer boyutlarından 57 değer ifadesinin 46’sını, bireysel temelli on boyut altında toplamıştır. Bunlar, Güç (İnsanlar ve kaynaklar üzerinde hâkimiyet ya da sosyal statü, itibar ve kontrol), Başarı (Sosyal standartlara uygun olarak yeteneklerini ispatlama yoluyla gelen kişisel başarı), Hazcılık (Kişinin duygusal tatmini ve zevk), Uyarılım (Yaşamda yenilik, heyecan ve meydan okuma), Kendini Yönlendirme (Yaratma, keşfetme ve bağımsız düşünce), Evrenselcilik (Doğa ve tüm insanlığın refahı için koruma, tolerans, değer bilme ve anlayış), İyilikseverlik (Sık temas içinde olunan kişilerin yanında tüm insanların refahının artırılması ve korunması), Gelenekçilik (İnanç ve geleneksel kültürün sağladığı düşünce ve gelenekleri kabul etmek, bağlı olmak ve saygı göstermek) Uyma (Çevreyi korumak, doğayla bütünlük olmak ve güzelliklerle dolu bir dünyaya sahip olmak), Güvenlik (Kişinin kendi varlığının, ilişkilerinin ve toplumun devamı, uyumu ve güvenliği) olarak ifade edilmektedir.²³⁰

²²⁹ Buket Hüseyinklioğlu, *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Adana, 2010, s.12.

²³⁰ Sebahattin Yıldız-Erkan Taşkiran-Mukaddes Çiçek, “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, c.3, S.3, s.50.

3. KARIYER SEÇİMİNE KURAMSAL BAKIŞ AÇISI

Çalışma hayatının insan hayatı içerisindeki yeri ve ehemmiyeti tahayyül edildiğinde, çalışma hayatı içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin bireyin mutluluğuna olan etkisi ortaya çıkmaktadır. Bireysel mutluluk kişilik ile yakından ilintilidir. Bireyin kişiliğine uygun meslek seçimi onun mutluluğunu arttırarak çalışma hayatına da olumlu bir yansıma yaratacaktır. Mesleki seçimini, Bayar güzel bir örnek ile açıklamıştır²³¹;

Yazı yazmak için sağ elini kullanan bir kişiden, adını bir kez sağ eli ile bir kez de sol eli ile yazmasını istediğimizi varsayalım. Bu kişi adını sağ eli ile yazdığından kendisini daha rahat hissedecek, bunu doğal, hızlı bir şekilde yapacak ve bu eylem çok fazla konsantrasyon gerektirmeyecektir. Ancak aynı kişi adını yazmak için sol elini kullandığında, sağ eli ile yazı yazarken yaşadığı deneyimin tersi bir deneyim yaşayacaktır. Bu kişi şüphesiz ki sol eliyle de yazabilir ancak bunun için daha fazla emek göstermesi ve daha fazla konsantre olması gerekecektir ve sağ eli ile yazdığı kadar düzgün bir yazı yazamayacaktır.

Buradan hareketle şu sonuca varabiliriz: bireyler sahip oldukları özellikleri ile ilişkili bir mesleki seçim yaptıklarında kendilerini daha rahat ve güvende hissedecek, aksi durumda ise daha fazla emek harcamaları gereği ortaya çıkacaktır.²³²

3.1. Eşleştirme Süreci Olarak Kariyer Seçim Kuramları

Kariyer geliştirme teori ve pratiğine ilişkin çalışmalar Frank Parson'a kadar uzanmaktadır. Parson'un bireyleri mesleğe yöneltme ve meslekle bireyi özdeşleştirmeye yönelik çalışması iki basamaktan oluşmaktadır ve bunlar şu şekildedir: bireyin özelliklerinin tanımlanması ve mesleklerle ilgili gerekli bilgilerin edinilmesi. Bireylerin

²³¹ Tahiroğlu, a.g.e., s. 165-166.

²³² Tahiroğlu, a.g.m, s. 166.

ve mesleklerin analiz edilmesinden elde edilen bilgiler, bireye en uygun olan mesleği seçmesinde yardımcı olmaktadır.²³³

3.1.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı

John Holland, bireyleri kişilik özellikleri ve ilgi alanları doğrultusunda altı grupta inceleyerek tipoloji kuramının temelini atmıştır. Holland'ın ana hipotezi, kişiliklerine uygun meslekleri tercih eden bireylerin daha mutlu ve başarılı olacaklarıdır.²³⁴ Holland'a göre; bireyin değerleri, ihtiyaçları ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş seçiminde önemli bir etmendir.²³⁵ Söz konusu kurama göre kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısı ile mesleki ilgi kişiliğin bir parçası olarak görülmektedir. Holland'ın tipolojisine göre, bireylerin kişilik tipleri ile içerisinde bulundukları genel çevre altı kategoride ele alınmakta ve bireylerin başarısı, içerisinde bulundukları çevrenin kişilik tipleri ile uyumuna bağlı olarak gerçekleşmektedir.²³⁶ Holland'ın kişilik kuramı da bireyin sosyal çevre içinde oluşan kişilik tipleri ile mesleki çevrenin eşleştirilmesine dayanmaktadır. İşe uyum kuramı iş çevresi ve iş çevresine uygun birey üzerine yapılandırılır. Çalışanların değer ve beklentileri; iş çevresine uyumun ve iş doyumunun belirleyicisidir.²³⁷ Holland'a göre birçok insan kariyerleri ve işleri ile ilgili güçlü veya zayıf bireysel kariyer teorisine sahiptir. Bireylerin çalışmalarında ve meslek seçimlerinde kılavuzluk görevi gören bireysel kariyer teorisi, bireylerin inançlarının, fikirlerinin, varsayımlarının ve bilgilerinin bir koleksiyonudur.²³⁸ Holland, kişilik tiplerini gerçekçi (realistic), soruşturmacı (investigative), sanatçı (artistic), sosyal (social), girişimci (entreprising), konvensiyonel (conventional), literatürde de

²³³ Nihat Erdoğan, *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul, 2003, s.41-42.

²³⁴ Tahiroğlu, a.g.m., s.166.

²³⁵ Mustafa Türkmen, "Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Dergisi*, 2010, c.5, S.2, s.39.

²³⁶ Rıfat Kamaşak- Füsün Bulutlar, "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010, c. 2, S.2, s.120.

²³⁷ <http://www.binnurveysilyaprak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc>, (03.07.2012).

²³⁸ Robert C. Reardon-Jaquet G. Lenz, "Holland's Theory and Career Assessment", 1999, *Journal of Vocational Behavior*, v.55, p.103.

kelimelerin İngilizce baş harflerinden oluşan RIASEC olarak altı grupta incelemiştir.²³⁹
Tablo 8’de RIASEC tiplerinin kişilik özelliklerine yer verilmiştir.

Tablo 8: Holland’ın Tipoloji Kuramına Göre Kişilik Özellikleri

Gerçekçi	Araştırmacı	Sanatçı	Sosyal	Girişimci	Konvansiyonel
Pratik zekâyâ sahiptir	Kuralları sevmez	Duygulu, heyecanlı ve bağımsızdır	Sosyal, atak, neşeli ve popülerdir	Gayretli, cesaretli, maceraperest ve enerjiktir	Güvenilir, sabırlı ve tutucu
Fiziksel güç öne çıkar, dayanıklıdır	Bağımsız, akılcı, zorluklara karşı hırslıdır	Tek başına çalışmayı sever	Lider olmayı sever	Liderlik rollerini ve baskın olmayı sever	Liderlik rollerini aramaz
Açık havada yapılan meslekleri sever	Soyut, matematiksel problemleri çözmeyi sever	Kendini ifade etmeyi sever	Başkalarının rahatı ve mutluluğu ile ilgilidir	Güç, statü ve maddi zenginliği sever	İyi tanımlanmış işleri sever, maddiyata ve statüye önem verir
İnşa ve tamir işlerini sever	Fiziksel dünyayı anlamaya çalışır	Gergin ve kaygılıdır	Sorumluluk sahibidir	Özgüven sahibidir ve ikna yeteneği kuvvetlidir	Otokontrolü iyidir
Kişiler ve fikirler yerine somut işlerle uğraşmaktan hoşlanır	İnsanlarla pek ilgili değildir, teorik konularda iddialıdır	Geleneksel görüşlere bağlı değildir	Kendini iyi ifade eder, dikkat çekmeyi sever	Sözel yeteneği kuvvetlidir	Fiziksel beceri, iletişim gerektiren işlerden hoşlanmaz
MESLEKLER					
Çiftçi, marangoz, Elektrikçi, mühendis vb.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı vb.	Modelist, dramaturg, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör vb.	Meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitim denetçisi vb.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı, yönetici sekreteri vb.	İstatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı vb.

Kaynak: Tahiroğlu, a.g.e., s. 167.

²³⁹ Patrick Ian Armstrong vd., “Holland’s RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences”, *Journal of Counseling Psychology*, 2008, v.55, n.1, p.2.

3.1.2. Özellik-Faktör Kuramı

Kurama göre, her birey kendine ait özelliklere sahip ve her meslekte faaliyetine göre kendine ait bazı nitelikleri gerektirmektedir. Bu bağlamda en uygun mesleki seçim bu niteliklerin birbirine uygun düşmesi ile gerçekleşmektedir.²⁴⁰

Özellik-Faktör Kuramının temel varsayımı, bireylerin ölçülebilir farklı özelliklere sahip olduğu ve bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle eşleştirilebileceği yönündedir. Parsons'ın 1908'de başlattığı uygulamalar, daha sonra Minnesota grubu olarak anılan Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından ampirik yöntemlerle devam ettirilmiş ve nihayetinde "Özellik-Faktör Kuramı" ortaya çıkarılmıştır. Parsons'ın Boston'da bu alanda henüz bir kuram oluşturulmadan önce, iş arayanları uygun meslek alanlarına yerleştirme gibi ciddi bir soruna çözüm bulmak amacı ile başlattığı mesleki bürodaki çalışmaları bu kuramın temelini oluşturmaktadır. Mesleki rehberliğin ilk yıllarında bir yandan çeşitli meslek üyelerinin özelliklerini ölçme araçları ile saptamaya ve böylece meslekteki başarı için gerekli faktörleri belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların yanı sıra, bir yandan da bireylerin nitelikleri değerlendirilmeye ve bu iki kaynaktan elde edilen veriler eşlenerek bireyler kendilerine uygun mesleklere yönlendirilmeye çalışılıyordu. Bu şekilde bireylerin mutlu ve başarılı olacakları mesleklere yönlendirildiği varsayılıyordu. Özetle, bu kuram meslek seçimini "uygun çivileri (bireyin yetenek, ilgi, beceri, vb. özellikleri) uygun deliklere (meslek alanının gerektirdiği nitelikler) yerleştirebilmek" şeklinde ifade etmektedir.²⁴¹ Özellik-faktör kuramında ilgili araştırmacıların temel varsayımları şu şekildedir²⁴²;

- Her birey kendisine özgü ölçülebilir ve güvenilir özellikler evrenine sahiptir,
- Meslekler çalışan bireylerin başarıya ulaşabilmeleri için bazı özelliklere sahip olmalarını gerektirir,
- Kariyer seçimi, bireylerle meslekleri eşleştirilebilmeleri açısından basit bir süreç olarak görülmektedir,
- Bireylerin özellikleri ile iş gereklerinin uyumu arttıkça başarı da artar.

²⁴⁰ Binnur Yeşilyaprak, *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul, 2008, s.205.

²⁴¹ <http://www.binnuriesilyaprak.com/file/meslegigelisimkuramlari.doc>, (07.07.2012).

²⁴² Erdoğan, a.g.e., s.42.

3.1.3. Minnesota İşe Uyum Kuramı

Bu kuram özellik-faktör kuramının evrilmesi ile ortaya çıkmıştır. Kurama göre, bireyler iç çevresine uyum sağlama ve bunu sürgit kılma çabası içerisindeyler. Bireyin işi ile ilgili yetenek ve tercihlerinden oluşan iş kimliği iç çevresiyle ahengin sağlanmasında bireyin en belirgin yönünü oluşturmaktadır. İşle ilgili kişilik statik gibi görünmesine rağmen bireyin yeteneklerindeki ve içerisinde bulunduğu iş çevresinde meydana gelen değişim veya dönüşümler bağlamında dinamik hal alıp bazı değişimler geçirebilmektedir. Bilhassa bireyin kıdemi, işten veyahut örgütten tatmin olması bireyin iş çevresi ile ahenk içerisinde girmesi ile yakından ilintilidir. Kıdem, bireyin ahengini gösteren en önemli ölçülerden biri olarak görülürken, tatmin olma ise iş çevresinin bireyin gereksinimlerini karşılama düzeyini göstermektedir.²⁴³ Bu bağlamda bireylerin ihtiyaçlarını ölçmek için Minnesota önem soru formu geliştirilmiştir. Soru formunda bireye aşağıda belirtilen 20 ihtiyacın her birinin kendisi için ne kadar önemli olduğu sorulmaktadır.²⁴⁴

- Yetenek Kullanımı: İşin bireyin yeteneklerini kullanmasına izin vermesi,
- Başarı: İşin bireye başarma duygusu yaşatması,
- Aktivite: İşin kişiyi etkin kılması,
- Bağımsızlık: İşin başkalarına bağımlı olmadan yapılabilmesi,
- Çeşitlilik: Görev tanımlarının farklı işleri de içermesi,
- Ücret: İşin başka işlere göre daha iyi maddi getirisinin olması,
- Sosyal Güvenlik: İşin istihdam garantisi vermesi,
- Çalışma Koşulları: İşin iyi çalışma şartları sunması,
- İlerleme: İşin ilerleme fırsatı tanınması,
- Saygı: İşin saygı görme imkânı tanınması,
- Otorite: İşin başkalarına emir verme imkânı tanınması,
- Sosyal Statü: İşin toplumda iyi bir yer edinme imkânı tanınması,
- Çalışma Arkadaşları: İşin çalışma arkadaşlarıyla ahenk sağlaması,
- Etik Değerler: İşin etik dışı davranışları gerektirmemesi,

²⁴³ Erdoğan, a.g.e., s. 44.

²⁴⁴ Pınar Ünsal, *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s. 151-152

- Sosyal Hizmetler: İşin başka insanlara yardım etme amacı gütmesi,
- Kurum Politika ve Uygulamaları: Politika ve uygulamaların adil olması,
- İnsani İlişkiler: Üstlerin çalışanları maddi ve manevi koruması,
- Teknik İlişkiler: Üstlerin teknik açıdan yol göstermesi,
- Sorumluluk: İşin kişiye karar verme olanağı tanınması.

Yukarıda belirtilen ihtiyaçlar altı değer altında toplanabilmektedir²⁴⁵;

1. *Başarı*: Bireyin yetenek ve becerilerini sergileme imkânına erişmesi ve “başarı” hissini hissedebilmesi,
2. *Diğergamlık*: Başkalarıyla ahenk içerisinde çalışabilmesi ve topluma hizmet olanağını elde etmesi,
3. *Özerklik*: İşte bağımsız olması, kontrolün kendinde olduğu hissine ulaşması, inisiyatif kullanma imkânına erişmesi,
4. *Rahatlık*: Kendini rahat hissetmesi ve stres içerisinde hissetmemesi,
5. *Emniyet*: İşteki istikrara kavuşması, düzen kurabilmesi ve geleceği kestirebilmesi,
6. *Statü*: Diğer insanların gözünde saygınlık elde etmesi ve baskın olduğunu hissetmesi,

Bireylerin bu değerleri para, statü, esnek çalışma ortamı, iş garantisi gibi bazı pekiştiricilerle karşılanmaktadır. Bu ise bireyin işe uyumunu kolaylaştırmaktadır.²⁴⁶

3.1.4. Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı

Roe, bireyin kariyer davranışlarının şekillenmesinde, çocukluk deneyimlerinin önemli bir payı olduğunu ileri süren bir teorisyendir. Ona göre, aile çocuk ilişkileri, kişilik yönelimlerini, psikolojik ihtiyaç gelişimini, mesleki ilgileri ve bireyin kendini tatmin edeceği yolların seçiminde etkili olmaktadır.²⁴⁷ Roe, bireyin genetik bir makyajının olduğuna ve çocukluk çevresinin kişilik tipinin gelişmesinde etkili olduğuna

²⁴⁵ Deniz Beste Çevik- Serkan Perkmen- Mahir Alkan, “Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerinden Beklentileri”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2012, c.1, S.1, s.41-44.

²⁴⁶ Çevik vd., a.g.e., s.88.

²⁴⁷ Sandra Kerka, “Parenting And Career Development”, *ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus*, 2000, n.214, p.1.

ve bu etkilerinde kariyer seçiminde bir tesir yarattığına inanmaktadır.²⁴⁸ Çocukluk gelişiminde ise şüphesiz ki ebeveynlerin tutumu önemli bir yer tutmakta ve bu tutumlar çocuğun mesleki seçimlerini etkilemektedir. Buna göre anne-baba tutumları üç farklı boyutta ele alınabilmektedir²⁴⁹;

1. Çocukla Gereğinden Fazla İlgilenme: Bu tutumda ebeveynler çocuğu dünyalarının merkezine koymakta ve çocuğa duygusal açıdan aşırı bir şekilde odaklanmaktadır. Ebeveynler, çocuğa yönelik aşırı korumacı, beklentili ve istekli davranmakta ve çocuklarının hayatları boyunca başka kişilere bağımlı bir hale gelen, sürekli onay ve destek bekleyen bireyler olması negatif sonuçlamasına zemin hazırlamaktadır. Bu tutum çocuğun ileriki meslek tercihinde bağımlılık unsuru altında çalışabileceği bir tercihte bulunmasına sebep olmaktadır.
2. Çocuğa Sıcak Davranmama: Bu tutumda ebeveyn bilinçli veya bilinçdışı bir kasıtlılık olmamasına karşın, çocuğun sadece fizyolojik gereksinimlerini karşılamakta, sevgi, saygı, bağlılık, ilgi gibi gereksinimlerini ise göz ardı etmektedir. Bu tutumla büyüyen çocuklar daha savunmacı veya saldırgan olabilmekte, meslek tercihinde ise ya insanları tamamen hiçe sayarak nesnelerle ilgili alanlara yönelmekte ya da insanlarla ilgili alanlara girmesi halinde insanları birer obje şeklinde algılamaktadır.
3. Çocuğu Kabullenme: Ebeveynlerin bir kısmı bu tutumu çocuğa yeterli vakti ayıramadığı için mecburen sergilemekte, bir kısmı ise bilinçli olarak çocuğun hem fiziksel hem de psikolojik ihtiyaçlarına değeri vermekte ve onlara aile içinde sevmeye-sevilme, saygı görme, kendini gerçekleştirme imkânı tanımaktadır. Bu tutum içerisinde yetişen çocuklar psikolojik ihtiyaçlarını aile içerisindeyken tatmin etmiş olmaları

²⁴⁸J.G. Maree-G. Beck, "Using Various Approaches in Career Counselling For Traditionally Disadvantaged (And Other) Learners: Some Limitations of A New Frontier", *South African Journal of Education*, 2004, v.24, n.1, p. 82.

²⁴⁹ Yeşilyaprak, a.g.e., s.204-205.

sebebiyle meslek tercihinde savunucu olmayan bir tutum sergilemekte ve daha özgür bir mesleki tercihte bulunabilmektedirler.

3.1.5. Bordin'in Psikanalitik Kariyer Seçim Kuramı

Bordin'in psikanalitik kuramına göre, bireyin çevreyle uyumunu ve dengesini günlük olaylar etkilemekte, dış çevre baskısı altında ihtiyaçlarını, içgüdülerini, dürtülerini ve koşulları bütünleştirmeyi ve bunlar arasında denge sağlayabilen birey normal bir birey olarak tanımlanmaktadır. Normal bir birey kaygıya, tasaya, duygusal çatışmalara ve zaman zaman mutsuzluklara rağmen normal yaşamını sürgit kılabilir. Ancak bireyler yaşamlarının belli başlı dönem noktalarında (okula başlama, ergenliğe giriş, okul seçme, meslek seçme, eş seçme) bir takım sıkıntılar yaşaması muhtemeldir. Bu sıkıntılı dönemlerde bireylerin geliştireceği davranışlarının altında yatanın da kişilik olduğunu savunmaktadır.²⁵⁰

Bordin kuramında biyolojik ihtiyaçlar ve dürtüler ile aile atmosferi arasındaki korelasyonu ve bu korelasyondan doğan kişilik tipolojisi üzerinde durmaktadır. Bordin'e göre kişilik asla statik değildir ve sürekli değişkenlik arz eder. Kişiliğin değişimi ile gereksinimler de değişiklik gösterecek ve bu durum bireyin kariyerine de yansımaktır. Bordin mesleği kişiliğin yansıması olarak tanımlamakta ve meslek seçimini bireyin çalışma ile bireysel kimlik oluşturma çabası olarak görmektedir. Bireysel kimlik oluşturulurken, çalışma yaşamı ile oyunun birleştirilmesi ve ailenin nitelikleri ile bireyin kendine özgü niteliklerinin uygulamaya konulması söz konusudur. Hayatın ilk altı yılı, kişiliğin olduğu bir dönem olup, bu dönemde birey çevreye uyum mekanizmaları geliştirir ki bunlar gelecekte daha kompleks davranışların gelişimi için gerekli olan altyapıyı oluşturmaktadır.²⁵¹

3.1.6. Myers-Briggs Tip Kuramı

Kuram Katherine Briggs ve kızı Isabel Myers tarafından C.G. Jung'un çalışmaları esas alınarak oluşturulmuştur. İnsanların dünyayı gözlemleme ve algılama

²⁵⁰ Süleyman Çetin Özoğlu, *Eğitimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2007, s.263-264.

²⁵¹ Erdoğan, a.g.e. s.49.

şekilleri ve bunlar paralelinde nasıl karar aldıklarıyla ilgilidir. Esasen bir kariyer gelişimi kuramı olmayıp daha ziyade kişilik kuramıdır ancak iş hayatında zorluklar yaşayan bireylere insanları tanıma imkanı tanınmasından ötürü kariyer kuramları içerisinde yer verilmeye değer görülmektedir.²⁵²

Kuram insanların algılama ve karar verme şeklinde iki temel zihinsel faaliyeti olduğunu öne sürmektedir. Algılama, duyumsama ya da sezgiyle gerçekleşebilirken, karar verme, düşünme veya hissetme ile gerçekleşmektedir.

Duyumsama ile algılayan insanların özellikleri şöyledir²⁵³;

- Çevrelerinin farkındadır, hayaller ve ihtimallerden ziyade “şimdi ve buradaya” odaklanırlar,
- Somut ve pratik faydası olan işlerden hoşlanırlar,
- Hayatın tadını çıkarmayı severler,
- Model alma ve taklit etme becerileri iyidir, başkalarının başarılarının aynısını kazanmak isterler,
- Duyularını kullanmayı gerektirmeyen işlerden haz almazlar,
- Yeni beceriler kazanmaktansa, hâlihazırda var olan becerilerini geliştirmeyi severler,
- Veriler ve rakamlar gibi somut verileri hatırlarında tutar, detaylara yoğunlaşmaktan hoşlanırlar.

Sezgileri yoluyla algılayan insanların özellikleri şu şekildedir;

- Geleceğe odaklanmaktan hoşlanırlar,
- Yeni beceriler edinmeyi severler,
- Yeni şeyler yaratmayı severler,
- Gözlemden ziyade hayal kurmayı severler,
- Öncü ve yenilikçidirler,
- Otonomileri yüksektir, diğer insanların yaptıklarıyla pek ilgilenmezler,
- Duyusal işlerden hoşlanmazlar,
- Başarı için anı yaşamayı ertelerler,
- Onlar için detaylar yerine bütünsellik daha önemlidir.

²⁵² Ünsal, a.g.e., s. 221-225.

²⁵³ Ünsal, a.g.e., s. 221-225.

Karar verirken düşünme yolunu tercih eden bireylerin özellikleri şu şekildedir;

- Analiz ve mantıki çıkarımları severler,
- Kararlarını kendi istekleri doğrultusunda verirler,
- Taksirle başkalarını incitebilirler,
- Katı ve ödün vermez hal ve tavırları olabilir,
- Alıngan değildirler ve karşılarındakileri de aynı biçimde düşünüp, gerçekleri çekinmeden söylerler,
- Yönetme becerileri sanatsal becerileri göre daha gelişmiştir.

Karar verirken hissetmeyi tercih eden bireylerin özellikleri ise şunlardır;

- Koordinasyondan hoşlanıp, empatiyi değerli bulurlar,
- Diğer insanları memnun etmekten hoşlanırlar bu nedenle karar verirken diğer insanların memnuniyetini de göz önünde bulundururlar,
- İnsanlara olumsuz sözler söylemekten kaçınırlar,
- Duygusal, mantıksız, zayıf görünebilir ve alıngan olabilirler.

3.2. Kariyer Kararı Verme Kuramları

Kariyer kararı verme kuramları, kariyer geliştirmede bireysel yaklaşımların ikinci sırasında yer almakta ve bireyin kariyer kararını nasıl verdiğine açıklık getiren kuramlardır.

3.2.1. Tiedeman ve O'Hara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramları

Bireylerin mesleki gelişimini inceleyen Tiedeman ve O'Hara, mesleki gelişim ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşmışlardır. David Tiedeman'a göre mesleki gelişim bireyin ego-krizleri sonucu oluşan bilişsel gelişim ile paralel bir şekilde seyahat etmektedir. Kuram genel olarak, Erikson'un sekiz psiko-sosyal gelişim krizi ile benzerlik göstermektedir. Kurama göre birey mesleki gelişimde ayrışma ve bütünleşme şeklinde tanımlanabilen bir noktaya gelmekte ve ayrışma dünyasında birey, kendisini değerlendirmekte ve mesleklerin çeşitli yönlerini incelemektedir. Tiedeman'a göre mesleki karar verme devamlılık arz eden bir prosestir. Bireyin sosyal ortamını değiştirmesi halinde mesleki kararlarını da değiştirdiği görülmektedir. Tiedeman mesleki gelişme çerçevesinde karar verme prosesini iki aşamada ele almaktadır. Bunlar;

1. Umu dönemi

- Keşfetme,
- Kristalleşme,
- Seçim,
- Belirginleştirme.

2. Tamamlama veya uyma dönemi

- Başlangıç (buradaki tepki açık olmak durumundadır),
- Geçiş (buradaki tepki girişken olmak durumundadır),
- Kurma.

Burada beliren “ben” kavramı, potansiyel olarak her biri yukarıda belirtilen aşamaları kapsamakta ve aynı zamanda geçiş ve gelecekteki kararlar bakımından ele alınma kapasitesine sahip olan bir dizi meslek kararıyla ifade edilmektedir.²⁵⁴

3.2.2. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı

Bireyin kariyer seçimi ile ilişkilendirilen sosyal öğrenme kuramının inşacıları Bandura’dır. Bandura’ya göre davranış ve çevre karşılıklı bir şekilde interaktivite içerisinde ve birbirlerini etkilemektedir. Bu bağlamda sosyal çevrede izlenen davranış örgüleri, bireylerin karşılıklı interaktiviteleri sürecinde birbirleriyle belirli ölçülerde uzlaşan veya çatışan beklentilerinin direkt veya endirekt uzantısıdır. Birey, bu kompleks davranış örgülerinden herhangi birini seçerken, geçmiş yaşamında edindiği izlenimleri referans olarak görmektedir.²⁵⁵ Ancak gözlem yoluyla öğrenme sadece taklitçilik şeklinde algılanmaması gereken bilişsel bir süreçtir. Bandura’ya göre birey, çevresindeki kişileri gözlemekte ve buradan sonuçlar çıkararak kendisi için faydalı olan davranışı yapmaktadır.²⁵⁶ Bireyin davranışının devamlılığını sağlayan faktör ise, davranışın sonucunda bireyin çevresinden alacağı ödül veya cezadır.²⁵⁷

²⁵⁴ Arzu Gülbahçe, “Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi”, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Erzurum, 2007, s.34.

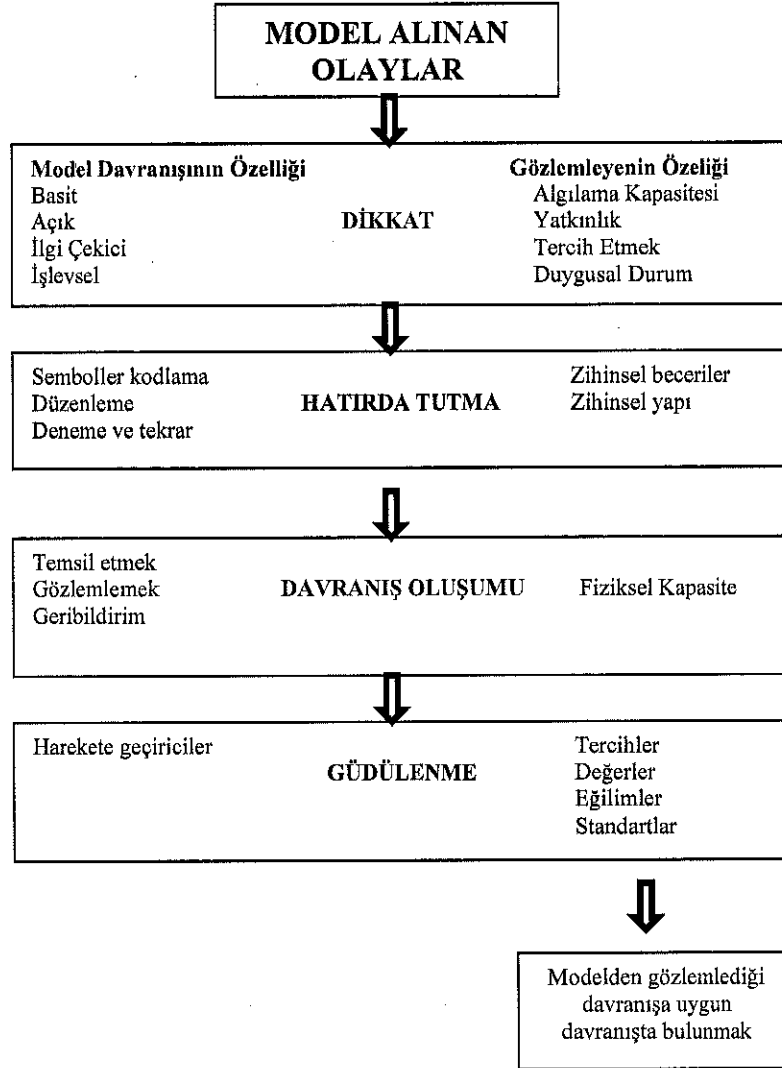
²⁵⁵ Ayhan Aydın, *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001, s.216-217.

²⁵⁶ Engin Deniz, *Eğitim Psikolojisi*, Maya Akademi Yayınları, Ankara, 2011, s.301-302.

²⁵⁷ Berrin Eylon Özyurt, *Eğitim Psikolojisi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2011, s.17.

Bandura'ya göre gözlem yoluyla öğrenme dört aşamada gerçekleşmektedir. Bu aşamalar aşağıdaki gibidir;²⁵⁸

Şekil 5: Gözlem Yoluyla Öğrenme Prosesi



Kaynak: Betül Aydın vd., Editör: Binnur Yeşilyaprak, Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim, Pegem Yayıncılık, Ankara, 2006, s. 232.

- *Dikkat Süreci:* Organizmanın içinde bulunduğu psikolojik değişkenlerle, çevresel faktörlerin interaktivite içinde olması sonucu, bireyin belli bir uyaran

²⁵⁸ Aydın, a.g.e., s.216-217.

grubuna seçim yaparak odaklanmasıdır. Ancak burada model alınanın, bireyin ilgi alanına girmesi, beklentilerini ve amaçlarını karşılaması ve davranışlarına yol gösterici olması önemlidir.

- *Hatırda Tutma Düzeyi:* Sadece anlamlı bilgiler eşleştirilerek kodlanabildiği için gözlem yoluyla elde edilen bilgilerin hatırdaki kalması ancak anlamlı bir bütünlük göstermeleri halinde mümkün olacaktır. Modelden edinilen bilgilerin, görsel ve sözel sembollerle desteklenmesi daha faydalı olacaktır.
- *Davranışın Oluşum Süreci:* Bu aşamada dikkat ve hatırdaki tutma aşamalarında elde edilip belleğe kaydedilen bilgiler davranışa dönüştürülmektedir. Ancak bilgilerin davranışa dökülebilmesi için bireyin hem fiziksel hem de bilişsel yeterliliklerinin uygun olmasının yanı sıra aynı zamanda ortam koşullarının da davranışa imkân verebilir durumda olması gerekmektedir.
- *Güdülenme Süreci:* Bu aşamada bireyin yeni bir davranış kazanması gözlem yolundan ziyade daha önceki modeli gibi davrandığında, davranış sonucunda pekiştireç beklentisini karşılayıp karşılamamasına ve öğrenme performansına dönüştürüldüğünde bireyin ulaşacağı haz duygusuna bağlıdır.

Yukarıda belirtilen öğrenme deneyimleri bireyin kariyer seçimini de etkilemektedir. Birey öncelikle kariyer açısından kendi beklentilerine cevap verebilecek bir model belirlemekte, daha sonrasında modele ilişkin bilgileri hatırdaki tutmakta, bu bağlamda kariyer seçimini yönlendirmekte ve elde ettiği kariyerinde en baştaki modeli gibi davranması halinde beklentilerinin karşılanması ve doyuma ulaşması ile motive olmaktadır.²⁵⁹

Ayrıca, Bandura, 1977’de Sosyal Bilişsel Teori içerisinde önemli bir yapı olarak “öz yeterlik” kavramını ele almıştır. Öz yeterlik inancı bireylerin amaçlarını planlama

²⁵⁹ Aydın, a.g.e., 217.

ve gerçekleştirmede bireyleri harekete geçirmede önemli katkıları olan bir süreci ifade etmektedir.²⁶⁰

Bandura, öz yeterlik inancının birinin diğerinden bağımsız gelişmediği dört kaynağa bağlı olduğunu ve bu inancının insan yaşamında önemli bir yerde olduğunu ifade etmektedir. Bu dört kaynak şu şekildedir²⁶¹;

1. Performans Deneyimleri: Kişinin direkt kendi deneyimleri ile ilişkili olup, bireyin yaptığı işlerde elde ettiği başarı, ödül etkisi yaratmakta ve bireyin ileride yapacağı işleri de etkilemektedir.
2. Duygusal Durum: Bireyin bir davranışı gerçekleştireceği anda ruhsal ve bedensel yönden sağlıklı olması, onun bu davranışı gerçekleştirme ihtimalini artırır.
3. Dolaylı Yaşantılar: Başka kişilerin başarılarını görerek onlardan feyz alarak, kişinin kendisinin de başarılı olabileceği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.
4. Sözel İkna: Bir davranışın başarılı bir şekilde ortaya koyabileceğine ilişkin başkaları tarafından söylenen söz veya verilen öğütler bireyi cesaretlendirir ve öz yeterliğin pozitif yönde değişmesini sağlayabilir.

Bireyin öz yeterlik inancının yüksek olması, bireylerin hedeflerini yükseltmesini ve verdikleri kararlarda tutarlı olmalarını sağlamakta bu bağlamda bilişsel süreçlerinin ve motivasyonlarının daha da yüksek olmasını etkileyebilmektedir.²⁶²

²⁶⁰ Hüseyin Izgar ve Bülent Dilmaç, Yönetici Adayı Öğretmenlerin Özyeterlik Algıları ve Epistemolojik İnançlarının İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008, S.20, s.438.

²⁶¹ Ali Azar, Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 2010, c.6, S.12, s. 236-237.

²⁶² Azar, a.g.t., s. 236-237.

3.2.3. Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramına göre meslek seçimi, bir mesleğin alternatif diğer mesleklere göre ne derece değerli olduğuna bağlı olarak değişmektedir. Vroom iki temel model sunmaktadır, bunlardan ilki çıktıların değer tahmini, ikincisi ise, davranışa yönelik gücün tahminidir. Bireyin mesleğini icra ederken ulaşacağı sonuçların varyansı meslek tercihinin yakinen ilgilendirmektedir.²⁶³ Aynı zamanda bireyler, birçok meslek dalını inceleyerek mesleklerin getirilerini karşılaştırmalı olarak inceleyerek kariyer kararı verirler.²⁶⁴

3.2.4. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Kuramı

Farklı sosyal sınıflar ve etnik gruplara mensup kadın ve erkeklerin birbirinden çok farklı mesleki tercihler yapmaları ve bu farklılıkların oldukça erken yaşlarda başlaması Gottfredson'un dikkatini çekmiş ve mesleki tercihlerde sosyal faktörlerin etkisini vurgulayan kuramını geliştirmiştir.²⁶⁵ Geleneksel kariyer kuramlarının daha ziyade toplumun orta sınıfı için geçerli olduğunu ve sosyo-kültürel yansımaların göz ardı edildiğini iddia eden Gottfredson (1981), çalışmalarını geleneksel kuramlarda eksik gördüğü zeka, sosyo-ekonomik statü, ırk ve cinsiyetin kariyer seçimindeki etkisi gibi alanlarda sürdürmüş, kariyer seçimi süreci ve içeriğini bütünlük olarak ele almaya çalışmıştır. Cinsiyet ve prestij temeli üzerine kurulu mesleklerin zihinsel haritası yaklaşımını geliştirmiştir. Gottfredson'un kuramı, bireyin kariyer hedefinin nasıl geliştiği hakkında bilgi vermekte ve dört temel varsayıma dayanmaktadır²⁶⁶;

1. Kariyer gelişim süreci çocukluktan itibaren başlar.
2. Kariyer hedefleri bireyin benliğinin yansımasıdır.
3. Kariyer tatmini, bireyin kariyeri ile kendi algıları arasındaki ahenk ve uyuma bağlıdır.

²⁶³ Terence Mitchell vd., "Expectancy Theory, Decision Theory and Occupational Preference and Choice", *Organizational Research*, 1975, p.9-14.

²⁶⁴ Erdoğan, a.g.e., s. 54.

²⁶⁵ Ramazan Serenbay, Lise Öğrencilerinin Meslek Değerlerinin İncelenmesi (Ankara İli Polatlı İlçesi Liseleri Örneği), *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008, s. 22-23.

²⁶⁶ Pilavcı, a.g.t., s. 49-50.

4. İnsanlar, kariyer seçim sürecinde kendilerine rehberlik edecek mesleki stereotipler geliştirirler.

Gottfredson, kariyer seçimini, alternatif kariyer seçeneklerinin sınırlandırılması ve bireyin tercihleri ile istihdam olanakları arasında uzlaşma sağlanması süreci olarak ifade etmekte ve birey ile iş arasındaki uyumun cinsiyet, prestij ve iş alanı olmak üzere üç belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Gottfredson'a göre, mesleğin sosyal statüsü, toplum tarafından kabul edilebilirliği, entelektüel karmaşıklığı ya da farklı bir yeteneği gerektirmesi yani prestij, kariyer seçimi sürecinde bireyi etkileyen unsurlardır. Gottfredson ayrıca, kariyer seçiminde cinsiyet bazında da farklılıklar oluştuğunu vurgulamaktadır. Kadınların daha sınırlı alanlarda kariyer seçimi yaptıklarını/yapabildiklerini ve daha çok iş-aile dengesi sağlayacak bir kariyeri tercih ettiklerini belirtmektedir. Gottfredson'a göre, birey çocuk yaşlarda kendisini tanımaya başlar, büyüdükçe kendi benliği ve istekleri hakkındaki algılamaları gelişir ve değişir. Bu gelişme sürecinde, ileride ne olmak istediğine, kendini nerede görmek istediğine ilişkin fikirleri de netleşmektedir. Bu süreçte birey, olası meslek seçeneklerini cinsiyeti, ilgileri, yeteneği, işin prestiji ve toplumca kabul edilirliğine göre sınırlandırmaktadır ve nihai olarak, yetişkin bir birey olduğunda ya da çoğu zaman ergenlik çağında kişi, kendi benliği ile uyum gösteren en iyi meslek alanını tercih etmektedir.²⁶⁷

Gottfredson'u diğer kuramcılardan ayıran en önemli görüşü benlik algısına ilişkindir. Benliği iki kısımda ele alarak, psikolojik benlik ve sosyal benlik olarak ele almıştır. Birey oluşturmuş olduğu bu iki benlik tarafından etkilenmekte ve buna paralel biçimde meslek tercihinin yapmaktadır. Psikolojik benlik, bireyin sahip olduğu değerleri ve kişisel niteliklerini içermekteyken, sosyal benlik daha ziyade, sosyal statü ve cinsiyet gibi toplumsal çevrenin etkisiyle biçimlenecek boyutları ifade etmektedir. Gottfredson bireyin meslek seçiminde benliklerden, sosyal benliğin daha etkili olduğunu belirtmektedir.²⁶⁸

²⁶⁷ Pilavcı, a.g.t., s. 49-50.

²⁶⁸ Abdullah Atlı, Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2012, s. 33.

3.2.5. Brown'un Değer Temelli Kariyer Kuramı

1996 yılında Brown'nun meslek seçiminde "Değer Temelli Kuramı", ortaya koyması ile değerlerin meslek seçimi üzerindeki etkisi daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır. Mesleki değer en yalın şekilde, bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden beklenen ve elde edilen doyumdur. Mesleki değerlerini baz alarak mesleki tercihlerini yapan bireylerin seçtiği meslekle kendi arasında sağlıklı, mutlu ve başarılı bir bağ oluşturabilmesi söz konusudur. Ortaya çıkan uyum bilhassa, bireyin çalıştığı işletme ve kendisi için daha fazla verim anlamına gelmektedir. Mesleki değerler özellikle cinsiyet faktörü ile farklılık göstermektedir. Erkeklerde daha çok yaratıcı ve topluma hizmet değerlerinin ön planda olduğu, kadınlarda bu değerlerin zihinsel ve insanlarla iç içe olma yönünde gerçekleştiği görülmektedir. Bireylerin yaşadığı lokasyonun da mesleki değerler üzerinde etkisi bulunmaktadır. Örneğin kırsal kesimde meslek seçimi yapan öğrencilerin daha ziyade mevki ve iktidar değerlerine öncelik verdiği görülmektedir. Kişinin eğitim düzeyi de mesleki değerlerini belirlemekte, eğitim durumu yükseldikçe ilgi ve yeteneklerini karşılayacak mesleklere daha fazla yönelmektedir. Kendi mesleki değerlerine paralel yönde meslek seçimi yapmayan bireylerin, ileride doyumsuzluk ve kişisel değersizlik hislerini yaşamaları muhtemel görülmektedir.²⁶⁹

3.3. Kariyer Gelişim Prosesine İlişkin Kuramlar

Kariyer gelişim prosesine ilişkin kuramlar kariyer gelişimini gelişim açısından ele almakta ve bünyesinde Super'in Benlik Kuramını, Ginzberg'in Gelişim Kuramını ve Savickas'ın Kariyer Uyum Kuramını barındırmaktadır.

3.3.1. Ginzberg'in Gelişim Kuramı

Ginzberg'in gelişim kuramı esasında bir ekonomist, psikiyatrist, sosyolog ve bir psikoloğun ortak çabası sonucunda ortaya çıkan bir kuram olmasının yanında aynı zamanda da gelişimsel açıdan kariyer seçimin ele alındığı ilk kuramdır.²⁷⁰ Ginzberg ve

²⁶⁹ Abdullah Atılı ve Alim Kaya, Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri, *Merzsin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016, S.12, s. 315.

²⁷⁰ Tuncay Ayas-Metin Deniz-Mücahit Kağan, "Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması", *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2010, c.7, S.2, s.1098.

arkadaşlarına göre kariyer seçimi gelişigüzel bir şekilde verilmiş bir karar olmayıp, daha çok geri dönüşü olmayan davranış örgüsünden oluşan bir karardır. Kariyer seçimi iç etkenler (ilgi, yetenek, beceri) ve dış etkenlerin (fırsat, ücret) belirli bir dönemde örtüşmesi halinde inşa edilir ve o an ki seçim ise geri dönüşü olmayan bir prosesin başlangıç noktasıdır. Kariyer seçiminde karar verme prosesi üç basamaktan oluşmaktadır. Bunlar hayal dönemi, geçici seçimler dönemi ve gerçekçi dönemdir. Hayal dönemi bireyin 6-11 yaş aralığına karşılık gelmekte ve birey çevresindeki kişilerle kurduğu özdeşimleme ile mesleki tercihlerini yapmaktadır. Geçici seçim döneminde birey ergenlik çağındadır ve bireyin ilgi, yetenek, beceri ve değerleri değişkenlik göstermektedir. Son olarak gerçekçi dönemde birey araştırma, billurlaştırma ve belirleme basamakları ile gerçekçi bir kariyer seçimi yapmaktadır. Ginzberg ve arkadaşları başta kariyer seçiminin yetişkinlik döneminin başında gerçekleştiğini iddia etmesine rağmen daha sonrasında kariyer seçimini iç etkenler ve dış etkenlerin örtüşmesi anlayışında farklılıklar yapmıştır. Ginzberg'e göre, kariyer seçimi ömür boyu süregelen bir karar verme prosesi olup, bireyler sürekli olarak iş hayatının değişen yüzüyle kendi kariyer amaçları ve hedefleri arasındaki uygunluğu sürekli gözden geçirmekte ve bu hususta iyileştirmeler yapmaktadırlar.²⁷¹

3.3.2. Super'in Rol (Benlik) Kuramı

Kariyer seçimi ve gelişimi hakkındaki birçok teori arasında Super tarafından ortaya çıkarılan "Benlik Teorisi" ABD'de ve Dünyanın diğer bölgelerinde çok fazla ilgi görmüştür. Super, kariyer seçimi ve gelişiminin aslında bireyin benliğinin gelişmesi ve uygulama süreci olduğunu ileri sürmüştür. Super'e göre, benlik, fiziksel ve ruhsal büyüme ile kişisel deneyimler, çevresel faktörlerin birbirleriyle etkileşimlerinin bir ürünüdür.²⁷² Super, benlik kavramının, bireyin davranışlarını belirleyici en önemli unsur olduğu fikrinden yola çıkarak, meslek seçimi davranışında da benliğin önemli bir faktör olduğu yani meslek seçerken bireyin benliğine uygun düşen etkinlikleri içeren mesleklere doğru yöneldiğini ileri sürmektedir. Birey kendi özellikleri ile seçmeyi düşündüğü mesleğe atfettiği özellikleri karşılaştırarak özellikler arasında uyuşmanın

²⁷¹ Erdoğan, a.g.e., s. 56-57.

²⁷² Alvin Leung, *The Big Five Career Theories*, J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.) International Handbook Of Career Guidance, Springer, 2008, p.1099-1104.

gerçekleşmesi halinde mesleğe yönelmektedir.²⁷³ Mesleki gelişim ise benlik kavramının gelişimi ile oluşmaktadır bu bağlamda insanlar kendi öz benliklerini ifade etmelerine izin veren mesleklere yönelmektedir.²⁷⁴

Super, bireyin 25-30 yaş aralığını mesleki gelişiminde deneme süreci olarak nitelirmektedir. Bu dönemde birey farklı işler ya da işe ilişkin alt uğraşlar arasında elde ettiği mesleki tatmine göre bir seçim yapmaya çalışmaktadır. Yeni uğraşlar ve ortamlar tanımakta ve uyum geliştirmeye çalışmaktadır bu nedenle de bir işe tam olarak yoğunlaşmamaktadır. Sağlamlama dönemi olarak anılan 31-44 yaş aralığı döneminde birey mesleğinden elde ettiği geliri ve tatmini artırmak ve konumunu daha da güçlendirmek için performansını büyük ölçüde işine yansıtmaktadır.²⁷⁵ Daha ayrıntılı incelememiz halinde Super'in, mesleki gelişimi hayatın tek bir anında karar verilerek sürdürülen bir faaliyet olarak görmediğini ve bireyin yaşamının sonuna kadar devam eden dönemlerden oluşan bir proses olduğunu ileri sürdüğü görülmektedir. Super'e göre mesleki gelişim basamakları şu şekildedir;²⁷⁶

- *Büyüme Dönemi:* Çocuğun fiziksel, psikolojik ve sosyal bakımdan hızlı bir şekilde geliştiği, ve bilinçlenmeye başladığı, 4-14 yaş aralığını kapsayan dönemdir. Çocuk bu dönemde çevresindeki yetişkinleri izlemekte ve onları bir model olarak görerek onlara benzemek istemekte ve bunların etkisiyle de bazı mesleklere özenmektedir. Ancak, çocuklukta oluşan tercihlerde o işe ulaşma ihtimali genellikle heves ve özentiden öteye gitmemektedir. Çocuk, yaşantısı arttıkça iş hakkında daha ayrıntılı bilgi sahibi olmakta, daha öncesinde birbiri ile tutarlı olmayan mesleklere ilgi duyarken, bazı alternatifleri eleme ve tercihlerini azaltma gereği hissedebilmektedir. Çocuk ancak okula başladıktan sonra yeteneklerini, neler yapabileceği ve ne olmak istediği ile ilgili keşifleri yapabilmekte ve kendi öz kavramını geliştirmektedir. Model olarak gördüğü (Anne-baba ve diğer yetişkinler) kişileri gözlemleyen çocuk, çalışma yaşamı ve

²⁷³ Yıldız Kuzgun Meyvacıoğlu, "Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının Tercih Edilen Meslek Kavramı İle İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1983, c.16, S.1, s.1.

²⁷⁴ http://www.utoledo.edu/utlc/career/pdfs/career_theories_overview.pdf, (03.07.2012).

²⁷⁵ Salih Bardakçı-Mustafa Baloğlu, "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2012, c.37, S.164, s.54.

²⁷⁶ Koca, a.g.t, s.27.

meslekler hakkında fikir sahibi olmakta ve kendi öz kavramı ile meslekler arasında korelasyon kurmaya başlamaktadır.

- *Araştırma Dönemi:* Bireyin 14-24 yaş aralığını kapsayan bu dönemde ergen kişilik, hangi etkinliklerin dikkatini çektiği ve bu etkinliklerdeki başarı durumunu irdelemeye başlamakta, toplumun değer yargıları konusunda fikir edinmekte ve geçmişte yaşadığı deneyimleri değerlendirip, yaptığı tercihlerin kendini ulaştırmak istediği hedeflere ulaştırabilme imkânını sınamaktadır. İsteklerini, imkânları, yetenek ve becerileri göz önünde bulundurarak toplumca uygun olarak kabul edilebilen planlar yapma becerisi geliştirmektedir. Super bu süreci üç aşamada incelemektedir;
 - *Deneme Basamağı:* Bireyin 15-17 yaşları arasında ilgi, yetenek, beceri, değer ve fırsatları dikkate aldığı, kısmi zamanlı işlerde çalıştığı, geçici tercihleri yaptığı ve bu tercihlerinin tartışıldığı dönemdir.
 - *Geçiş Basamağı:* Bireyin 18-21 yaş aralığını kapsayan bu dönemde genç çalışma dünyasına girmekte ve öz kavramını bir işte uygulamaya başlamaktadır.
 - *Sınama Basamağı:* Birey bu dönemde 22-24 yaş aralığındadır, hayatını kazanabileceği bir işe girmekte ve çalışma hayatına dair bilgiler edinmektedir. Bu dönem aynı zamanda aile kurma dönemidir.
- *Yerleşme Dönemi:* Bireyin 25-44 yaş aralığını denk gelen bu dönemde birey gençliğini yetişkinliğini ve olgunluk dönemini yaşamakta, bir düzen kurma ve bunu devam ettirme çabası içerisine girmektedir. İlk dönemde bir iş kolu bireyi memnun etmeye yetmeyebilmekte ve gerçek meslek hayatına başlamadan önce iş değiştirme kararı verebilmektedir. Ama zaman ilerledikçe mesleği daha berrak stabil hale gelmektedir.

- *Devam Ettirme Dönemi:* Bu dönemde 45-64 yaş aralığında olan birey, iş dünyasında bir yer edinmekte, o yerin elinde kalmasını sağlamak amacıyla da kendini geliştirmeye çalışmaktadır ancak bu süreçte iniş-çıkışların yaşanması olağandır.
- *Çöküntü Dönemi:* Bireyin 65 yaşından sonrasını kapsayan bu dönemde birey, fiziksel ve zihinsel olarak insan kapasitesinin en azlandığı ve bedensel güçten uzaklaştığı, tecrübe ve bilgisini kullanabileceği alanlara yöneldiği dönemdir. Birey daha sonrasında da emekli olmayı tercih etmektedir.

3.3.3. Savickas'ın Kariyer Uyum Yetenekleri Kuramı

Yaşam temaları ve mesleki kişilik ile birlikte, kariyer yapılandırma teorisinin üçüncü ana bileşeni, kariyer uyumudur. Kariyer yapılandırma teorisi, yönlendirme, araştırma, işe girme, yönetim ve ayrılma olmak üzere beş ana tür davranış içerir ve geçişler arasındaki adaptasyonu inceler. Ufukta yeni geçişler ortaya çıktıkça periyodik olarak tekrarlanan bir adaptasyon döngüsü oluşmaktadır. Her geçişte, bireyler giderek artan bir farkındalık, bilgi edinme, bilinçli karar verme, istikrar kazanma ve değişimle karşılaşmaları halinde daha etkili adapte olmaya başlarlar. Örneğin, bir çalışan yeni bir işe başlar, sonra işin gerektirdiği rolü yerine getirir, belli bir zaman diliminde rolü yönetir ve daha sonra örgütsel değişiklikler onun yerini gereksiz hale getirdiğinde gönüllü olarak işten ayrılır. Endüstri sonrası ekonomilerde insanlar otuz yıl tek bir işte çalışmazlar. Yeni teknoloji, küreselleşme ve işin yeniden tasarımı, çalışanların kariyerlerini daha aktif bir şekilde yapılandırmalarını gerektirir.²⁷⁷

Super'ın kuramından yola çıkan ve kuramı genişleterek "Kariyer Uyum Yeteneği" kuramını ortaya atan Savickas artık Super'ın kuramının merkez öğelerinden biri olan "kariyer olgunluğu ya da mesleki olgunluk (career maturity)" kavramının yerine "kariyer uyumu (career adaptability)" kavramının gelebileceğini ifade etmektedir.

²⁷⁷ Mark L. Savickas, Career Construction Theory, Encyclopedia of Career Development, <http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf>. (31.05.2017).

Çünkü Savickas'a göre, Super'ın bu kavramı ergen kariyer gelişimine odaklanmakta ve yetişkinlerdeki kariyer gelişimi sürecini detaylı değerlendirememektedir.²⁷⁸

Kariyer uyumu, kişilerin kendilerine uygun işte çalışmak için uyması gereken tutum, yetkinlik ve davranışların tümü olarak tanımlanmaktadır.²⁷⁹ Bireylerin mücadele mecburiyetinde olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgilidir. Değişen kariyer dünyasına kolay adapte olma, yeni ya da çetrefilli bir kariyer yolunun stresini yapıcı biçimde değerlendirebilme yeteneğini göstermektir. Kariyer uyumu, pozitif yönelme, geçmiş ile bugün arasında bağlantı kurma, geleceği en azından kontrol edilebilir kılma ve kariyer fırsatlarından birinde kalıcı olmayı hayal etme, kendisi ve dış dünyayla ilgili bilgi edinme konusunda istekli olma, zorluklarla yüzleşerek amaçlarını gerçekleştirme sürecinde oluşabilecek engelleri aşma konusunda bireysel güce sahip olmayı gerektirmektedir.²⁸⁰ Bireylerin mesleki rollerini etkili bir şekilde uygulayabilmesi kariyer başarısı için önemli bir yetkinlik olarak görülmektedir.²⁸¹

Kaya'ya göre, kariyer uyum yeteneği (career adaptability), iş rolüne katılımı, beklenen görevlere hazırlanmakla ve iş ve işin koşullarının değişmesiyle oluşan beklenilmeyen uyarlamalarla meşgul olma konusundaki isteklilik ve mücadele

²⁷⁸ SümeYra Ömeroğlu, "Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkilliliğinin Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014, Ankara, s. 29.

²⁷⁹ Mark L. Savickas, Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work, *The Theory and Practice of Career Construction In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.)*, 2005, p.45.

²⁸⁰ Nisha Harry ve Melinde Coetzeel, Sense Of Coherence, Career Adaptability And Burnout Of Early-Career Black Staff in The Call Centre Environment, *AOSIS Open Journals*, 2013, s.3.

²⁸¹ Safiah Omar ve Fauziah Noordin, Career Adaptability And Intention To Leave Among Ict Professionals: An Exploratory Study, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2013, v. 12, p.12.

ruhudur.²⁸² Kariyer uyumunun iş başarıları, iş doyumu ve çalışma süresi gibi bir takım mesleki sonuçları etkilediği de görülmektedir.²⁸³

Yeşilyaprak'a göre, kariyer uyumu; önceden kestirilemeyen çok hızlı değişmelerin yaşandığı iş yaşamına, bireylerin kişisel gelişimlerini inşa ederek, kendi bireysel kariyer gelişimlerini yönetmeleri için gerekli anlayış ve tutumları edinmeleridir.²⁸⁴ Zorver'e göre ise; kariyer uyumu kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla mücadele edebilmesidir. Başka bir ifadeyle, kariyer uyumu, bireyin gelecekte meydana gelecek değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden fayda elde etme hususunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin perspektifi, yeni iş sorumlulukları nezdinde kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında uyum sağlayabilme yeteneğidir.²⁸⁵

Kalafat ise kariyer uyumunu, "bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşma ihtimali olan gelişimsel görevleriyle mücadele etmeye hazır olmasının yanında meslekten veya çalışma koşullarından doğan ani ve beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü" şeklinde açıklamaktadır. Her iki tanımdan da kariyer uyumluluğunun, mesleki olgunluktan fazlasını içeren daha kapsamlı bir kavram olduğu görülmektedir.²⁸⁶

²⁸² Esma Ülkü Kaya, Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış, *International Journal Of Social Science*, 2017, n.55, S.291.

²⁸³ Rebecca Tladinyane ve Marna Van Der Merwe, Career Adaptability and Employee Engagement Of Adults Employed in an Insurance Company: An Exploratory Study, 2016, *SA Journal of Human Resource Management*, p.2.

²⁸⁴ Binnur Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2012, S.12, s.109.

²⁸⁵ Dığdem M. Siyez ve Reziwangülü Yusupu, Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2015, S.1, C.17, s. 80.

²⁸⁶ Temel Kalafat, Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemini İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2012, S.38, s.170.

Mercan'a göre, kariyer uyumu, ergen veya yetişkinlerin, planlı tutumları, benliklerinin ve çevrelerinin keşfini ve bilgiyle donanmış bir şekilde karar almalarını kapsamaktadır. Kariyer uyumu özellikle günümüz teknolojisi ve ekonomisinde meydana gelen ani ve hızlı değişimler göz önüne alındığında bireylerin kariyerleri için şart bir kavram haline gelmiştir.²⁸⁷

Kariyer uyumu, bireyin ortaya çıkan yeni durumlara olaylara ya da değişimlere/dönüşümlere zorlanmadan uyum sağlayabilme çabasını göstermektedir. Kariyer, bireyin hayatı boyunca karşılaştığı olaylar serisi, mesleklerin ve yaşam ile ilgili diğer rollerin birbiri ile etkileşimi sonucu ulaştığı genel görünümle birlikte mesleki gelişim anlamında ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavram olup, bireyin önüne çıkan alternatifleri kabul veya reddetmesi ile biçimlenen dinamik bir süreçtir. Kariyer, mesleğe hazırlanma, mesleki görevleri yerine getirme, hizmet-içi eğitim, boş zaman faaliyetleri (rekreasyon), toplumda yerine getirilen diğer roller ile beraber tüm bunların gelişimini barındıran oldukça geniş bir kavramdır. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına adapte olabilmeleri için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapıdır. Savickas, kariyer uyum yeteneklerinin kaynaklarını; *farkındalık, kontrol, merak* ve *güven* olmak üzere dört boyutta ele almıştır.²⁸⁸ Bunlar; (1) farkındalık, (2) merak, (3) güven ve (4) kontroldür.²⁸⁹

- **Farkındalık:** Bireyin mesleki geleceği hakkında farkındalığının olması, bunu odak noktası olarak görmesi ve geleceğe yönelik planlama yapması anlamını taşımaktadır. Farkındalık, bireylerin daha ziyade gelecekte neler olabileceği ile ilgilenmesine ve geleceğe odaklanmasını sağlamaktadır. Bireylerin kariyerleri ile ilgili kaygıları gelecekte bu işi yapıp

²⁸⁷ Nuray Mercan, *Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*, Global Business Research Congress, 2016, S. 2, s.436.

²⁸⁸ Derya Ergun Özler- Nuray Mercan- Zehra Yeni, "Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2016, c.18, n.4, s.152-153.

²⁸⁹ Murat Yeşiltaş vd, "Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama", 15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı, 2014, s. 1289-1292.

yapmamaları kararlarında etkili olmaktadır. Başka bir deyişle, gelecekte bu işin yapılması, yapılan planlamalar sonucunda elde edileceklerden tatmin olup olmamasına bağlıdır. Bireyler, bulundukları flu ve değişken çevre içinde yapmış oldukları planlarda getiri ve götürü analizi yapmaktadır. Bireylerin içinde bulundukları sektörde elde ettikleri getirilerin toplamının diğer sektörlerle karşılaştırılması yapıldığında fazla olması o sektöre bağlılığı artırmaktadır. Aksi durumun söz konusu olması halinde ise bireyin sektöre bağlılığı azalmaktadır.

- **Kontrol:** Kariyer uyum yeteneği olarak kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri üzerinde kontrollerinin kendilerinde olduğunu algılamaları/hissetmeleri ve kendi kariyerlerini inşa ederken sorumlulukları hakkında bilinçli olmaları şeklinde ifade edilebilir. İçinde bulunduğumuz çağda bireylerin artık işverenlerinin kendi kariyerlerini yönlendirmesinden daha ziyade kariyerleri üzerinde kendilerinin daha fazla kontrol ve söz sahibi olduklarını söylemek mümkündür. Bu durum örgütlerin bireylerin kariyerlerini yönetmedikleri anlamına gelmemekte ancak bireylerin kendi gelecekleri ile ilgili daha fazla karar verme gücüne sahip oldukları anlamına gelmektedir.
- **Merak:** Bireylerin çevrelerinde neler olduğunu keşfetme istekleri onların merak düzeylerini göstermektedir. Bireyler seçimlerini yapmadan önce bir takım seçenekleri belirlemek ve alternatif seçenekler arasından en uygun seçimi yapmaları gerekmektedir. Bireylerin yapmış oldukları araştırmalar sonucunda elde ettikleri bilgiler ve muhtemel riskler doğrultusunda yeni bilgiler ve yetenekler elde etmeleri onların merak düzeyini yansıtmaktadır.
- **Güven:** Değişen durumlar ve olaylar karşısında bireylerin sorun çözebilme becerilerine güvenmesi kariyer uyum yeteneklerinden güveni yansıtmaktadır. Bir başka ifadeyle, bireylerin kendi yetenek, beceri, bilgi ve özelliklerine inanmaları ve güçlü özelliklerini bilmelerinin kariyer

uyum yeteneklerine pozitif yönde katkı getirdiğini söylemek mümkündür.

Bu kaynaklar aynı zamanda bireylerin kariyer uyum yeteneğine de kaynaklık etmektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin bileşenleri bireylerin kariyer sorunlarının üstesinden gelmede olumlu katkıları olan, sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olan davranışlardır. Bu bileşenler bilişsel-duygusal davranış kapasitesinin bir ifadesi olarak bireysel amaçların anlamlandırmasını kolaylaştıran ve iş şartlarını tüm detayları ile değerlendirmeye yarayan ve sonuç olarak kariyer gelişimini zaman zaman sınırlandıran veya güçlendirmeye yarayan bileşenlerdir.²⁹⁰ Yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu olan bireyler, gelecekteki kariyer görevlerine (farkındalık) hazırlanır, kariyer gelişim (kontrol) için sorumluluk alır, olası kariyer fırsatlarını keşfeder (merak) ve kariyerle ilgili sorunları çözme (güven) konusunda başarılı olduklarına inanırlar.²⁹¹ Bu bağlamda uyum sağlama becerisi yüksek olan bireylerin özellikleri şu şekilde nitelendirilebilir²⁹²;

1. Geleceği hakkında ciddi ve realist düşünen, planlı ve programlı tutum ve davranışlar geliştiren,
2. Mesleki geleceğine katkı sağlamak adına kişisel olarak kendine düşen görev ve sorumlulukları artırmak, kontrol etmek ve yapabileceklerine bugünden karar verebilen,
3. Gelecekle ve kendisiyle ilgili ortaya çıkabilecek muhtemel durumlar hakkında meraklı olan, araştırma yapan,
4. Beklentilerine ve hedeflerine ulaşmak için problem çözme becerilerini kullanan, geliştiren ve kendine güvenen.

²⁹⁰ Yeşiltaş vd, a.g.m., s. 1289-1292.

²⁹¹ Cort W. Rudolpha-Kristi N. Lavigne-Hannes Zacher, Career adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures Of Adaptivity, Adapting Responses, And Adaptation Results, *Journal of Vocational Behavior*, 2017, S.97, s. 18.

²⁹² Ömeroğlu, a.g.t., s. 35.

Savickas'ın kariyer uyum yetenekleri kuramı ve buna paralel açıklamaları incelendiğinde net bir şekilde görülmektedir ki bu kuram bireyin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili öngörülerde bulunabilmesi, karşılaşması muhtemel engelleri tespit ederek etkili bir biçimde aşacak mücadele ve savaşçı becerilerini geliştirmesi üzerinde durmaktadır. Bireylerin bu engelleri büyük ölçüde doğru tahmin etmeleri ve bu engelleri aşmada realist çözümler üretebilmeleri yeni kariyerlerine daha kolay uyum sağlamaları sonucunu doğurmaktadır.²⁹³

Tladinyane ve Merwe'in bir sigorta şirketindeki çalışanların, çalışan bağlılığı ve kariyer uyum yeteneklerini araştırdıkları çalışmalarında, çalışan bağlılığı yüksek olan katılımcıların kariyer uyum becerilerinin daha gelişmiş olduğu, katılımcıların kariyerlerinden endişe duymaları, kariyerleri üzerinde kontrol hissi duymaları, kariyerleri hakkında meraklı oldukları ve kariyerlerini yönetme yeteneklerine güvenmeleri nedeniyle daha fazla çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır.²⁹⁴

Yeşiltaş vd'ye göre, uyum yetenekleri, bireylerin iç ve dış dünyasının kaynaşması ile oluşmaktadır. Uyum, kültür ve içinde bulunulan şartlardan etkilenmekte ve bu şekilde form almaktadır. Kariyer uyumu "belirlenen görevlerin yerine getirilmesinde hazır olmak, işin gerektirdiği rolleri üstlenmek ve değişen iş ve iş koşullarının getirdiği belirsizlik durumunun üstesinden gelebilmek" olarak tanımlanabilir. Kariyer uyum yeteneği ise psikolojik bir yapı olarak; bireylerin şu andaki veya gelecekteki kariyer geçişlerini ve bireylerin ihtiyaçlarını başarılı bir şekilde yönetebilmesini ifade etmektedir. Yeşiltaş ve diğerlerinin kariyer uyum yeteneklerinin turizm sektörüne bağlılığı etkileyip etkilemediğini sorguladıkları ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilere yönelik uygulama yaptıkları çalışmalarının sonucunda, farkındalık düzeyinin artmasının turizm sektörüne bağlılığı negatif yönde etkilediği, kariyer uyum yeteneği bileşeni olan "kontrol"ün ise turizm sektörüne bağlılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bu durumu bireylerin kendi mesleki

²⁹³ Ömeroğlu, a.g.t., s. 35.

²⁹⁴ Tladinyane ve Merwe, a.g.m. s.9.

gelecekleri ile ilgili kendilerinin söz sahibi olması durumunda turizm sektörüne bağlılıklarının artacağı şeklinde yorumlamışlardır.²⁹⁵

Koen ve diğerlerinin okuldan işe geçiş sürecini başarılı kılmada kariyer uyumluluğunun önemini, lisans düzeyinde eğitimi bitmek üzere olan ve henüz bitirerek yüksek lisans eğitimine başlamış öğrenciler üzerinde araştırdıkları çalışmalarında, beklentilerin aksine, kariyer uyumluluk boyutlarının farklı kalıplarda geliştiği mezunların kariyer kontrolünün genel olarak artan bir model sergilediği, kariyer endişeleri ve mesleki meraklarının lisans eğitiminden sonraki altı ay içinde düşüş gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.²⁹⁶

Kaya'nın risk alma davranışlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini araştırdığı ve bir Kamu Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme Bölümü öğrencilerinden 380'ine uyguladığı araştırmasının sonucunda, risk alma davranışlarının düşük de olsa kariyer uyum yetenekleri üzerinde etki oluşturduğu, kısa vadeli finansal/başkalarına odaklı etik risk faktörünün, katılımcıların hem kontrol hem de farkındalık odaklı geleceğe ilgi faktörü üzerinde etkiye sahip olduğu, eğlence kaynaklı risk, hile odaklı etik/sağlık riski ve kariyer odaklı sosyal risk faktörlerinin, merak faktörü üzerinde düşük ölçüde de olsa etkiye sahip olduğu, ayrıca kontrol faktörünün, kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk faktörü ile yüksek olmayan negatif yönlü ve farkındalık odaklı geleceğe ilgi faktörünün de, kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk faktörü ile düşük ve negatif yönde korele oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kısa vadeli finansal/başkaları odaklı etik risk davranışı katılımcılarda arttıkça, bireylerin hem kontrol hem de farkındalık odaklı geleceğe ilgi yeteneklerinin zayıfladığı, merak faktörünün ise, eğlence kaynaklı risk ile hile odaklı etik/sağlık riski faktörü ile pozitif, kariyer odaklı sosyal risk faktörü ile de negatif ve düşük düzeyde ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca güven faktörünün,

²⁹⁵ Yeşiltaş vd, a.g.m. s. 1297.

²⁹⁶ Jessie Koen- Ute Christine Klehe- Annelies E.M. Van Vianen, Training Career Adaptability To Facilitate A Successful School-To-Work Transition, *Journal Of Vocational Behavior*, 2012, S. 81, s. 404.

güvenlik riski ve hile odaklı etik/sağlık riski faktörleriyle düşük ve negatif yönlü ilişki gösterdiği belirlenmiştir.²⁹⁷

Özler ve diğerlerinin Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik Dumlupınar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilen 374 örneklem üzerinden gerçekleştirdikleri araştırma ile öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından farkındalık ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif, kontrol ile sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, merak ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, güven ile dışa dönüklük, sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca ailesi daha düşük gelir grubunda olan öğrencilerde farkındalık ortalamasının yüksek olduğuna da araştırma sonuçlarında yer verilmiştir.²⁹⁸

3.3.3.1. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre rekreasyon; İnsanların boş zamanlarında, eğlence ve spor amacı ile gönüllü olarak etkinlik yapabilecekleri yer ve/veya insanların eğlenme, dinlenme amacıyla kullanabilecekleri bir duruma getirilen yer biçiminde tanımlanmaktadır.²⁹⁹ Ancak araştırmanın merkezinde üniversite etkinliklerinin bulunması nedeniyle, rekreasyon kavramı, ders dışı gerçekleşen etkinlikler anlamında ele alınmıştır. Rekreasyon etkinliklerine katılım için ilk akla gelen bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşiyor olmasıdır. Bu bağlamda öncelikle zorunlu çalışma ya da rutin olarak yapılan işlerin dışında kalan bir serbest zamandan söz etmek gerekir. Veblen'in 1899 yılında yayınlanan The Theory of The Leisure Class (Aylak Sınıf Teorisi), serbest zaman teriminin ne tembelliği ne de istirahati ifade etmediğini vurgulamıştır. Teoride, serbest zamana, zamanın üretime odaklanmadan tüketilmesi anlamı yüklenmiştir. Başka bir deyişle, serbest zaman, fizyolojik ihtiyaçların karşılanması gibi ev içinde yapılması zorunlu bazı işlerle, ailevi ve iş hayatı gibi mesleki faaliyetlerin dışında kalan,

²⁹⁷ Kaya, a.g.m., s. 308.

²⁹⁸ Özler vd., a.g.m., s. 159-160.

²⁹⁹ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=267173, (14.05.2017).

tamamen bireyin kişisel tercihleri doğrultusunda, münferit ya da kolektif halde özgürce yapılan faaliyetlere ayrılan zaman olarak tanımlanabilmektedir.³⁰⁰

Eğitim süreci içerisinde son aşamada bulunan yükseköğretim ve üniversiteleri şüphesiz ki bireylerin hayatlarının şekillendirilmesinde en önemli paya sahiptir. Üniversitelerin genel işlevi mesleki bilgi vermektir ancak küreselleşmeyle beraber bu işleve ilaveten yeni işlevler de eklenmiş, üniversiteler paradigma değişimine yönelmiş ve öğrenciler için tercih sebepleri geliştirmeye başlamışlardır.³⁰¹ Bilgi iletişim çağı ile değişim ve dönüşüme mecbur bırakılan üniversiteler ülke kalkınmasında ve bireylerin gelişiminde lokomotif görevini icra etmekte, meydana gelen değişim ve dönüşüm eğitim felsefesinde de derin değişiklikler yaratmakta, eğitim, daha liberal, daha eşitlikçi, öğrencilerin hayal gücünü ve kreatif düşünce biçimini geliştirici ve destekleyici, disiplinler arası, öğrenme odaklı ve bireysel farklılıkları göz ardı etmeyene doğru evrilmektedir.³⁰²

Öğrencilerin en güzel gençlik yıllarını yaşadıkları dönem olarak nitelendirilebilen üniversite yıllarında, öğrenim gördükleri üniversiteden doyum elde edebilmeleri oldukça önemlidir. Derslerine düzenli devam eden bir üniversite öğrencisinin kampüs içerisinde geçirdiği vaktin gerek sosyal, gerek sağlık ve gerekse eğitim açısından dolu dolu geçmesi gerekmektedir. Ancak bu düşünce tipi yöneticiden yöneticiye farklılık gösterebilmektedir. Üniversite yöneticileri hem idari personeli, hem akademik personeli hem de öğrencileri yönetmekle yükümlüdür ancak şüphesiz ki bunlardan öncelikli olan öğrencilerdir. Bu bağlamda yöneticilerin öğrencilere bakış açısı, onlara ilişkin geliştirilecek tutumları da doğrudan etkilemektedir. Yöneticilerin öğrencilere ilişkin geliştirebilecekleri olası bakış açıları Tablo 9'da gösterilmiştir. Üniversite yönetimleri bu görüşlerden bir veya bir kaçına birden sahip olabilmekte ve görüşler yönetim

³⁰⁰ Metin Kılıç-Gülden Şener, Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımlarındaki Sosyolojik Etkenler ve Yapısal Kısıtlamalar, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2013, S.3, C.3, s. 220.

³⁰¹ Serdar Yıldız, Üniversiteler Ne Vaat Ediyor? Türkiye'deki Üniversitelerin Basın İlanları Üzerine Bir İçerik Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, c.14, S.2, s. 156-161.

³⁰² Menekşe Şahin ve Fikret Tepençelik, Kariyer Geliştirmede Yükseköğretimin Rolü ve İşveren Algıları: Bir Alan Araştırması, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2015, S. 1, c. 4, s. 47.

uygulamalarına da yansımaktadır.³⁰³ Bu nedenle her üniversitenin rekreasyonik becerisinin aynı düzeyde olduğunu söylemek imkânsızdır.

Tablo 9: Öğrencilerle İlgili Üniversite Yönetimlerinin Geliştirebilecekleri Olası Bakış Açıları

1. Bireysel Gelişim:	Tarihsel ve geleneksel inanışla öğrencilerin üniversiteye bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmek amacıyla geldiklerini temel alan görüş.
2. Ürün:	Öğrencilerin üniversitede edindikleri meslek ile iş piyasasında kendilerini daha iyi pazarlayabileceklerini temel alan görüş.
3. Müşteri a):	Öğrencileri varlık nedeni olarak tanımlayan, öğrencinin üniversiteden doyumunun, informal ilişkiler içerisinde üniversite reklam aracı olarak görülmesi söz konusudur.
Müşteri b):	Öğrencileriyle ilişkileri hasta-doktor ilişkisiyle benzerlik gösteren, öğrencileri sorunlarının çözümünde yardıma gereksinim duyan yetişkin bireyler olarak ele alan görüş.
4. Kurumcu- Ulusalculuk:	Öğrencileri ülke geleceği için en büyük yatırım aracı olarak gören, bireylerden ziyade ülke menfaatini esas alan görüş.
5. Görev:	Öğrencileri eğitim görevinin yerine getirilmesinin merkezi olarak gören, fazla sorgulayıcı olmayan görüş.

Kaynak: Yaprak Gülcan, Yeşim Kuştepe ve Ceyhan Aldemir, Yükseköğretimde Öğrenci Doyumu: Kuramsal Bir Çerçeve ve Görgül Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.7, S.1, s. 101.

Ancak şu da unutulmamalıdır ki üniversitelerin ve yöneticilerinin sundukları olanakların ve entelektüel fırsatların etkinliği şüphesiz ki öğrencilerin faydalanma düzeyleri doğrultusunda değerlendirilmelidir. Bahsi geçen olanak ve fırsatlar; öğrenci grup, topluluk veya kulüpleri, festivaller, konferanslar, seminerler, sanatsal ve sportif faaliyetler, konserler, söyleşiler ve bir takım akademik programlardır (ERASMUS, WORK and Travel, Comenius, AISEC vb.). Ülkemizde ders dışındaki bu tür

³⁰³ Yaprak Gülcan, Yeşim Kuştepe ve Ceyhan Aldemir, Yükseköğretimde Öğrenci Doyumu: Kuramsal Bir Çerçeve ve Görgül Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2002, c.7, S.1, s. 100-101.

rekreasyonik faaliyetlere katılıma ilişkin yapılmış çok az sayıda araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalara göre öğrencilerin katılımını kısıtlayan nedenler maddi sıkıntılar, dikkat çekici etkinliklerin olmayışı, ailesel-çevresel faktörler ve öğrencilerin etkinliklere nasıl katılabilecekleri konusunda yeterli bilgiye sahip olmamaları şeklinde sıralanabilmektedir. Gökmenoğlu ve Kiraz'ın ODTÜ Eğitim Fakültesi öğrencilerini denek aldıkları çalışmada, öğrencilerin etkinliklere katılımlarını etkileyen faktörler sorulduğunda, zaman sıkıntısı, ders yükü, ilgi alanında etkinlik olmaması gibi nedenler ön plana çıkmaktadır.³⁰⁴

Şahin vd'nin 13 kamu üniversitesi öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırma neticesinde, öğrencilerin üniversiteden birincil olarak "mesleğe hazırlama" işlevini yerine getirmesini beklemekte olduklarına, bunu "kişisel gelişme/kendini tanıma"; ikinci derecede öncelikli beklentilerde ise ilk sırayı "kişisel gelişme/kendini tanıma" almakta olduğuna, bunu "toplumsal gelişme/anlayış kazanma" işlevinin takip ettiğine ulaşılmıştır.³⁰⁵

Üniversite öğrencileri odaklı bir başka araştırmada öğrencilerin perspektifinden "üniversite", sosyalleşme, politikleşme ve meslek edinme yeri olarak görülmektedir. Bir başka araştırmada ise öğrencilerin üniversiteden öncelikle %52.2 oranında mesleğe hazırlama, hemen ardından ise %21.7 oranında kişisel gelişimlerine katkıda bulunmasını istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.³⁰⁶

Gülcan vd'nin araştırma sonuçlarına göre, sosyal olanaklar kategorisinde yer alan öğrenci kulüpleri, medikal hizmetler, kantin-kafeterya hizmetleri, ulaşım, spor etkinlikleri ve kültürel etkinliklere öğrencilerin eğitim kalitesinden daha az önem

³⁰⁴ Tuba Gökmenoğlu ve Ercan Kiraz, Öğretmen Adaylarının Üniversitelerde Sunulan Sosyal ve Akademik Olanakları Değerlendirme Durumları: ODTÜ Örneği, 2011, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, S.9, s. 395-401.

³⁰⁵ İdris Şahin -Yunus Remzi Zoraloğlu - Necla Şahin Fırat, Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2011, c.17, s. 3, s. 448.

³⁰⁶ Mehmet Cemil Özden, Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri, *KSBD*, 2015, S.12, s.151.

verdikleri sonucuna ulaşılmıştır ancak bu etkinliklerden yoksun bir kampüs yaşamının da öğrenci doyumsuzluğuna neden olabileceği düşünülmektedir.³⁰⁷

Üniversiteler, çağa ayak uydurma adına yalnızca ders verme misyonundan sıyrılarak rekreasyonik yeteneklerinin de varlığını kanıtlayabilme adına hazırlanmış oldukları reklamlarında da günümüz öğrencilerinin dikkatlerini çekmeyi başarmayı ve kendi üniversitelerini tercih etmelerini amaçlamaktadır. Üniversite reklamlarının içerik analiziyle incelendiği Harris'in araştırmasında, reklam iletilerinde 5 odak noktasının ön plana çıkarıldığını tespit etmiştir. Bunlar; kampüs özellikleri, akademik örgütlenme ve programlar/araştırmalar, sosyal kulüpler vb. ders dışı etkinlikler, üniversitenin başarı sıralamaları ve öğrencilerin kariyer hayallerini gerçekleştirme fırsatlarıdır. Benzer bir araştırmada ise Clayton ve arkadaşları üniversitelerin reklamlarının içerik analizlerinde, kampüs özellikleri, kütüphane/sınıf görüntüleri, kurumun küresel becerileri, spor, sanat gibi ders dışı etkinlikleri, itibar göstergesi olan mezunları ve kurumun tarihinin bulunduğunu tespit etmiştir. Yıldız'ın Türkiye'deki üniversitelerin reklamları üzerine yapmış olduğu içerik analizinde, %14.8 oranında yurtdışı olanaklarının, %14.5 oranında iş, istihdam kariyer olanaklarının, %13.8 oranında burs olanaklarının, %12 oranında nitelikli eğitimin, %11.1 oranında yetkin akademik kadronun, %8.3 oranında barınma, spor, sanat vb. sosyal olanakların, %6.2 oranında akademik, bilimsel ve sanatsal yeniliklerin, %5.8 oranında akademik, bilimsel ve sanatsal başarıların ön planda olduğu sonucuna ulaşmıştır.³⁰⁸

Üniversitelerin yalnızca üst düzeyde mesleki bilgi ile donatılmanın yanında girişimci, yenilikçi, farklı yönleri bulunan, kolektif hareket edebilen, farklı kültürlerden bireylerle iletişim kurmakta güçlük çekmeyen, edindiği mesleki bilgileri inisiyatif kullanarak uygulayacak özgüvene sahip, entelektüel bir birikime sahip olan bireyler yetiştirerek öğrencilerin kariyer hayatlarında kendilerini daha özgür, özgüvenli hissetmelerini, sorumlulukları hakkında bilinçli, muhakeme yeteneği gelişmiş bireyler olmalarını sağlamaları da gerekmektedir.

³⁰⁷ Gülcan vd, a.g.m., s. 108-113.

³⁰⁸ Yıldız, a.g.m., s. 156-161.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEM, ANALİZ VE SONUÇLARI

1. ARAŞTIRMANIN KONUSU

Y jenerasyonunun demografik özellikleri ve üniversite eğitim hayatlarını sürdürürken katıldıkları etkinliklerin, gelecekte dâhil olacakları iş hayatı için çizecekleri kariyer haritasında etkisini ortaya koymak ve bunun yanında kariyer uyum yeteneğini belirleyen farkındalık, kontrol, güven ve merak boyutlarının çizdikleri bu haritada kattıkları renkleri açığa çıkarmak bu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırma Y jenerasyonunun üniversite hayatı boyunca katıldıkları çeşitli rekreasyon etkinliklerin kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda öğrencilerin birinci ve dördüncü sınıfta eğitime devam ediyor olmaları onların kariyer uyum yeteneğinde farklılık oluşturup oluşturmadığını ve bunun yanında farklı fakültelerde eğitim görmenin, aynı şekilde kariyer uyum yeteneğinde farklılığa yol açıp açmadığını ortaya koymak bu çalışmanın bir diğer amaçlarından biridir.

Araştırmayı oluşturan kariyer uyum yeteneği bölümünün henüz gelişmekte olan yeni bir konu olması nedeniyle yazın dünyasına hem teorik hem de ampirik bulgularla önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sayede gelecekte, bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutacak ve destek sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın kariyer uyum yeteneği ve rekreasyon etkinlikler bağlamında incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin sınanması sebebiyle bu alanda öncül bir çalışma ortaya koymak, araştırmanın önemli bir hal almasını sağlamaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu çalışmada öğrencilerin birinci ve dördüncü sınıfta olmaları ve farklı fakültelelere mensup olmaları bağlamında üniversite bünyesinde düzenlenen çeşitli gelişimi sağlayan rekreasyonik etkinliklerde (eğitimler, başarılı iş adamı ve girişimci konuşmacıların programlarına katılmalar, bu programların yarattığı etkiler, seminerler, teknik geziler, sportif ve sanatsal etkinlikler, Erasmus ve Work and Travel gibi programlarla yurt

dışına çıkmalar, öğrenci kulüpleri, staj yapmak gibi) bulunmalarının, kariyer uyum yeteneğinin boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını ortaya koymak, bunun yanında bu tür etkinliklere katılmak/katılmamak bu boyutların ortalamaları arasında bir farklılık oluşturup oluşturmadığını sorgulamak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

H2: Üniversitede ilgili etkinliklere katılan ve hiç katılmayanlar arasında 1. ve 4. Sınıflar ve farklı fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

H3: Farklı fakülteler bağlamında, üniversitede ilgili etkinliklere katılma sayısı ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişki vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışma, literatür taramasını içeren teorik bilgi bölümü ve araştırma bölümü için veri toplanması, analizi ve yorumlanmasının yer aldığı uygulama bölümü olarak üç kısımdan oluşmaktadır. Uygulama bölümüne ilişkin, konunun sahip olduğu özelliğe ve amacına uygun bir ölçek ve demografik özellikleri ortaya koyan çeşitli sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formu, Selçuk Üniversitesinde dört fakültede öğrenim gören birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde uygulanmıştır.

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın tasarımı, evren ve örnekleme, ölçüm araçları, anket formlarının hazırlanması ve anketin güvenilirliği konularından bahsedilmektedir. Bunun yanında verilerin analizinde kullanılan tekniklere dair gerekli bilgilere yer verilmiştir. Ardından anket yöntemiyle öğrencilerden elde edilen bulgular yorumlanıp rapor haline getirilmiştir. Son olarak da genel bir değerlendirme ile araştırmanın sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

4.1.Araştırmanın Tasarımı

Araştırma tasarımı genel olarak, araştırma sorusuna cevap bulmak ve ulaşılmak istenen bilgiyi elde etmek için uygulanan bir eylem planıdır. Aslında çözüme

kavuşturulması gereken problemin nasıl çözümleneceğine ilişkin cevaptır.³⁰⁹ Bu çalışmanın benimsediği temel felsefe olarak sorunlara hızlı ve pratik çözüm bulmaya yönelik uygulamalı araştırmadır. Taşıdığı amaç bakımından incelendiğinde, bir takım sorular yardımıyla bir durum ya da olgunun detaylı olarak analiz edilmesi neticesinde sorunun şemasının çizilmesini ifade eden tanımlayıcı araştırmadır. Kullanılan yöntem bakımından bu araştırma, anket formu ve bunun sonucunda Likert tipi bir ölçek kullanılmasından dolayı sayısal veri elde etmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiş nicel araştırma özelliğine sahip bir çalışmadır. Bunun yanında anket formu kullanılarak veri toplamaya dayandığından dolayı kapsadığı zaman açısından kesitsel araştırma kapsamına girmektedir.

Bu çalışmada “kolayda” ve “amaçlı” örnekleme yöntemi gereği belirlenen belli bir anakütleden tesadüfî araştırmanın gerektirdiği, belli örneklem kitlesi seçilmiştir. Örneklem kitlesi belirlendikten sonra anket yönteminden yararlanarak veriler toplanmıştır.

4.2.Evren ve Örneklem

Bilimsel araştırmalarda evren büyüklüğü 10.000 ila 15.000 kişi arasında olduğunda örneklem sayısı minimum 370-375 olmalıdır.³¹⁰ Ancak örneklemdaki birim sayısı yükseldikçe, örneklemin evreni temsil yeteneği ve yapılacak analiz, yorum ve tahminlerin güvenilirliği de o derece yükseleceği belirtilmektedir.³¹¹ Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim-öğretim yılında Selçuk Üniversitesi’nde okuyan 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşan toplamda 1084 Y jenerasyonu öğrenci oluşturmaktadır. Bu örneklem kitlesini oluşturan katılımcılar Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri fakültelerinde öğrenim görmektedir.

Bu fakültelerin, araştırmanın evreni olarak seçilmesinin nedenleri arasında, bölümlerinden mezun olacak öğrencilerin farklı sektörlerde (kamu, özel,) istihdam

³⁰⁹ Sait Gürbüz ve Faruk Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 2015, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.99.

³¹⁰ Nevin Uzgören, *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları*, 2012, Bursa, Ekin Yayınevi, s. 177.

³¹¹ Mustafa Genç, *Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2016, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.37.

edilebilmesi ve diğer fakültelerin bölümlerinde okuyan öğrencilerine göre daha fazla sayıda olmasıdır.

Bu araştırmada 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin dâhil edilmesinin nedeni ise 1. Sınıf öğrencilerin öğrenimlerinin ilk yılı olması ve henüz etkinliklere katılımlarının ya hiç ya da çok az sayıda olması bunun yanında 4. Sınıflar ise hem şimdiye kadar birçok etkinliğe katılma ihtimalinin olması ve öğrenimlerinin son aşamasına gelmiş olmaları nedeniyle kariyer tercihlerini yaparak, kariyerlerine yön verme sürecinde bulunmaları ve bu iki kitle arasında kariyer uyum yeteneğine ilişkin farkın kolayca gözlenebileceğinin düşünülmüş olmasıdır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 1084 öğrenci oluşturmaktadır. Tüm sorular eksiksiz ve bilinçli bir şekilde doldurulduğundan katılımcılardan elde edilen tüm anketler analize dahil edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma formları üniversite öğrencilerine yüz yüze tablet bilgisayar üzerinden okunarak ve çalışmanın amacını ifade eden bir açıklama ile birlikte sunulmuştur. Çalışmanın anket formu üç kısma ayrılmaktadır: Birinci bölümde, öğrencilerin demografik özelliklerini ortaya koymaya ilişkin “Cinsiyetiniz?”, “Yaşınız?” ve “Bölümünüz?” olmak üzere üç soru yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilerin lisans eğitim hayatları boyunca çeşitli etkinlik, organizasyon ve gezilere katılma durumlarını ortaya koyan on sorudan oluşmaktadır. Bu sorular öğrencilerin katıldıkları etkinliklerin kariyer uyum yeteneği boyutları ile bir ilişkisinin olup olmadığını ve bunun yanında bu etkinliklere katılma düzeyinin kariyer uyum yeteneği boyutları arasında bir farklılık oluşturup oluşturmadıkları konusunda bilgi edinilmesinde kullanılmıştır. Bu sorular aşağıda verilmiştir;

1. Üniversitenizde mesleki anlamda gelişiminizi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldınız?
2. Üniversitenizde düzenlenen, alanınızla alakalı teknik gezilere kaç kez katıldınız?
3. Üniversitenizde düzenlenen çeşitli alanlardaki konuşmacıların konferans ve/veya seminerlere kaç kez katıldınız?
4. Üniversitenizde düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara kaç kez katıldınız?

5. Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının üzerinizde etki oluşturdu mu?
6. Üniversitenizde düzenlenen sportif etkinliklere kaç kez katıldınız?
7. Üniversitenizde düzenlenen sanatsal (müzik, resim, tiyatro, kitap fuarı vb.) etkinliklere kaç kez katıldınız?
8. Üniversiteniz bünyesindeki öğrenci topluluklarından bir veya birkaçına aktif üyeliğiniz var mı? Evet ise kaç tanesine üyesiniz?
9. Üniversite hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL programına katılarak yurt dışına gittiniz mi?
10. Üniversite hayatınızda alanınızla alakalı staj yapma imkânınız oldu mu? Evet ise kaç ay staj yaptınız?

Üçüncü bölümde ise öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçen yirmi dört sorudan oluşan kariyer uyum yeteneği ölçeği yer almaktadır. Araştırmanın anket formunu, örneklem kitlesinin kendini objektif şekilde değerlendirerek geleceğe dair kariyer uyum yeteneğine ilişkin ifadeleri puanlandırmaları istenmiştir. Bu çalışmada 5'li Likert Tipi derecelendirme ölçeği geliştirilmiş ve ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir: (1) "Kesinlikle katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum", (3) "Ne katılıyorum ne katılmıyorum", (4) "Katılıyorum" ve (5) "Tamamen katılıyorum" seçenekleri yer almaktadır. Katılımcıların, verilen bu seçeneklerden kendilerini en iyi temsil eden puanı işaretlemeleri istenmiştir.

4.3.1. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Bu ölçek, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ortaya koymak maksadıyla; Savickas ve Profeli'nin 2012 yılındaki çalışmasında "Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği" olarak ifade edilen ve 13 ülkeden araştırmaya dâhil olan 18 farklı araştırmacının bir koalisyon kurarak çalışması sonucunda oluşturulmuştur. Ölçekteki maddeler, iyi derecede İşletme İngilizcesine sahip iki öğretim üyesi ve bir okutman tarafından Türkçe'ye çevrilerek dil eşdeğerliliği yapılmıştır. Bu ölçeği uyarlamak

amacıyla Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde okuyan 545 öğrenci üzerinde uygulanarak dil eşdeğerliliği, güvenilirliği ve geçerliliği sınanmıştır.³¹²

Bu tez araştırmasında yer alan kariyer uyum yeteneği ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler de farkındalık (6 soru)³¹³, kontrol (6 soru), merak (6 soru), ve güven (6 soru), olmak üzere 4 boyut altında toplanmaktadır.

Analize dâhil edilen verilerin boyutlar ve ortalamalar üzerinden yorum yapılması gerektiğinden ölçeğin boyutlandırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ölçekte yer alan her bir madde ilgili faktöre hizmet etmesi beklenmektedir. Faktör analizi ise bu beklentiye karşılamak için uygulanmaktadır. Faktör analizinde amaç, birbirleriyle korelasyon içinde olan değişkenleri belli bir gruba dahil etme, bu değişkenlerin ait oldukları boyutları belirlemektir. Bu araştırma çerçevesinde “Kariyer Uyum Yeteneği” ölçeğinin boyutsal şemasını ortaya koymak amacıyla SPSS 22.0 Paket Programı kullanılarak Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA ölçme aracında yer alan maddelerin kaç faktör altında toplanacağını ve aralarında nasıl bir ilişkinin mevcut olduğunu ortaya koymaya yarayan bir uygulama tekniğidir.³¹⁴

Açımlayıcı Faktör Analizi, örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin gerekli bilgileri ve istatistiksel teknik verileri de vermektedir. Bunlardan en çok kullanılan teknik ise Kaiser-Meyer-Olkin’in (KMO) örneklem yeterliliği ölçüm tekniği olduğu bilinmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 1’e doğru yaklaştıkça örneklem büyüklüğünün yeterliliğine dair fikir sunmaktadır.³¹⁵

KMO değeri ne kadar yüksek çıkarsa verilerin faktör analizi için uygunluğu da o oranda yüksek çıkmaktadır. Yani KMO değeri yükseldikçe faktör analizi için uygunluk pozitif yönde etkilenmektedir. KMO değeri 0,50’in altında olması durumunda örneklem büyüklüğünün AFA analizi için uygun olmadığı ortaya çıkar. Pallant (2001) KMO

³¹² Selahattin Kanten, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması,” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2012, S.16 (2), s.191-205.

³¹³ Literatürde bu boyut yaygın olarak “kaygı” boyutu şeklinde ele alınmaktadır ancak boyutun pozitif, kelimenin ise negatif anlam içermesinden ötürü anlam bakımından en yakın kelime olan “farkındalık” kelimesi kullanılmıştır.

³¹⁴ İsmail Seçer, *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, 2015, Anı Yayıncılık, Ankara, s.78.

³¹⁵ Seçer, a.g.e, s.79.

değerinin en az 0,60 olması gerektiğinin ileri sürmektedir. KMO değerinin 0,50 olması zayıf; 0,60 orta; 0,70 iyi; 0,80 çok iyi; 0,90 ise mükemmeldir. Değişkenlerin faktör analizi için uygunluğu gözden geçirildikten sonra istatistiki olarak küresellik testi anlamlı bulunursa AFA testine başvurulur.³¹⁶

Bunun yanında veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olduğunu ortaya koymak amacıyla Barlett Küresellik Testi uygulanmaktadır.³¹⁷ Bu test uygulandıktan sonra anlamlılığın %5' ten küçük çıkması gerekmektedir aksi takdirde faktör analizi uygulanamaz.³¹⁸ Dolayısıyla bu çalışmada Cronbach's Alfa genel güvenilirlik katsayısı ve ölçek için değişkenler arasındaki ilişkilerin önemini ortaya koymak ve elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu için büyüklüğünü ölçmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Testleri uygulanmış olup sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10: KMO ve Barlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7183,252
	Df	231
	Sig.	,000

P<,05

KMO ve Barlett's testlerinin ortaya koyduğu değerler, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyini belirttiği ifade edilmektedir. KMO test sonucunda elde edilen değer 0,60'tan büyük ve Barlett's testi sonucunun anlamlı çıkması ölçeğin faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir.³¹⁹

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonucu 0,835 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,80 ile 0,90 arasında yer almakta olup örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya uygun düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda Barlett's istatistik test sonucu 7183,252 (serbestlik derecesi=231; p = 0.00) çıkmıştır. Anlamlılık değeri olan $p<,05$ olduğu görülmektedir. Bu değerlere

³¹⁶ <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf>. (19. 05. 2017).

³¹⁷ Seçer, a.g.e, s.82.

³¹⁸ <https://ahmetsedef.wordpress.com/2011/01/27/faktor-analizinin-uygunlugunun-degerlendirilmesi/>. (19. 05. 2017).

³¹⁹ Seçer, a.g.e., s.79.

bakarak örneklemin faktör analizi yapmaya ve sonuçların yorumlanmaya uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 11: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

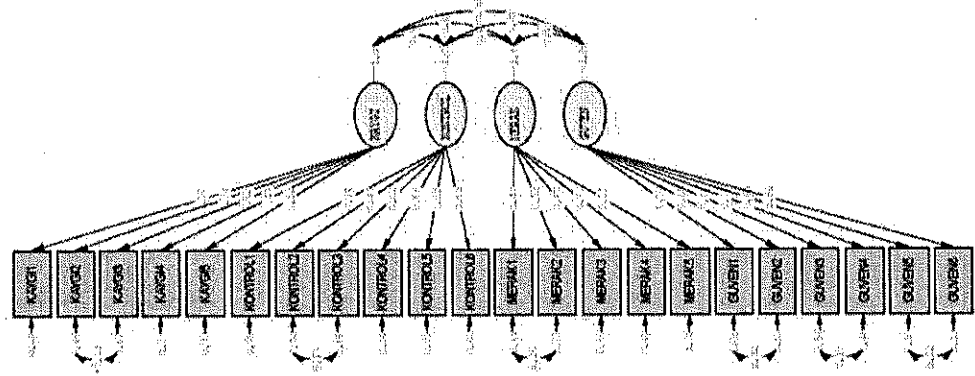
	Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Faktörleri			
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
	Farkındalık	Kontrol	Merak	Güven
1.Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	,742			
2.Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	,780			
3.Geleceğim için hazırlık yapıyorum	,529			
4.Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	,652			
5.Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	,438			
7.Geleceğim hakkında iyimserim		,519		
8.Kararlarımı kendim veririm		,649		
9.Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir		,743		
10.İnandığım değerleri savunurum		,604		
11.Kendime güvenirim		,627		
12.Kendim için doğru olan şeyi yaparım		,470		
13.Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum			-,676	
14.Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum			-,663	
15.Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum			-,495	
16.Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum			-,645	
17.Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum			-,725	
19.Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm				,596
20.En iyisini yapmak için dikkat ederim				,706
21.Yeni beceriler öğrenebilirim				,783
22.Yeteneklerimi geliştirebilirim				,819
23.Engellerin üstesinden gelebilirim				,637

24.Problemlerimi çözebilirim				,672
Öz değerler (Eigenvalues)	5,597	2,174	1,594	1,461
Açıklanan varyans yüzdesi %	25,442	9,880	7,244	6,639
Toplam açıklanan varyans yüzdesi %		49,205		

Tablo 11'e bakarak öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneğini ölçmek amacıyla, farklı dört fakültenin öğrencilerine yapılan anket neticesinde farkındalık, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutlu bir ölçek uygulanmıştır. Bu ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla temel bileşenler (principal component) analizi ve "oblimin" eksen döndürme tekniği kullanılarak açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA neticesinde öz değerlerin (eigenvalues) hepsinin 1'den büyük olması durumunda faktörlerin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır ve bu çalışmada özgün ölçekte olduğu gibi dört faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. AFA analizi sonucunda iki madde (6. madde ve 18. madde) çapraz yüklenme eğilimi gösterdiğinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Ardından yeniden yapılan AFA sonucunda ise faktörlerin toplam varyansın % 49,205'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.60'ın üzerinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca Faktör yükü 0,40'ın altında kalan maddelerin elimine edilmesi için gerekli işlem uygulanmıştır. Bu araştırmada ise tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'dan fazla olduğu gözlemlenmiş ve hiçbir maddenin elenmemesine karar verilmiştir. Dolayısıyla hepsi ölçek maddeleri olarak kullanılmıştır. Bunun yanında tabloda görüldüğü üzere döndürme işlemi yapılarak faktörlerin açıkladıkları varyanslar gösterilmiştir. Farkındalık faktörü %25.442, kontrol %9.880, merak %7.244 ve güven %6.639 oranında varyansı açıklamaktadır. Özgün formunda olduğu şekilde boyutlarına ayrılan kariyer uyum yetenekleri boyutlarının doğruluğunun tespit edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi de yapılmıştır. Kariyer uyum yetenekleri faktöriyel yapısı SPSS programında AFA yapıldıktan sonra ölçek 22 soruya düşürülmüştür ve bu 22 soruluk ölçek Lisrel 8.8 programı kullanılarak test edilmiştir. 5'li Likert ölçeğinde toplam 1084 katılımcıdan toplanan veriler doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Verilen uyum iyiliği değerlerinin (Goodness of Fit Statistics) değerlerinin yer aldığı Lisrel çıktı dosyası (out) alınarak, modifikasyon indekslerinin (The Modification Indices) yer aldığı son kısım incelenmiştir. Modifikasyon önerileri ve kuramsal gerekçeler dikkate alınarak modele en fazla katkı sağlayacak düzeltmeler belirlenmiştir. Faktör analizi yapıldıktan sonra kullanılan ölçeğin hem genel hem de

elde edilen boyutlar bağlamında güvenilirliği test edilmiş ve sonuçları sunulmuştur. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin boyutları ve bu boyutlara hizmet eden soruların dağılımı path diyagramı ile gösterilmektedir.

Şekil 6: Lisrel Path Diyagramı



Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve uygunluk testlerinin, Lisrel analiz sonuçları ise şu şekildedir;

RMSEA	0,061
GFI	0,92
AGF	0,90
NFI	0,93
CFI	0,94
X2/DF	988.96/197= 5.02

Path diyagramda gösterilen ve uyum iyiliği değerlerin yükseltilmesi için yapılan modifikasyonlar şu şekildedir.

Kaygı 2 ve Kaygı 3

Kontrol 2 ve Kontrol 3

Merak 1 ve Merak 2

Güven 1 ve Güven 2

Güven 3 ve Güven 4

Güven 5 ve Güven 6

Bulunan sonuçlara göre, değerlerin kabul edilebilir düzeylerde olduğu dolayısıyla modelin de anlamlı olduğu söylenebilir. Sonuç olarak ölçeğin 4 boyutlu yapısı yapılan AFA ve DFA ile doğrulanmıştır.

4.3.2. Ölçeğin Güvenilirliği

Katılımcılardan elde edilen veriler Güvenilirlik Analizi'ne (Reliability Analysis) tabi tutularak araştırmanın güvenilirlik düzeyini ve yorumlamaya uygunluğunu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ölçmede kullanılan ölçeklerin niteliklerini ve güvenilirliklerini saptamak bunu yanında ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığını ya da ölçek maddelerinin kendi aralarında tutarlı olup olmadıklarını ortaya koymak amacıyla yapılan analizdir.³²⁰ Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesi olduğu söylenebilir.

Güvenilirliğin hesaplanmasında kullanılan birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en fazla kullanılan Alfa Modeli (Cronbach Alpha Coefficient)'dir.³²¹ Alfa modelinde Cronbach Alpha katsayı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Katsayı 0'a yaklaştıkça güvenilirlik azalırken, 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda verildiği şekilde yorumlamaya tabi tutulur:³²²

- 1) $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- 2) $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- 3) $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- 4) $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

³²⁰ Gürbüz ve Şahin, *a.g.e.*, s.323.

³²¹ Fatma Lorcü, *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Detay Yayıncılık, Ankara, 207.

³²² Metin Yaşar, *İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması*, 2014, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.36, s.63.

Ankette 5'li Likert tipi ölçekle ölçülen kariyer uyum yeteneği ölçeği sunulan ifadelere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinde bulunan 24 ifadenin ve 4 faktörünün Cronbach's Alpha Katsayısı Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	,861	24
Faktörler		
Farkındalık	,701	5
Kontrol	,734	6
Merak	,733	5
Güven	,834	6

Araştırmanın 24 maddelik Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin iç tutarlılığı incelendikten sonra $\alpha = 0,861$ güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlenmektedir ($0,80 < \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilir). Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin maddelerine ilişkin güvenilirlik değerleri incelendiğinde 7. Madde olan “Geleceğim hakkında iyimserim” ölçekten atıldığında alfa değerinin artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak bu artışın, 001 oranında olması ve mevcut güvenilirlik değerinin yüksek derecede güvenilir olması nedeniyle çalışmada madde atılması yöntemine başvurulmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Tablo 12'de Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin faktörlerine ilişkin güvenilirlik değerleri incelenmesi de önemlidir. Farkındalık 0.701, Kontrol 0.734, merak 0.733 ve güven 0.834 şeklinde ortaya çıkmaktadır. İlk üç boyut oldukça güvenilir ve son boyut ise yüksek derecede güvenilirdir. Farkındalık boyutundan 6. Maddenin çıkarılması sonucunda güvenilirlik değeri, 701 ve Merak boyutundan ise 18. Maddenin ölçekten çıkarılması ile Cronbach Alpha değerinin, 733'e çıktığı görülmektedir. Bu durum söz konusu boyutların güvenilirlik derecesinin yükselmesini sağlamaktadır.

5. ANALİZE İLİŞKİN BULGULAR

Demografik özelliklere ilişkin bilgiler frekans analizi yapılarak ortaya konmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktörleri ayrı ayrı çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Örneklemenin 200'ün üzerinde olması ve tüm faktörlerin ilgili değerleri +/-

1,5 aralığında kalması; hipotez testlerinin parametrik testler arasından gerçekleştirilmesi için yeterli görülmüştür. Hipotezlerin ortaya koymaya çalıştığı bulgular gereği analizlerde Bağımsız Örneklem T-Testi (Fark testi), Kolerasyon (ilişki) testleri ve son olarak da Kovaryans analizi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyleri, p önem değeri dikkate alınarak analiz edilmiştir. P değerinin yorumlanması aşağıda sunulmuştur.³²³

- i. $0.01 \leq p < 0.05$ İstatistiksel anlamlılık
- ii. $0.001 \leq p < 0.01$ Yüksek düzeyde istatistiksel anlamlılık
- iii. $p < 0.001$ Çok yüksek istatistiksel anlamlılık
- iv. $0.05 \leq p < 0.10$ Anlamlılık eğilimi (sınırdan anlamlılık)
- v. $p > 0.10$ Fark tesadüften ileri gelmiştir (istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır).

5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri fakülte ve bölümlerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtilmiştir. Ayrıca bu bulgulara öğrencilerin cinsiyet, fakülte ve bölüm açısından 1. ve 4. Sınıfa açısından nasıl bir dağılım gösterdiklerine ilişkin bilgileri sunulmaktadır. Bu çalışmaya katılan öğrenci toplamının 550'si (%50,7) 1. sınıf, geriye kalan 534'ü (%49,3) ise 4. sınıflardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların sınıflar bağlamında normal dağıldığı söylenebilir.

³²³ <http://www.toraks.org.tr/uploadFiles/book/file/1832014154715-113.pdf>, Seval Kul, İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir? s.11, (20.05.2017).

Tablo 13: Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

Cinsiyet	Demografik Değişkenlerin Dağılımı		Sınıf Bağlamında Demografik Dağılım			
			1.Sınıf		4. Sınıf	
	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent) %	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent) %	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent) %
Kadın	449	41,4	220	49,0	229	51,0
Erkek	635	58,6	330	52,0	305	48,0
Toplam	1084	100,0	550	50,7	534	49,3
Yaş						
18-22	800	73,9	516	93,8	284	53,2
23-26	279	25,8	33	6,0	246	46,1
27-30	4	,4	-	-	4	,7
Kayıp Veri (Missing Value)	1	-	1	,2	-	-
Toplam	1084	100,0	550	100	534	100
Fakülte						
Edebiyat Fakültesi	259	23,9	136	52,5	123	47,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	391	36,1	196	50,1	195	49,9
Mühendislik Fakültesi	245	22,6	111	45,3	134	54,7
Sağlık Bilimleri Fakültesi	189	17,4	107	56,6	82	43,3
Toplam	1084	100,0	550	50,7	534	49,3
Bölüm						
Bilgisayar Mühendisliği Bölümü	76	7,0	39	7,1	37	6,9
Endüstri Mühendisliği Bölümü	48	4,4	27	4,9	21	3,9
Hemşirelik Bölümü	80	7,4	46	8,4	34	6,4
İktisat Bölümü	127	11,7	63	11,5	64	12,0
İnşaat Mühendisliği Bölümü	121	11,2	45	8,2	76	14,2
İşletme Bölümü	124	11,4	70	12,7	54	10,1
Sağlık Yönetimi Bölümü	65	6,0	36	6,5	29	5,4
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü	140	12,9	63	11,5	77	14,4
Sosyal Hizmet Bölümü	44	4,1	25	4,5	19	3,6
Sosyoloji Bölümü	83	7,7	43	7,8	40	7,5
Tarih Bölümü	87	8,0	50	9,1	37	6,9
Türk Dili Bölümü	89	8,2	43	7,8	46	8,6
Toplam	1084	100,0	550	100,0	534	100,0

5.1.1.Cinsiyet Durumu

Tablo 13'te görüldüğü üzere, katılımcıların 449'u (%41,4) kadın, 635'i (%58,6) ise erkeklerden oluşmaktadır. Anket sonucu ortaya çıkan kadın-erkek arasındaki fark 186 kişiyle erkek katılımcıların daha fazla olduğu şeklindedir.

5.1.2.Yaş Durumu

Tablo 13 incelendiğinde anlaşılabacağı gibi, yaş grubu dağılımında 18-22 yaş grubunda yer alan katılımcılar 800 (%73,9) kişiden oluşmakta olup çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Ardından 279 (%25,8) kişi ile 23-26 yaş grubu ikinci sırada yer almaktadır. Üçüncü sırada ise 4 (%4) kişi ile 27-30 yaş grubu takip etmektedir. Yaşını belirtmeyen katılımcı sayısı ise 1'dir. Bu verilere göre 18-22 yaş grubu örneklem kitlesinin büyük bir çoğunluğunu oluştururken, 27-30 yaş grubunun en az kitleyi oluşturduğu görülmektedir.

5.1.3. Katılımcıların Fakülte Düzeyinde Dağılımı

Katılımcıların öğrenim gördüğü fakülte bağlamında dağılımı farklılık göstermektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden araştırmaya katılan kişi sayısı 391 kişi (%36,1), Edebiyat Fakültesinden 259 (% 23,9), Mühendislik Fakültesinden 245 (%22,6) kişi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinden araştırmaya katılan kişi sayısı ise 189 (%17,4) kişi şeklinde dağıldığı gözlenmektedir. Genel dağılıma bakıldığında, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi birinci sırayı alırken, ardından sırayla Edebiyat, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin yer aldığı görülmektedir.

5.1.4. Katılımcıların Öğrenim Aldıkları Bölüm Bağlamında Dağılımları

Katılımcıları farklı fakültelerin farklı bölümlerinde öğrenim görmeleri nedeniyle bölümlere göre dağılımlarının da farklı olduğu gözlenmiştir. Katılımcı sayısı bakımından ilk sırayı 140 (%12,9) kişi ile Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü yer almaktadır. 127 (%11,7) kişiyle İktisat Bölümü ikinci sırada, 124 (%11,4) kişiyle İşletme Bölümü üçüncü, 121 (%11,2) kişi ile İnşaat Mühendisliği Bölümü dördüncü sırayı alırken geri kalan bölümler ise sırasıyla şu şekilde dağılım göstermektedir. Türk Dili Bölümü 89 (%8,2), Tarih Bölümü, 87 (%8,0), Sosyoloji Bölümü 83 (%7,7), Hemşirelik Bölümü 80 (%7,4), Bilgisayar Mühendisliği Bölümü 76 (%7,0), Sağlık

Yönetimi Bölümü 65 (%6,0), Endüstri Mühendisliği Bölümü 48 (4,4) ve son olarak Sosyal Hizmet Bölümü 44 (%4,1) kişi ile araştırmaya katılım sağlamıştır. Bölümlere göre dağılım sayısı fakültelere göre dağılım sayısını doğrulamaktadır.

5.2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Bu aşamada, katılımcıların Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğine ilişkin anket sorularına verdikleri cevaplar detaylı olarak ele alınmıştır. Tablolarda Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin her sorusu için, kullanılan 5'li Likert ölçeği kapsamında o soruya ait görüşlerin ortalama sonuçları ile belirtilen her cevabın frekans ve yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 14: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
Farkındalık		
1.Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	4,05	,945
2.Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	4,17	,845
3.Geleceğim için hazırlık yapıyorum	3,86	,835
4.Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	4,02	,822
5.Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	3,75	,934
Kontrol		
7. Geleceğim hakkında iyimserim	3,43	1,078
8.Kararlarımı kendim veririm	3,99	,801
9.Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	4,22	,800
10.İnandığım değerleri savunurum	4,37	,791
11.Kendime güvenirim	3,99	,775
12.Kendim için doğru olan şeyi yaparım	4,10	,822
Merak		
13.Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum	3,56	,826
14.Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	3,60	,969

15.Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	3,86	,705
16.Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	3,90	,805
17.Zihnindeki soruları derinlemesine araştırıyorum	3,49	,862

Güven

19.Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm	4,04	,772
20.En iyisini yapmak için dikkat ederim	4,14	,785
21.Yeni beceriler öğrenebilirim	4,17	,739
22.Yeteneklerimi geliştirebilirim	4,15	,793
23.Engellerin üstesinden gelebilirim	4,14	,751
24.Problemlerimi çözebilirim	4,12	,763

Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğiyle ilgili ifadelere ilişkin değerlendirmeler Tablo 14'te gösterilmiştir. Kullanılan bu ölçekte 4,37 ortalama değer oranı ile öğrencilerin bu boyutta en yüksek puanı verdikleri madde 10 numaralı madde olan “İnandığım değerleri savunurum” olduğu görülmektedir. Ardından yine 4,22 puanla 9 numaralı madde olan “Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir” ve 4,17 puanla üçüncü en fazla puan alan maddeler ise 2 numaralı madde olan “Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım” ve 21 numaralı madde olan “Yeni beceriler öğrenebilirim” maddelerinin yer aldığı görülmektedir. Öğrencilerin bu sorulara verdikleri puanlar 4 ile 5 arasında yer aldığından “katılıyorum” ile “tamamen katılıyorum” ifadelerine yoğun düzeyde katıldıklarını göstermektedir.

5.3. Öğrencilerin Etkinliklere Katılma Düzeyine İlişkin Durum Analizi

Katılımcıların bir kısmının 1. sınıf ve diğer kısmı ise 4. sınıflardan olması sebebiyle etkinliklere katılma sayısının da farklı olması beklenmektedir. Ayrıca farklı fakülte ve farklı bölümlerde eğitim görmenin yaratacağı farklılıklar da olasıdır. Bu yüzden hiç etkinliğe katılmamış ve üniversite hayatı boyunca en az bir defa bir etkinliğe katılmış kişi sayısı Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Etkinliklere Katılan Kişi ve Katılma Sayısına İlişkin Durum Tablosu

Düzenlenen Etkinlikler	En az bir defa katılanlar / Evet*		Hiç katılmayanlar / Hayır*	
	Kişi		Kişi	
	Kişi sayısı	%	sayısı	%
1. Üniversitenizde mesleki anlamda gelişiminizi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katıldınız mı?	790	72,9	294	27,1
2. Üniversitenizde düzenlenen, alanınızla alakalı teknik gezilere katıldınız mı?	348	32,1	736	67,9
3. Üniversitenizde düzenlenen konferans ve/veya seminerlere katılma sayınız?	952	87,8	132	12,2
4. Üniversitenizde düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların hikâyelerini anlattığı programlara katılma sayınız?	395	36,4	689	63,6
5. Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların üzerinizde etki oluşturdu mu?	640*	59,0	444*	41,0
6. Üniversitenizde düzenlenen sportif etkinliklere katıldınız mı?	423	39,0	661	61,0
7. Üniversitenizde düzenlenen sanatsal (müzik, resim, tiyatro, kitap fuarı vb.) etkinliklere katıldınız mı?	747	68,9	337	31,1
8. Üniversiteniz bünyesindeki öğrenci topluluklarından bir veya birkaçına aktif üyeliğiniz var mı?	597	55,1	487	44,9
9. Üniversite hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL programına katılarak yurt dışına gittiniz mi?	401*	37,0	683*	63,0
10. Üniversite hayatınızda alanınızla alakalı staj yapma imkânınız oldu mu?	673	62,1	411	37,9

Tablo 15'e göre katılımcıların en fazla katıldığı etkinliğin, en az bir defa katılan kişi sayısının 952 (%87,8) olduğu üniversitede düzenlenen konferans ve/veya seminerler olduğu gözlenmiştir. İkinci sırada 790 (%72,9) kişi ile üniversitede mesleki anlamda gelişimi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılım olduğu ve bunun yanında üçüncü sırada ise 747 (%68,9) kişi sayısı ile üniversitede düzenlenen sanatsal (müzik, resim, tiyatro, kitap fuarı vb.) etkinliklere katılım olduğu görülmektedir.

Ayrıca üniversite hayatı boyunca “hiç katılmadım” diye ifade edilen etkinlik ve bunu ifade eden kişi sayısına göre ilk üç sırada yer alanlar ise şöyledir: 736 (%67,9) kişi ile üniversitede düzenlenen teknik geziler, ikinci sırada 689 (63,6) başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara ve üçüncü sırada ise 683 (%63,0) kişinin cevap verdiği Erasmus veya Work&Travel programına katılarak yurt dışına çıkmaya ilişkin olduğu görülmektedir.

5.4. Hipotezlere İlişkin Analiz Bulguları

Burada araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerinin sınanmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Hipotez 1 ve Hipotez 2’yi sınamak amacıyla Bağımsız Örneklem T testi yapılarak çeşitli değişkenler bağlamında ortalamalar karşılaştırılmış olup, anlamlı ve önemli farklılıklar araştırılmıştır. Hipotez 3’ü sınamak amacıyla da Korelasyon İlişki Testi uygulanmıştır. Bu hipotezde ise etkinliklere katılma ile kariyer uyum yeteneği boyutları arasındaki anlamlı bir farkın olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

Tablo 16: Katılımcıların Etkinliklere Katılma Düzeyi Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Ortalamalarının Farklılığına İlişkin Durum Tablosu

Üniversitenizde Mesleki Anlamda Gelişiminizi Sağlayacak Sertifikalı Eğitim Programlarına Katıldınız Mı?										
	Hiç Katılmayanlar			En Az Bir Defa Katılanlar						
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	294	4,0293	,52549	790	3,9496	,61460	,035	2,115	5,577	1082
Kontrol		4,0567	,49781		4,0030	,55900	,148	1,448	,484	
Merak		3,7238	,53202		3,6673	,58984	,151	1,438	1,173	
Güven		4,1100	,52380		4,1323	,57885	,563	-,578	,045	
Üniversitenizde Düzenlenen, Alanınızla Alakalı Teknik Gezilere Katıldınız Mı?										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	736	3,9986	,57688	348	3,9132	,62138	,031	2,162	5,772	1082
Kontrol		4,0263	,51587		3,9990	,59779	,465	,731	4,332	
Merak		3,6812	,56190		3,6856	,60270	,907	-,117	,464	
Güven		4,1288	,55024		4,1207	,59372	,824	,222	2,605	
Üniversitenizde Düzenlenen Çeşitli Alanlardaki Konuşmacıların Konferans ve/veya Seminerlere Katıldınız Mı?										
	N	Ort.	S.S.		Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	132	3,9561	,68006	952	3,9733	,57979	,754	-,313	1,308	1082
Kontrol		3,9268	,70025		4,0301	,51711	,104	-1,635	13,462	
Merak		3,6576	,67565		3,6861	,55998	,643	-,464	3,425	
Güven		4,0303	,72365		4,1395	,53763	,097	-1,671	7,130	
Üniversitenizde Düzenlenen; Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini										

Anlattığı Programlara Katıldınız Mı?										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	395	3,9676	,58071	689	3,9733	,59970	,879	-,152	,559	1082
Kontrol		3,9907	,57311		4,0329	,52540	,219	-1,230	,334	
Merak		3,6825	,59094		3,6827	,56615	,996	-,005	,427	
Güven		4,1046	,60945		4,1386	,53678	,340	-,954	,502	
Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Üzerinizde Etki Oluşturdu Mu? (Evet/Hayır)										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	640	3,9825	,60323	444	3,9550	,57718	,695	,752	,888	1082
Kontrol		4,0229	,53082		4,0098	,56152	,855	,392	,002	
Merak		3,6853	,56848		3,6788	,58499	,809	,182	,099	
Güven		4,1297	,53784		4,1212	,60098	,695	,242	,655	
Üniversitenizde Düzenlenen Sportif Etkinliklere Katıldınız Mı?										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	661	3,9991	,55732	423	3,9277	,64210	,061	1,879	6,254	1082
Kontrol		4,0277	,49839		4,0016	,60735	,459	,741	11,513	
Merak		3,6859	,53981		3,6775	,62677	,821	,227	11,454	
Güven		4,1019	,55060		4,1643	,58370	,076	-1,779	1,599	
Üniversitenizde Düzenlenen Sanatsal (Müzik, Resim, Tiyatro, Kitap Fuarı Vb.) Etkinliklere Katıldınız Mı?										
	N	Ort.	S.S.		Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	337	3,9911	,54602	747	3,9622	,61258	,439	,775	7,171	1082
Kontrol		4,0227	,53927		4,0152	,54558	,832	,212	,017	
Merak		3,6136	,60232		3,7138	,55993	,010	-2,589	4,143	
Güven		4,1320	,54611		4,1236	,57266	,820	,228	,175	
Üniversiteniz Bünyesindeki Öğrenci Topluluklarından Bir veya Birkaçına Aktif Üyeliğiniz Var Mı?										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	487	4,0320	,54202	597	3,9216	,62693	,002	3,109	11,933	1082
Kontrol		4,0096	,50987		4,0240	,56961	,664	-,435	3,370	
Merak		3,6817	,54747		3,6834	,59704	,962	-,048	1,816	
Güven		4,1215	,55526		4,1301	,57201	,803	-,250	1,064	
Üniversite Hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Gittiniz Mi? (Evet /Hayır)										
	N	Ort.	S.S.		Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	401	3,9895	,56621	683	3,9605	,60769	,436	,779	2,354	1082
Kontrol		4,0050	,50067		4,0249	,56720	,561	-,582	2,873	
Merak		3,6973	,55120		3,6741	,58881	,522	,640	1,170	
Güven		4,1463	,52711		4,1144	,58509	,370	,897	2,673	
Üniversite Hayatınızda Alanınızla Alakalı Staj Yapma İmkânınız Oldu Mu? Evet İse Kaç Ay Olduğunu Belirtir Misiniz? (Evet/Hayır)										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	673	3,9691	,57071	411	3,9747	,62745	,880	-,151	2,316	1082
Kontrol		4,0161	,52770		4,0199	,56879	,912	-,111	2,581	
Merak		3,6648	,55482		3,7119	,60625	,191	-1,310	2,442	
Güven		4,1023	,56349		4,1655	,56411	,074	-1,790	,548	

Tablo 16'da, bağımsız örneklem T testi analiz sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Bu bulgular araştırmaya katılan tüm öğrencilerin, üniversitenin düzenlediği etkinliklere katılım düzeyleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları

konusundaki görüşlerinde meydana gelen farklılıkları ortaya koymak amacıyla sunulmuştur. Tablodaki analiz sonuçları incelendiğinde; öğrencilerin üniversitede mesleki anlamda gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılma düzeyleri bağlamında, kariyer uyum yeteneğinin “farkındalık” boyutuna ilişkin görüşlerinin ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($t_{(1082)} = 2,115$; $p < ,05$). Söz konusu bu eğitimlere hiç katılmayan öğrencilerinin ortalaması (ort= 4,02; S.S.= ,52) en az bir defa katılanların ortalamasından (ort=3,94; S.S.= ,61) daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların geneline bakıldığında, üniversitenin düzenlediği alanla ilgili teknik gezilere katılım düzeyi bağlamında kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutunun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t_{(1082)} = 2,162$; $p < ,05$). Bu sonuca göre teknik gezilere katılmayan katılımcıların ortalaması (ort= 3,99; S.S.= ,57) bu gezilere en az bir defa katılan katılımcıların ortalamasından (ort= 3,91; S.S.= ,62) daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Üniversitenin düzenlediği çeşitli sanatsal etkinliklere katılma düzeyi bağlamında kariyer uyum yeteneğinin “merak” boyutunun ortalamalarında anlamlı ve önemli bir farklılığın olduğu gözlenmiştir ($t_{(1082)} = -2,589$; $p < ,05$). Buna göre sanatsal etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerin ortalaması (ort= 3,71; S.S.= ,55) bu etkinliğe hiç katılmayanların ortalamasından (ort=3,6136; S.S.=,60) daha fazla çıkmıştır.

Üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarına faal bir şekilde üye olma düzeyi bağlamında kariyer uyum yeteneğinin “farkındalık” boyutunun ortalamalarında anlamlı ve önemli bir farklılığın olduğu gözlenmiştir ($t_{(1082)} = 3,109$; $p < ,05$). Bu bulguya göre öğrenci topluluklarına hiç üye olmayan katılımcıların ortalaması (ort= 4,03; S.S.= ,54) en az bir topluluğa üye olanların ortalamasından (ort=3,92; S.S.= ,62) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

5.4.1. Fakülteler Bağlamında 1. ve 4. Sınıfların Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Fark Testi Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde öğrencilerin, üniversitede eğitim gören öğrencilerin farklı fakülteler ve sınıflar (1. ve 4. Sınıflar) bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla

Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Bu test; birbirinden bağımsız iki farklı örneklemin bir değişkene yönelik ortalamaları karşılaştırılıp bu ortalamalar arasındaki farkın belirli bir anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını ortaya koymaya çalışır.³²⁴ Araştırmada dört farklı fakültenin 1. ve 4. Sınıfta öğrenim gören toplam 1084 öğrencisinden toplanan veriler bulunmaktadır. Söz konusu test uygulanarak araştırmanın birinci hipotezine ilişkin elde edilen bulgular tablolar halinde verilmiştir. Araştırmanın birinci hipotezi aşağıda verilmiştir.

H1: 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

Bu tablolarda etkinliğe katılan kişi sayısı (N), ortalamalar (ort.), standart sapmalar (S.S.) anlamlılık değeri (p), t değeri, F değeri ve serbestlik derecesinin (S.D.) değerleri yer almaktadır.

Tablo 17: Fakülteler Bağlamında 1. ve 4. Sınıfların Kariyer Uyum Yeteneğine İlişkin Fark Analizi Tablosu

Edebiyat Fakültesi										
	1.Sınıf			4.Sınıf						
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	136	4,0338	,49265	123	4,0439	,50605	,871	-,162	4,251	257
Kontrol		4,0870	,43127		3,9661	,47427	,033	2,148	,681	
Merak		3,7412	,46131		3,6992	,53370	,498	,679	2,418	
Güven		4,1679	,41648		4,1477	,49368	,721	,357	,101	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	196	3,9908	,59735	195	3,9908	,59735	,760	,305	1,430	389
Kontrol		4,0927	,47567		3,9795	,53661	,028	2,208	1,219	
Merak		3,6684	,58214		3,7344	,58026	,262	-1,123	,955	
Güven		4,1301	,61690		4,2043	,48607	,188	-1,320	2,231	
Mühendislik Fakültesi										
	N	Ort.	S.S.		Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	111	3,7820	,70404	134	3,8940	,64781	,196	-1,296	,410	243
Kontrol		4,0000	,67719		4,0684	,54696	,383	-,875	1,724	
Merak		3,5730	,64243		3,6220	,66519	,044	-2,020	,049	
Güven		4,1727	,60675		4,1716	,53684	,989	,014	,156	
Sağlık Bilimleri Fakültesi										
	N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Farkındalık	107	3,9234	,61714	82	4,0366	,66976	,121	-1,558	,309	187
Kontrol		3,8598	,57651		4,0366	,66976	,053	-1,947	,263	
Merak		3,6684	,58214		3,6220	,66519	,953	-,059	2,936	
Güven		3,8427	,58896		4,0630	,74657	,024	-2,268	,063	

³²⁴ Gürbüz ve Şahin, a.g.e., s.234.

Tablo 17’de verilen bulgular bağımsız örneklem T testi analiz sonucunda elde edilmiştir. Bu bulgular 1. sınıflar ile 4. sınıflar arasında fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılığın tespitine yönelik olan Hipotez 1’in sınanması amacıyla ortaya konulmuştur.

Edebiyat Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin 1. Sınıflar ve 4. Sınıflar arasında kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutuna ilişkin ortalamalarında anlamlı ve önemli bir fark olduğu görülmektedir ($t_{(257)} = 2,148$; $p < ,05$). Buna göre 1. Sınıfların ortalamasının (ort.= 4,08; S.S.= ,43127) 4. Sınıf öğrencilerinin ortalamasından (ort.= 3,96; S.S.= ,47) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Benzer sonuç İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi için de söz konusudur. 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinin “kontrol” boyutuna ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir ($t_{(389)} = 2,208$; $p < ,05$). Yine 1. Sınıf öğrencilerinin ortalamasının (ort.= 4,09; S.S.= ,47) 4. Sınıf öğrencilerinin konuya ilişkin ortalamasından (ort.= 3,97; S.S.= ,53) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mühendislik Fakültesinde ise bu farklılık “merak” boyutu konusundaki öğrencilerin görüşlerinin ortalamalarında görülmektedir ($t_{(243)} = -2,020$; $p < ,05$). Bu fakültenin 4. Sınıf öğrencilerinin ortalamasının (ort.= 3,62; S.S.= ,66), 1. Sınıf öğrencilerinin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir (ort.= 3,57; S.S.= ,64).

Sağlık Bilimleri Fakültesi bağlamında incelendiğinde sadece “güven” boyutunun ortalamalarında anlamlı farkın oluştuğu tespit edilmiştir ($t_{(187)} = -2,268$; $p < ,05$). Bu sonuca göre 4. Sınıf öğrencilerinin bu konudaki ortalamasının (ort.= 4,06; S.S.= ,74), 1. Sınıf öğrencilerinin ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir (ort.= 3,84; S.S.= ,58).

Elde edilen bulgular neticesinde 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneklerinin bazı boyutlar açısından anlamlı farklılıkların olduğunu dikkate alınacak olursa Hipotez 1’in kabul edildiği ve desteklendiği söylenebilir.

5.4.2. Farklı Fakülteler ve Sınıflar Bağlamında Öğrencilerin, Üniversitede İlgili Etkinliklere Katılan ve Hiç Katılmayanlar Arasında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Açısından Anlamlı Farklılığına ve Farklı Fakülteler Bağlamında İlgili Etkinliklere Katılıp Katılmama Durumunun Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde öğrencilerin, üniversitede ilgili etkinliklere katılan ve hiç katılmayanlar arasında farklı fakülteler ve sınıflar (1. ve 4. Sınıflar) bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Söz konusu test uygulanarak araştırmanın ikinci hipotezine ilişkin elde edilen bulgular sunulmuştur. Ancak bağımsız örneklem T testleri bu farklılıklara ilişkin sebep sonuç ilişkisini ortaya koymamaktadır. Dolayısıyla bu sorunu çözmek için etkileşimsiz iki yönlü faktör analizine başvurulmuştur.

İki yönlü faktör analizi, varyans ve regresyon analizlerinin bir arada ele alan genel doğrusal bir modeli ifade etmektedir. Analizlerde kullanılacak olan grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığı ortaya koyarken bağımlı değişkenle alakalı bir ya da birden fazla başka değişkenden ötürü ortaya çıkan varyansı da kontrol altında tutmaya olanak sağlayan bir analiz tekniğidir. Oluşturulan modelde bir değişken varsa ANCOVA birden fazla değişken varsa MANCOVA testi diye adlandırılır.³²⁵ İki yönlü faktör analizin amacı ise; bir değişkene ilişkin meydana gelen toplam değişimi bir takım bileşenlere ayırmaktır. Bu analizin kullandığı yöntem ortalamalarla ilgili olarak tek değişkenli veya iki değişkenli şeklinde analiz edebilir.³²⁶ Bu analizin bir diğer önemli yanı; bağımsız değişkenlerin bağımlı bir değişkene var olan temel etkilerinin yanında ayrıca ortak etkilerinin de anlamlılığını ortaya koymaktadır.³²⁷

Araştırmacılar, bazen iki faktörün birlikte sebep olduğu ortak etkiyi ortaya koymak isteyebilirler.³²⁸ Hatta araştırmanın bağımlı değişkenini, birden çok bağımsız değişkenin unsurları açısından anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek

³²⁵ Hamdi İslamoğlu ve Ümit Alınacak, *Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamaları)*, 2014, İstanbul, Ekin Yayınları, s. 342.

³²⁶ Fahamet Akın, *Sosyal Bilimler İstatistik*, 2009, Bursa, Ekin Yayınları, s.270.

³²⁷ Şener Büyükoztürk, "İki Faktörlü Varyans Analizi", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1997, 30(1), s.141-58.

³²⁸ Uzgören, a.g e., 292.

isteyebilirler. Bu durumda bağımlı değişkenin hem A bağımsız değişkenin faktörlerine hem de B bağımsız değişkenin faktörlerine hem de bu iki bağımsız değişkenin ortak etkisine göre bir farklılık olup olmadığını test edilebilir.³²⁹

Bu araştırmada kullanılan bağımsız örneklem T testi sonucunda gruplara arasında kariyer uyum yeteneği boyutları açısından bir takım farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak bağımsız örneklem T testi bu farklılığın sebep sonuç ilişkisini açıklayamamaktadır. O yüzden teknik gezilere katılıp katılmama durumu (bağımsız değişken) öğrencilerin kariyerlerine ilişkin merak düzeylerini (bağımlı değişken) etkiliyor mu? Ya da staj yapıp yapmama durumu (bağımsız değişken) onların kendilerine duydukları güveni (bağımlı değişken) etkiliyor mu gibi sorulara cevap arama ihtiyacı doğmaktadır. Bu araştırmada yapılan tüm iki yönlü faktör analizlerde bir bağımsız ve bir bağımlı değişkenin kendi aralarında oluşan etki incelenecektir. Dolayısıyla, bağımsız değişkenler arasında etkileşim (interaction) söz konusu olmayacaktır. Bu durumda etkileşimsiz iki yönlü faktör analizi yapmak daha uygun olacaktır. Etkileşimsiz iki yönlü faktör analizinde araştırmacı, bir deneysel çalışmada sadece iki faktör kullanırsa ve her hücreye de bir değişken gelecek şekilde deneyi tasarlırsa sütun ve satır etkileşimi olmayacaktır.³³⁰ Bu amaçla SPSS 22 paket programı kullanılarak General Linear Model'den univariate komutu kullanılmış olup ilgili değişkenler analize dahil edilerek gruplar arasındaki etkiyi ortaya koymaya ve bu etkinin sebebini, ortaya çıkan sonucunu tespit etmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda her etkinliğe ilişkin etkileşimsiz iki yönlü faktör analizi o etkinliğin fark testlerinin altında sunulmuştur.

H2: Üniversitede ilgili etkinliklere katılan ve hiç katılmayanlar arasında 1. ve 4. Sınıflar ve farklı fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

Bu hipotezin sınanması sonucunda aşağıdaki tablolar elde edilmiştir.

³²⁹ Abdullah Can, *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara, 2013, Pegem Akademi Yayıncılık, s. 160.

³³⁰ Uzgören, a.g e., 292.

Tablo 18: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Sertifikalı Eğitimlere Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Mesleki Anlamda Gelişiminizi Sağlayacak Sertifikalı Eğitimlere Kaç Kez Katıldınız?											
SINIFLAR	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
1.Sınıflar	Farkındalık	179	4,0022	,51188	371	3,9283	,61401	,138	1,485	6,217	548
	Kontrol		4,0689	,48598		4,0072	,56188	,208	1,260	,082	
	Merak		3,6782	,53771		3,6469	,57031	,539	,614	,061	
	Güven		4,0940	,52646		4,0912	,60179	,957	,054	,058	
4. Sınıflar	Farkındalık	115	4,0713	,54560	419	3,9685	,61525	,105	1,625	,517	532
	Kontrol		4,0377	,51728		3,9992	,55708	,506	,666	,388	
	Merak		3,7948	,51739		3,6854	,60670	,078	1,764	2,272	
	Güven		4,1348	,52095		4,1687	,55594	,558	-,586	,023	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	106	4,0736	,48153	153	4,0144	,50944	,348	0,94	,293	257
	Kontrol		4,0047	,46545		4,0468	,44895	,465	-,731	,038	
	Merak		3,7358	,48955		3,7111	,50257	,694	,394	,237	
	Güven		4,1352	,51079		4,1743	,41108	,497	-,680	2,820	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	104	4,0558	,49656	287	3,9791	,58452	,200	1,285	4,012	389
	Kontrol		4,1538	,48030		3,9936	,51385	,006	2,771	,277	
	Merak		3,7250	,54483		3,6927	,59478	,628	,485	,206	
	Güven		4,1571	,48706		4,1707	,57977	,830	-,215	,063	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	39	3,8667	,58460	206	3,8388	,69173	,814	,236	1,006	243
	Kontrol		4,0812	,56697		4,0291	,61768	,625	,489	,006	
	Merak		3,6923	,63220		3,6553	,62645	,736	,337	,065	
	Güven		4,1111	,60978		4,1837	,56103	,466	-,730	,939	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	45	4,0044	,61863	144	3,9806	,64356	,827	,219	,017	187
	Kontrol		3,9333	,52030		3,9375	,65368	,969	-,039	1,121	
	Merak		3,7200	,52119		3,5875	,60912	,190	1,316	1,303	
	Güven		3,9407	,54024		3,9375	,70625	,977	,028	1,361	

Tablo 18’de verilen istatistiki bulgulara göre etkinliğe hiç katılmayan öğrenci sayısı 1. sınıf öğrencilerinden 179 kişi iken, 4. sınıf öğrencilerinden ise 115 kişidir. Bunun yanında en az bir defa katılan öğrenci sayısı 1. sınıflardan 371 kişi iken, 4. sınıflardan bu sayı 419’dur. Sınıflar bağlamında kariyer uyum yeteneği ölçeğinin boyutları açısından görülen ortalamaları incelendiğinde anlamlı ve önemli bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Mesleki anlamda gelişimi sağlayan sertifikalı eğitimlere katılım düzeyinin fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamaları arasındaki farklılığa

bakıldığında Edebiyat, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir ($p>,05$). Fakat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, etkinliğe hiç katılmayan ile en az bir defa katılanların ortalamalarının, kariyer uyum yeteneğinin bir tek “kontrol” boyutunda farklılık oluşturduğu gözlenmiştir ($t_{(389)} = 2,771$; $p<,05$). Etkinliğe hiç katılmayan öğrencilerin ortalaması (ort.= 4,15; S.S.= ,48) etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerin ortalamasından (ort.= 3,99; S.S.= ,51) daha yüksek çıkmıştır.

Tablo 19: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Sertifikalı Eğitimlere Katılımın, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Mesleki anlamda gelişimi sağlayan sertifikalı eğitimlere katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	P	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,884	,348	,535	,465	,155	,694	,463	,497
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	1,418	,234	7,680	,006	,235	,628	,046	,830
Mühendislik Fakültesi	,056	,814	,239	,625	,114	,736	,533	,466
Sağlık Bilimleri Fakültesi	,048	,827	,002	,969	1,731	,190	,001	,977

*Bağımlı Değişken

Tablo 19’da verilen bulgular, genel doğrusal modeli analizinin uygulanması sonucunda elde edilmiştir. Bu sonuçların sunulmasındaki amaç, farklı fakülteler bağlamında, üniversitede düzenlenen çeşitli etkinliklerin kariyer uyum yeteneği üzerinde bir anlamlı bir etki oluşturup oluşturmadığını ortaya koymaktır. Buna göre mesleki anlamda gelişimi sağlayan sertifikalı eğitimlere katılıp katılmama, fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etki incelendiğinde sadece İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutunda anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ($F=7,680$; $p<,05$). Ancak Tablo 18’e bakıldığında bu etkinliğe katılmayanların ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla söz konusu bu eğitimlere katılmanın, İ.İ.B.F öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin kontrol algılarında anlamlı fark yarattığı sonucuna varılabilir. Diğer bağımlı değişkenlerde ve diğer fakültelerde ise anlamlı herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p>,05$).

Tablo 20: Teknik Gezilere Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Üniversitenizde Düzenlenen, Alanınızla Alakalı Teknik Gezilere Kaç Kez Katıldınız?											
SINIFLAR	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
1.Sınıflar	Farkındalık	414	3,9676	4,0385	136	3,9059	3,9179	,285	1,071	3,689	548
	Kontrol		4,0568	3,9871		3,9375	4,0385	,056	1,920	6,967	
	Merak		3,6575	3,7118		3,6559	3,7047	,977	,029	1,836	
	Güven		4,1159	4,1454		4,0196	4,1855	,092	1,690	1,843	
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
4. Sınıflar	Farkındalık	322	4,0385	,58794	212	3,9179	,61687	,023	2,274	1,353	532
	Kontrol		3,9871	,55042		4,0385	,54542	,289	-1,061	,594	
	Merak		3,7118	,59482		3,7047	,58364	,892	,136	,078	
	Güven		4,1454	,54796		4,1855	,54922	,409	-,826	,571	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	220	4,0573	,49305	39	3,9333	,51978	,152	1,435	,284	257
	Kontrol		4,0189	,44026		4,0897	,53509	,372	-,895	,390	
	Merak		3,7209	,49483		3,7231	,51220	,980	-,025	,064	
	Güven		4,1470	,44037		4,2222	,52612	,341	-,954	1,025	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	286	3,9846	,56845	105	4,0400	,54800	,389	-,862	,090	389
	Kontrol		4,0297	,50552		4,0540	,52221	,677	-,417	1,792	
	Merak		3,6671	,59587		3,7943	,53166	,055	1,923	3,092	
	Güven		4,1509	,60250		4,2111	,40249	,344	-,948	2,946	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	114	3,8596	,71094	131	3,8290	,64408	,724	,354	1,152	243
	Kontrol		4,0365	,61877		4,0382	,60290	,984	-,021	1,538	
	Merak		3,6596	,56313		3,6626	,67850	,971	-,037	,627	
	Güven		4,1637	,51667		4,1794	,61172	,830	-,215	,725	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	116	4,0586	,58027	73	3,8712	,70504	,059	1,901	4,007	187
	Kontrol		4,0216	,56745		3,8014	,68531	,018	2,394	2,574	
	Merak		3,6621	,59646		3,5507	,57906	,208	1,264	,127	
	Güven		4,0057	,62087		3,8311	,73098	,081	1,757	6,423	

Tablo 20’de araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları bölüme ve alana ilişkin üniversitenin düzenlediği teknik gezilere katılım düzeyinin sınıflar ve fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından bir farklılık olup olmadığına yönelik istatistiki analiz sonuçları verilmiştir. Öncelikle sınıflar düzeyinde bu farklılık incelendiğinde; kariyer uyum yeteneği boyutları açısından 1. Sınıf öğrencilerinin ortalamalarında herhangi bir farklılık görülmezken ($p>,05$), 4. Sınıf öğrencilerinin ortalamaları “farkındalık” boyutunda anlamlı ve önemli bir farklılığın oluştuğunu göstermektedir ($t_{(532)} = 2,274$; $p<,05$). Buna göre etkinliğe hiç

	Merak		3,6596	,75055		3,7138	,57273	,548	-,601	2,439	
	Güven		4,0993	,86649		4,1674	,50816	,417	-,812	8,265	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	39	3,9795	,50844	220	4,0491	,49670	,422	-,804	,209	257
	Kontrol		3,9744	,42670		4,0394	,46048	,412	-,822	1,114	
	Merak		3,6359	,46763		3,7364	,50091	,245	1,166	,448	
	Güven		4,0940	,36030		4,1697	,46843	,338	-,959	2,231	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	29	3,9379	,86702	362	4,0044	,53258	,687	-,407	5,906	389
	Kontrol		3,9828	,79476		4,0405	,48083	,702	-,386	7,844	
	Merak		3,8069	,69382		3,6928	,57173	,310	1,017	,149	
	Güven		4,0402	,86103		4,1773	,52452	,405	-,845	8,684	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	22	3,7000	,86795	223	3,8574	,65342	,298	-1,044	2,460	243
	Kontrol		3,9167	,90960		4,0493	,57261	,509	-,671	7,231	
	Merak		3,4545	,87327		3,6816	,59516	,245	-1,193	3,964	
	Güven		4,1970	,83196		4,1697	,53808	,830	,215	1,476	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	42	4,0810	,53567	147	3,9592	,66123	,275	1,095	,738	187
	Kontrol		3,8492	,72956		3,9615	,58976	,305	-1,030	3,634	
	Merak		3,6810	,70546		3,6014	,55517	,443	,769	2,752	
	Güven		3,8770	,80569		3,9558	,62675	,502	-,672	2,604	

Tablo 22’de görülen istatistiki analiz sonucuna göre; öğrencilerin üniversite tarafından düzenlenen çeşitli alanlardaki konuşmacıların konferans ve/veya seminerlerine katılım düzeylerinin sınıflar ve fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı ve önemli bir farklılığın olup olmadığına tespitine yönelik veriler sunulmuştur. Buna göre, söz konusu bu konferans ve seminerlere katılıp katılmamanın 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği boyutlarından herhangi birisinin ortalamasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir ($p>,05$). Ayrıca, farklı fakültelerde öğrenime devam eden öğrenciler açısından bu boyutların ortalamaları arasında önemli bir farklılığın oluşmadığı gözlenmiştir ($p>,05$). Bu sonuçlar paralelinde, sınıflar ve farklı fakülteler bağlamında irdelendiğinde öğrencilerin söz konusu bu konferans ve seminerler katılma düzeyleri kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı ve önemli bir farklılığın olmadığı söylenebilir.

Tablo 23: Çeşitli Alanlardaki Konuşmacıların Konferans ve/veya Seminerlerine Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisini İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Çeşitli Alanlardaki Konuşmacıların Konferans ve/veya Seminerlerine Katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,646	,422	,675	,412	1,358	,245	,920	,338

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,374	,541	,344	,558	1,034	,310	1,633	,202
Mühendislik Fakültesi	1,090	,298	,950	,331	2,651	,105	,046	,830
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1,198	,275	1,060	,305	,592	,443	,452	,502

*Bağımlı Değişken

Tablo 23'te sunulan analiz sonuçlarına göre, çeşitli alanlardaki konuşmacıların konferans ve/veya seminerlerine katılımın, fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerinde anlamlı hiçbir etkinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 24: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılım Düzeyinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

SINIFLAR	Boyutlar	Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katıldınız mı?									
		Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
1.Sınıflar	Farkındalık	251	3,9498	,59775	299	3,9545	,57188	,925	-,094	,071	548
	Kontrol		3,9821	,54733		4,0652	,52927	,071	-	,001	
	Merak		3,6462	,58112		3,6662	,54171	,677	-,417	,253	
	Güven		4,0717	,61892		4,1093	,54149	,448	-,759	,001	
4. Sınıflar	Farkındalık	144	3,9986	,55040	390	3,9877	,62052	,853	,186	1,602	532
	Kontrol		4,0058	,61716		4,0081	,52174	,965	-,044	1,522	
	Merak		3,7458	,60451		3,6954	,58457	,381	,877	,175	
	Güven		4,1620	,59031		4,1611	,53274	,986	,017	,253	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	105	4,0229	,48383	154	4,0494	,50891	,675	-,420	,432	257
	Kontrol		4,0016	,46998		4,0487	,44564	,415	-,817	,000	
	Merak		3,7124	,46486		3,7273	,51833	,813	-,237	,467	
	Güven		4,1381	,44605		4,1721	,46027	,555	-,591	,094	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	144	3,9875	,49287	247	4,0065	,60078	,748	-,321	3,554	389
	Kontrol		4,0231	,51118		4,0439	,50939	,699	-,387	,016	
	Merak		3,7236	,58417		3,6883	,58057	,563	,579	,000	
	Güven		4,0995	,68798		4,2065	,45914	,098	1,662	8,087	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	87	3,8000	,72111	158	3,8671	,64900	,458	-,744	,863	243
	Kontrol		<u>3,8946</u>	,67299		<u>4,1160</u>	,55762	,006	2,759	1,827	
	Merak		3,5954	,67305		3,6975	,59797	,223	1,222	,683	
	Güven		4,1284	,62138		4,1962	,53752	,372	-,894	,000	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	59	4,0678	,66500	130	3,9492	,62173	,236	1,189	,210	187
	Kontrol		4,0339	,70763		3,8923	,57842	,148	1,452	,155	
	Merak		3,6576	,67369		3,6015	,55097	,547	,604	1,890	
	Güven		4,0226	,64584		3,9000	,67839	,244	1,168	1,987	

Tablo 24'te, Üniversitede düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara katılım düzeyinin sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın olup oluşmadığını ortaya koymaya yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Bu bulgulara göre öğrencilerin 1. ve 4. sınıfta olmaları bağlamında söz konusu başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara katılıp katılmamaları açısından, kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Farklı fakülteler bağlamında ele alındığında ise Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesindeki öğrencilerin yine benzer şekilde kariyer uyum yeteneğine ilişkin görüşlerinde anlamlı ve önemli bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). Ancak Mühendislik Fakültesinin öğrencilerinin "kontrol" boyutu konusundaki görüşlerinde anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t_{(243)} = -2,759$; $p<,05$). Buna göre, başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara az bir defa katılan öğrencilerin kontrol boyutuna ilişkin ortalaması (ort.= 4,11; S.S.= ,55) hiç katılmayanların ortalamasına (ort.= 3,89; S.S.= ,67) göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,176	,675	,668	,415	,056	,813	,349	,555
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,103	,748	,150	,699	,336	,563	3,385	,067
Mühendislik Fakültesi	,554	,458	7,614	,006	1,494	,223	,799	,372
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1,413	,236	2,107	,148	,365	,547	1,365	,244

*Bağımlı Değişken

Tablo 25'te verilen bulgulara göre, başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara katılıp katılmama durumu fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etki, sadece Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde görülmektedir. Ancak bu etkinin sadece kariyerlerine ilişkin "kontrol" boyutundaki görüşlerinde mevcut olduğu tespit edilmiştir ($F=7,614$; $p<,05$).

Tablo 26: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde oluşturduğu Etkinin, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

SINIFLAR	Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde Etki Oluşturdu Mu? (Evet/Hayır)										
	Boyutlar	Hayır			Evet			p	t	F	S.D
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.				
1.Sınıflar	Farkındalık	269	3,9710	,58199	281	3,9345	,58504	,464	,733	,078	548
	Kontrol		4,0465	,53273		4,0089	,54465	,414	,817	,004	
	Merak		3,6758	,54736		3,6391	,57149	,443	,768	,018	
	Güven		4,0954	,53465		4,0890	,61737	,896	,131	,379	
4. Sınıflar	Farkındalık	371	3,9908	,61882	163	3,9902	,56341	,991	,012	,847	532
	Kontrol		4,0058	,52950		4,0112	,59118	,917	-,105	,131	
	Merak		3,6922	,58395		3,7472	,60321	,321	-,993	,063	
	Güven		4,1545	,53951		4,1769	,56918	,665	-,434	,004	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	128	4,0578	,52656	131	4,0198	,46993	,541	,613	1,663	257
	Kontrol		3,9987	,43897		4,0598	,47053	,281	1,080	,076	
	Merak		3,7219	,51082		3,7206	,48401	,984	,020	,108	
	Güven		4,1354	,44257		4,1807	,46549	,424	-,801	,845	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık		4,0146	,60083		3,9772	,50272	,520	,644	2,824	389
	Kontrol		4,0379	,51845		4,0338	,49761	,937	,079	,202	
	Merak		3,6953	,58341		3,7101	,58016	,805	-,248	,015	
	Güven		4,2046	,46565		4,1118	,66519	,130	1,519	5,948	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık		3,8701	,65060		3,7978	,71523	,419	,810	,726	243
	Kontrol		4,1277	,55712		3,8846	,66374	,002	3,070	1,751	
	Merak		3,7039	,60031		3,5890	,66491	,166	1,390	,493	
	Güven		4,2056	,53890		4,1154	,61398	,231	1,202	,014	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık		3,9840	,60833		3,9906	,69230	,946	-,068	,793	187
	Kontrol		3,8907	,58010		4,0260	,69593	,158	1,417	,113	
	Merak		3,6064	,55529		3,6438	,65849	,682	-,410	,996	
	Güven		3,8907	,67139		4,0313	,65994	,172	1,370	1,455	

Tablo 26’da Üniversitede düzenlenen başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların üzerinde oluşturduğu etkinin, sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığının tespitine ilişkin bağımsız örneklem T testi bulguları sunulmuştur. Bu bulgulara göre öğrencilerin bu konuşmalardan etkilenme düzeyi, 1. ve 4. Sınıfta olmaları bağlamında ve bunun yanında Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı gözlenmektedir

($p>,05$). Bu farklılık sadece Mühendislik Fakültesinde öğrencilerinin, kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutuna ilişkin ortalamaları arasında görülmektedir ($t_{(243)}= 3,070$; $p<,05$). Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların etkisinin olmadığını düşünenlerin ortalamasının (ort.= 4,12; S.S.= ,55) etkisinin olduğunu düşünenlerin ortalamasından (ort.= 3,88; S.S.= ,66) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir

Tablo 27: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde oluşturduğu Etkinin, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımlı Değişken: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Öğrencilerin Üzerinde oluşturduğu Etki	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,375	,541	1,166	,281	,000	,984	,642	,424
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,415	,520	,006	,937	,061	,805	2,631	,106
Mühendislik Fakültesi	,656	,419	9,426	,002	1,933	,166	1,445	,231
Sağlık Bilimleri Fakültesi	,005	,946	2,008	,158	,168	,682	1,877	,172

*Bağımlı Değişken

Tablo 27’de, Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacıların Üzerinde oluşturduğu Etkinin, Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisine ilişkin bulgular sunulmuştur. Buna göre bu kişilerin Mühendislik Fakültesi öğrencileri üzerinde bıraktığı etki, kariyer uyum yeteneği bileşenlerinden olan “kontrol” algısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir ($F=9,426$; $p<,05$).

Tablo 28: Sportif Etkinliklere Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Üniversitenizde Düzenlenen Sportif Etkinliklere Kaç Kez Katıldınız?											
Sınıflar	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
1.Sınıflar	Farkındalık	378	3,9582	,55321	172	3,9395	,64605	,728	,348	2,145	548
	Kontrol		4,0370	,48975		4,0058	,63417	,567	,573	9,048	
	Merak		3,6841	,52261		3,5977	,63097	,118	1,569	9,087	
	Güven		4,0882	,55987		4,1008	,61721	,813	-,237	2,737	
4. Sınıflar	Farkındalık	283	4,0537	,55908	251	3,9195	,64054	,010	2,585	2,994	532
	Kontrol		4,0153	,51030		3,9987	,58954	,727	,350	3,142	
	Merak		3,6883	,56289		3,7323	,61919	,391	-,859	1,927	
	Güven		4,1201	,53841		4,2078	,55665	,065	1,849	,399	
Fakülteler		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	189	4,0687	,49621	61	3,9410	,49577	,080	1,758	,000	257
	Kontrol		4,0438	,43732		3,9836	,51072	,3680	,902	1,010	

	Merak		3,7131	,47616		3,7475	,56083	,637	-,473	1,904	
	Güven		4,1397	,42992		4,2186	,52400	,236	1,187	1,678	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	212	3,9774	,55268	179	4,0257	,57515	,398	-,846	,401	389
	Kontrol		4,0212	,51332		4,0540	,50577	,527	-,633	3,011	
	Merak		3,6509	,60209		3,7609	,55164	,062	1,869	,570	
	Güven		4,0928	,64318		4,2551	,41556	,004	2,904	3,538	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	130	3,9000	,62220	115	3,7791	,72711	,162	1,402	1,135	243
	Kontrol		4,0154	,56584		4,0623	,65615	,548	-,601	,406	
	Merak		3,6969	,55475		3,6209	,69856	,351	,935	4,299	
	Güven		4,1551	,52631		4,1913	,61426	,620	-,496	,540	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	121	4,0298	,57484	68	3,9088	,73092	,211	1,256	1,482	187
	Kontrol		4,0262	,49395		3,7770	,78259	,020	2,374	12,747	
	Merak		3,6909	,50859		3,4912	,70005	,041	2,066	12,086	
	Güven		3,9986	,56785		3,8309	,81268	,135	1,508	14,632	

Tablo 28’de üniversitenizde düzenlenen sportif etkinliklere katılım düzeyinin sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın tespitine ilişkin analiz bulguları yer almaktadır. Bu bulgulara göre sportif etkinlikler bağlamında 1.sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). 4. sınıf öğrencileri bağlamında ise farkındalık boyutunun ortalamalarında anlamlı ve önemli bir farklılık görülmektedir ($t_{(532)} = 2,585$; $p<,05$). Sportif etkinliğe hiç katılmayan öğrencilerin farkındalık boyutunun ortalaması (ort.= 4,05; S.S.= ,55) etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerin ortalamasından (ort.= 3,91; S.S.= ,64) daha fazladır.

Bu bulgular, fakülteler bağlamında incelendiğinde, Edebiyat Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde sportif etkinliklerin kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinde ise “güven” boyutunun ortalamasında farklılığın olduğu gözlenmiştir ($t_{(389)} = -2,904$; $p<,05$). Buna göre sportif etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerin ortalamasının (ort.= 4,25; S.S.= ,41), bu etkinliğe hiç katılmayan öğrencilerin ortalamasından (ort.= 4,09; S.S.= ,64) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde söz konusu bu farklılığın “kontrol” ($t_{(187)} = 2,374$; $p < ,05$) ve “merak” ($t_{(187)} = 2,066$; $p < ,05$) boyutlarında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre kontrol boyutuna ilişkin etkinliğe hiç katılmayanların ortalaması (ort.= 4,02; S.S.= ,49), en az bir defa katılanların ortalamasından (ort.= 3,77; S.S.= ,78) daha yüksek çıkmıştır. Merak boyutuna ilişkin bu farklılık şöyledir; hiç katılmayanların ortalaması (ort.= 3,69; S.S.= ,50) en az bir defa katılan öğrencilerin ortalamasından (ort.= 3,49; S.S.= ,70) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 29: Sportif Etkinliklere Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Sportif Etkinliklere Katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	3,090	,080	,814	,368	,223	,637	1,409	,236
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,715	,398	,401	,527	3,493	,062	8,432	,004
Mühendislik Fakültesi	1,966	,162	,361	,548	,900	,344	,246	,620
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1,578	,211	7,191	,008	5,084	,025	2,762	,098

*Bağımlı Değişken

Tablo 29’da Sportif etkinliklere katılıp katılmama durumunun fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Buna göre İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin sportif etkinliklere katılması kariyer uyum yeteneği boyutlarından “güven” üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir ($F = 8,432$; $p < ,05$). Bunun yanında ayrıca bu etkinliğin, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili sahip oldukları “kontrol” ($F = 7,191$; $p < ,05$) ve “merak” ($F = 5,084$; $p < ,05$) boyutları üzerinde anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. Sportif etkinliğe katılmanın bu fakültenin öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin kontrol ve merak düzeylerinde anlamlı fark yarattığı yine Tablo 28’de verilen bulgulardan anlaşılmaktadır.

Tablo 30: Sanatsal Etkinliklere Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Üniversitenizde Düzenlenen Sanatsal (Müzik, Resim, Tiyatro, Kitap Fuarı vb.) Etkinliklere Kaç Kez Katıldınız?											
SINIFLAR	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
1.Sınıflar	Farkındalık	200	4,0010	,50743	350	3,9246	,62151	,119	1,563	7,866	548
	Kontrol		4,0517	,52609		4,0133	,54602	,423	,803	,188	
	Merak		3,6250	,57727		3,6754	,54926	,310	1,017	1,949	
	Güven		4,1417	,51139		4,0638	,61154	,129	1,522	,483	
4. Sınıflar	Farkındalık	137	3,9766	,59954	397	3,9955	,60342	,753	-,315	,517	532
	Kontrol		3,9805	,55721		4,0168	,54587	,505	-,667	,015	
	Merak		3,5971	,63893		3,7476	,56771	,010	2,589	3,131	
	Güven		4,1180	,59483		4,1763	,53127	,284	1,074	,016	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	101	4,0693	,45557	158	4,0190	,52397	,429	,792	,712	257
	Kontrol		4,0578	,44562		4,0116	,46197	,427	,795	,050	
	Merak		3,6792	,53746		3,7481	,46819	,277	1,090	3,809	
	Güven		4,1436	,45094		4,1677	,45711	,677	-,417	,131	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	116	3,9741	,60464	275	4,0102	,54509	,564	-,578	,002	389
	Kontrol		4,0029	,57692		4,0503	,47866	,401	-,841	1,956	
	Merak		3,6310	,62893		3,7309	,55870	,121	1,554	2,677	
	Güven		4,1365	,60177		4,1800	,53622	,480	-,706	3,143	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	77	3,8961	,57547	168	3,8190	,71602	,408	,829	2,931	243
	Kontrol		4,0238	,59709		4,0437	,61616	,813	-,236	,014	
	Merak		3,5351	,64599		3,7190	,61019	,032	2,151	,983	
	Güven		4,1991	,51016		4,1597	,59420	,615	,503	1,584	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	43	4,0233	,50749	146	3,9753	,67052	,616	,503	3,915	187
	Kontrol		3,9922	,54062		3,9201	,64630	,506	,666	,816	
	Merak		3,5535	,59175		3,6384	,59111	,409	-,827	,001	
	Güven		3,9729	,63614		3,9281	,68029	,701	,385	2,834	

Tablo 30'da üniversitede düzenlenen sanatsal etkinliklere katılım düzeyinin sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın ortaya konması için yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Bulgular sınıflar bağlamında incelendiğinde 1. sınıflar açısından kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı ve önemli bir farklılığın olmadığı

görülmektedir ($p>,05$). Fakat bu durum 4. sınıf öğrencileri açısından “merak” boyutunda anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t_{(532)} = -2,589$; $p<,05$). Bu sonuca göre etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerin merak boyutuna ilişkin ortalaması (ort.= 3,74; S.S.= ,56) hiç katılmayanların ortalamasına göre (ort.= 3,59; S.S.= ,63) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Farklı fakülteler bağlamında bu durum incelendiğinde ise Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerden elde edilen, kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında anlamlı bir farkın varlığı tespit edilmemiştir ($p>,05$). Fakat Mühendislik Fakültesinde öğrenimine devam eden öğrencilerin “merak” boyutuna ilişkin ortalamaları arasında anlamlı ve önemli bir farklılık tespit edilmiştir ($t_{(243)} = -2,151$; $p<,05$). Sanatsal etkinliğe katılan öğrencilerin merak boyutuyla ilgili görüşlerinin ortalamasının (ort.= 3,71; S.S.= ,61), bu etkinliğe hiç katılmayan öğrencilerin merak konusundaki görüşlerinin ortalamasından (ort.= 3,53; S.S.= ,64) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 31: Sanatsal Etkinliklere Katılımın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Sanatsal Etkinliklere Katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,628	,429	,632	,427	1,187	,277	,174	,677
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,334	,564	,706	,401	2,416	,121	,499	,480
Mühendislik Fakültesi	,688	,408	,056	,813	4,625	,032	,253	,615
Sağlık Bilimleri Fakültesi	,188	,665	,444	,506	,684	,409	,148	,701

*Bağımlı Değişken

Tablo 31’de verilen bulgular neticesinde sanatsal etkinliklere katılıp katılmama durumunun fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisi Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde mevcut olduğu görülmektedir. Buna göre; bu fakültenin sanatsal etkinliklere katılmaları kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan “merak” üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($F= 4,625$; $p<,05$).

Tablo 32: Öğrenci Topluluklarına Katılım Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Üniversiteniz Bünyesindeki Öğrenci Topluluklarından Kaç Tanesine Katıldınız?											
SINIFLAR	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar						
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
1.Sınıflar	Farkındalık	266	3,9910	,52693	284	3,9162	,63034	,131	1,513	11,532	548
	Kontrol		4,0326	,49524		4,0223	,57726	,823	,223	2,107	
	Merak		3,6774	,50881		3,6380	,60361	,407	,830	4,875	
	Güven		4,1071	,55543		4,0781	,59877	,556	,590	2,394	
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
4. Sınıflar	Farkındalık	313	4,0814	,55683	221	3,9265	,62478	,003	2,951	2,515	532
	Kontrol		3,9819	,52673		4,0256	,56351	,365	-,906	,992	
	Merak		3,6869	,59181		3,7246	,58895	,467	-,728	,248	
	Güven		4,1388	,55582		4,1773	,54324	,424	-,800	,006	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	166	4,0530	,50748	93	4,0129	,48257	,535	,621	,058	257
	Kontrol		4,0110	,44952		4,0627	,46620	,382	-,876	,004	
	Merak		3,7133	,49256		3,7355	,50576	,730	-,345	,048	
	Güven		4,1506	,44768		4,1720	,46719	,716	-,364	,129	
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	206	4,0184	,56279	185	3,9784	,56373	,483	,702	,257	389
	Kontrol		4,0049	,53392		4,0712	,47986	,199	-,1286	,009	
	Merak		3,6777	,57880		3,7276	,58472	,398	-,847	,146	
	Güven		4,1319	,62665		4,2063	,46358	,180	-,1344	4,576	
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	71	4,0338	,53558	174	3,7655	,71075	,002	3,220	4,762	243
	Kontrol		4,0869	,51398		4,0172	,64414	,418	,811	2,529	
	Merak		3,7042	,56554		3,6437	,65007	,493	,686	,646	
	Güven		4,1549	,48659		4,1791	,59973	,763	-,302	2,041	
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D.
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	44	4,0136	,59361	145	3,9779	,65026	,745	,325	,906	187
	Kontrol		3,9015	,59315		3,9471	,63364	,672	-,424	,332	
	Merak		3,5455	,56133		3,6414	,59949	,347	-,943	,157	
	Güven		3,9091	,63739		3,9471	,68033	,742	-,329	,816	

Tablo 32’de öğrencilerin, üniversite bünyesinde bulunan ve üyesi oldukları öğrenci topluluk sayısının sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek maksadıyla yapılan bağımsız örneklem T testi sonucunda elde edilen bulgular bulunmaktadır. Buna göre, üyesi olunan öğrenci topluluk sayısının sınıflar bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları ele alındığında 1. sınıf öğrencilerinin görüş ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). Buna karşın 4. Sınıf öğrencilerinde ise “farkındalık” boyutunda görüşlerinin farklılaştığı görülmektedir ($t_{(532)} = 2,951$; $p<,05$). Topluluklara hiç katılmayan öğrencilerin görüşlerinin ortalamasının (ort.= 4,08; S.S.= ,55), en az bir topluluğa katılan öğrencilerin görüşlerinin ortalamasından (ort.= 3,92; S.S.= ,62) daha yüksek olduğu gözlenmektedir.

Farklı fakülteler bağlamında bulgulara bakıldığında, Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği boyutları konusundaki görüş ortalamalarında anlamlı bir farklılığın söz konusu olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Bunun aksine Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin bu konudaki görüşleri ise “farkındalık” boyutunun ortalamalarında farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir ($t_{(243)} = 3,220$; $p<,05$). Hiçbir topluluğa katılmayan öğrencilerin farkındalık konusundaki görüşlerinin ortalaması (ort.= 4,03; S.S.= ,53), en az bir topluluğa katılanların ortalamasından (ort.= 3,76; S.S.= ,71) daha yüksektir.

Tablo 33: Öğrenci Topluluklarına Katılmanın Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Öğrenci Topluluklarına Katılım	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,386	,535	,767	,382	,119	,730	,132	,716
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,493	,483	1,654	,199	,717	,398	1,750	,187
Mühendislik Fakültesi	8,206	,005	,658	,418	,470	,493	,091	,763
Sağlık Bilimleri Fakültesi	,106	,745	,180	,672	,889	,347	,109	,742

*Bağımlı Değişken

Tablo 33’de öğrenci topluluklarına katılıp katılmama durumunun fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisine ilişkin bulgular verilmiştir. Bu bulgular sonucunda öğrenci topluluklarına katılan Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin “farkındalık” boyutu üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu gözlenmektedir ($F=8,206$; $p<,05$).

Tablo 34: ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Gitme Düzeyinin Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

SINIFLAR	Üniversite Hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Gittiniz mi?											
	Boyutlar	Hiç katılmayanlar			En az bir defa katılanlar							
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D	
1.Sınıflar	Farkındalık	204	3,9892	,56854	346	3,9306	,59157	,256	1,138	1,719	548	
	Kontrol		4,0588	,48831		4,0087	,56616	,292	1,055	1,701		
	Merak		3,6794	,55065		3,6439	,56520	,473	,718	,326		
	Güven		4,1185	,54340		4,0766	,59749	,412	,821	2,175		
4. Sınıflar	Farkındalık	197	3,9898	,56523	337	3,9911	,62320	,982	-,023	,496	532	
	Kontrol		3,9492	,50839		4,0415	,56863	,061	1,881	,703		
	Merak		3,7157	,55255		3,7050	,61140	,840	,202	,674		
	Güven		4,1751	,50948		4,1533	,57035	,658	,443	,503		
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D	
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	148	4,0595	,49786	111	4,0108	,49934	,438	,777	,093	257	
	Kontrol		4,0000	,47540		4,0691	,42609	,228	1,209	,462		
	Merak		3,7243	,53218		3,7171	,44678	,908	,115	2,202		
	Güven		4,1486	,46985		4,1712	,43372	,694	-,394	,011		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	184	3,9761	,53046	207	4,0203	,59068	,439	-,775	,426	389	
	Kontrol		4,0136	,49707		4,0564	,52065	,408	-,828	,269		
	Merak		3,6848	,55494		3,7159	,60490	,597	-,528	,550		
	Güven		4,1676	,50843		4,1667	,59642	,987	,016	2,030		
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	38	3,7368	,78926	207	3,8628	,65190	,291	-	1,058	2,853	243
	Kontrol		4,1535	,55667		4,0161	,61710	,202	1,280	,116		
	Merak		3,7316	,58868		3,6483	,63336	,452	,753	,356		
	Güven		4,3289	,48782		4,1433	,57839	,064	1,860	,984		
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	31	4,0452	,68256	158	3,9747	,62831	,574	,563	,059	187	
	Kontrol		3,7957	,52123		3,9641	,63912	,169	1,379	,188		
	Merak		3,6000	,58424		3,6228	,59380	,845	-,196	,001		
	Güven		3,7849	,75669		3,9684	,64896	,163	1,399	3,219		

Tablo 34’de, öğrencilerin, üniversite hayatları boyunca ERASMUS veya WORK&TRAVEL programına katılarak yurt dışına gitme düzeyinin sınıflar ve farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın olup oluşmadığını ortaya koymaya ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Bu bulgulara göre öğrencilerin 1. ve 4. sınıfta olmaları bağlamında söz konusu programlara katılıp katılmamaları açısından, kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Farklı fakülteler bağlamında da öğrencilerin yine benzer şekilde kariyer uyum yeteneğine ilişkin görüşlerinde anlamlı ve önemli bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 35: ERASMUS veya WORK&TRAVEL Programına Katılarak Yurt Dışına Gitmenin Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Erasmus veya Work&Travel programına katılarak yurt dışına gitme	Farkındalık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	,604	,438	1,462	,228	,013	,908	,156	,694
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,600	,439	,686	,408	,279	,597	,000	,987
Mühendislik Fakültesi	1,119	,291	1,638	,202	,567	,452	3,459	,064
Sağlık Bilimleri Fakültesi	,317	,574	1,902	,169	,038	,845	1,957	,163

*Bağımlı Değişken

Tablo 35’de sunulan analiz sonuçlarına göre, Erasmus veya Work&Travel programına katılarak yurt dışına gitmenin fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerinde anlamlı hiçbir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Tablo 36: Staj Yapma Durumunun, Sınıflar ve Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

SINIFLAR	Üniversite Hayatınızda Alanınızla Alakalı Staj Yapma İmkânınız Oldu Mu? (Evet/Hayır)										
	Boyutlar	Hayır			Evet			p	t	F	S.D
		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.				
1.Sınıflar	Farkındalık	550	3,9524	,58330	-	-	-	-	-	-	-
	Kontrol		4,0273	,53869		-	-	-	-	-	
	Merak		3,6571	,55961		-	-	-	-	-	
	Güven		4,0921	,57787		-	-	-	-	-	
4. Sınıflar	Farkındalık	123	4,0439	,50605	411	3,9747	,62745	,264	1,119	1,595	532
	Kontrol		3,9661	,47427		4,0199	,56879	,341	-,953	2,977	
	Merak		3,6992	,53370		3,7119	,60625	,834	-,210	1,584	
	Güven		4,1477	,49368		4,1655	,56411	,753	-,315	,723	
FAKÜLTELER		N	Ort.	S.S.	N	Ort.	S.S.	p	t	F	S.D
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	259	4,0386	,49811	-	-	-	-	-	-	-
	Kontrol		4,0296	,45535		-	-	-	-	-	
	Merak		3,7212	,49647		-	-	-	-	-	
	Güven		4,1583	,45399		-	-	-	-	-	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	196	4,0082	,52773	195	3,9908	,59735	,760	,305	1,430	389
	Kontrol		<u>4,0927</u>	,47567		<u>3,9795</u>	,53661	<u>,028</u>	2,208	1,219	
	Merak		3,6684	,58214		3,7344	,58026	,262	1,123	,955	
	Güven		4,1301	,61690		4,2043	,48607	,188	1,320	2,231	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	111	3,7820	,70404	134	3,8940	,64781	,196	-	,410	243
	Kontrol		4,0000	,67719		4,0684	,54696	,383	-,875	1,724	
	Merak		<u>3,5730</u>	,64243		<u>3,7343</u>	,60513	<u>,044</u>	2,020	,049	
	Güven		4,1727	,60675		4,1716	,53684	,989	,014	,156	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	107	3,9234	,61714	82	4,0683	,65487	,121	1,558	,309	187
	Kontrol		3,8598	,57651		4,0366	,66976	,053	1,947	,263	
	Merak		3,6168	,52995		3,6220	,66519	,953	-,059	2,936	
	Güven		<u>3,8427</u>	,58896		<u>4,0630</u>	,74657	<u>,024</u>	2,268	,063	

Tablo 36’da, öğrencilerin öğrenim gördükleri alanla ilgili öğrenim hayatları sürecinde yaptıkları staja ilişkin görüşlerinin, 1. sınıf ve 4. sınıf ve farklı fakültelerde bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın olup oluşmadığını ortaya koymaya yönelik bulgular yer almaktadır.

Tabloya göre öğrencilerin 1. ve 4. sınıfta olmaları bağlamında söz konusu programlara katılıp katılmamaları açısından, kariyer uyum yeteneği boyutlarının

ortalamalarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>,05$). Araştırmaya katılan 1. sınıf öğrencilerinin henüz staj yapmadıkları ortaya çıkmıştır. İlaveten, Edebiyat fakültesinin öğrencilerinin de aynı şekilde staj yapmadıkları için, staj yapan ile yapmayanların, uyum yeteneğine ilişkin görüşlerinde anlamlı ve önemli bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$).

Bu durum diğer fakülteler bağlamında ele alındığında, farklılığın olduğu görülmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin öğrencilerinde, kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutu konusundaki görüşlerinde bir farklılık yaşandığı saptanmıştır ($t_{(389)} = 2,208$; $p<,05$). Buna göre staj yapmayan öğrencilerin ortalamasının (ort.= 4,09; S.S.= ,47), yapan öğrencilerin ortalamasından (ort.= 3,97; S.S.=,53) daha fazla olduğu görülmektedir. Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde ise bu farklılık “merak” boyutunda görülmektedir ($t_{(243)} = -2,020$; $p<,05$). Bu fakültede, staj yapan öğrencilerinin ortalaması (ort.= 3,73; S.S.=,60) yapmayanların ortalamasından (ort.= 3,57; S.S.=,64) daha fazladır. Son olarak, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri açısından bu farkın kariyer uyum yeteneği boyutlarından “güven” boyutuna ilişkin görüşlerinde olduğu tespit edilmiştir ($t_{(187)} = -2,268$; $p<,05$).

Tablo 37: Staj Yapma Durumunun Fakülteler Bağlamında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bağımsız Değişken: Staj yapma durumu	Farklılık*		Kontrol*		Merak*		Güven*	
	F	p	F	p	F	p	F	p
Edebiyat Fakültesi	-	-	-	-	-	-	-	-
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	,093	,760	4,873	,028	1,260	,262	1,743	,188
Mühendislik Fakültesi	1,679	,196	,765	,383	4,082	,044	,000	,989
Sağlık Bilimleri Fakültesi	2,428	,121	3,791	,053	,003	,953	5,145	,024

*Bağımlı Değişken

Tablo 37’de verilen bulgulara göre staj yapıp yapmama durumunun, fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları üzerindeki etkisi çoğu fakültenin öğrencilerinde mevcut olduğu gözlenmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin “kontrol” boyutunda ($F=4,873$; $p<,05$), Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin “merak” ($F=4,082$; $p<,05$) boyutunda ve son olarak da Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin “güven” ($F=5,145$; $p<,05$) boyutunda anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, Hipotez 2'ye ilişkin yapılan analizler ve oluşturulan tablolar sonucunda elde edilen bulgular Hipotez 2'yi desteklemektedir. Dolayısıyla araştırmada Hipotez 2 kabul edilmiştir.

5.4.3. Farklı Fakülteler Bağlamında Öğrencilerin, Üniversitede İlgili Etkinliklere Katılan ve Hiç Katılmayanlar Arasında Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Açısından Anlamlı Farklılığına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında ankete katılan öğrencilerin mensubu oldukları farklı fakülteler bağlamında üniversitede düzenlenen etkinliklere katılma durumu ve kariyer uyum yeteneği boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik bulgular verilmiştir. Bu bulgular araştırmanın üçüncü hipotezine ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Araştırmanın Hipotez 3'ü aşağıda verilmiştir.

H3: Farklı fakülteler bağlamında, üniversitede ilgili etkinliklere katılma sayısı ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişki vardır.

Öğrencilerin etkinliklere katılma durumunu gösteren maddeler ve kariyer uyum yeteneği ölçeğinin maddeleri normal dağılım göstermemeleri nedeniyle aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak için Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular tablo haline getirilip sunulmuştur.

Tablo 38: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Eğitimlere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,096	,236	153
	Kontrol	,031	,699	
	Merak	-,127	,117	
	Güven	,093	,254	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,017	,777	287
	Kontrol	-,084	,157	
	Merak	-,117*	,048	
	Güven	,016	,783	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,102	,144	206
	Kontrol	,008	,907	
	Merak	,203**	,004	
	Güven	,077	,269	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,111	,185	144
	Kontrol	,088	,297	
	Merak	-,127	,130	
	Güven	,224**	,007	
** $p<,01$				
* $P<,05$				

Spearman Korelasyon analizi sonucunda elde edilen tabloda verilen bulgular incelendiğinde; öğrencilerin alanlarıyla ilgili mesleki anlamda gelişmelerini sağlayacak eğitimlere katılmalarının, kariyer uyum yeteneği boyutlarıyla ilişkileri verilmiş olup fakültelere göre bu ilişkinin düzeyi ve yönü sunulmuştur. Buna göre mesleki anlamda gelişim sağlayan sertifikalı eğitimlere katılım düzeyi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin merak boyutuyla anlamlı fakat negatif yönde bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ($P=,048$; $r=-,117$). Yani eğitim sayısı arttıkça merak düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Mühendislik Fakültesinde bu durum değişmektedir. Öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkısı olan sertifikalı eğitimlere katılmaları, merak duygularıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki doğurmaktadır ($p=,004$; $r=,203$). Eğitim sayısı ile merak duygularının doğru orantılı ve pozitif yönde ilerlediği ifade edilebilir. Bunun yanında söz konusu bu eğitimler, Sağlık Bilimleri Fakültesindeki öğrencilerin kariyer uyum yeteneğinin güven boyutuyla anlamlı ve olumlu bir ilişkisi tespit edilmiştir ($p=,007$; $r=,224$). Bu fakültede öğrencilerin edindikleri eğitim düzeyi yükseldikçe kendilerine olan güveninin de aynı şekilde yükseldiği söylenebilir.

Tablo 38: Mesleki Anlamda Gelişimi Sağlayan Eğitimlere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,096	,236	153
	Kontrol	,031	,699	
	Merak	-,127	,117	
	Güven	,093	,254	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,017	,777	287
	Kontrol	-,084	,157	
	Merak	-,117*	,048	
	Güven	,016	,783	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,102	,144	206
	Kontrol	,008	,907	
	Merak	,203**	,004	
	Güven	,077	,269	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,111	,185	144
	Kontrol	,088	,297	
	Merak	-,127	,130	
	Güven	,224**	,007	
**p<,01				
*P<,05				

Spearman Korelasyon analizi sonucunda elde edilen tabloda verilen bulgular incelendiğinde; öğrencilerin alanlarıyla ilgili mesleki anlamda gelişmelerini sağlayacak eğitimlere katılmalarının, kariyer uyum yeteneği boyutlarıyla ilişkileri verilmiş olup fakültelere göre bu ilişkinin düzeyi ve yönü sunulmuştur. Buna göre mesleki anlamda gelişim sağlayan sertifikalı eğitimlere katılım düzeyi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin merak boyutuyla anlamlı fakat negatif yönde bir ilişkisinin olduğu görülmektedir ($P=,048$; $r=-,117$). Yani eğitim sayısı arttıkça merak düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Mühendislik Fakültesinde bu durum değişmektedir. Öğrencilerin mesleki gelişimlerine katkısı olan sertifikalı eğitimlere katılmaları, merak duygularıyla anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki doğurmaktadır ($p=,004$; $r=,203$). Eğitim sayısı ile merak duygularının doğru orantılı ve pozitif yönde ilerlediği ifade edilebilir. Bunun yanında söz konusu bu eğitimler, Sağlık Bilimleri Fakültesindeki öğrencilerin kariyer uyum yeteneğinin güven boyutuyla anlamlı ve olumlu bir ilişkisi tespit edilmiştir ($p=,007$; $r=,224$). Bu fakültede öğrencilerin edindikleri eğitim düzeyi yükseldikçe kendilerine olan güveninin de aynı şekilde yükseldiği söylenebilir.

Tablo 39: Teknik Gezilere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,226	,166	39
	Kontrol	,057	,733	
	Merak	,037	,822	
	Güven	,147	,373	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	,042	,668	105
	Kontrol	,173	,077	
	Merak	,012	,900	
	Güven	,054	,581	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	<u>,203*</u>	,020	131
	Kontrol	-,015	,862	
	Merak	<u>,227**</u>	,009	
	Güven	,082	,350	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	-,189	,109	73
	Kontrol	,016	,891	
	Merak	-,021	,862	
	Güven	,121	,307	
**p<,01				
*P<,05				

Uygulama gerektiren eğitimlerde teknik geziler önem kazanmaktadır. Yapılan faaliyetleri yerinde görmek farklı ve kalıcı bir öğrenme sunarken aynı zamanda deneyim kazandırmaktadır. Mühendislik Fakóltesi bağlamında, üniversite eğitim hayatında düzenlenen teknik gezilere katılım düzeyi, öğrenciler kariyer uyum yeteneği boyutlarından farkındalık (,020; r=,203) ve merak (p=,009; r=,227) ile anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu görölmektedir. Teknik gezilerin farkındalık ve merak boyutları ile doğru orantılı şekilde değişim gösterdiği söylenebilir.

Tablo 40: Konferans ve/veya Seminerlere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,009	,907	154
	Kontrol	-,103	,202	
	Merak	-,058	,473	
	Güven	-,047	,562	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,003	,961	247
	Kontrol	-,095	,138	
	Merak	-,042	,514	
	Güven	-,049	,442	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,088	,274	158
	Kontrol	,059	,459	
	Merak	,183*	,021	
	Güven	,131	,101	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,079	,375	130
	Kontrol	,141	,110	
	Merak	-,025	,778	
	Güven	-,031	,722	
** $p<,01$				
* $P<,05$				

Fakülteler bağlamında konferans ve seminer gibi etkinliklere katılım düzeyiyle öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarıyla olan ilişkisi incelenmiştir. Mühendislik Fakültesinin öğrencilerinde merak ($p=,001$; $r=,230$) ile anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu gözlenmektedir. Bu tür konferans ve seminerlerde anlatılan konuların öğrencilerin merak duygularını uyandırabileceği ve bunun yanında eş yönlü bir farkındalığı da beraberinde getirebileceği ifade edilebilir.

Tablo 41: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının Hikâyelerini Anlattığı Programlara Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,009	,907	154
	Kontrol	-,103	,202	
	Merak	-,058	,473	
	Güven	-,047	,562	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,003	,961	247
	Kontrol	-,095	,138	
	Merak	-,042	,514	
	Güven	-,049	,442	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,088	,274	158
	Kontrol	,059	,459	
	Merak	,183*	,021	
	Güven	,131	,101	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,079	,375	130
	Kontrol	,141	,110	
	Merak	-,025	,778	
	Güven	-,031	,722	
** $p<,01$				
* $P<,05$				

Tablo 41’de verilen Spearman Korelasyon analiz bulguları; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara katılımın, fakülteler bağlamında öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarıyla ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre kariyer uyum yeteneğinin merak boyutuyla söz konusu programlar arasındaki ilişkinin mevcudiyeti sadece Mühendislik Fakültesinin öğrencilerinde olduğu gözlenmiş olup, anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir ($p = ,021$; $r = ,183$). Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin bu tür organizasyonlara katılmaları ile merak boyutları arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenebilir.

Tablo 42: Başarılı İş Adamları veya Girişimci Konuşmacılarının, Öğrenciler Üzerinde Oluşturduğu Etki İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,075	,231	259
	Kontrol	,071	,258	
	Merak	-,009	,887	
	Güven	,037	,556	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,070	,165	391
	Kontrol	,000	,999	
	Merak	,012	,820	
	Güven	-,043	,399	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	-,026	,744	245
	Kontrol	-,158*	,047	
	Merak	-,088	,274	
	Güven	-,126	,113	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,049	,504	189
	Kontrol	,154*	,034	
	Merak	,065	,374	
	Güven	,104	,153	
**p<,01				
*P<,05				

Tablo 42’de, araştırmaya katılan öğrencilerin başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının, öğrenciler üzerinde oluşturduğu etki düzeyiyle kariyer uyum yeteneği arasında bir ilişkinin var olup olmadığını fakülteler bağlamında incelenmiştir. Bu bulgular neticesinde, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde bu etkinin, kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutuyla anlamlı ve negatif bir ilişkisi mevcuttur ($p=,047$; $r=-,158$). Ayrıca Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde de bu ilişkinin “kontrol” boyutunda anlamlı ve olumlu şekilde geliştiği görülmektedir ($p=,034$; $r=,154$). Böylece, Mühendislik Fakültesinde bu programların etkisi “kontrol” boyutunda önemli düşme ile ilişkili iken bu etki, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde yükselmeye ilişkili olduğu söylenebilir.

Tablo 43: Sanatsal (Müzik, Resim, Tiyatro, Kitap Fuarı vb.) Etkinliklere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	,002	,980	158
	Kontrol	,168*	,035	
	Merak	,056	,488	
	Güven	,162*	,042	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,019	,758	275
	Kontrol	,087	,149	
	Merak	,054	,368	
	Güven	,035	,564	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,058	,458	168
	Kontrol	-,038	,629	
	Merak	,056	,473	
	Güven	,018	,812	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,265**	,001	146
	Kontrol	,090	,283	
	Merak	-,030	,722	
	Güven	,174*	,036	
** $p<,01$				
* $P<,05$				

Sanatsal etkinliklere katılan Edebiyat Fakültesi öğrencilerinde kontrol ($p=,035$; $r=168$) ve güven ($p=,042$; $r=162$) boyutlarıyla anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bunun yanında Sağlık Bilimler Fakültesinin öğrencilerinde ise bu sanatsal etkinliklerin “güven” boyutuyla anlamlı ve olumlu bir ilişkisi olduğu saptanmıştır ($p=,036$; $r=,174$). Öğrencilerin “güven” ve “kontrol” boyutu düzeyinin; müzik, resim, kitap fuarı vb. etkinliklerde bulunma düzeyleriyle olumlu ve paralel şekilde bir gelişim sağladığı söylenebilir.

Tablo 44: Sportif Etkinliklere Katılım İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,013	,921	61
	Kontrol	,167	,198	
	Merak	-,063	,631	
	Güven	-,132	,311	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,090	,232	179
	Kontrol	,064	,394	
	Merak	,048	,527	
	Güven	,056	,454	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	-,049	,599	115
	Kontrol	,031	,740	
	Merak	,075	,426	
	Güven	,181	,053	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,064	,603	68
	Kontrol	,016	,899	
	Merak	-,092	,454	
	Güven	,205	,094	
** $p<,01$				
* $p<,05$				

Tablo 44'ün sunduğu bulgular incelendiğinde, araştırmanın yürütüldüğü tüm fakültelerin öğrencilerinin, sportif etkinliklere katılım düzeyleriyle kariyer uyum yeteneği boyutlarının herhangi birisiyle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmektedir. Buna göre sportif etkinliklerin öğrencilerin farkındalık, kontrol, merak ve güven boyutlarıyla ne olumlu ne de olumsuz herhangi bir ilişkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 45: Üniversiteniz Bünyesindeki Öğrenci Topluluklarına Katılım Sayısı İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,077	,463	93
	Kontrol	,098	,349	
	Merak	,073	,488	
	Güven	,199	,056	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,157*	,032	185
	Kontrol	-,121	,101	
	Merak	-,035	,633	
	Güven	-,079	,284	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	-,029	,701	174
	Kontrol	,042	,586	
	Merak	,053	,486	
	Güven	,054	,476	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	,127	,128	145
	Kontrol	,095	,254	
	Merak	,126	,130	
	Güven	,276**	,001	
**p<,01				
*p<,05				

Tablo 45’de öğrencilerin katıldıkları öğrenci topluluk sayısı ile kariyer uyum yeteneğinin boyutları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bulgular yer almaktadır. Buna göre İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin topluluklara katılım sayısı ile farkındalık boyutu arasında anlamlı ancak negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p = ,032$; $r = -,157$). Bu iki değişkenden biri artarken diğer değişkenin düzeyinde bir düşme gerçekleştiği söylenebilir. Bunu yanında Sağlık Bilimleri Fakültesinin öğrencilerinde ise topluluklara katılma sayısı ile güven boyutu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p = ,001$; $r = ,276$). Topluluklara katılma sayısı ile güven boyutunun birbirleriyle bağlantılı ve ilişkili olarak aynı doğrultuda gelişme gösterdiği ifade edilebilir.

Tablo 46: Erasmus veya Work&Travel Programına Katılma Durumu İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-,042	,498	259
	Kontrol	,063	,309	
	Merak	-,027	,670	
	Güven	-,015	,815	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	,057	,258	391
	Kontrol	,052	,301	
	Merak	,047	,353	
	Güven	,032	,524	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	,037	,565	245
	Kontrol	-,093	,145	
	Merak	-,053	,411	
	Güven	-,124	,052	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	-,043	,556	189
	Kontrol	,145*	,046	
	Merak	,019	,791	
	Güven	,102	,162	
** $p<,01$				
* $P<,05$				

Tablo 46’da öğrencilerin Erasmus veya Work&Travel programına katılma durumu ile kariyer uyum yeteneğinin boyutları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bulgular yer almaktadır. Buna göre Sağlık Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin Erasmus veya Work&Travel programına katılma durumuyla “kontrol” boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p = ,046$; $r = ,145$). Bu iki değişkenlerden birinin artarken, diğerinin de aynı şekilde arttığı, biri azalırken diğerinin de aynı şekilde azaldığı söylenebilir.

Tablo 47: Üniversite Hayatınızda Alanınızla Alakalı Staj Yapma Durumu İle Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Arasındaki İlişki Testi

Fakülteler	Boyutlar	r	p	N
Edebiyat Fakültesi	Farkındalık	-	-	
	Kontrol	-	-	
	Merak	-	-	
	Güven	-	-	
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Farkındalık	-,047	,512	195
	Kontrol	,074	,302	
	Merak	,096	,180	
	Güven	,034	,634	
Mühendislik Fakültesi	Farkındalık	-,078	,369	134
	Kontrol	-,114	,189	
	Merak	-,228**	,008	
	Güven	-,121	,162	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Farkındalık	-,227*	,040	82
	Kontrol	,080	,474	
	Merak	,068	,544	
	Güven	,000	,999	
** $p < ,01$				
* $P < ,05$				

Tablo 47’de yer alan bulgulara göre, araştırmanın yürütüldüğü tüm fakültelerin öğrencileri, staj yapma imkânıyla kariyer uyum yeteneği boyutları arasındaki anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığı gösteren bulgulara yer verilmiştir. Mühendislik Fakültesi açısından bu durum, staj yapma durumuyla, kariyer uyum yeteneği boyutlarından “merak” boyutuyla anlamlı ancak negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($p=,008$; $r=-,228$). Bu durumda staj yapma süresi arttıkça, merak düzeyinin düştüğü ileri sürülebilir. Bunu yanında Sağlık Bilimleri Fakültesinde bu ilişki “farkındalık” boyutuyla olduğu saptanmıştır ($p=,040$; $r=-,227$). Bu fakültenin öğrencileri staj yapma süreleri yükseldikçe, farkındalık boyutlarında bir düşmenin oluşacağını ifade etmektedir.

Edebiyat fakültesinden katılımcıların hiç biri staj uygulamasına katılmadığından dolayı bir ilişki bulunamamıştır.

Yapılan Spearman Korelasyon analizi sonucunda edilen ve sunulan bulgulara göre, etkinliklere katılım düzeyi ile kariyer uyum yeteneği boyutları arasında tespit edilen anlamlı ilişki öğrencilerin öğrenim gördüğü farklı fakülte bağlamında ve bunun yanında öğrencilerin eğitimlerini sürdürdükleri farklı sınıflara (1. ve 4. sınıf) göre bu

ilişkinin değiştiği görülmektedir. Bu durumda araştırmanın Hipotez 3'ünün desteklendiği ve kabul edildiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Y jenerasyonunun üniversite hayatları süresince katıldıkları çeşitli rekreasyon etkinliklerinin kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisini incelemek araştırmanın temel amacını oluşturmaktayken, öğrencilerin 1. ve 4. sınıfta eğitime devam ediyor olmalarının ve farklı fakültelerde eğitim görmelerinin, kariyer uyum yeteneklerinde farklılığa yol açıp açmadığını ortaya koymak çalışmanın diğer amaçlarındanıdır. Bu amaçlar doğrultusunda Selçuk Üniversitesi'nde Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri fakültelerinde okuyan 1. ve 4. sınıf öğrencilerden oluşan, toplamda 1084 jenerasyon mensubunun dahil edildiği çalışmanın sonuçları aşağıda açıklanmaktadır. Sonuçların açıklanmasının ardından elde edilen bulgular ışığında geliştirilen önerilere yer verilecektir.

Daha önce yapılan araştırmalar sonucunda öğrencilerin akademik ve mesleki anlamda gelişmelerine katkıda bulunacak rekreasyon etkinliklere daha çok ilgi duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda üniversitede düzenlenen konferans ve/veya seminerler ve üniversitede mesleki anlamda gelişimi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılımın yüksek olması önceki araştırmaların sonuçlarını da desteklemiştir. "Hiç katılmadım" şeklinde ifade edilen rekreasyon etkinlikleri ve bunu ifade eden kişi sayısına göre ilk üç sırada yer alanlar ise şöyledir: 736 kişi ile üniversitede düzenlenen teknik geziler birinci sırada, ikinci sırada 689 kişi ile başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların hikayelerini anlattığı programlar ve üçüncü sırada ise 683 kişinin cevap verdiği Erasmus veya Work&Travel programlarına katılma yönünde olduğu görülmektedir. Her ne kadar üniversitelerce maddi destek sağlansa da, düzenlenen teknik gezilerin ve benzer şekilde Erasmus veya Work&Travel gibi yurt dışı programlarının, bir miktar maddi ödenek gerektirmesi ve öğrencilerin bu bedeli ödemekten yoksun olması nedeniyle bu tip rekreasyon faaliyetlerine katılmadıkları/katılamadıkları söylenebilir. Y jenerasyonunun literatürde girişimci bireyler olarak tanımlanmasına rağmen³³¹, başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların hikâyelerini anlattığı programlara katılmamaları ilginç bir sonuç olarak

³³¹ Ayhün, a.g.m, s.105.

karşımıza çıkmaktadır. Bu sonuç Y jenerasyonunun otoriteye saygı duymaması ve kendilerini girişimcilik konusunda yeterli görüyor olmalarından kaynaklanabilir.³³²

Öğrencilerin üniversitede mesleki anlamda gelişimlerini sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katılma düzeyleri bağlamında, etkinliğe katılmanın, kariyer uyum yeteneklerinden “farkındalık” boyutunda, düzenlenen teknik gezilere katılmanın ise “kontrol” boyutunda anlamlı fark oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sertifikalı eğitim programları öğrencilerin meslekleri ile direkt ilişkili olmayabilir. Örneğin bir İşletme öğrencisi, kişisel gelişim sertifika programlarından “ikna teknikleri” eğitimine katılabilir. Ancak bu eğitim mesleğinin odak noktası değildir. Bu nedenle bu eğitimlerin mesleki farkındalıklarını düşürdüğü söylenebilir. Ayrıca Y jenerasyonunun yenilikçi ve çoklu kimliğe sahip olmaları yine meslekleri ile doğrudan ilişkili olmayan sertifikalı eğitimlere katılmalarına ve bu bağlamda da mesleki odaklarının kaymasına (düşmesine) neden olabilir.³³³ Teknik gezilerin “kontrol” boyutunda fark yaratması ise şu şekilde açıklanabilir; Y jenerasyonu mezun olduklarında mükemmel bir kariyer hayatına sahip olacağını düşünmektedir ancak hayallerle gerçeklerin farklılık arz ettiğini teknik gezilerde fark edebilirler. Y jenerasyonu iş hayatında çok kısa zamanda ciddi terfiler almayı tahayyül eder.³³⁴ Ancak teknik gezilerde kendilerinden çok daha önce mezun olan bölümdaşlarının yüksek mevkilere ulaşamamış, ulaşanların da kendilerinininkinden daha iyi ve büyük üniversitelerden mezun olmuş olmaları, kariyerlerini kendilerinin kontrol edebileceği algısı yerine işverenlerce kontrol edileceği algısını doğurabilir.

Üniversitenin düzenlediği çeşitli sanatsal etkinliklere katılma düzeyi bağlamında kariyer uyum yeteneklerinden “merak” boyutunda, ve üniversite bünyesinde faaliyet gösteren öğrenci topluluklarına faal üye olan öğrencilerin ise “farkındalık” boyutunda anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Sanat yaratıcılığın ve hayal gücünün yansımasıdır. Bu bağlamda sanatsal etkinliklere katılan öğrencilerin, hayal güçlerinin gelişim göstermesiyle, geleceklerine ilişkin muhtemel riskleri ve alternatifleri tespit edebilme becerileri de yükselebilir. Y jenerasyonunun yaratıcı olma özelliği de bu sonucu desteklemektedir. Üniversitedeki öğrenci topluluklarında faal olarak yer alan öğrencilerin farkındalık düzeylerinin düşmesi ise, toplulukların gerektirdiği

³³² Meier vd., a.g.m., s.74.

³³³ Çaycı ve Karagülle, a.g.m., s. 192.

³³⁴ Ayhün, a.g.m., s. 105.

sorumlulukların, mesleki sorumluluklarının önüne geçiyor olabilmesi şeklinde değerlendirilebilir. Y jenerasyonu birden fazla işi aynı anda yapabilir³³⁵ Ancak bu sonuca göre, aynı anda yaptıkları işlerden bazılarının gerektirdiği sorumlulukları eksik gerçekleştirebilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Edebiyat Fakültesinde öğrenim gören 1. sınıf öğrencilerinin, 4. sınıflara göre, benzer şekilde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 1. sınıf öğrencilerinin de 4. sınıf öğrencilerine göre "kontrol" boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu öğrencilerin kariyerlerini kendi kendilerine yönetme inancına sahip oldukları ve sorumlulukları hakkında bilinçli oldukları söylenebilir. Literatürde de Y jenerasyonunun kariyerinin ve hayatının kendi yönetiminde olması isteğine yer verilmektedir.³³⁶ 1. sınıftaki öğrencilerin kontrol boyutunda oluşan farklılığın, mesleğe ilişkin bilgileri yeni ediniyor olmaları ve gelecek farkındalıklarının henüz doğmamış olması ile açıklanabilir. Mühendislik Fakültesinde ise bu farklılık "merak" boyutunda oluşmaktadır. Literatürde Ekşili ve Antalyalı'nın araştırması Y jenerasyonunun meraklı bireyler olduğuna³³⁷, Lower'ın araştırması ise değişim sağlamak adına sürekli yeni yaklaşımlar aradığına yönelik bilgiler barındırmaktadır.³³⁸ Mühendislik bilimi teknik altyapıya sahip karmaşık bir bilimdir ve analitik düşünmeyi gerektirir. Bu düşünce tarzı kişinin kariyer hayatına da yansarak, ona keşfetme ve riskleri tespit etme becerisi kazandırabilir. Bu bağlamda mezun olmak üzere olan 4. sınıf öğrencilerinin "merak" boyutuna anlam yüklemeleri doğaldır. Sağlık Bilimleri Fakültesi bağlamında ise, 4. sınıf öğrencilerinin "güven" boyutunda oluşan anlamlı fark, Y jenerasyonunun kompleks durumlarla baş edebilecek yüksek adaptasyona sahip olması da güven boyutuyla örtüşmektedir. Bu bağlamda Sağlık Bilimleri Fakültesi 4. sınıf öğrencilerinin kendi yetenek ve bilgilerine güvendiği ve aynı zamanda bir takım sorunların üstesinden gelebileceğine inandığı sonucuna ulaşılabilir. İnsan sağlığının merkezde olduğu bu fakültenin mezun olmak üzere olan ve insan sağlığının emanet edileceği öğrencilerinin kariyerleri hakkında güven algılarının yüksek olması güzel bir sonuçtur. Aynı zamanda sağlık sektöründeki gelişmelere paralel olarak bu alandaki istihdam olanaklarının da artış gösteriyor olması yine ilgili öğrencilerin güven boyutunu yükseltiyor olabilir.

³³⁵ Lower, a.g.m., s.81.

³³⁶ Yüksekbilgili, a.g.e., s.64-74.

³³⁷ Ekşili ve Antalyalı, a.g.m., s. 118.

³³⁸ Bergh ve Behrer, a.g.e., s.7.

Mesleki anlamda gelişim sağlayan sertifikalı eğitime katılım düzeyinin sınıf düzeyi bağlamında farklılık oluşturmadığı görülmekte ancak fakülteler bağlamında yalnızca İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, etkinliğe hiç katılmayan öğrencilerin, etkinliğe en az bir defa katılan öğrencilerden daha fazla kontrol etme arzusunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle mesleki gelişim sağlayan sertifikalı etkinliklerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde bireysel kariyer kontrolü oluşturmadığı sonucuna varılabilir. İ.İ.B.F. öğrencilerini hedef alan eğitim programları çok yönlü olabilmekte ve bu da değindiğimiz üzere öğrencilerin farkındalık boyutunu düşürebilmektedir. Yani mesleki farkındalık ve odaklılığı azaltmakta bu bağlamda da öğrenci kariyeri hakkındaki kontrolünü kaybedebilmekte, kontrolü çevresine bırakabilmektedir.

Öğrencilerin okudukları bölüme ve alana ilişkin üniversitenin düzenlediği teknik gezilere katılımın sınıflar düzeyinde incelendiğinde; kariyer uyum yeteneği boyutları açısından 1. sınıf öğrencilerinin ortalamalarında herhangi bir farklılık görülmemekte, 4. sınıf öğrencilerinde ise etkinliğe katılmayanların “farkındalık” boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir. Bu bağlamda 4.sınıf öğrencileri için teknik gezilerin mesleki farkındalık yaratmada olumlu bir katkısının olmadığını söylemek mümkündür. Fakülteler bağlamında ise Sağlık Bilimleri Fakültesinin öğrencilerinden teknik gezilere katılanların “kontrol” boyutunda fark görülmektedir. Farka göre, teknik gezilere katılan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyerleri üzerinde otonomilerini kaybetmeleri anlamı doğabilir. Bunun nedeni, öğrencilerin çalışma koşullarına ilişkin beklentileri ve hayalleri ile gerçeklerin örtüşmemesi olabilir. Y jenerasyonu özgür ve ilişki odaklı çalışmayı sevmekte ve aynı zamanda görev odaklı olmayan/ilişki odaklı olan yöneticilerle çalışmak istemektedir ancak teknik gezilerde çalışma ortamının aksini görmesi halinde bu durum onun kontrol ve farkındalık boyutunu düşürebilir. ³³⁹

Üniversitede düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların hikâyelerini anlattığı rekreasyon etkinliklerine katılım düzeyinin sınıflar bağlamında fark yaratmadığı, farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında ise yalnızca Mühendislik Fakültesi öğrencilerinden programlara katılanların kontrol boyutundaki algılarında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle Mühendislik

³³⁹ Yükseköğretim, a.g.m., s.347.

Fakóltesi öğrencilerinin bu rekreasyon faaliyetinden, bireysel kontrol özđüveni kazandıkları söylenebilir. Y jenerasyonunun girişimci, yaratıcı ve inovatif olma özelliği ile örtüşen Mühendislik Fakóltesi öğrencilerinin kariyerlerinin şekillendirilmesinde etkinlikle birlikte kontrolü kendilerinde gördükleri sonucuna ulaşılabilir.³⁴⁰

Üniversitede düzenlenen başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların üzerinde oluşturduğu etkinin, sınıflar ve fakólterler bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutları açısından anlamlı farklılık yalnızca Mühendislik Fakóltesi öğrencilerinin “kontrol” boyutunda gerçekleşmektedir. Bu durum Y jenerasyonunun girişimci ruha sahip olması ve aynı zamanda da narsist bireyler olmasıyla, diğer insanların başarılarından etkilenmemeleriyle açıklanabilir.³⁴¹

Üniversitede düzenlenen sportif etkinliklere katılım düzeyinin sınıflar ve farklı fakólterlerde öğrenim gören öğrencilerin görüşleri bağlamında kariyer uyum yeteneği boyutlarının ortalamaları açısından farklılığın 4. sınıf öğrencilerinin “farkındalık” boyutunda oluştuğu görölmektedir. Bulguların fakólterler bağlamında incelenmesi halinde, İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi öğrencilerinde “güven” boyutunun ortalamasında farklılığın oluştuğu gözlenmektedir. Bu nedenle bu rekreasyon faaliyetinin İ.İ.B.F. öğrencilerine, değişen durumlara ayak uydurabilme, yeteneklerini ve güçlü yönlerini keşfedebilme özelliğini kazandırdığı söylenebilir. Sağlık Bilimleri Fakóltesi öğrencilerinde söz konusu bu farklılığın “kontrol” ve “merak” boyutlarında oluştuğu görölmektedir. Sportif etkinliklerin İ.İ.B.F. öğrencilerine kazandırdığı güven boyutunun sınıflar ve diğer fakólterler bağlamında farkındalık, merak ve kontrol boyutunda negatif tesir yaratmasının nedeni öğrencilerin bu rekreasyon etkinliğine katılmalarının bir takım maddi gereksinimler yaratması olabilir. Gratton (2000) yaptığı araştırma sonucunda bireyin rekreasyon etkinliklere katılımındaki en önemli faktörün “para” olduğunu belirtmiştir. Burada paradan kastedilen şeyin spor tesislerine giriş ücreti, ulaşım ücreti, katılım anında tüketilen yiyecek-içecek veya malzeme için

³⁴⁰ Atan vd, a.g.m., 613-617.

³⁴¹ Atan vd, a.g.m., 613-617.

harcanan parayı bireyin karşılayabilme durumudur. Bireyin bunlara bütçe ayırarak rekreasyonel aktivitelere katılması ise gelir düzeyi ile doğrudan ilişkilidir³⁴²

Üniversitede düzenlenen sanatsal etkinliklere katılım düzeyinin sınıflar ve farklı fakülteler bağlamında incelenmesi sonucunda, 4. sınıf öğrencilerinin “merak” boyutunda fark oluşturduğu ifade edilebilir. Farklı fakülteler bağlamında bu durum incelendiğinde ise Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde “merak” boyutunda fark yarattığı ileri sürülebilmektedir. Sanatın yaratıcılığı, çok yönlülüğü geliştirdiği varsayımından yola çıkarak 4. sınıfların sanatsal etkinliklerle beraber keşif duygularını da geliştirdikleri, benzer şekilde Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde de aynı etkiyi yarattığı görülmektedir. Y jenerasyonunun özgünlük düşkünlü olması ve ebeveynlerince sanata yönlendirilmiş olmaları bu sonuçla örtüşmektedir.³⁴³

Öğrencilerin, üniversite bünyesinde bulunan ve üyesi oldukları öğrenci topluluk sayısının, 4. sınıf öğrencilerinde “farkındalık” boyutunda görüşlerinin farklılaştığı görülmektedir. Fakülteler bağlamında bulgulara bakıldığında da, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin öğrenci topluluklarına katılmalarının “farkındalık” boyutunda önemli bir fark tespit edilmektedir. Literatüre göre, Y jenerasyonu takım çalışmasına yatkın bireylerden oluşmaktadır bu nedenle bireysellikten uzak, kolektif yapılan etkinlikler kendilerini daha mutlu hissetmelerini sağlayarak, kariyer odaklarından uzaklaşmalarına neden olabilir.³⁴⁴

Öğrencilerin öğrenim gördükleri alanla ilgili öğrenim hayatları sürecinde yaptıkları staja ilişkin görüşlerinin, 1. sınıf ve 4. sınıf bağlamında farklılığın oluşmadığı, kariyer uyum yeteneği boyutları farklılığının yalnızca fakülteler bağlamında olduğu görülmektedir. Buna göre, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin öğrencilerinde, kariyer uyum yeteneğinin “kontrol” boyutu konusundaki görüşlerinde bir farklılık yaşandığı saptanmaktadır. Mühendislik Fakültesi öğrencilerinde bu farklılığın “merak” boyutunda Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri açısından ise kariyer uyum yeteneği boyutlarından

³⁴² Mehmet Demirel ve Duygu Harmandar, Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyonel Etkinliklere Katılımlarında Engel Oluşturabilecek Faktörlerin Belirlenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2009, S.1, C. 6, s.845.

³⁴³ Lower, a.g.m., s.81.

³⁴⁴ Lower, a.g.m., s. 81.

“güven” boyutunda olduğu görülmektedir. Bu nedenle staj uygulamalarının Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerine olumlu katkı sağladığı söylenebilir. Y jenerasyonu bir şeyleri okuduğu veya duyduğu gibi öğrenmeyi ve uygulamayı değil, yaşayarak ve yaparak öğrenmeyi tercih eder. Jenerasyon için öğrenme ancak duyuşsal, deneyimsel ve uygulamalı olarak gerçekleşmelidir.³⁴⁵ Bu bağlamda stajda uygulama fırsatı bulan Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin kariyer boyutlarının pozitif yönde etkilenmesi olağan görülebilir.

Farklı fakülteler bağlamında, üniversitede rekreasyon etkinliklere katılma sayısı ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığına yönelik yapılan Spearman Korelasyon Analizi sonuçlarına göre, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin mesleki anlamda gelişim sağlayan sertifikalı eğitimlere katılım sayısı arttıkça merak düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Sertifikalı eğitim programlarına katılma ile öğrenci mesleki tüm bilgileri öğrendiği yanılsaması içerisine girebilir ve bu bağlamda keşif duygusunu kaybedebilir.

Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin mesleki gelişimlerine katkısı olan sertifikalı eğitimlere katılımlarının artmasıyla merak boyutunun da ilerlediği ifade edilebilir. Bunun yanında söz konusu bu eğitimlere katılımın artmasıyla, Sağlık Bilimleri Fakültesindeki öğrencilerin kendilerine olan güveninin de aynı şekilde yükseldiği söylenebilir. Bu bağlamda sertifikalı eğitim programlarının bilhassa Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde pozitif etki yarattığı söylenebilir.

Mühendislik Fakültesi bağlamında, üniversite eğitim hayatında düzenlenen teknik gezilere katılım düzeyi arttıkça öğrencilerin farkındalık ve merak boyutlarının da artan yönde değişim gösterdiği söylenebilir. Bu nedenle Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının geliştirilebilmesinde teknik gezilerin önemli bir yer edinmiş olduğu söylenebilir.

Konferans ve seminer gibi etkinliklere katılım düzeyi arttıkça İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinde hem farkındalık hem merak, bunun yanında Mühendislik Fakültesinin öğrencilerin de ise merak boyutları artış göstermektedir. Bu

³⁴⁵ Berk, a.g.m., s. 12.

bağlamda İktisadi ve İdari Bilimler ve Mühendislik Fakültesi öğrencileri için konferans ve seminerler keşif duygularını geliştirebilmektedir. Bu tip konferans ve seminerlerde anlatılan konuların öğrencilerin merak duygularını uyandırabileceği ve bunun yanında farkındalığı da beraberinde getirebileceği ifade edilebilir.

Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programlara katılımın, yalnızca Mühendislik Fakültesinin öğrencilerinde organizasyonlara katılmaları ile merak boyutlarının geliştiği söylenebilmektedir. Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların, öğrenciler üzerinde oluşturduğu etki düzeyi Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin “kontrol” boyutunda önemli düşmesi ile ilişkili iken, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde ise “kontrol” boyutunun yükselmesiyle ilişkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin katılmış olduğu bu etkinliklerden kariyer kontrolü kaybetme, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ise kariyer kontrollerini geliştirme sonucunu elde etmiş oldukları söylenebilir.

Sanatsal etkinliklere katılan Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin “güven” ve “kontrol” boyutlarının, Sağlık Bilimleri Fakültesinin öğrencilerinde ise sanatsal etkinliklerin öğrencilerin “güven” boyutunun; etkinliğe katılma düzeyleriyle olumlu ve paralel şekilde gelişim sağladığı söylenebilir.

Öğrencilerin katıldıkları öğrenci topluluk sayısı açısından, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin katıldıkları topluluk sayısı arttıkça, “farkındalık” boyutu önemli düşüş göstermektedir. Bu nedenle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin öğrenci topluluklarına üye olması mesleki farkındalıkları üzerinde negatif tesir yaratmaktadır. Oysaki Sağlık Bilimler Fakültesi öğrencilerinde topluluklara katılma sayısı arttıkça “güven” boyutu da artış göstermektedir. Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri katılmış oldukları topluluklar içerisinde güçlü yönlerini ve yeteneklerini keşfedebilmektedir.

Öğrencilerin Erasmus veya Work&Travel programına katılma durumu ile kariyer uyum yeteneğinin boyutları arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik bulgulara göre Sağlık Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin Erasmus veya Work&Travel programına katılma durumlarının artmasıyla “farkındalık” boyutunun da arttığı

sonucuna ulaşılmaktadır. Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri, yurtdışı eğitimleri ile geleceğe odaklılık ve mesleki farkındalık/bilinçlilik özelliklerini geliştirebilmektedir.

Öğrencilerin, staj yapma imkânıyla kariyer uyum yeteneği boyutları arasındaki ilişkilerin sonuçlarına göre, Mühendislik Fakültesi öğrencilerinin staj yapma süresi arttıkça, merak boyutunun düştüğü ileri sürülebilir. Bu ilişki Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinde staj yapma süreleri yükseldikçe, farkındalıkboyutunda bir düşmenin meydana geldiği şeklinde oluşmaktadır. Bu bağlamda öğrencilerin staj yapmalarının kendilerine mesleki anlamda çok da katkısı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun nedeni olarak ise, stajyer öğrencilerin, staj süreleri boyunca kendi mesleklerini ilgilendiren kompleks olay, vaka veya durumlarla ilgilenmelerine izin verilmemesi, sıradan bir insanın dahi yapabileceği basit işlerle staj sürelerini doldurmalarına neden olunması gösterilebilir.

Varyans ve regresyon analizlerini bir arada ele alan genel doğrusal model olarak ifade edilen ve araştırmada da uygulanan etkileşimsiz iki yönlü faktör analizi sonuçları da fakülteler bağlamında kariyer uyum yeteneklerinin değerlendirildiği bağımsız örneklem t testi sonuçları ile birebir örtüşmektedir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda üniversitelere, öğrencilerine kariyer uyum yeteneği kazandırabilmeleri bağlamında, rekreasyon etkinlikleri açısından sunulabilecek öneriler aşağıda yer almaktadır;

Esasen mesleki farkındalıkların kazandırılması amacı güden sertifikalı eğitim programlarının öğrencilerin geleceğe odaklılıklarını sağlayabilmesi için, üniversite yönetimlerince öğrencilerin hangi alanlarda eğitim almak istediklerinin araştırılması, verilecek eğitim hakkında detaylı bilgilerin öğrencilere verilmesi, öğrencilerin nitel özellikleri bağlamında eğitime şekil verilmesi, eğitimin öğrenciye ne gibi kazanımlar sağlayacağını gerçekçi bir şekilde bildirilmesi gerekebilir. Özellikle, İ.İ.B.F öğrencilerine verilecek sertifikalı eğitim programları mercek altına alınmalı, bireysel kariyer kontrolü oluşturmaya yardımcı, öğrencilerin ilgi, yetenek, beceri ve gelecekte çalışmak istedikleri alanların gereksinimleri doğrultusunda, öğrenciler arasında yapılacak olan anketlerle tespit edilerek, eğitimlerin etkinliği artırılarak, öğrencilerde kontrol boyutunun gerçekleşmesi sağlanabilir.

Üniversitece düzenlenen teknik gezilerin öğrencilerin özgüvenlerini perçinleyici etki yaratması adına itinalı seçilmesi gerekmektedir. Teknik gezi düzenlenecek alanlarda, kendi portfolyosu yönünden çok da farklı olmayan bireylerin çalıştığı işletmelerin tercih edilmesi, kariyerlerinin yönlendirilmesinde bireysel kontrollerini kaybetmemelerini sağlayabilir. Ayrıca gezi düzenlenen işletmelerdeki yöneticilerin katılımcı bir bakış açısına sahip olması, çalışma ortamının refah, tekdüzelikten ve sıkıcılıktan uzak olması ve kurum veya kuruluşun ileri teknoloji kullanması, yani Y jenerasyonu için cezbedici olması gerekebilir.

Öğrencilerin alternatif belirleme, keşfetme, riskleri tespit etme özelliklerinin (merak kariyer boyutu) gelişimini sağlayan sanatsal etkinliklerin nicelik ve nitelik açısından artırılması, öğrencilerin kariyer hayatlarında daha isabetli kararlar vermelerini sağlayabilir. Rekreasyon etkinliklerine katılımın ücretli olmaması da öğrencilerin bu tip etkinliklere katılımını arttırarak “merak” boyutunun yükselmesini sağlayabilir. 4. sınıflar ve Mühendislik Fakültesi için merak boyutunu yükselten sanatsal etkinliklerin üniversitece desteklenmesine devam edilmeli ve böylece öğrencilerin daha farklı bakış yönleri kazanabilmesine ve bu özelliklerini kariyer hayatlarına da yansıtabilmesine olanak tanınmalıdır. Edebiyat ve Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sanatsal etkinliklere daha fazla dâhil edilmeleri, kariyer hayatlarında özgüvenlerini ve yaratıcılıklarını yükseltici etki yaratabilir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri için kendi iş alanları hakkında topluluklar kurmak, ilgili öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde olumlu etki yaratabilir. Üyesi olunan öğrenci toplulukları, öğrencilerin farklı alanlarda da yeteneklerini keşfetmelerini veya geliştirmelerini sağlamakta ancak mesleki odağı kaydırması nedeniyle, öğrencilerin bu etkinliklere ayırdıkları vakitlerin fazlaca olmamasına özen gösterilmesi, üniversite yönetimlerinin toplulukları mükemmel sonuçlar ve başarılar getiren birimler olarak görmek yerine öğrencilerin yalnızca kendilerine hobi edindikleri bir rekreasyon alanı olarak görmeleri önerilmektedir. Her topluluğa öğretim üyeleri arasından birer koç atanarak öğrencilerin eğitim hayatlarında yalnızca toplulukların sorumluluklarını yerine getirmeleri kısmen engellenebilir. Üniversitelerin bu toplulukları tekrar gözden geçirmesi ve öğrencilerin geleceğine yönelik planlarını da içerisinde barındıran veya öğrencinin kariyerine ilişkin katma değer kazandığı hissiyatı veren toplulukların oluşturulması gerekebilir. Örneğin

girişimcilik topluluğu yerine yeni iş fikirleri yaratma topluluğu oluşturulması ve öğrencilere fikirlerini sunma ve somut hale getirme imkânı tanınması ve ayrıca yaptıkları iş ve elde ettikleri fikirler hakkında üniversite yönetiminden olumlu/olumsuz geribildirim almaları zaten girişimci bir ruha sahip ve dönüt beklentisi olan Y jenerasyonu için daha anlamlı olabilir.³⁴⁶

Konferans ve seminerlerde anlatılan konuların öğrencilerin merak duygularını uyandırabileceği ve bunun yanında eş yönlü bir farkındalığı da beraberinde getirebileceği ifade edilebilir. Ancak bu farkındalığın öğrencilerin mesleki farkındalıkları yönünde gerçekleşmesi nedeniyle konferans ve seminerlerin özellikle Mühendislik ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinde pozitif etki yarattığı söylenebilir. Ancak, üniversitenin diğer fakülte ğrencilerinin, konferans ve seminerler hakkındaki taleplerinin de irdelenmesi gerekebilir. Düzenlenen konferans ve seminerlerin öğrencilerin ilgi ve bilgi alanları doğrultusunda yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği söz konusudur. Teknolojiyi seven ve teknoloji kullanımı ile her işi daha kısa sürede halletmek olarak tanımladıkları akıllıca çalışmayı benimseyen Y jenerasyonu için³⁴⁷, ğrenci bilgi sistemleri üzerinden zaman zaman bu tip etkinliklerin yüklenmesi ve ğretim elemanları tarafından da öğrencilerin bu etkinliğe dahil olmalarının özendirilmesi ve hatta “konferans/seminer” dersi eklenerek öğrencilere bu dersten not tasası olmadan, geçti/kaldı şeklinde bir sistem oluşturulması gerekebilir.

Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların, öğrenciler üzerinde oluşturduğu etki, Mühendislik ğrencilerinin merak boyutunu yükseltip, kontrol boyutunda düşüş oluşturmaktadır. Bunun nedeni iş adamları ve girişimcilerden öğrendikleri iş piyasası gerçeklerinin öğrencilerin kariyerlerinin kontrolü hakkında korku oluşturabilmesidir. Bu nedenle üniversitede düzenlenen bu etkinliklerin içeriğinde öğrencileri cesaretlendiren, güden ancak iş piyasası gerçeklerinden çok da uzaklaşmayan hususlar barındırması gerekebilir. Sağlık Bilimleri Fakültesi ğrencilerinin ilgili etkinliklerle kariyer gelecekleri hakkındaki farkındalıkları, yani mesleki farkındalıkları artış göstermektedir. Farkındalık ve kontrol boyutunun Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi ğrencileri üzerindeki bu olumlu etkisinin sürgit

³⁴⁶ Yüksekbilgili, a.g.m., s. 347.

³⁴⁷ Özeltürkay- Bozyiğit, a.g.m. s. 279.

kılınabilmesi için üniversitenin bu tip rekreasyon etkinliklerine öğrencilerin ilgi alanları doğrultusunda devam etmesi önerilmektedir. Diğer fakülte öğrencilerinin ise bu etkinlikten beklentilerinin tespit edilmesi gerekebilir. Ancak, başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikâyelerini anlattığı programların öğrenciler üzerinde etkisinin az olduğu düşünülmektedir. Y jenerasyonunun teknoloji bağımlı olması onların güncel bilgilere anında sahip olabilmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle öğrencilerin farkındalık ve kontrol boyutunu yükselten bu etkinliklerin, öğrencilerin ilgisini çeken ve kendilerine rol model alabilecekleri, saygı duydukları, medyadan adlarına aşına oldukları iş adamları veya girişimciler ile gerçekleştirilmesi halinde etkinin artabileceğini söyleyebiliriz.

Sağlık Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi öğrencileri staj uygulamasından kariyer uyum yetenekleri açısından kazanımlar elde ederken, diğer fakülte öğrencileri için bu durum benzer şekilde gerçekleşmemektedir. Sosyal Bilimler öğrencilerinin stajlarında, teknik bilgilerini kullanmaktan ziyade, yönetsel veya eğitimsel bilgilerini kullanması ve geliştirmesi gerekmektedir. Ancak bu durumun kurumlar açısından risk oluşturması, öğrencilerin stajyerliğinin basit ve yalın işlerden oluşmasına neden olabilmektedir. Y jenerasyonunun otoriteye pek saygı duymaması, geribildirim istemesi, zorlu işlerle mücadeleden haz alması ve kararlarda söz sahibi olmak istemesi gibi özellikleri, staj etkinliğinin yapısal özelliği ile pek de örtüşmemektedir.³⁴⁸ Bu nedenle staj süresi arttıkça, öğrenciler üzerinde stajın olumlu etkisi azalmaktadır. Zorunlu staj sürelerinin çok uzun süreleri kapsamaması, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde etkileyebilir. Bu bağlamda üniversitelerin kurumlarla staj anlaşmaları gerçekleştirmesi, kurumlara stajyerlerin görev tanımlarını bildirmesi ve stajların bu görev tanımlarına uygun yürütülüp yürütülmediğini kontrol etmesi önerilebilir.

Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören, Erasmus veya Work&Travel programına katılan öğrencilerin “farkındalık” boyutu artmaktadır. Bu nedenle Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri için ilgili etkinliğin mesleki farkındalık kazanmada aracı rol oynadığı ve bu nedenle bu öğrencilere üniversitelerin etkinlik kontenjanında daha fazla yer vermesi gerekebilir.

³⁴⁸ Williams, a.g.m., s. 9.

Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi için üniversitelerin etkinliklerini yine kendi bünyelerinde kurdukları/kuracakları kariyer merkezleri (kariyer planlama/kariyer geliştirme) ile işbirliği içerisinde tespit etmesi ve kariyer merkezlerinin tüm fakülte öğrencilerine birinci sınıftan itibaren düzenli ve sistematik bir şekilde kariyer danışmanlığı yapmaları, düzenlenecek rekreasyon etkinliklerinin yalnızca afişe edilmesi veya üniversite sayfalarında duyurularının yapılmasının yanı sıra etkinliklerin öğrenciye sağlayacağı fırsatlar, getiriler ve fark yaratma faktörleri de belirtilmelidir. Bunun yanında üniversite-sanayi koordinasyonu sağlanarak, etkinliklerin maliyetlerinin paylara bölünmesi ve bu şekilde öğrencilerden rekreasyon etkinlikleri için bir bedel ödemelerinin istenmemesi, özellikle katılım sağlanan ve neticesinde kariyer uyum yeteneklerinin gelişimini sağlayan etkinliklere öğrencilerin bütüncül bir biçimde katılımlarının sağlanması gerçekleştirilebilir.

Bu çalışma Y jenerasyonuna mensup üniversite öğrencileri bazında yalnızca Selçuk Üniversitesi dört yıllık fakülte öğrencilerine uygulanmıştır. Yapılacak diğer çalışmaların diğer üniversiteleri ve bilhassa Meslek Yüksekokulu öğrencilerini de kapsayacak şekilde yürütülmesi, sonuçların genelleştirilebilmesi açısından önemli katkılar sağlayabilecektir. Meslek Yüksekokullarının büyük kısmının şehir merkezinden ve merkez kampüslerden uzak olması, öğrencilerin bir çok rekreasyon etkinliğinden mahrum kalmalarına neden olmaktadır. Oysaki ara eleman yetiştirmenin öncüsü olan Meslek Yüksekokullarının öğrencilerinin de eğitimleri süresince kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca henüz iş hayatına girmemiş ancak en büyüğünün şu an 17 yaşında olduğu yani üniversite hayatına atılmak üzere olan ve insan kaynakları departmanları için merak uyandırıcı, Z jenerasyonu için benzer çalışmaların yürütülmesi üniversitelerin rekreasyon etkinliklerini revize etmeleri ve bu yönde öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini azami geliştirebilmeleri açısından önem arz edebilir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- Akın, F. (2009), *Sosyal Bilimler İstatistik*, Bursa, Ekin Yayınları.
- Atabek, E., (2010), *Tüketilen Değerler ve Gençlik*, İstanbul, Cumhuriyet Kitapları.
- Atahan, H., (2008), *68 Başkaldırısı*, İstanbul, Sosyal İnsan Yayınları.
- Ayan, F., (2011), *“İnsan Kaynakları Yönetimi”*, İzmir, İlya Yayınevi.
- Aydın, A., (2001), *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, İstanbul, Alfa Yayınları.
- Aydın, B., Can, G., Ersanlı, K., Kılıç, M., Külahoğlu, Ş., Öztürk, B., Bilge, F., Küçükkaragöz, H., Kısaç, İ., Korkmaz, İ., Bilgin, M., Uçar, E., (2006), *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim*, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Barford, N. I.- Hester, P. T., (2011), *Analysis of Generation Y Workforce Motivation Using Multiattribute Utility Theory*, A Publication of the Defense Acquisition University.
- Barutçugil, İ., (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- Bergh, V. D. -Behrer, J.(2013), *How Cool Brands Stay Hot: Branding to Generation*, Kogan Page, USA.
- Binark, M., (2007), *Yeni Medya Çalışmaları*, Ankara, Dipnot Yayınları.
- Bingöl, D., (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Brown, D., (2002), *Career Choice and Development*, San Francisco, Jossey-Bass Books.
- Can, A., (2013), *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cevizoğlu, H., (2008), *Kod Adı: 68- 68'lilerin Dünyası Bugünü*, İstanbul, Ceviz Kabuğu Yayınları/ Işık Yayıncılık.
- Demirkol, N., (2000), *Nasıl Dinozor Olunur?*, İstanbul, Beyaz Yayınları.
- Deniz, E., (2011), *Eğitim Psikolojisi*, Ankara, Maya Akademi Yayınları.
- Doğan, İ., (2008), *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.

- Doğan, S.-Özyurt, S. -Boztoprak, G., (2009), *Sosyoloji Çarşısı*, Adana, Yazı Yayınları.
- Erdoğan, N., (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım.
- Fındıkçı, İ., (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Alfa Basım Yayın.
- Fukuyama, F., (2011), *Tarihin Sonu ve Son İnsan*, İstanbul, Profil Yayıncılık.
- Giddens, A., (2000), *Sosyoloji*, Ankara, Ayraç Yayınları.
- Greenhaus, J. H.- Callanan, A. G.- Godshalk, V. M., (2010), *Career Management*, USA, Sage Publications.
- Gürbüz, S. - Şahin, F., (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- İslamoğlu, A.H. - Alınçık, Ü., (2014), *Sosyal Bilimler Araştırma Yöntemleri (Spss Uygulamaları)*, İstanbul, Ekim Yayınları.
- Jackson, T., (2000), *Career Development*, London, Short Run Press.
- Judith, B., (2010), *Generations : The Time Machine in Theory and Practice*, Ashgate Publishing.
- Kayra, C., (2012), *38 Kuşağı Cumhuriyetle Yetişenler*, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Koçel, T., (2010), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Kozanoğlu, H., (1993), *Yuppieler Prenslar ve Bizim Kuşak*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Lahaye, W.- Pourtois - J. P. Desmet, H. (2011). *Kuşaktan Kuşağa Aktarım*. İstanbul, İletişim Yayınları.
- Leung, S. A., (2008), *The Big Five Career Theories*, J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.) International Handbook Of Career Guidance, Springer Science, Business Media B.V.
- Lorcu, F. (2015), *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Lüküslü, D., (2009), *Türkiye’de Gençlik Miti 1980 sonrası Türkiye Gençliği*, İstanbul, İletişim Yayınları.
- Mater, N., (2009), *Sokak Güzeldir 68’de Ne Oldu?*, İstanbul, Metis Yayınları.
- McCrindle, M., (2009), *The ABC of XYZ: Understanding the Global Generations*. UNSW Press Book.

- Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği, (1981), *12 Eylul Öncesi ve Sonrası*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Miş, N., Gülenler, S., Coşkun, İ., Duran, H., Ayvaz, M. E., (2016), *15 Temmuz Darbe Girişimi Toplumsal Algı Araştırmaları*, Seta Yayınları, s.24.
- Odabaşı, S., (2011), *Kariyer Yönetimi*, İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- Özoğlu, S. Ç., (2007), *Eğitimde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, s. 263-264.
- Özyurt, B. E., (2011), *Eğitim Psikolojisi*, Ankara, Pegem Akademi Yayınları.
- Parry, E. - Urwin, P. (2009), *Tapping Into Talent The Age Factor and Generation Issues*, Short Run Press, London.
- Prensky, M., (2001), *Dijital Yerliler, Dijital Göçmenler I*, NCB University Press.
- Sabuncuoğlu, Z., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa, Kitabevi Yayınları.
- Sayın, Ö., (1994), *Sosyolojiye Giriş*, İzmir, Ege Üniversitesi Yayınları.
- Schaefer, T. R., (2013), *Sosyoloji*, Ankara, Palme Yayıncılık.
- Schein, H. E., (1990), *Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development*, Working Papers, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.
- Seçer, İ., (2015), *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Senbir, H., (2004), *Z Son İnsan mı?*, Eren Kitabevi, İstanbul.
- Şimşek, Ş. - Çelik, A. - Aslan, Ş., (2008), *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarımlar*, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Şimşek, Ş., Çelik, A., Akatay, A., (2004), *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Uygulamaları*, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş., - Öge, Serdar., (2012), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya, Eğitim Kitabevi.
- Tahiroğlu, F., (2002), *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, Hayat Yayınları, 2002, s. 139.
- Toffler, A., (1981), *Üçüncü Dalga*, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
- Toffler, A., (1996), *Şok (Gelecek Korkusu)*, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.

- Türk, A., (2013), *Y Kuşağı için Sosyoloji Sözlüğü*, İstanbul, Kafekültür Yayıncılık.
- Türk, A., (2013), *Y Kuşağı*, İstanbul, Kafekültür Yayıncılık.
- Twenge, J. M., (2009), *Ben Nesli*, İstanbul, Kaknüs Yayınları.
- Uzgören, N. (2012), *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları*, Bursa, Ekin Yayınevi.
- Ünsal, P., (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Nobel Akademik Yayıncılık, s. 221-225.
- Yalçın, S., (1999), *Personel Yönetimi*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Yeşilyaprak, B., (2008), *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri Gelişimsel Yaklaşım*, İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım.

MAKALELER

- Akdemir, A. - Konakay, G. - Demirkaya, H., (2013), “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması”, *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), S.11-42.
- Altıntuğ, N., (2012), “Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (4)1, s. 203-212.
- Anafarta, N., (2002), “Bireysel Kariyer Danışmanı Olarak Rehber (Mentor)”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (3)1, s.115-129.
- Armstrong, P. I – Day, S.- McVay, J -Rounds, J., (2008), “Holland’s RIASEC Model as an Integrative Framework for Individual Differences”, *Journal of Counseling Psychology*, (55)1, p.2.
- Arslan, A. - Staub, S., (2015), “ Kuşak Teorisi ve İç Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, c.6, S.11, s.1-24.
- Atlı, A. - Kaya, A., (2016), Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.12, s. 315.
- Ayas, T. – Deniz, M. - Kağan, M., (2010), “Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramına Dayalı Örnek Bir Mesleki Grup Rehberliği Çalışması”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, (7) 2, s.1096-1117.
- Aydın, G. Ç.- Başol, O., (2014), “X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var mı?”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, S,4, c.4, s. 1-15.

- Ayhün, S. E., (2013), "Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, (2)1, s.93-112.
- Azar, A., (2010), Ortaöğretim Fen Bilimleri ve Matematik Öğretmeni Adaylarının Öz Yeterlilik İnançları, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, c.6, S.12, s. 236-237.
- Bardakçı, S. - Baloglu, M., (2012), "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri", *Eğitim ve Bilim Dergisi*, (37) 164, s.46-57.
- Bayhan, V., (2014), "Milenyum veya (Y) Kuşağı Gençliğinin Sosyolojik Bağlamı", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, c.2, S.3, s.11.
- Bayram, N.- Gürsakal, S.- Aytaç, S., (2012), "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi", *Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, c.12, S.2, s.181-189.
- Berk, R. A., (2009), "Teaching Strategies for the Net Generation, Transformative Dialogues", *Teaching & Learning Journal*, (3), s.8-13.
- Bozgeyikli, H., (2004), "Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), s.222-224.
- Bulut, F., (2011), " 68 Kuşağı Gençlik Olaylarının Uluslararası Boyutu ve Türkiye'de 68 Kuşağına göre Atatürk ve Atatürkçülük Anlayışı", *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, (23), s.134-135.
- Büyükfırat, S. T., (2013), "Türkiye'de Y Kuşağı Kendi İşini Kurmanın Peşinde", *Ekovitrin Dergisi*, (165), s.133.
- Büyüköztürk, Ş., (1997), "İki Faktörlü Varyans Analizi". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 30(1), s.141-58.
- Callanan, A. G.- Greenhaus, H. J., (2008), "The Baby Boom Generation and Career Management: A Call to Action", *Advances in Developing Human Resources*, 10 (1), s.70.
- Çarıkçı, İ., H.-Morçin, S. E., (2014), "Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, c.2, s.67-82.
- Çakıroğlu, A.,-Krespi, R., (2013), "Ben Nesli Sokakta", *Panorama Khas*, S.11, s. 20-22.

- Çaycı, B. - Karagülle, A. E., (2014), " X Kuşağından Z kuşağına Değişen Mahremiyet Algısı", *International Trends and Issues in Communication & Media Conference*, s.190-196.
- Çemberci, M., vd., (2014), "Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi", *AJIT-E: Online Academic Journal Of Information Technology*, S.15, c.5, s. 56-74.
- Çevik, B. D.,- Perkmen, S.,- Alkan, M., (2011), "Müzik Öğretmeni Adaylarının Mesleklerinden Beklentileri", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, c.1, S.1, s.41-44.
- Demirel, M.,- Harmandar, D., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Rekreatif Etkinliklere Katılımlarında Engel Oluşturabilecek Faktörlerin Belirlenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, S.1, C. 6, s.845.
- Demirkaya, H. Vd., (2015), "Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S.7, s. 186-204.
- Doğan, S. - Demiral, Ö., (2008), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17)3, s.150-151.
- Eckert, R. Deal, J. (2012). *Generation Y Attitude and Talent at Work, Developing Leaders*, (6), p. 23.
- Erol, K., (2011), "Kültür Değişmesi ve Safiye Erol'un "Kadıköyü'nün Romanı" ve "Ülker Fırtınası" Adlı Romanlarında Kuşak Çatışması", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (8)16, s.387-406.
- Eskicumalı, A., (2003), "Eğitim ve Toplumsal Değişme: Türkiye'nin Değişim Sürecinde Eğitimin Rolü, 1923-1946", *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2 (19), s.15-29.
- Feldman, C. D.- Weitz, B. A., (1998), "Career Plateaus Reconsidered", *Journal Of Management*, 14 (1), s.71.
- Ference, T. P. – Stoner, J. A. F.- Warren, E. K., (1997), "Managing The Career Plateau", *The Academy Of Management Review*, (2)4, s.602.
- Fidan, F.- İşçi, Ö. - Yılmaz, T., (2006), " Kadın Mesleği Kavramı: Anlamlılığı ve İçeriği, 2nd International Conference on Women's Studies: Breaking the Glass Ceiling", *Famagusta, Turkish Republic of Northern Cyprus*.
- Foley, E.- LeFevre, A., (2000), Understanding Generation X, *Trial Magazine*, 2-3.

- Gökmenoğlu, T., - Kiraz, E., (2011), Öğretmen Adaylarının Üniversitelerde Sunulan Sosyal ve Akademik Olanakları Değerlendirme Durumları: ODTÜ Örneği, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, S.9, s. 395-401.
- Greenhaus, J. H.- Callanan, G. A. - Kaplan, E., (1995), "The Role Of Goal Setting In Career Management", *International Journal of Career Management*, (7) 5, p.5.
- Gülcan, Y.,- Kuştepe, Y., - Aldemir, C., (2002), Yükseköğretimde Öğrenci Doyumu: Kuramsal Bir Çerçeve ve Görgül Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c.7, S.1, s. 100-101.
- Gümüştekin, G. E. - Gültekin, F., (2009), "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (23), s.147-158.
- Harry, N., - Coetzel, M., (2013), Sense Of Coherence, Career Adaptability And Burnout Of Early-Career Black Staff in The Call Centre Environment, *AOSIS Open Journals*, s.3.
- Herriot, P. - Stickland, R., (1996), "Career management: The issue of the Millennium", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (5)4, p. 469.
- Hill, B., (1992), Dual Career Paths: Recognizing the Technical Contributor, *Journal of Compensational Benefits*, p.10.
- Izgar, H., - Dilmaç, B., (2008), Yönetici Adayı Öğretmenlerin Özyeterlik Algıları ve Epistemolojik İnançlarının İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.20, s.438.
- İlban, M. O. - Kaşlı, M., (2013), Jenerasyon Y Tüketicileri İçin Bağlılık Modeli: Havayolu Şirketleri Üzerine Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (42)1, s.134-145.
- İSMMMO Yaşam Dergisi, (2009). *Apolitik Hayat, Oh Ne Rahat!*, s.24-27.
- İSMMMO Yaşam Dergisi, (2013). *Türkiye'nin Yaratıcı Geleceği/ "Y" Kuşağı Raporu*. (2014)/1, s.1-5.
- Kalafat, T., (2012), Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, S.38, s.170.
- Kanten, S. (2012). "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması," *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), s. 191-205.
- Kamaşak, R. - Bulutlar, F., (2010), "Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (2)2, s.119-126.

- Kaya, E A, (2017), Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış, *International Journal Of Social Science*, n.55, s.291.
- Keklik, B., (2013), "Career Planning And Expectations Of Health Care Management Students", *International Journal Of Humanities And Management Sciences*, V.1, 1.1, p. 92-95.
- Keleş, H. N., (2011), "Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (3)2, s.129-139.
- Keleş, H. N., (2013), "Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi" *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (26), s.23-43.
- Kerka, S, (2000), "Parenting And Career Development", *ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education Columbus* Eric Digest, n.214, p.1.
- Kılıç, G.- Öztürk, Y., (2009), "Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), s.45-60.
- Kılıç, M, - Şener, G., (2013), Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Etkinliklerine Katılımlarındaki Sosyolojik Etkenler ve Yapısal Kısıtlamalar, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, S.3, C.3, s. 220.
- Koca, A. İ., (2010), "Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (1), s.68.
- Koen, J.- Christine Klehe U.,- E.M. Van Vianen, A., (2012), Training Career Adaptability To Facilitate A Successful School-To-Work Transition, *Journal Of Vocational Behavior*, S. 81, s. 404.
- Kuyucu, M. "Y Kuşağı ve Facebook: Y Kuşağının Facebook Kullanım Alışkanlıkları Üzerine Bir İnceleme", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, c.13, s.79.
- Kuzgun Y. M, (1983), "Benlik ve İdeal Benlik Kavramlarının Tercih Edilen Meslek Kavramı İle İlişkisi", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* (16)1, s.1-10.
- Kuzgun, Y., (1986), "Meslek Seçiminde Kararsızlık", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, (19)1, s.217-223.
- Latif, H.- Serbest, S., (2014), Türkiye'de 2000 Kuşağı ve 2000 Kuşağının İş ve Çalışma Anlayışı, *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2(4), s. 132-163.

- Lee, P. C. B., (2003), "Going Beyond Career Plateau: Using Professional Plateau To Account For Work Outcomes", *Journal of Management Development*, (22) 6, p.538.
- Lower, J., (2008), " Brace Yourself Here Comes Generation Y", *Critical Care Nurse*, (28)5, p. 80-81.
- Lüküslü, D. (2008). "Bilişim Teknolojileriyle Örgütlenen Gençlik Hareketleri ve Yeni Bir Siyaset Arayışı". *XIII. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri*, Ankara, 2008, s. 65-66.
- Lüküslü, D., (2015), "1960'lardan 2000'lere Gençlik Tipleri: Maddecî Başarıcı Manager Tipten Yuppi ve Tiki'ye", *Birikim Dergisi*, (196), s.32-33.
- Maree, J. G. - Beck, G., (2004,) "Using Various Approaches in Career Counselling For Traditionally Disadvantaged (And Other) Learners: Some Limitations Of A New Frontier", *South African Journal of Education*, 24(1), p.82.
- Meier, J.- Crocker, M., (2010), "Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, v. 6, n 1, p.68.
- Mercan, N., Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişisine Yönelik Bir Araştırma, *Global Business Research Congress*, 2016, S. 2, s.436.
- Merdan, E., (2013), "Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (7), s.144-145.
- Mitchell, T, etc., (1975), "Expectancy Theory, Decision Theory and Occupational Preference and Choice", *Organizational Research*, p.9-14.
- Noe, R. A., (1996), "Is Career Management Related To Employee Development And Performance?", *Journal Of Organizational Behavior*, (17), p.119.
- Omar, S., - Noordin, F., (2013), Career Adaptability And Intention To Leave Among Ict Professionals: An Exploratory Study, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, v. 12, p.12.
- Ölçüm, D., - Polat, S., (2016), "Öğretmen İmajının Kuşaklar Bazında Değerlendirilmesi", *Journal of Teacher Education and Educators*, S.3, c.5, s. 363-364.
- Ömürbek, V. - Usul, H., (2008), "Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (37), s.164-173.

- Özdemir, Ş., (2017), "Değişen Dünyanın Yeni Ruhü: Z Kuşağı", Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi, S.30, s.46.
- Özden, M., C., (2015), Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri, *KSBD*, S.12, s.151.
- Özeltürkay, E. Y.,- Bozyiğit, B., (2015), "Y Kuşağı Tüketicilerinin Hediye Verme Güdülleri İle Geleneksel ve Dijital Medyadaki Reklamlardan Etkilenmeleri Arasındaki İlişki", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Y. 3, S. 21, s.275-290.
- Özen, Y., (2011), "Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler", *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2)3, s.81-96.
- Özer, P. S.- Eriş, E. D., - Timurcanday Özmen, Ö. N., (2013), " Kuşakların Farklılaşan İş Değerlerine İlişkin Emik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38), s.123-142.
- Özgür, E., (2013), "Yaşa Göre Değer Farklılıkları ve Siyasi Kuşak Aidiyeti" *Sosyoloji Dergisi*, (1), s.45-76.
- Özkan, M. S. - Temizer, A., (2009), "İkinci Dünya Savaşı Yıllarında Türkiye'de Karaborsacılık". *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2)9, s.319-325.
- Öztemel, K., (2012), "Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler", *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s.459-477.
- Özler, D., E., - Mercan, N., - Yeni, Z., (2016), "Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c.18, n.4, s.152-153.
- Parlaktuna, İ., (2010), "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 4(10), s.1217-1230.
- Parry, E.- Urwin, P., (2009), "Tapping Into Talent The Age Factor and Generation Issues", *Institute of Personnel and Development*, p.7.
- Paulin, G. - Riordon, B., (1998), "Making It On Their Own: The Baby Boom Meets Generation X", *Monthly Labor Review*, p.11.
- Pekkaya, M. - Çolak, N., (2013), "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi", *International Journal of Social Science*, (6)2, s.797-818.
- Polat, İ. H., (2013), "Başka Dünyanın Çocukları ", *Panorama Khas*, S.11, s.18-19.

- Razon, N., (2003), "Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *Çocuğum ve Ben Dergisi*, (2), s.2.
- Reardon, C. R. - Lenz, J. G., (1999), "Holland's Theory and Career Assessment". *Journal of Vocational Behavior* (55), p.103.
- Reilly, P., (2012), "Understanding and Teaching Generation Y", *English Teaching Forum*, (1), p.3.
- Rudolpha, C. W., - Lavigne, N. K., - Zacher, H., (2017), Career adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures Of Adaptivity, Adapting Responses, And Adaptation Results, *Journal of Vocational Behavior*, s.97, s. 18.
- Sarıkaya, T. - Khorshid, L., (2009), "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s.393-423.
- Savickas, M., L., (2005), Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work, *The Theory and Practice of Career Construction In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.)*, p.45.
- Seçer, B. - Çınar, E., (2011), "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, (18), s.49-62.
- Serin, A. E.- Kılıç, A. O., (2013), "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi ve Bir Araştırma", *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, (2), s.202-215.
- Siyez, D., Yusupu, R., (2015), Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, S.1, C.17, s. 80.
- Soysal, A. - Söylemez, C., (2014), "İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (12), s.23-38.
- Şahin, İ.,-Zoraloğlu, Y., R.,- Fırat, N., Ş., (2011), Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri, Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, c.17, S. 3, s. 448.
- Şahin, M., - Tepençelik, F, (2015), Kariyer Geliştirmede Yükseköğretimin Rolü ve İşveren Algıları: Bir Alan Araştırması, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, S. 1, c. 4, s. 47.

- Yıldız, S, Taşkıran E, Çiçek, , (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Değerleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kafkas Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2012, c.3, S.3, s.50.
- Taşlıyan, M. - Ülkü Arı, N. - Duzman, B., (2011), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (3)2, s.231-241.
- Terence R.M.- Roy, B., (1975), “Expectancy Theory, Decision Theory and Occupational Preference and Choice”, *Organizational Research*, p.9-14.
- Tladinyane, T., R., - Merwe, M., V., D., (2016), Career Adaptability And Employee Engagement Of Adults Employed In An Insurance Company: An Exploratory Study, *Journal Of Human Resource Management*, S.14, s.90.
- Toprak, Z., (1998), “1968’i Yargılamak ya da 68 Kuşağına Mersiye”, *Cogito Dergisi*, S.14, s. 154-159.
- Tufur, M., (2011), Türkiye’nin Y Kuşağı, *Mediacat Özel Eki*, s.34-36.
- Tuncel, G., (2010), “Küreselleşme ve Yerelleşme Sürecinde Altmışsekiz Olayları”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, (1), s.82-98.
- Tunçer, P. (2008). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2012, 31(1), s. 203-233.
- Türkay, O. -Eryılmaz, B., (2010), “Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), s.179-199.
- Türkkahraman, M. - Şahin, K., (2010),” Kadın ve Kariyer”, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, c.2, S.1, s.75-88.
- Türkmen, M., (2010), “Bireysel Kariyer Yönetiminde Kişilik Faktörü: Manisa Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Dergisi*, c.5, S.2, s.38-45.
- Uzunbacak, H. H., (2006), “Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatı’nda Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma”, 2006, *Polis Bilimleri Dergisi*, (8), s.29-48.
- Vergiliel Tüz, M., (2003), “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (4) 4, s.169-176.
- Williams, K. C. - Page, R. A., (yy). “Marketing to the Generations”, *Journal of Behavioral Studies in Business*, p.5.

- Yaprak, Ş. – Hotamışlı, M. – Gerek, M., (2010), “Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (15)1, s.399-421.
- Yaşar, M., (2014), İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (36), s. 59-75.
- Yelkialan, N. - Altın, E., (2010), “Farklı Kuşakların Yönetimi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (8), s.15.
- Yeşiltaş, M., vd, (2014), “Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, s. 1289-1292.
- Yeşilyaprak, B., (2012), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, (12), s.109.
- Yıldız, S, (2014), Üniversiteler Ne Vaat Ediyor? Türkiye’deki Üniversitelerin Basın İlanları Üzerine Bir İçerik Analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2014, c.14, S.2, s. 156-161.
- Yılmaz, İ. A. vd., (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, s.9-21.
- Yüksekbilgili, Z., (2013), “Türk Tipi Y Kuşağı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 45 (12), s.342-353.

İNTERNET KAYNAKLARI

- <http://fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>, (10.01.2014).
- http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/generation_1, (31.05.2012).
- http://www.deloitteegitimvakfi.org.tr/UserFiles/Documents/Y_Kusagi_Inovasyon.pdf, (05.12.2015).
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00010&plugin=1>, (20.03.2013)
- http://eyeldan.yasar.edu.tr/Yeldan409_29May13.pdf, (13.12.2013).
- <http://www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc>, (03.07.2012).
- <http://www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekigelisimkuramlari.doc>, (07.07.2012).
- http://www.kalid.org.tr/kalid/haber.asp?haber_id=1096, (11.03.2014).

<http://www.realta.com.tr/EnGozdeSirketler/EGSA2009@BWT.pdf>, (20.02.2014).

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fc76b9b5485f9.95732082, (31.05.2012).

http://www.utoledo.edu/utlc/career/pdfs/career_theories_overview.pdf, (03.07.2012).

<http://www.wvu.edu/~exten/infores/pubs/fypubs/245.wlg.pdf>, (28.05.2013).

<http://www.bilisimdergisi.org/>, s150, (28.05.2013).

http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/.../doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc, (15.06.2013).

http://dinamo.co/uploads/HBR_Nov13.pdf, (18.05.2013).

<http://www.capital.com.tr/bes-kusagin-anatomisi-haberler/17426.aspx>, (12.08.2012).

http://www.musiad.org.tr/img/yayinlarraporlar/cerceve_dergisi_47_25.pdf, (12.06.2012).

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=945, (08.06.2012).

<http://www.capital.com.tr/ynin-pesinde-haberler/18309.aspx>, (25.02.2014).

<http://www.ibimapublishing.com/journals/JHMR/jhmr.html> Article ID 784128, (12.12.2013).

<http://www.capital.com.tr/sosyal-medya/c-kusagi-icin-her-gun-bir-sey-yapinhaberdetay-20956>, (10.12. 2015).

<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~yurdugul/3/indir/Kuresellik.pdf>, (19. 05. 2017).

<https://ahmetsedef.wordpress.com/2011/01/27/faktor-analizinin-uygunlugunun-degerlendirilmesi/>, (19. 05. 2017).

<http://www.toraks.org.tr/uploadFiles/book/file/1832014154715-113.pdf> (20.05.2017)

<http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf>, (31.05.2017).

TEZLER

Atlı, A., (2012), *Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerlerinin İncelenmesi*, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi.

- Benson, L. E., (2010). *The Fair Trade Boom: An Analysis of Baby Boomers' Knowledge, Attitudes, Behaviors, and Barriers Pertaining to Fair Trade*. Master of Science Thesis. Kansas University.
- Genç, M., (2016), *Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük, s.37.
- Gülbahçe, A., (2007). *Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Hüseyinkılıç, B. (2010). *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Isır, T. (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Kırç, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi.
- Ömeroğlu, S., (2014), *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s. 35.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Sav, D. (2008). *"Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma"*. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Serenbay, R, (2008), *Lise Öğrencilerinin Meslek Değerlerinin İncelenmesi (Ankara İli Polatlı İlçesi Liseleri Örneği)*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.

- Yiğit, Z. (2010), *X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Tutumlar Açısından İncelenmesi ve Bir Örnek Olay*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Zorver, C., E., (2011), *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.39-40.

BİLDİRİLER

- Alınışık, Ü., (2011), *Satın Alma Tarzları ve SMS Reklamlarına Yönelik Tutumlar: Genç Tüketiciler Üzerinde Bir Araştırma*, 16. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiri Kitabı.
- Altınöz, M.- Çöp, S., (2010), “*Yetenekli Çalışanların Kariyer Yönetimleri Üzerine Bir İnceleme*”, 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi Kitabı.
- Atan, Ö.- Çalışkan, C. S. – Ürü, O., (2012), *Y Kuşağının (Yeni Jenerasyon) Kariyer Eğilimlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma*, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı.
- Ekşili, N., Antalyalı, Ö. L., (2016), *Türkiye’de Y Kuşağının Yabancı Akranlarından Farklarının Okul Yöneticileri Perspektifinden İncelenmesi*, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiri Kitabı, s. 118.
- Ercins, G., (2009), *Türkiye’de Popüler Kültür Görünümleri ve Gençliğe Yansımaları*, VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı.
- Howard, Z. (2008). *Life in The Baby Boomer Library World: A Survival Guide*. Australian Library and Information Association Biennial Conference, 5-6 December. z.howard-2008-conferences.alia.org.au.
- Soulez, G. C. - Soulez, S. (2013). *Generation Y Preferences for Employer Brand Benefits. 13th European Academy of Management Conference*. Democritising Management.

EK 1: Anket Formu

Y JENERASYONU ÖĞRENCİLERİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN TESPİTİ

Değerli katılımcı; bu anket çalışması Prof. Dr. İlker H. ÇARIKÇI ve doktora öğrencisi Berna TURAK KAPLAN tarafından, kariyer uyum yeteneklerinizi tespit etmek amacıyla hazırlanarak tarafınıza sunulmuştur. Anketlerden elde edilecek bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Vereceğiniz cevaplar ne kadar objektif olursa araştırma sonucu da o ölçüde doğru olacaktır. İlginizden dolayı teşekkür ederim. (bernaturak@sdu.edu.tr).

1.BÖLÜM

Aşağıda demografik niteliklerinizi ve üniversite hayatınızda katıldığınız etkinlikleri öğrenmeye yönelik 13 soru bulunmaktadır. Lütfen size en uygun seçeneğin solundaki parantezin içini “(X)” şeklinde doldurunuz.

1. Cinsiyetiniz 1.() kadın 2. () erkek
2. Sınıfınız 1. () 1 2.() 4
3. Yaşınız
4. Üniversitenizde mesleki anlamda gelişiminizi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır
5. Üniversitenizde düzenlenen, alanınızla alakalı teknik gezilere katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır
6. Üniversitenizde düzenlenen çeşitli alanlardaki konuşmacıların konferans ve/veya seminerlere katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır
7. Üniversitenizde düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacılarının hikayelerini anlattığı programlara katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır
8. Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların üzerinizde etki oluşturdu mu? 1. () evet 2. () hayır
9. Üniversitenizde düzenlenen sportif etkinliklere katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır

10. Üniversitenizde düzenlenen sanatsal (müzik, resim, tiyatro, kitap fuarı vb.) etkinliklere katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldığınızı ekleyiniz. 1. () evet.....kez 2. () hayır

11. Üniversiteniz bünyesindeki öğrenci topluluklarından bir veya birkaçına aktif üyeliğiniz var mı? Evet ise kaç tane olduğunu belirtiniz. 1. () evet 2. () hayır

12. Üniversite hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL programına katılarak yurt dışına gittiniz mi? 1. () evet..... 2. () hayır

13. Üniversite hayatınızda alanınızla alakalı staj yapma imkanınız oldu mu? Evet ise kaç ay olduğunu belirtir misiniz? 1. () evet.....ay 2. () hayır

2.BÖLÜM

1. Kesinlikle katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Ne katılıyorum ne katılmıyorum 4. Katılıyorum 5. Tamamen katılıyorum	Katılma Düzeyi				
Size en yakın seçeneği (X) ile işaretleyiniz.					
1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	1	2	3	4	5
3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	1	2	3	4	5
4. Kariyerim ile ilgili şimdiden bir seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	1	2	3	4	5
5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi şimdiden planlıyorum.	1	2	3	4	5
6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	1	2	3	4	5
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5
8. Kariyerim ile alakalı kararları kendim veririm.	1	2	3	4	5
9. Verdiğim kararların sorumluluğunu alırım.	1	2	3	4	5
10. Kariyer hayatım ne olursa olsun inandığım değerleri savunabiliyorum.	1	2	3	4	5
11. Kariyer hayatımda kendime güveniyorum.	1	2	3	4	5
12. Şu anda kendim için doğru olan şeyleri yapıyorum	1	2	3	4	5
13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum	1	2	3	4	5
14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	1	2	3	4	5
15. Bir karar vermeden önce seçenekleri iyi araştırırım.	1	2	3	4	5
16. Bir işi yapmanın farklı yollarını incelerim.	1	2	3	4	5
17. Kariyerim ile alakalı zihnimdeki soruları önemsiyor ve derinlemesine araştırıyorum.	1	2	3	4	5
18. Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getirmeyi çok	1	2	3	4	5

önemsiyorum.					
20. En iyisini yapmak için çaba gösteriyorum.	1	2	3	4	5
21. Yeni beceriler öğreniyorum.	1	2	3	4	5
22. Yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
23. Engellerin üstesinden gelebiliyorum.	1	2	3	4	5
24. Problemlerimi çözebiliyorum.	1	2	3	4	5

Anket bitti, gösterdiğiniz ilgiye teşekkür ederim.

Ek 2: Anket İzin Belgesi (Selçuk Üniversitesi)

Evrak Tarih ve Sayısı: 12/04/2017-E.8760



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı: 28669789-044/
Konu: Anket İzni (Berna TURAK
KAPLAN)

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 08/04/2017 tarihli, 59863 sayılı yazı

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Berna TURAK KAPLAN'ın "Türkiyede X ve Y Kuşaklarının Kariyerle İlgili Beklenti ve Algılarına İlişkin Farklılıkların Tespiti Üzerine Bir Araştırma" adlı tezi kapsamında Üniversitenizde anket yapma isteği Rektörlüğümüze uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet Kağan KARABULUT
Rektör a.
Rektör Yardımcısı.

Evrak Defterine İzin: http://193.255.244.181/enVizyon-Sorgula_VollData_Doc.aspx?V=ENNA9A13
Genel Tebliği (Meb), Ankara Cad. No:1 Karatay/KONYA Ayrıntılı bilgi için İrtibat: Saliha KAYA
Tel:0332 350 7003 Faks:0332 370 9993
E-Posta: genel@selcuk.edu.tr Elektronik Ağı: www.selcuk.edu.tr



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

Adı ve Soyadı: Berna TURAK KAPLAN

Doğum Yeri ve Yılı: Elazığ/1984

Medeni Hali: Evli ve Bir Prenses Annesi

EĞİTİM DURUMU:

Lise Öğrenimi: Isparta Anadolu Lisesi, 2002.

Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme, 2006.

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, 2009.

Doktora Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 2009-

YABANCI DİLLER VE DÜZEYİ:

İngilizce (Orta Düzey: 68.75)

İŞ DENEYİMİ:

2009- Devam Ediyor- Süleyman Demirel Üniversitesi: Öğretim Görevlisi

BİLİMSEL YAYINLAR VE ÇALIŞMALAR

1. Hakemli dergilerde yayımlanan teknik not, editöre mektup, tartışma, vaka takdimi ve özet türünden yayınlar dışındaki makale

İlker H. Çarıkçı, Meral Bektaş, Berna Turak, "Muhasebe Eğitimi Gören Öğrencilerin Etik Değerlerle İlgili Algıları: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu Örneği", Mesleki Bilimler Dergisi, MBD 2012, 1(2): 84 – 93.

2. Ulusal Toplantıda Sunularak Tam Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

H. İlker ÇARIKÇI – Meral BEKTAŞ –Berna TURAK, "Örgüt Çalışanları ve Sinizm: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması", 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 2012.

Turak, Berna, Kaplan, Mehmet, Aydın, Harun Refik, Dönertaş, Dergah (2010). "Şarkıkaraağaç'ın Değerlerinin Bütünleştirilmiş Değerlendirmesi: Stratejik Değer Üretme Potansiyeli". Isparta İli Değerleri ve Değer Yaratma Potansiyeli Sempozyumları, Süleyman Demirel Üniversitesi, Şarkıkaraağaç/Isparta, 26 Nisan-03 Mayıs 2010.

Kaplan, Mehmet, Kaygısız, Halil, Turak, Berna (2010). "Stajlara Tekno-Bakış: Öğrencileri Denetleyen Sistem Önerisi", 9. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi (Uluslararası Katılımlı), Atatürk Üniversitesi Narman Meslek Yüksek Okulu, 7-9 Ekim 2010. 73-79.

3.Ulusal Toplantıda Sunularak Özet Metin Olarak Yayımlanan Bildiri

Mustafa Özyücel, Mehmet Kaplan, Berna Turak Kaplan, "Kırsal Kalkınmanın Bir Reçetesi Olarak Kırsal Turizm", Ulusal Kırsal Turizm Sempozyumu Özet Kitapçığı, Muğla, 18-22 Mayıs 2016, s. 71.

Mehmet Kaplan, Mustafa Özyücel, Berna Turak Kaplan, "Kırsal Turizm Potansiyeli Olarak Kızıldağ Parkının SWOT Analizi", Ulusal Kırsal Turizm Sempozyumu Özet Bildiri Kitapçığı, Muğla, 18-22 Mayıs 2016, s.72.

Mehmet Kaplan, Mustafa Özyücel, Berna Turak Kaplan (04.05.2017 - 06.05.2017), Kırsal Turizmde Kadın Girişimciliğin Yeri ve Önemi, Yayın Yeri:1. International Rural Tourism and Development Congress.

4. Yüksek Lisans Tezi

Dünyada ve Türkiye'de Önerilen Sosyal Güvenlik Reform Alternatiflerinin Temel Dinamikleri ve Bir Model Önerisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.