



**GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI
BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
UYUMLULUKLARI VE KARIYER
YETKİNLİKLERİNİN BELİRLENMESİ**

Shamil ABDURRAHIMLI

**Yüksek Lisans Tezi
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU
2022
Her Hakkı Saklıdır**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANA BİLİM DALI

Shamil ABDURRAHIMLI

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI BÖLÜMÜ
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUKLARI VE KARIYER
YETKİNLİKLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU

ERZURUM – 2022



TEZ BEYAN FORMU

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

BİLDİRİM

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Uygulama Esaslarının ilgili maddelerine göre hazırlamış olduğum "Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerinin Belirlenmesi" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Gereğini bilgilerinize arz ederim *.

☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

☒ Tezimin/Raporumun makale için **altı ay**, patent için **iki yıl** süreyle erişiminin ertelenmesini istiyorum.

[18.03.2022]

Aslı Islak İmzalıdır

[Şamil Abdurrahimli]

*** LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ELEKTRONİK ORTAMDA TOPLANMASI, DÜZENLENMESİ VE ERİŞİME AÇILMASINA İLİŞKİN YÖNERGE**

.....

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Lisansüstü tezlerin erişime açılmasının ertelenmesi MADDE 6– (1) Lisansüstü teze ilgili **patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda**, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu **iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.**

(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz **makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış** ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile **altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.**

Gizlilik dereceli tezler MADDE 7– (1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Graduate School of Social Sciences

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Neslihan SERÇEOĞLU danışmanlığında, Şamil Abdurrahimli tarafından hazırlanan bu çalışma 18/03/2022 tarihinde aşağıda isimleri yazılı jüri tarafından. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr.Neslihan SERÇEOĞLU **İmza:** Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi :Dr. Öğr. Üyesi Fatma BAŞAR **İmza:** Aslı Islak İmzalıdır

Jüri Üyesi :Dr. Öğr. Üyesi Erkan GÜNEŞ **İmza:** Aslı Islak İmzalıdır

Prof. Dr. Sait UYLAŞ
Enstitü Müdürü
Aslı Islak İmzalıdır

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT	V
KISALTMALAR DİZİNİ	VI
TABLolar DİZİNİ	VII
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
TEŞEKKÜR	IX

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. KARİYERİN TANIMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ.....	1
1.2. KARİYERİN BOYUTLARI	3
1.2.1. Kariyerin Bireysel Boyutu.....	3
1.2.2. Kariyerin Örgütsel Boyutu	4
1.3. KARİYERİN EVRELERİ	4
1.3.1. Keşif Evresi	5
1.3.2. Kurulma Evresi.....	6
1.3.3. Orta Kariyer Evresi.....	6
1.3.4. Kariyer Sonu.....	7
1.3.5. Düşüş Evresi (Emeklilik)	7
1.4. KARİYER KALIPLARI	8
1.4.1. Devamlı Durumdaki Kariyer Kalıpları.....	8
1.4.2 Geleneksel Kariyer Kalıpları	8
1.4.3.Kararsız Kariyer Kalıbı	9
1.4.4. Spiral Kariyer Kalıbı	9
1.5. KARİYER SORUNLARI.....	9
1.5.1. Çift Kariyerli Eşler	10
1.5.2. Kariyer Platosu	10
1.5.3. Çift Kariyerlilik	11
1.5.4. Ay Işığı	12
1.5.5. Cam Tavan.....	12
1.5.6. Kariyer Transferi	12

1.5.7. Kariyer Evrelerinde Ortaya Çıkan Sorunlar	12
1.5.8. Stres	13
1.5.9. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar	13
1.6. KARİYER YÖNETİMİ.....	13
1.6.1. Örgütlerde Kariyer Yönetimi Uygulamaları	14
1.7. KARİYER PLANLAMASI	15
1.7.1. Örgütsel Kariyer Planlaması.....	16
1.7.2. Bireysel Kariyer Planlaması	16
1.8. KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	17
1.9. KARİYER GELİŞTİRME	18

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER UYUMLULUĞU VE KARİYER YETKİNLİĞİ

2.1. KARİYER UYUMLULUĞU	19
2.1.1. Mesleki Olgunluk ve Kariyer Uyumluluğu	20
2.1.2. İşe Uyum Kuramı	23
2.1.3. Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı	25
2.1.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı	29
2.1.5. Hansen'in Bütünleşmiş Yaşam Planlaması Kuramı	32
2.2. KARİYER YETKİNLİĞİ	33
2.2.1. Kariyer Yetkinlik Beklentisi.....	34
2.3. KARİYER UYUMLULUĞU VE KARİYER YETKİNLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	39
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	39
3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	40
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	41
3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri	41
3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri	42
3.2. BULGULAR VE YORUM	43

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
KAYNAKLAR	56
EKLER.....	66
EK 1. ANKET	66
ÖZGEÇMİŞ.....	68



ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN
KARİYER UYUMLULUKLARI VE KARİYER YETKİNLİKLERİNİN
BELİRLENMESİ

Shamil ABDURRAHIMLI

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU

2022, 68 Sayfa

Jüri: Doç. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi Fatma BAŞAR

Dr. Öğr. Üyesi Erkan GÜNEŞ

Bu araştırmanın amacı gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinliklerinin belirlenmesidir. Bu amaç çerçevesinde araştırmada saha (alan) araştırması, araştırma stratejisi olarak belirlenmiş ve bu doğrultuda literatür taraması yapılarak anket formu oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır ve araştırmaya toplam 202 öğrenci katılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgular üç ana başlık altında sunulmuştur. İlk bölümde araştırmada yer alan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri tablo halinde verilmiş, ikinci bölümde çalışmada bulunan değişkenlerle çeşitli sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan t-test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) bulgularına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları aktarılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; yaş değişkenine göre kariyer uyumu puanlarının, sınıf değişkenine göre kariyer uyumu puanlarının, mezun olunan liseye göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin anlamlı farklılık görülmemiştir. Diğer taraftan dördüncü sınıf katılımcıların puan ortalamaları, birinci sınıf katılımcıların puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Kariyer yeterlilikleri puan ortalamalarının kadınlar ve erkekler arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular; kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinlikleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyli korelasyon olduğu, kariyer yetkinliği ve kariyer uyumlulukları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer planlamalarını yapabilmeleri için kariyer basamaklarını nasıl çıkacaklarını, hangi alanlarda yetkinlikler elde edeceklerini hakkında seminerler verilebileceği gibi bir takım önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gastronomi, Mutfak Sanatları, Kariyer, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer Yetkinliği.

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****DETERMINATION OF CAREER COMPATIBILITY AND CAREER
COMPETENCES OF GASTRONOMY AND CULINARY ARTS DEPARTMENT
STUDENTS****Shamil ABDURRAHIMLI****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU****2022, 68 Pages****Jury: Assoc. Prof. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU****Assist. Prof. Dr. Fatma BAŞAR****Assist. Prof. Dr. Erkan GÜNEŞ**

The purpose of this research was determined as the determination of career compatibility and career competencies of students of gastronomy and culinary arts department. In order to make the obtained data suitable for statistical analysis, the mean score of the relevant item was assigned to the missing values and extreme value analysis was performed. As a result of these processes, research analyzes were carried out on the data of 202 participants. The findings obtained as a result of the statistical analysis of the data obtained from the participants are presented under three main headings. In the first part, the socio-demographic characteristics of the participants in the study are given in tabular form, and in the second part, the t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA) findings, which were conducted to examine the relationships between the variables in the study and various socio-demographic variables, are included. In the last part, the results of the Correlation Analysis, which was carried out to determine the relationships between the variables in the study, are presented. According to the results of the research; There was no significant difference in the differentiation of career adaptability scores according to age variable, career adjustment scores according to class variable, and career adjustment scores according to graduated high school. On the other hand, the mean scores of the fourth-year participants were significantly higher than the mean scores of the first-year participants. It was observed that the mean scores of CG differed significantly between men and women. Findings resulting from the analysis; It has been found that there is a positive and high level correlation between career adaptability and career competencies, and there is a statistically significant relationship between career competency and career adaptability.

Keywords: Gastronomy, Culinary Arts, Student, Career Compatibility, Career Competencies

KISALTMALAR DİZİNİ

KK	: Kariyer kalıpları
KÖB	: Kariyerin bireysel boyutu
KÖB	: Kariyerin örgütsel boyutu
UK	: Kariyer uyumlulukları



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Sıklık ve Yüzdelik Değerleri	43
Tablo 3.2. Yaş Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 3.3. Katılımcıların Sınıfları Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	45
Tablo 4.4. Katılımcıların Mezun Oldukları Lise Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.5. Katılımcıların Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 3.6. Yaş Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 3.7. Sınıf Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 3.8. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları	49
Tablo 3.9. Katılımcıların Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 3.10. Katılımcıların Lise Türü Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları	50
Tablo 3.11. Çalışmanın Değişkenlerine Yönelik Kolerasyon Testleri Sonuçları	51
Tablo 3.12. Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	51

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Kariyer Yetkinlik Beklentisindeki Dışıl Toplumsallaşmanın Etkisini İleri Süren Model	35
---	----



TEŞEKKÜR

Bu araştırma sürecinde her zaman destek olan danışman hocam sayın **Doç. Dr. Neslihan SERÇEOĞLU**'na çok teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca jürimde yer alan hocalarıma da çok teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan maddi manevi destek olan aileme saygılar sunarım.

Erzurum -2022

Shamil ABDURRAHIMLI



BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. KARİYERİN TANIMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

Kariyer kavramı, gündelik dilde konuşmalara yansıyan, bireyin iş yaşantısında ilerlemesini kapsayan ve bu duruma ek olarak tüm iş hayatı boyunca üstlenmiş olduğu sorumluluklarla ilgili tecrübelerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer olgusunun, ilk olarak Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu '*Meslekler Psikolojisi*' kitabında yer aldığı gözlemlenmektedir (Yavuz, 2006).

Kariyer kelimesinin ek kök ayrımı yapılarak incelenmesinde karşımıza çıkan; carrus kelimesi (at arabası) & Carrera kelimesi (yol) anlamları ile karşımıza çıkmaktadır. İngilizce "career" (meslek, meslek safahatı veya hayatta ilerleyeceği yön) kelimesinden türetilmiştir. Araştırmacı yazarlar ise kariyer kelimesini genel manada herhangi bir işte ilerlemek, yükselmek anlamlarında kullanmaktadırlar. Kavram gerek çalışma hayatında, gerekse günlük yaşantımızda sıklıkla kullanılmaktadır. Kariyer kelimesi temelde Fransızcadan dilimize evrilmiştir. Evrim sürecinde temelde iki farklı şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan ilki: Herhangi bir organizasyon ya da belirli bir meslekteki yapısal özellik ya da yapısal varlığı, ikincisi ise çalışanların bir örgüt içinde ya da farklı örgütler arasındaki pozisyonlar arası hareketliliği şeklinde ifade edilmektedir (Güngör, 2016).

Kariyer kavramının literatür incelemesi yapıldığında kariyer kelimesinin günümüz anlamıyla kullanımının 1970'li yıllara dayandığı görülmektedir. Fakat kariyer yönetimi çalışmalarının başlangıcı 16. Yüzyılın ortalarına dayanmaktadır. Bu yönüyle köklü bir geçmişe sahip olduğu görülen kariyer terimi, uzun yıllar boyunca kullanılarak süregelen ve günümüz anlamını 20. Yüzyılın sonlarında kazanmıştır. Belirtilen süreçten hareketle; bahsedilen 16. Yüzyıl kariyer yönetimlerinin devlet kademelerinde yapıldığı ilgili araştırmalar incelenerek bulgulanmıştır. Günümüz 21. Yüzyılına gelindiğinde ise sosyal, ekonomik, kültürel ve teknolojik gelişmelerin yönetim ve organizasyon ve insan kaynakları gibi sosyal bilimlere önemli ölçüde etkilediği ifade edilmektedir. Hemen hemen her disiplinde karşımıza çıkan kariyer kavramını açıklamak için farklı ve yeni

kuramlar geliştirilmiştir. Küresel manada kuramların gelişmesine paralel olarak ulusal açıdan kavram incelendiğinde; kariyer kavramının bireysel ve organizasyonel açıdan farklı bakış açılarında değerlendirilmesinden dolayı çeşitli sorunların ortaya çıktığı gözlemlenmektedir (Erdoğan, 2003).

İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer kavramıyla ilgili farklı araştırmacılarca farklı tanımların yapıldığı gözlemlenmiştir. Kariyer, kişilerin iş hayatları boyunca kendilerine yüklenen çeşitli görevler düzinesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Odabaşı, 2008). Geçmişte kavram sadece yönetici, lider veya idareciler için kullanılmaktayken günümüze gelindiğinde örgütteki tüm çalışanlar için kullanıldığı görülmektedir (Odabaşı, 2008). Ayrıca kariyer, herhangi bir bireyin iş hayatına aktif olarak devam edebileceği yıllarda mesleğinde adım adım yükselmesi ve bununla birlikte tecrübe ve yetenek kazanması olarak da karşımıza çıkmaktadır (Bayraktaroğlu, 2006). Şimşek vd. (2007) tarafından yapılan tanımda ise kariyer bir bireyin çalışma amacıyla işe başladığı günden itibaren, aktif olarak çalıştığı yıllar boyunca çeşitli tecrübeler, bilgiler ve yetenekler kazanması şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca kazanmış olduğu deneyimler sayesinde bireyin çeşitli özelliklerinin değişip gelişim gösterdiğini de söylemek mümkündür. Bu duruma bireyin mesleki tutumu, davranışları, almış olduğu sorumluluklarının çeşitli açılardan değiştiğini gözlemlemek örnek olarak verilebilir. Temel kapsamda kariyer, kişinin yaşantısının büyük bir bölümünü harcadığı, en verimli olduğu yılları bu çaba uğruna geçirdiği, kişisel gelişimini belirtilen amaç uğruna geliştirdiği bir kavram şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009). Özgen, Öztürk ve Yalçın (2005)'a göre kariyer, kişinin iş yaşantısında uzman olduğu alanda edinmiş olduğu mevkiidir. Kariyer, çalışanların iş yaşamları boyunca yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri kapsayan bir kavramdır (Bingöl, 2003).

Sonuç olarak kariyer, çalışan bireyin iş hayatına girdiği andan itibaren kendisine ve çalıştığı örgüte sağladığı faydaların bütünü şeklinde tanımlanabilir. Günümüze gelindiğinde kişilerin kariyerleri ve belirtilen olguya ulaşma çabalarının ayrı bir önem taşıdığı gözlemlenmiştir. Ayrıca kariyer, iş hayatına yeni girmiş bir bireyi işe bağlayan, motive eden, kişisel gelişimi destekleyici amaçlar içeren ve iş hayatını şekillendiren roller olarak da karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen durumlara ek olarak kariyer olgusu, örgüt içindeki veya aynı meslek grubundaki bireylerle iletişime geçilmesini sağlayan ve bu

sayede bireye çevresinde sosyal bir statü kazandıran kavram olarak da belirtilebilmektedir (Akat ve Budak, 1997).

Kariyer olgusu içerisinde kariyer planlamasını da barındırmaktadır. Kariyer planlaması, bireylerin üst rütbelere yükselmesine olanak sağlamakla birlikte, bireylerin kişisel gelişimini de incelemesine imkân vermektedir. Belirtilen imkân, bireyin kendini doğrudan geliştirmesiyle yakından ilgilidir. Belirtilen açıdan kariyer olgusu incelendiğinde kavramın, hem içinde bulunan organizasyon hem de bireyler için birden fazla olumlu sonuca olanak sağladığı görülmektedir. Aynı zamanda kariyer; bireyin benliğini kazanmasına ve toplumsal statüsünün belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Kozak, 2001). Bu tanımlardan hareketle kariyer; bireylerin meslek yaşantılarında oldukça önemli bir yere sahip bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2. KARIYERİN BOYUTLARI

Kariyer kavramının boyutları ele alındığında kavramın iki boyutunun olduğu görülmektedir. Bu boyutlar “bireysel boyut” ve “örgütsel boyut” olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu iki boyuta ilişkin ilgili alanyazın derlemesinde aşağıdaki başlıklarda yer verilmiştir.

1.2.1. Kariyerin Bireysel Boyutu

Kariyer kavramının ortaya koyduğu performans açısından bireyleri etkilemesi nedeniyle kariyerin bireysel boyutu oldukça önemli bir anlam taşımaktadır. Bireyler, iş yaşamında kendisi ile ilgili planlar, programlar, amaçlar ve hedefler ortaya koymak ve bunun için de özveriyle çalışmak zorundadır. Bireyin kendi kişiliğine yönelik olarak belirlemelerini oldukça açık bir şekilde yapması, kendisini tanıma adına ve geleceği açısından geleceğe emin adımlar ile ilerlemesini sağlayacaktır (Aytaç, 1997). Bu aşamalarda kişi kendisine yönelik olarak soracağı sorular ile iş hayatı içerisinde muhtemel beklentilerine yönelik planlamalar yapmaktadır. Kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekler, uyumlu çalışabilme kabiliyeti, motivasyon ve beklentiler de bu boyut açısından önemli olgulardır (Argüden, 1998). Bu olgular kariyerin bireysel boyutları başka bir ifade ile içsel boyutları olarak nitelendirilmektedir.

1.2.2. Kariyerin Örgütsel Boyutu

Kariyerin bir diğer boyutu olan örgütsel boyut esasından birey temelli olmasına karşın bu boyut içerisinde yer alan en önemli olgu “uyum” olgusudur. Örgütsel kariyer “amaçların birleştirilmesi” yani birey ve örgütün amaçsal birlikteliğini ifade etmektedir (Aytaç, 1997). Örgüt, amaçsal birliktelik ile verimliliğin artırılmasını uyum ile sağlayacak olup örgüt performansını ileri boyutlara taşıyacaktır. Bu duruma yönelik olarak örgütün kariyer kavramını anlayabilmesi, örgüt adına hizmet yürüten bireylere yönelik olarak gerekli desteği sunması gerekmektedir (Bilen, 1998). Örgütsel yapının kariyer kavramı üzerine çalışmalar yürütmesi, gelecek zamana yönelik olarak insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde düzenlemesi ve buna yönelik olarak kararlar alması kariyerin örgütsel boyutuna ilişkin çalışmaları ifade etmektedir.

1.3. KARIYERİN EVRELERİ

Küçük yaşlardan başlayarak her çocuk, hem ailesi hem de çevresi tarafından geleceğiyle ilgili olarak etki altına alınmaktadır. Oğullarının büyüdüğünde pilot olduğunu veya kızlarının gelecekte öğretmen olduğunun hayalini kuran ebeveynler, çocuklarının geleceğine yönelik planlarını küçük yaştan itibaren planlamaya başlamaktadırlar. Çocuğa bu fikri aşılıyarak kendilerinin isteyip başaramadığı mesleklere sahip olması konusunda çocuklarının geleceklerine yön vermeye çalışmaktadırlar. Ne var ki her bireyin çeşitli özellikleri (bireyin fiziksel özellikleri, zihinsel özellikleri, cinsiyeti, aile yapısı, sosyal durumu, yaşı vb.) kariyerini belirlemede etkili olmaktadır. Birey, aldığı eğitimle doğru orantılı olarak kariyer oluşum ve gelişimini sürdürmeye devam etmektedir. Zamanla maksimum noktaya ulaşan kariyer, azalma sürecine girecektir. Çünkü insan hayatında var olan ilerlemeler yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi, olgunluk dönemine ulaştığında bir durağanlık yaşayacak ve düşüş dönemine geçecektir. Genel kabul görüşü olarak kariyerin düşüş evresi, toplumun genelinde ‘emeklilik’ olarak addedilmektedir (Güngör, 2016).

Belirtilen durumda emekli olmuş bir kişinin kariyer evreleri tamamlanmıştır ve kariyeri bitmiş sayılmaktadır. Bu duruma karşın özellikle günümüzde ömrünün en verimli yıllarını, emek vererek harcamış olduğu bireyin emeklilik yılları durağanlıkla geçmemekte, birey yeni iş kollarını denemektedir. Bu sayede kendisine yeni bir kariyer

yolu çizmektedir (Singer 1990). Konu paralelinde ilgili literatür incelendiğinde bireylerin kariyer evrelerini araştırmacılar farklı şekillerde sınıflamışlardır. Belirtilen sınıflandırmalar incelendiğinde, çoğunlukla bireylerin çocukluklarından başlayarak emeklilik dönemine kadar devam ettiği sınıflandırmalara yer verildiği gözlemlenmektedir.

Bartuçugil (2004) araştırmasında kariyeri üç döneme ayırmaktadır. Ona göre kariyer, ilk orta ve ileri dönem olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Kişiler bu dönemleri azami şekilde sağlıklı atlatabilmesi için çeşitli çabayı ve özeni göstermelidir. Erdoğan (2003) kariyeri 4 farklı başlıkta ve evrede incelemiştir. Ona göre kariyer; keşif, ilerleme, sürdürme ve düşüş evreleri olmak üzere dört başlıkta incelenmelidir. Bir diğer sınıflama ise Özden (2008)'in araştırması incelendiğinde görülmektedir. Özden, kariyerin evrelerini dört başlığa ayırarak incelemiştir. Bunlar: keşfetme evresi, kurma evresi, kariyer ortası ve kariyer sonu evreleridir. Robbins (1994) ise kariyer evrelerini en fazla alt başlığa ayırarak inceleyen araştırmacı olarak karşımıza çıkmaktadır. Robbins'e göre evreler; araştırma, muhakeme, kurma, ilerleme, sürdürme ve gerileme olarak altı evrede incelenmektedir. Hall (1996) ise kariyer evrelerini keşif, kurulma, orta kariyer, kariyer sonu ve düşüş evreleri olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmalardan hareketle ilgili yazında en fazla kabul görmüş kariyer evreleri ayrıntılarıyla aşağıda yer almaktadır.

1.3.1. Keşif Evresi

Kariyer evrelerinden ilk ve başlangıç aşaması olan keşif evresi, bireyin iş hayatına atılmadan önce gelecekteki kariyeri ile ilgili önemli seçimlerin yapılacağı bir dönem şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Kişinin bu evrede almış olacağı kararlar ilerideki iş yaşantısı kapsamında oldukça önemli ve değerlidir. Bu evre bireyin, kişisel yetenekleri paralelinde neler yapabileceğinin değerlendirilmesi, hangi mesleğe yatkın olduğunun anlanması gibi eylemleri içeren bir süreçtir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2005).

Kişi, ilgili evrede almış olduğu staj deneyimi, katılım sağladığı kurs, panayır, seminer ve toplantılar neticesinde içerisinde bulunduğu ve hayatı boyunca içerisinde olacağı mesleğine uygunluğunu denetlemektedir. Kişi, kendisinin her açıdan sahip olduğu olumlu ve olumsuz, güçlü ve zayıf taraflarını belirleyerek ilgili meslek dalı üzerinde kariyer yapıp yapmayacağına ve belirlediği yönleri itibarıyla hangi meslek

dalının kendisi açısından doğru bir tercih olacağı yönünde tercih hakkını kullanabilecektir (Robbins ve Decenzo, 2010).

1.3.2. Kurulma Evresi

Kurulma evresi, bireyin eğitim hayatını bitirdikten sonra artık iş hayatına atılmak için eğitime ve kişisel yeteneklerine uygun bir iş arayışına girme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin 26 ve 35 yaşları arasındaki süreci kapsayan bu süreçte, olumlu durumlar olabileceği gibi olumsuzluklarla da karşılaşılabilir. Belirtilen olumlu-olumsuz durumlara örnek olarak, bireyin beklentileri ile başlamış olduğu işin gerçekliklerinin uyuşmaması, bireyin hevesle başlamış olduğu işin aslında kendi kişisel yeteneklerine uygun olmaması gibi durumlar, şeklinde açıklanmaktadır. Bir diğer açık anlamıyla kişinin beklentilerinin karşılanamaması durumu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen durumlar bireyde hayal kırıklıkları, işten soğuma, kariyere odaklanamama vb. gibi bir dizi olumsuz durumu beraberinde getirmektedir (Çalık ve Ereş, 2006).

Belirtilen evre iki dönemi içine almaktadır. Birinci dönemde, zaten başlamış olduğu, ilgili olduğu mesleğe yönelik bir kariyer oluşturmaktayken ikinci dönemde ise yeni çalışan sadece teknik açısından değil, örgütün kuralları, normları ve beklentileri yönünde uzmanlaşmalıdır. Yani çalıştığı örgütte kendine bir yer edinebilmelidir (Balta Aydın, 2007).

1.3.3. Orta Kariyer Evresi

Kurulma evresinden sonra gelen orta kariyer evresi; kişilerin sosyal statüsünü artırma çabası içerisinde olduğu ve daha çok başarı amaçladığı 35-50 yaşları arasındaki dönemleri kapsamaktadır. Birey iş hayatında herhangi bir davranışı sonucunda ödüllendirilebilir veya cezalandırılabilir. Belirtilen durumlar bireylerin kariyer planları için oldukça önemli bir yere sahiptir (Okakın, 2009). Belirtilen dönemde bireyler yapmış oldukları her olumlu davranış için ödüllendirilmezken her hatalı davranışta da cezalandırılmayabilir. Cezalandırma durumu, bireyin iş hayatına yönelik olarak çalışma isteğini ve gelişme azmini azaltabilmektedir. Zaman içerisinde veriminde düşüş yaşayan bireyin performansı azalır ve kariyer planlamasını istediği gibi gerçekleştiremeyebilir (Aytaç, 1997).

Blenkinsopp ve Zdunczyk (2005)'e göre var olan pozisyonundan terfi edemeyeceğini anlamış olan kişinin iş performansında durağanlık başlar ve zamanla performansı düşer. Kişi her ne kadar deneyimli, kabiliyetli ve becerikli olsa da, birey bu özelliklerini çalışma hayatına yansıtmamaya başlar, iş hayatını sadece tamamlanması gereken bir görev ya da ödev olarak görür. İşte bu aşama “*kariyer platosu*” olarak tanımlanır.

Orta kariyer evresinde kişi, evlenip çocuk sahibi olmuş ve var olan sorumluluklarını daha da arttırmıştır. Çalışmış olduğu işte hatırı sayılır bir konuma geldiğinde birey kariyer açısından tatmin olmuştur bu yüzden bu dönemde çevresine daha fazla zaman ayırmak isteyebilmektedir. Bu dönemde kişilerde sağlık sorunları da görülebilmektedir. Belirtilen sağlık sorunlarına örnek olarak; iştme, görme bozuklukları, stres ve anksiyete vb. şeklinde sıralanabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2006).

1.3.4. Kariyer Sonu

Kariyer sonu evresi, kişi için en uzun evre olup, hali hazırda iş hayatının sonuna geldiği dönemdir. Kariyeri bir merdivene benzetirsek birey için en son basamak olarak bu evre gösterilebilmektedir (Özden, 2008). Bu evrede kişinin yerine getirmesi gereken başlıca iki görevi vardır. Bahsedilen görevlerden ilki; birey, organizasyon amaçlarına paralel olarak faydalı, kendi değer yargılarını yansıtan bir katılımcı olarak devam etmelidir. İkinci olarak ise; kariyer sonundaki birey, işe yarar diğer bir deyişle işlevsel bir emeklilik planı yapmalıdır. Emeklilikten sonraki yıllarını beklentilerini karşılama sağlama açısından bu plan önemlidir. Belirtilen şekilde plan yapmamış biri bir şekilde işten ayrıldığında psikolojik açıdan boşluğa düşebilir ve kişinin sağlığı açısından böyle bir durum da tehdit yaratabilmektedir (Baruch, 2004).

1.3.5. Düşüş Evresi (Emeklilik)

Düşüş evresi ya da diğer ismiyle emeklilik olarak adlandırılan bu evrede kişiler 65 ve üstü yaş kategorisinde yer almaktadır. Emeklilik veya düşüş evresi olarak adlandırılan bu safha, bireyin 65+ yaş dönemini ve buna yönelik örneklerini kapsamaktadır. Birçok insan için aktif çalışma yaşamına devam edip etmeyeceği ile ilgili kararını vereceği dönemdir. Bu zor kararın verilmesinde bireyin karşısına iki seçenek çıkmaktadır.

Birincisi erken emeklilik, ikinci seçenek ise normal çalışma süresini tamamlamaya yakın emekliliktir. Erken emeklilik ise çeşitli sebeplerden dolayı karşımıza çıkabilmektedir. Bu sebepler; organizasyonların çeşitli nedenlerle küçülmeye gitmeleri, zorunlu olarak çalışanlarını işten çıkarması ya da küresel veya ulusal çaplı ekonomik krizlerden etkilenmesi sonucunda karşımıza çıkabilmektedir. Böyle bir durumda çalışan ya kariyerine başka bir yerde devam eder ya da zamanında ailesi ve sosyal hayatından kısıtıldığı vakitlerinin tamamını ailesine ve sosyal hayatına verebilir (Mathis ve Jackson, 2010).

1.4. KARIYER KALIPLARI

Kariyer kalıbı, kişilerin iş hayatları süresince iş ve kariyerleri ile ilgili davranışlarını anlatan bir tanımdır. Doğal olarak bireylerin yetenekleri, ilgi ve gelecekte beklenenleri değişiklik gösterdiğinden, kariyer planlamaları ve kariyer kalıpları da yer yer değişikliğe uğramaktadır (Tunç ve Uygur, 2001). Kişi, iş hayatına giriş ile emeklilik süreçleri arasında çeşitli kararlar alabilmektedirler. Bu kararlar, aynı işte emekli olana dek çalışmak olabildiği gibi, iş değişikliği yapılarak, farklı iş alanlarında da çalışma şeklinde olabilir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009). Bu aşamada işini başarı ile yapan birey hem kendini hem de iş yerini başarısı ile tatmin etmektedir. Bu minvalde dört tür kariyer kalıbı bulunmaktadır.

1.4.1. Devamlı Durumdaki Kariyer Kalıpları

Kararlı kariyer kalıbı olarak ta nitelendirilmektedir. Eğitim hayatını bitirip çalışma alanına giren bireyin edindiği mesleğini kariyer hayatı boyunca devam ettirmesidir. Devamlı durumdaki kariyer kalıbı içinde yer alan çalışanlar, kendisini motive eden işle meşgul olup psikolojik olarak doyuma ulaşmış kişilerdir, yani işlerinde uzmanlardır. Bu bireylerin işyerleri, ortamları değişse de yaptıkları işler değişmemektedir. Tıp eğitimi bitiren bir aile hekiminin 70 yaşına kadar bu işi yapması konuya örnek olarak verilebilir (Ünver, 2005).

1.4.2 Geleneksel Kariyer Kalıpları

Bu kariyer kalıbında yer alan kişinin ilerledikçe bilgi birikimi artmakta ve bu bağlamda işinin getirdiği sorumluluk da artarak ilerlemektedir. Kişi, geleneksel kariyer

yolunda ilerlemektedir. Bireyin iş hayatını sürdürmüş olduğu organizasyon, örgüt, örgüt içindeki konumuna göre bireye sorumluluklar verilmesi bu kalıp çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Belirtilen durumda asıl gaye; bireyin adım adım hiyerarşik anlamda yükselmesini sağlamak ve bireye önceki konumundan daha çok sorumluluk yükleyerek, bilgi ve beceri gerektiren işler vermektir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009). Örnek olarak, bankada işe kasa görevlisi olarak başlayan bir personelin daha sonra banka müdürü olduğunda görev ve sorumluluklarının farklılık arz etmesi gösterilebilir. Bu kalıbın diğerlerinden ayrılan en büyük özelliği, örgütsel davranışı yönetmeye ve anlamaya uygun olmasıdır.

1.4.3.Kararsız Kariyer Kalıbı

Kararsız kariyer kalıbı çeşitli isimlerle anılmaktadır. Bunlar; çoklu deneme kariyer kalıbı, geçiş tipi kariyer tipi şeklinde sıralanabilecektir. Bu kariyer kalıbında bir kişi düşük vasıf seviyelerine sahiptir ve sürekli iş değiştirmektedir. Yetenekleri, bilgi ve becerileri yetersizlik ve kararsızlık özelliği göstermektedir. Çalıştığı alanda mantıklı bir karar verebileceği zaman kişi, tamamen başka bir alana geçerek çalışmaya başlamaktadır. Sürekli ve sık sık iş değiştirilmektedir. Örnek olarak; garsonluk, seyyar satıcılık, şoförlük gibi meslek gurupları sıralanabilir (Güngör, 2006).

1.4.4. Spiral Kariyer Kalıbı

Özellikle orta yaştaki bireyin, birbirinden farklı olan ancak konu açısından birbirine benzerlik gösteren işlerde çalışmasıdır. Birbirinden büyük ölçüde farklılıkları olmayan ancak her biri farklı sektörde var olan farklı tipteki işleri elinde tutan bir kişi spiral kariyer içerisinde bulunmaktadır (Ünver, 2005).

1.5. KARİYER SORUNLARI

Hızla değişen ve gelişen teknoloji ve iletişim dünyası örgütler ve izleyiciler perspektifinden farklı ve çeşitli değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişiklikler örgütler yönüyle, yönetim veya kurumun yapılarının değişmesi, lider-izleyici iletişiminin sekteye uğraması veya teknolojik olanakların kullanımının artmasıyla birlikte izleyici ihtiyacının azalması şeklinde karşımıza çıkabilmektedir (Ünver, 2005).

Günümüz küresel dünyasında zaman ve mekân kavramı küreselleşmenin etkisiyle önemini yitirmiştir. Bu doğrultuda geleneksel örgüt, işyeri kavramları özelliklerini ve etkilerini giderek kaybetmektedirler. Doğal olarak iş hayatına yansıyan bu gelişmelerin çalışanlar üzerindeki etkisi ise olumlu yönde olmuştur. Olumluluk haline örnek olarak; gelişen ve küreselleşen dünyamızda çalışanların kendilerini daha iyi ve çok yönlü geliştirmesi, teknolojik gelişmeler paralelinde donanımının artırılması, kariyer ve kurum planlanmasının yapılması vb. gibi bir dize olumlu gelişmeye sebep olmuştur (Aktaş, 2015). Belirtilen durumlara paralel olarak sorunlar aşağıda başlıklar halinde incelenmektedir.

1.5.1. Çift Kariyerli Eşler

Çift kariyerli eşler; eşlerin ikisinin de aktif olarak iş hayatında olması ve her ikisinin de kariyer odaklı bir hayat yaşaması olarak ifade edilmektedir. Bu tip özelliğe sahip çiftler üç alt başlık halinde toplanabilmektedir (Şimşek ve Öge, 2001):

- a. Aynı işletmeye mensup ve aynı kariyer planı, yolunu izleyen eşler,
- b. Aynı işletmede olup farklı kariyer planına sahip olan çiftler,
- c. Farklı işletmelerde olup benzer kariyer planına sahip olan çiftlerdir.

Bu sistemin de kendine has bazı sorunları bulunmaktadır: Eşlerin işletme bakımından farklı işletmelerde olup mesafe açısından ise uzak olmaları, Bebek bakımı sorumluluğunun yalnızca kadına ait olması, ataerkil düşünce yapısı, Tatil veya alışveriş gibi aktivitelerin programlanması yapılırken birbirleriyle uyuşmaması vb., şeklinde sıkıntılar görülebilmektedir (Şimşek ve Öge, 2011).

1.5.2. Kariyer Platosu

Kişinin iş ve özel hayatından dolayı kariyer sürecinde yaşanan durağanlığı ve tıkanmayı anlatmaktadır. Bu durum hem çalışan açısından hem de işveren açısından arzu edilen bir durum değildir. Kariyer platosunda olan bireylerde çeşitli sağlık sorunları ve duygu durum bozuklukları görülmektedir. Başta depresyon olmak üzere yorgunluk, motivasyon düşüklüğü kişinin iş hayatını derinden etkilemektedir (Şimşek ve Öge, 2011).

Plato, kariyer sorunlarından birisi olarak gösterilmektedir. Kariyer sorunu olarak gösterilen plato Aktaş (2015) tarafından yapılan araştırmada üç alt başlıkta toplanmıştır. Belirtilen başlıklar; örgüt, çalışan ve çevre kaynaklı plato olmak üzere sınıflandırılmıştır.

Örgüt Kaynaklı Plato: Kariyer platosunun alt grubu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Özellikleri ise şu şekilde sıralanmıştır (Aktaş, 2015):

- Bütün kurumlarda kariyerler hiyerarşik bir sıralamayı takip etmesine rağmen bazı kurumların orta seviyedeki statülerinde yığılma görülmesi sebebiyle, örgüt kaynaklı plato ortaya çıkmaktadır.
- Organizasyonların tekrar yapılanması, kurulması ya da küçülmesi de örgüt kaynaklı platoya neden olmaktadır.
- Bir örgütte statü kavramı statükoya evriliyorsa böyle bir durumda meydana gelen plato, örgüt izleyicisinin farklı bir kurumda statü araması sonucuna yol açabilmektedir.

Çalışan Kaynaklı Plato: Çalışanların terfi alması veya statü gelişiminde gerekli olan marifet ve güdüleme standartlarının, çalışmış olduğu iş için yeterli olup olmadığı durumlarını ifade etmektedir. Böyle bir durumun bireyin en başından kendi kişisel özelliklerine uygun iş seçmemesi, işin gerektirdiği özellikleri taşımaması veya bireyin standartlarına işin uygun olmaması gibi sorunlardan kaynaklandığı belirtilebilmektedir (Feldman ve Weitz, 1988).

Çevre Kaynaklı Plato: Ekonomik ve kaynak nedenli sorunlar gibi bir organizasyonun büyümesini ve gelişmesini engelleyen her şey olarak sıralanabilir (Cable, 1999).

1.5.3. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik kişinin iki kariyere birden sahip olması neticesinde iki ayrı statüye de sahip olması anlamını taşımaktadır. Ancak bireyin iki farklı kariyere sahip olması bir işte tam manasıyla yoğunlaşamamasına neden olduğu için arzu edilen yönde başarı elde edilememesine de neden olmaktadır (Aktaş, 2015).

1.5.4. Ay Işığı

Ay ışığı kavramı kişilerin asıl işlerinin yanında gelir elde etme amacıyla ya da yeni bilgi ve beceri kazanmak amacıyla yaptığı ilave işlerdir. Ek iş anlamına gelmemektedir. Daha çok kariyer gelişimi stratejisi olarak bilinmektedir. Ay ışığı kavramının da pek tabii olarak olumsuz yönleri bulunmaktadır. Çünkü kişi mesai için gereken enerjisini hafta sonları çalışarak veya mesai sonrası çalışarak kullandığı için verim düşüklüğü yaşamakta bu durum da hem kişi hem de kurum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011).

1.5.5. Cam Tavan

Cam tavan ifadesi, kadın izleyicilerin kariyer hedeflerine ulaşmak amacıyla kariyer basamaklarında ilerlemesinde yaşadığı gizli engeller olarak bilinmektedir. Bu duruma karşın cam tavan teriminin eskisi kadar popüler olmadığı ve feminist grup ve akademisyenler arasında kullanıldığı yapılan incelemeler sonucunda belirlenmiştir (Aktaş, 2015). Bu kavram gereği kadınların beceri ve kabiliyetlerine bakılmaksızın sadece cinsiyetlerinden dolayı bir ayrıma tabi tutulmaları olumsuzluklara neden olmaktadır.

1.5.6. Kariyer Transferi

Kariyer transferi kavramı kişilerin önceden planladığı, öngördüğü ve hazır plan türlerine verilen isimlerdir. Örneğin planlı kariyer olgusuna sahip bir çalışanın emeklilik, atama vb. gibi durumların belirli bir süreçten geçerek gerçekleştiği ve bu sürecinde çalışanın planları arasında olduğu ve bu süreçler hakkında bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir (Şimşek ve Çelik, 2011).

1.5.7. Kariyer Evrelerinde Ortaya Çıkan Sorunlar

İş hayatına büyük kariyer hayalleri ile başlayan çalışan önüne çıkan engelleri aşamadığı zaman ya da beklentilerini bulamadığı zaman büyük hayal kırıklığı yaşamaktadır. Kariyer şoku denilen bu durumu yaşayan çalışanın iş memnuniyeti ve

verimi düşmektedir. Bu durumdan hem işveren hem de çalışan olumsuz etkilenmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011).

1.5.8. Stres

Kişi, günümüzde artan rekabet ortamıyla beraber iş yaşamında kariyer gelişimi için çalışma arkadaşları ile rekabet ortamına girmektedir. Bu durum da beraberinde stresi getirmektedir. Stres ise kişinin işine odaklanmasını engelleyerek iş verimini düşürmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011).

1.5.9. Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar

Toplumun kadına bakış açısından dolayı kadınların üst düzey kariyer işlerden çok orta sınıf kariyere sahip işleri tercih etmelerine neden olmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2011).

1.6. KARIYER YÖNETİMİ

Kariyer yönetimi, çalışanların belirlemiş olduğu kariyer planlarına veya amaçlarına ulaşabilmesi amacıyla liderlere imkan sağlayan, şirket vizyon ve misyonlarına uygun olarak planların gözden geçirilerek uygulanması ve uygulanmaya geçilmesine olarak tanınması olarak ifade edilmektedir. Bu tanımdan hareketle kariyer yönetiminin yöneticileri, çalışanları, dış ve iç çevreyi kapsayan geniş bir olgu olduğu anlaşılabilmektedir. Küresel değişiminin insanların çalışma hayatına yansımaları(kariyer yönetimi ve planlanması olarak) günümüzde önemi yadsınamaz bir gerçeklik olarak kendini göstermektedir (Özden, 2001). Amacına uygun bir kariyer yönetimi öncelikle şeffaf ve güvenilir bir iletişimin gerçekleşmesi ile mümkün olmaktadır.

Kariyer olgusu ve bu olgunun yönetilmesi, kişisel sorumluluk almayı gerektirmektedir. Sorumluluk alma aşamasında örgüt de sürece dahil edilmeli ve süreç iki yönlü olarak ilerletilmelidir (Deniz ve Ünal, 2007).

Bu tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel kariyer ve örgütsel kariyer yönetimi olguları incelendiğinde örgütlerde bulunan insan kaynağını en verimli şekilde organizasyon amaçlarına uygun olarak planlama şeklinde tanımlandığı görülmektedir.

Örgütlerde bulunan insan kaynağı yönetiminin örgütsel yönetimden farkı ise çalışanları motive ederek kurum içi hareketliliği maksimize etmekten geçmektedir (Fındıkçı, 1999).

Kariyer yönetimi kavramının iyi uygulandığı kurumlarda kişiler bir süre sonra örneğin 1 yıl sonra veya 5 yıl sonra nereye, hangi statüye geleceklerini bilir veya tahmin edebilirler yani belirsizlik, muamma yoktur. Bu tahmin hem çalışanlar için hem de işveren açısından çok önemlidir. Çünkü bu, kişiyi işe ve kuruma bağlamakta, motive etmektedir (Fındıkçı, 1999).

1.6.1. Örgütlerde Kariyer Yönetimi Uygulamaları

Herhangi bir organizasyonda yer alan çalışanların bir kariyer planı çerçevesinde hareket etmesi günümüz küresel dünyasının bir gereği olarak tanımlanabilmektedir. Bu doğrultuda çalışanlar, kariyeri merdiven olarak düşünürsek basamakları teker teker çıkacak ve kendi rotalarını çizeceklerdir. Bu kapsamda bir yönetim uygulaması ve plan şarttır. Kariyer yönetiminin amacına uygun bir şekilde gerçekleşebilmesi için kişisel amaçlar ve örgütsel amaçların uyumlu olması gerekmektedir. Belirtilen uyumluluk daha sonraki süreçlerde bir bütünleşmeyi doğurmaktadır (Aktaş, 2015). Burada yapılacak ilk iş yapılacak işin saptanması olacaktır. İş analizi yapılarak bu görev için gerek içeriden gerek dışarıdan sağlanacak yetenekli ve donanımlı bir lidere sahip olunması kariyer yönetiminin amacına uygun bir şekilde gerçekleşmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Organizasyonların kariyer yönetimi olgusuna önem vermesinin birincil nedeni, çalışanları motive edebilmek, çalışanların iş tatminini artırarak örgüte bağlılıklarını artırmaktır. Deniz & Ünal (2007) tarafından yapılan araştırma incelendiğinde kariyer yönetiminin üç temel amacı olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda bu amaçlar:

- Organizasyonun, yönetimin devamlılığına olan gereksiniminin sağlanması,
- Fedakâr çalışanlardan oluşan bir örgüt oluşturulması ve çalışanların yetenekleriyle orantılı olarak sorumluluk almalarına yardımcı olarak örgüt içindeki çalışanların deneyimlerinin artırılması,
- Potansiyeli örgüt hedeflerine uygun olan çalışanların yetenekleri doğrultusunda potansiyeli uygun olan bireylere, başarılı bir kariyer hayatı elde etmeleri için ihtiyaç duydukları rehberliğin ve motivasyonun sağlanmasıdır.

1.7. KARIYER PLANLAMASI

Kariyer planlaması kavramına yönelik olarak ilgili literatür incelendiğinde birden fazla tanımın yapıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda kariyer planlama; çalışanların karşılarına çıkan fırsatların farkına vararak seçenekleri belirlemesi ve bu seçeneklerin sonuçlarını tahmin edebilmesi amacıyla oluşturulmuş plan ve süreç şeklinde ifade edilebilmektedir. Kariyer planlaması örgütteki izleyicilere, iş hayatında kendini geliştirmesine olanak sağlamaktadır (Deniz ve Ünal, 2007).

Kariyer planlanması faaliyetlerini organizasyonlarda insan kaynakları departmanı görev edinmektedir. Kariyer planlamasına sahip organizasyonlarda çeşitli faydalar görülmektedir. Bu faydalar (Balta & Aydın, 2007):

- Çalışanların motivasyonunun artırılması,
- Organizasyonun sunmuş olduğu ürün veya hizmette kalitenin artması,
- Organizasyon vizyon ve misyonuna ulaşmada kolaylık sağlaması,
- İnsan kaynakları yönetiminde en önemli unsurlardan birisi olmasıdır.

Günümüz organizasyonları incelendiğinde kariyer planlamasının işletmeler veya çalışanlar tarafından yapıldığı gözlemlenmektedir. Kariyer planlaması olgusunun amaçları (Ergün, 2007):

- Organizasyonlarda insan kaynaklarının verimli ve etkin bir şekilde kullanımı,
- Çalışanların yükselme gereksinimlerinin karşılanarak değerlendirilmesi,
- Farklı bir departmana geçen çalışanların değerlendirilmesi ve eğitim, deneyim gibi unsurların dikkate alınarak gözlemlenmesi sonucunda iş başarısının yükseltilmesi,
- Çalışanların memnuniyetini artırarak, örgüte bağlılık düzeylerini yükseltmek ve iş doyumlarını artırmaktır.

Kariyer planlamasının çeşitli amaçları olmakla birlikte faydaları da bulunmaktadır. Bu doğrultuda kariyer planlaması olgusunun faydaları (Ergün, 2007):

- Organizasyonda bulunan çalışanlara terfi imkanı sunmak ve terfi için gerekli olanakları göstermek,
- Çalışanların yeteneklerinin lider tarafından gözlemlenmesini sağlamak,
- Kişisel gelişimlerini artırmak,

- Farklı eğitim düzeylerine ve departmanlara sahip olan çalışanların kariyer planlamalarına destek vererek ortak paydada buluşmalarını sağlamak,
- Kişilere spesifik alanlarda kariyer hedefleri belirleyerek, potansiyel yeteneklerini tanıma, fark etme ve harekete geçirme olanağı tanımaktır.

Kariyer planlaması bir süreç olgusunun neticesinde ortaya çıkan planlamadır. Bu planlama gerek birey gerekse örgüt tarafından yapılmaktadır. Yapılan planlama sürecinde örgüt ve birey bütünü oluşturan parçalar olarak ifade edilebilir. Örgüt için insan gücü önemli iken birey için kendini daha iyi yerlerde konumlandırma arzusu önem arz etmektedir (Demir, 2000).

1.7.1. Örgütsel Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması ifadesi temel olarak bireysel bir kavram olarak görülmekle birlikte örgütün kendi varlığını devam ettirme arzusu da örgütün başlıca kariyer planlaması olarak ifade edilmektedir. Örgütün devamlılığının sağlanmasında en önemli unsur ise insan gücü olarak nitelendirilebilir. Örgütler, kendi planlamasını oluştururken planlamanın en önemli parçası olarak insan gücünü baz almaktadır. Bu nedenle insan gücünde yer alacak bireyler ve onların örgütün hangi aşamasında hangi pozisyonda olacağı oldukça büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bireylere bu örgütün bir parçası olması için, örgüt tarafından çeşitli desteklerin ve yatırımların sunulması gerekmektedir (Ünver, 2005).

Örgütsel kariyer planlama, kişiyi örgütsel değerler ile meşgul etme bireyin örgütsel ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlama ve üretkenliğini ortaya çıkarmaları açısından önem arz etmektedir. Öte yandan örgütsel planlamanın diğer fonksiyonları; gelecekteki örgütsel personel ihtiyacının belirlenmesi ve sağlanması, kariyer gelişiminin sağlanması, örgütsel gelişim fırsatları ile kişinin kabiliyetlerinin ve isteklerinin karşılanması gibi gösterilebilir (Balta Aydın, 2007).

1.7.2. Bireysel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlama bireyi örgüte bağlayarak üretken olmaları ile ilgilenirken bireysel kariyer planlama ise kişinin işinden tatmin olması, sevmediği işi yapmak zorunda kalmaması ve dolayısıyla motivasyon düşüklüğü yaşamaması için yapılan planlamadır.

Bireysel kariyer planlama özünde dört temel anlayışa dayanmaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017):

- Kendini tanıma; bireyin fiziksel, mekanik, duygusal ve zihinsel yeteneklerini tanıması dolayısıyla kendi farkındalığını oluşturmaları,
- İlgi alanları; kişinin mesleği ve göreviyle ilgili duyguları,
- Kişinin özellikleri; sosyal, dışadönük, heyecanlı, soğukkanlı ya da lider ruha sahip olup olmaması,
- Sosyal ortalama; kişinin kendisinin ya da ailesinin sosyal, ekonomik ve eğitim durumudur.

Birey için kariyer planlaması amaçlarını, ideallerini, yeteneklerini ve ilgi alanlarını, sahip olduğu potansiyeli işin kriterleri ile karşılaştırarak planı oluşturmaktır.

1.8. KARIYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kariyer kavram bazında iş ile özdeş olarak düşünülse de aslında kişinin tüm hayatı boyunca elde ettiği deneyim ve tecrübelerdir (Sabuncuoğlu, 2008). Kariyer sahibi olabilmek kişiye toplum içerisinde manevi bir fayda sağlarken ek olarak kişiye maddi açıdan refah da sağlamaktadır. Küçük yaşlardan itibaren başlayan büyüyünce ne olacaksın sorusu ilk başlarda hayali ve uçuk olsa da yaş ilerledikçe yaşa, eğitime ve sosyal çevreye göre planlar şekillenmektedir.

Herhangi bir birey kendinin çeşitli özelliklerini gözden geçirerek mevcut durumunu değerlendirebilmektedir. Örneğin, yaş, eğitim seviyesi, deneyim, yetenek vb. şekilde özelliklerini gözlemleyerek çalıştığı iş kapsamında nerelere gelebileceğinin planlamasını yapmak zorundadır. Kariyer seçiminde etkili olan bir diğer faktör ise bireyin yaşamış olduğu ülkenin ekonomik ve toplumsal şartlarıdır. Belirtilen durumlar kişilerin kariyer seçiminde ön plana çıkmaktadır (Karaarslan ve Altuntaş, 2016).

Kariyer seçiminde bireyin karşısına çıkan birçok alternatif yol bulunmaktadır. Birey bu aşamada alternatifleri değerlendirmeli ve kendine en uygun seçeneği seçmelidir. En uygun seçeneği seçerken ise çeşitli özelliklere dikkat etmelidir. Bu özellikler; kendisinin yetenekleri paralelinde iş seçimi, psikolojik ve ekonomik durumu, bulunduğu sosyal koşullar, içinde bulunmuş olduğu çağın gereklilikleri vb. gibi birçok etkene dikkat ederek kariyer seçimi yapmalıdır (Bayraktaroğlu, 2006).

Kariyer seçiminde bireylerin yapacağı iş özel sektör, kamu ya da kendi işi olabilmektedir. Bunlardan birini seçerken göz önünde bulundurduğu bazı faktörler vardır. Gelir, işin zorluğu, işin yapılış biçimi yani monoton olup olmaması bu karara etki etmektedir.

1.9. KARİYER GELİŞTİRME

Kariyer geliştirme, kişinin kendisine uygun olarak belirttiği seçimlere örgüt organizasyonunun uygun şekilde uyum sağlaması ve bu sayede çalışanın kendine yetme kabiliyetine ve öz benliğine saygı duyma hissiyatlarına olumlu etki eden etmenler bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir (Balta Aydın, 2007).

Kişinin belirlediği amaçların ve ihtiyaçlarını yanı sıra toplum nezdinde yer alan isteklerin de karşılanması adına, örgüt içerisinde kariyer geliştirme mekanizmasının varlığı gerek örgüt gerekse kişi bakımından olumlu durumların yaşanmasını sağlamaktadır. Örneğin, çalışan birey kariyer geliştirmenin var olduğunu bildiğinden dolayı işine güdülenerek, yüksek motivasyon ile çalışırken, örgüt bakımından ise çalışan bireylerin örgüte bağlılığının ve örgüte olan güvenin artmasını sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak ise örgüt kariyer planlamasını ortaya koyarken daha realist tutumlar sergilemekte ve daha olumlu etkilerin yaşanması sonuçlarına göre hareket etmektedir (Yılmaz, 2003).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER UYUMLULUĞU VE KARİYER YETKİNLİĞİ

2.1. KARİYER UYUMLULUĞU

Uyum kavramı, kişinin içinde bulunduğu, görev aldığı oluşumu ve bu oluşumun çevresi ile birlikteliğini yahut bu birliktelikteki konforunu ifade etmektedir. Bir kişinin bireysel hedef ve amaçları, değerleri, gelecek beklentisi ve planlamaları içinde bulunduğu oluşum ile aynı perspektife sahip ise uyumdan bahsetmek mümkün olacaktır. Uyum kavramı çok boyutlu bir kavram olup eş zamanlı olarak kişinin bilgi, deneyim, tecrübe, beceri ve yeteneklerinin içinde bulunduğu oluşumun gerektirdikleri ile uyuşmasını ve kültürel değerlerinin uyumluluğunu da ifade etmektedir. Buradan hareketle uyum, yalnızca içinde bulunulan organizasyonun çekirdek etmenlerini değil dış etmenler ile de uyumlu olunmasını gerektirmektedir (Dedeoğlu vd. 2016).

Endüstri sonrası toplumda birey ve çevre arasındaki etkileşim durumuna odaklanmış olan uyumluluk olgusu, kariyer planlamanın değişken yapısı ile mücadelede kritik bir beceri olarak görülmektedir (Rottinghaus vd. 2012). Öyle ki, içinde bulunduğumuz zaman diliminde ve özellikle son 20 yılda gerçekleşen hızlı değişimler, işveren ve iş gören konumunda yer alan kişilerin, mücadele etme yetilerini, değişkenlik gösteren durumlara uyum sağlama becerilerini ve kariyerlerini etkileyebilecek olan kaynakları biliyor olmalarını gerektirmektedir (Gül vd. 2019).

Kariyer uyumluluğu kavramı basit bir ifadeyle; çalışma ortamında meydana gelen değişiklikler ile mücadele etme ve tüm avantajlardan yararlanabilme yeteneği olarak tanımlanabilir. Ayrıca bu kavram başarılı kariyer geçişleri yapma ve iş bulma arayışı eylemlerinde büyük bir öneme haiz psiko-sosyal yapıyı ifade etmektedir (Koen vd. 2010). Kariyer uyumluluk kapasite seviyesi yüksek bireyler, tüm olasılıklar dâhilinde hedef belirleme, kendi başlarına karar alma ve psikolojik başarı kazanma kapasitesine sahip olmalarından dolayı uyumluluk olgusu, başarılı bir kariyere sahip olmada temel yeterlilik olarak görülmektedir (O'Connell vd. 2008). Kariyer uyumluluğu; kariyer gelişimi esnasında bir kişinin, muhtemel değişkenlikleri öngörüsü, ilerleyen dönemlerde meydana gelebilecek belirsizlikleri ve farklılıkları kabul etmesi ve bu bağlamda ortaya çıkan fırsat

ve sorumluluklar ile baş edebilme yetisini ifade etmektedir (Usta, 2020). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere temelde kariyer uyumluluğu, bir değişiklik ve bu değişikliğe karşı bireyin tepkisini tanımlamaktadır. Bu durumda bireyin vereceği tepkide onun sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübe büyük bir öneme sahiptir. Tüm bu önemli hususlar kişide olgunluk olarak ifade edilmektedir. Bu noktada mesleki olgunluk ve kariyer uyumluluğu ilişkisini ele almak faydalı olacaktır.

2.1.1. Mesleki Olgunluk ve Kariyer Uyumluluğu

Meslek seçimi ve mesleki eğitime ilişkin gelişim süreçlerini ele alan araştırmacılar, kişilerin meslek ve mesleki eğitim seçiminde tercih yapmalarında yaşanan dönemin büyük öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. İçinde bulunulan dönemdeki gelişmeler bağlamında o günün tercih edilen mesleğini seçmek veya o günden bakarak gelecekte hangi mesleğin önem kazanacağından hareketle meslek tercihi yapılmaktadır. Mesleki olgunluk ifadesi, kişinin içinde bulunduğu kariyer gelişim sürecinin gerekliliklerini yerine getirerek meslek seçimine yönelik ve mesleki eğitime ilişkin karar alabilecek duruma gelmesini ihtiva etmektedir (Balkan, 2018).

Mesleki olgunluk, kişinin kendisine uygun gördüğü mesleği seçebilme yetisi olarak ifade edilebilir (Çakar ve Kulaksızoğlu, 2002). Başka bir tanımda mesleki olgunluk; kişinin ussal ve rasyonel meslek seçimi yapması için gerekli olan bilgi, beceri ve donanımına sahip olmasıdır (Çoban, 2005). Mesleki olgunluk tanımlamalarının ortak noktaları ele alındığında; bireyin kişisel gelişimini gerçekleştirmede temel noktanın meslek seçimi olduğu, bu noktada mesleki anlamda gelişim sağlanması ve uygun mesleği seçmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bireyin karar alma sürecinde bilgi toplaması, değerlendirmesi, kendisini hazır hissetmesi, ayrıca çeşitli meslekler hakkında bilgi düzeyinin yüksek olması ve yapacak olduğu seçimin tutarlı olması mesleki olgunluğu oluşturan etmenler arasında yer almaktadır. Kişi, meslek seçiminde farklı süreçlerden geçer ve bu süreçlerde de kendisinden bazı davranışlarda bulunması beklenir. Belirtilen süreç içerisinde bireyin belirli bir mesleki olgunluğa sahip olması ve bu olgunluğu yansıtmaları beklenmektedir. Ayrıca belirtilen mesleki olgunluk, kişilerin meslek seçerken göstermiş olduğu davranış ve ihtiyaçları gidermede izleyeceği yolu belirlemektedir (Kuzgun, 1986).

Her bireyin bir meslek edinme, mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olma, seçtiği mesleği yapabilir duruma gelme hakları mevcuttur. Bir bireyin meslek edinmesi ve kendini gerçekleştirmesi, kendisine en uygun mesleğe yönelmesi ve seçmesiyle başlar. Seçim noktasında belirli bir meslek sahibi olmak kadar önemli bir diğer konu ise, bireyin kişiliğine uygun bir meslek seçimi yapmasıdır. İşte bu durumun gerçekleşebilmesi mesleki olgunluktur. Anlaşıldığı üzere meslek seçiminde ve dolayısıyla da mesleki olgunlukta kişilik özellikleri de dikkate alınmalıdır (Çakar ve Kulaksızoğlu, 2002).

John Crites, “*Career Maturity*” (1973) tarihli çalışmasında mesleki olgunluğun bir modelini mesleki gelişim süreçleri bazında ele almıştır. Bu modelde gelişim dört temel düzeyde gerçekleşmektedir. Dört temel düzeyden ilkinde, meslek seçiminin tutarlılığı ifade edilmektedir. Tutarlılığın sağlanmasında çalışma alanı, zaman, aile, seviye gibi kavramlarda tutarlılığın sağlanması gerekmektedir. İkinci temel düzeyde, meslek seçiminin bilgeliği yer almakta olup burada kişisel özelliklere göre (aktiviteler, sosyal sınıf vs.) gerçekçi meslek seçimi yapılması gerektiği ifade edilmektedir. Üçüncü temel düzeyde mesleki seçim yeterlikleri yer almaktadır. Bu düzeyde, kişinin süreç içerisindeki problemleri çözmesi, hedef seçimi planlama gibi becerilere sahip olması gerekmektedir. Son olarak, birey seçim sürecini kavrayabilmelidir. Son düzeyi mesleki seçim tutumları oluşturmaktadır. Bu düzeyde birey tercih, anlayış, yönelim, katılım gibi hususlarda gelişim sağlamaktadır.

Başta ifade edilen tanımlamalarda anlaşılabileceği üzere mesleki olgunluk belirli bir zaman periyodu neticesinde elde edilen, çeşitli gelişim aşamalarını gerekli kılan ve sürekli gelişime açık bir kavramdır.

Balkan (2018) çalışmasında Super’in mesleki olgunluğu beş boyutta ele aldığını ifade etmiştir. Bu boyutlar sırasıyla; planlama, keşfetme, bilgi sahibi olma, karar alma ve gerçekliğe uygunluktur. İlk boyut olan planlılık, bireyin harekete geçmesini ifade etmektedir. Bireyde, kendi başına karar alma inancı, beklentilerini karşılama arzusu ve kendine saygı ön plandadır. İkinci boyut keşfetme boyutu olup bu boyutta bireyin kendisini, isteklerini, zayıf ve güçlü yönleri ile hedef ve amaçlarını keşfetmesi söz konusudur. Bilgi sahibi olma üçüncü boyut olup, bu boyutta özellikle seçilecek mesleğin içinde bulunduğu pazara ilişkin bilgi sahibi olma durumu söz konusudur. Öyle ki, gelecekte bu pazarın sürdürülebilir olması, gelişime açık olması önem taşımaktadır. Bu

bilgilere yönelik olarak birey bilgi sahibi olma çabası içerisindedir. Karar verme boyutu olan dördüncü boyutta ise, kişinin karar verme becerilerini, karar verme ilkelerine uygun şekilde kariyer sürecine aktarmasını içermektedir. Son boyut olan gerçekliğe uygunlukta ise kişinin kendini realist şekilde tanıması, benlik kavramının ve amaçlarının netleşmesiyle tutarlı kariyer tercihleri yapma durumu söz konusudur. (Çalık & Ereş, 2006)

Kariyer ile ilgili farklı boyutları ifade eden kariyer olgunluğu kavramı da teknolojik değişimler ışığında günümüzde kariyer ve meslek teorileri ile ilgili paradigmalarda değişimler getirmiştir. Kişiler artık hayatları boyunca üç ila yedi arası iş değiştirmekte ve mesleklerinde değişken rol, görev ve sorumluluk durumları ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Yeşilyaprak, 2013).

Yaşanılan değişkenliklerden kaynaklı olarak, ergenlik kelimesi ile ifade edilen mesleki tercihin yapıldığı ve mesleki olgunluğun elde edilmeye başlandığı yıllarda sağlanan kazanımlar hayat boyunca sürdürülemez bir hal almıştır. Diğer taraftan kariyer gelişimi, ergenlikte neredeyse homojen ve yaşla ilişkili olsa da yetişkinlik çağında karşılaşılan değişikliklere göre farklılaşmakta, değişebilmekte veya tekrar edebilmektedir (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013).

Kariyer olgunluğu kavramı, kişinin yaşının ilerlemesine paralel olarak kariyer uyumluluğuna dönüşmüştür. Bu dönüşümün savunucularının başında da Super ve Knasel (1981) gelmektedir. Bu kavramın gelişimine paralel olarak kişi, kariyer gelişim sürecinde yaşanan değişikliklere karşı mücadele edebilmekte, çevre ile etkileşimini geliştirebilmektedir. Kişinin işverenleriyle, mesai arkadaşlarıyla ve diğer bağlantılı insanlar ile yaşadığı anlaşmazlıklar, zorluklar, çatışmalar, çalışma ortamındaki değişikliklere dayalı sorunlar kariyer uyumluluğunu etkileyebilecek öğeler olarak görünmektedir (Niles ve Harris-Bowlbey, 2013). İşte bu noktada karşımıza mesleki olgunluk kavramının kariyer uyumluluğu ile ilişkisi çıkmaktadır.

Mesleki olgunluğa sahip birey, meslek seçiminde ve mesleki eğitimde karar alma yetisine sahip bireydir. Diğer taraftan kariyer uyumluluğu ise kişinin kariyer gelişim sürecinde karşılaşılabileceği beklenen yahut beklenmeyen durumlara karşı hazır olma durumunu ifade etmektedir. Mesleki olgunluk kişinin meslek seçiminin temelini oluşturduğu kadar kariyer uyumluluğuna da etki etmektedir. Öyle ki, birey meslek seçimi

ve mesleki eğitim de geleceğe yönelik kararlar almaktadır. Bu kapsamda kendisi açısından bilgi, beceri, yetenek ve uyum noktasında en iyi kararı vermeye çalışmaktadır. Mesleki olgunluğu yüksek bir birey verdiği kararlar doğrultusunda kariyer sürecini oluşturmakta ve bu süreçte yaşanan değişimlere, değişikliklere ve diğer her türlü zorluklara karşı mücadele etme ve var olan fırsatlardan yararlanabilme yetisine sahip olmaktadır. Yani kariyer uyumluluğu olgusuna sahip olmaktadır. Anlaşılan o ki kişi, kendini iyi tanımlayarak, artı ve eksilerini göz önüne alarak yüksek mesleki olgunluğa sahip olmalı ve bu doğrultuda kariyer gelişim sürecinde özellikle teknolojik gelişmelerin getirdiği değişikliklere karşı kazandığı mesleki olgunluk ile kariyer uyumluluğu durumunu sağlayabilmelidir. (Çalık & Ereş, 2006)

2.1.2. İşe Uyum Kuramı

İşe uyum kuramı görevleri esnasında çeşitli yönlerden hasar görmüş bireylerin (fiziksel veya psikolojik) tedavilerinin ardından tekrar işe uyum gösterme süreçlerini değerlendirmek üzere ortaya atılan proje ile meydana çıkmıştır. Bu proje Dawis & Lofquist tarafından hazırlanmış olup bu projede bireylerin iş tatmini, iş performansı, işe olan ilgisi ve almış olduğu doyum gibi konularda çeşitli bulgular toplanmıştır (Ünsal, 2014). Toplanan verilerin analizi sonucunda teorik bir odak noktasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. 1964 yılında Dawis ve Lofquist tarafından yazılan kitap ise kuramı ifade eden ilk kitap olmuştur (Bacanlı, 2012).

Dawis ve Lofquist tarafından geliştirilen kuramın temelinde birey-çevre ilişkisi yer almaktadır. Bu ilişkide birey kavramında, kişinin sahip olduğu yetenek ve ihtiyaçlar yer alırken çevre kavramında çevrenin kişiden beklentileri yer almaktadır. Kısaca çevre ve birey uyumu amaçlanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kurama göre bireyler, iş çevreleri ile uyum sağlama gayreti içerisindeyler ve bu uyumu da devam ettirme çabalarına sahiptirler. Kurama göre, bireysel özellikler ile çevresel etmenlerin birlikte olması özel birleşimi oluşturmaktadır ve bu birleşim birey-çevre davranışlarının sonucu olarak kabul görmektedir (Erdoğan, 2003).

Kuramın savunmuş olduğu bir diğer düşünce ise; çevre ile bireyin karşılıklı ve sürekli bir etkileşim halinde olduğudur. Belirtilen duruma örnek olarak; çalıştığı işten memnun olmaya kişi, memnun olmadığı durum ve şartları kurum yöneticileri ile

paylaşarak bunların düzeltilmesini talep edebilir ve bu sayede çevresel koşullarda değişiklik yaratmak için harekete geçmiş olur. Aynı şekilde yöneticiler de iş performanslarından memnun olmadıkları kişilere geri bildirim vererek, çalışanların performanslarını yükselttiklerinde, çevrenin birey üzerinde değişiklik yaptığı görülebilir (Demirci, 2017).

Çalışma alanında bireyin ve çevrenin beklentilerinin karşılıklı olarak sağlanması gereklidir. Bu durumda uyumsuzluk söz konusu olduğunda bireyin davranışları onun esnekliği ile bağlantılı olmaktadır. Bireyin işe devam etmesi, bireyin memnuniyeti ve iş çevresinin memnuniyetine bağlı olmaktadır (Balkan, 2018). İşe uyum kuramına göre insan, varlığını devam ettirebilmek için temel ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. İhtiyaçları karşılamaya yarayan ve bireyin huzurunu ve mutluluğunu gerçekleştiren ücret, kaliteli iş ortamı gibi olgular “pekiştireç” olarak ifade edilmektedir. Bu pekiştireçler ihtiyacın başlattığı davranışın sürdürülebilmesini veya ortaya çıkma olasılığının artmasını sağlar. İnsan her yoksunluk ya da ihtiyaç hissine kapılması durumunda bu durumu giderecek nesneyi arar. İnsanın yaşadığı deneyimler arttıkça nesneye erişme noktasında başarısı da artar. Bahse konu bu pekiştireçler kişinin görev yaptığı iş çevresinden karşılanmaktadır. Her iki tarafında karşılıklı beklenti ve istekleri karşılandığında iş uyumunun varlığından söz etmek mümkün olacaktır (Tekirgöl, 2011).

Bireyin işindeki durumuyla ilgili dört sonuç bulunmaktadır. Birinci sonuç, hem birey yaptığı işten memnundur hem de iş çevresi memnundur. İkinci sonuç, birey işinden memnundur fakat iş çevresi onun çalışma seviyesinden memnun değildir. Üçüncü sonuç, birey işinden tatmin sağlayamamaktadır fakat iş çevresi çalışan bireyden memnundur. Son olarak da, hem birey işinden memnun değil hem de iş çevresi onun çalışma seviyesinden memnun değildir. Karşılıklı doyum durumunda herhangi bir değişiklik gerekmemektedir. Ancak diğer durumlarda gerek bireyin gerekse işverenin iş çevresinde uyumu sağlamak adına çeşitli değişiklikler yapması beklenmektedir. İş uyumu devam ettikçe karşılıklı ilişkide devam etmektedir. Birey veya çevre unsurlarından en az birinin vazgeçmesi durumunda ise “iş” sona ermektedir (Tekirgöl, 2011).

2.1.3. Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı

Bu kuram temelde gelişimsel bir kuram olarak ele alınmaktadır. Fakat Super kendi kuramını gelişimsel bir temelde, sosyal öğelerin ve farklılıkların vurgulandığı, fenomenolojik bir bakış açısına sahip kuram olarak değerlendirmektedir. Bu değerlendirme, Super'in kariyerle ilgili kuramında bütün yaklaşımları bir araya getirmek ve farklı bilim dallarından faydalanma niyetinde olduğu şeklinde yorumlanmaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Super'in kendi kuramını meydana getirmesine kendisinden önceki kariyer kuramlarındaki eksiklikler destek sağlamıştır. Örnek olarak, Super'a göre, Ginzberg ve arkadaşları tarafından ortaya atılan “*uzlaşma temelli kuramda*”, ilgilerin rolü, seçim, uyum ve uzlaşma kavramlarının açıklamalarında ve ayrımlarında belirsizliklerin bulunması eksikliktir. Super, kuramını meydana getirirken farklı yaklaşımlardan yararlanmıştır. Havinghurst'un mesleki gelişim görevlerinden ve insana yaklaşım açısından Carl Rogers'tan esinlenmektedir. Ayrıca kuramın endüstriyel kısımlarında Miller ve Form'un sosyolojik bakış açısından da istifade etmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Kuram, pek çok farklı boyutta “*kariyer*” olgusunu inceleyen bir kuram olarak görülmektedir. Super'in kendisi de kuramın farklı farklı parçalardan meydana geldiğini ancak sonunda tamamlanacağını düşündüğünü ifade etmektedir (Ünsal, 2014). Kuram, ilk olarak kariyer gelişimi kuramı olarak adlandırılmıştır. Sonradan benlik kavramına vurgu yapılarak gelişimsel benlik kuramı olarak değiştirilmiştir. En son olarak da yaşam boyu-yaşam alanı kuramı şeklinde güncellenmiştir (Balkan, 2018).

Super'ın kuramına göre kariyer, kişinin yaşamı süresince rollerini de kapsayacak biçimde, mesleğe hazırlık aşamasında, mesleğini ifa ederken ve mesleği ile ilgili başka alanlarda gerçekleştirdiği tüm eylemlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Kuramda kariyer; yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik olmak üzere üç boyutlu olarak ifade edilmektedir. Benlik kavramı ve roller kuramın merkezinde yer almaktadır. Kuram gelişimsel bir model olarak açıklanmaktadır. Kariyer, insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden mesleki gelişim dönemlerinden oluşmaktadır. Bu sebeple kuramda yaşam boyu ve yaşam alanı vurgusu yer almaktadır. Yaşam boyu,

kuramın süreç boyutunu; yaşam alanı ise içerik boyutunu ihtiva etmektedir (Yeşilyaprak, 2013).

Super (1980) yaşam boyunca devam eden kariyer sürecini beş dönemde ifade etmektedir. Bu dönemler büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş şeklindedir. İlk dönem olan büyüme dönemi de kendi içerisinde dört bölüme ayrılmaktadır. Meslek olgusuna yönelik herhangi bir ilginin bulunmadığı; “meslek öncesi dönem - 0-3 yaş”, meslekle ilgili hayallerin, ilk mesleki fikirlerin temelini oluşturulduğu; “hayal kurma dönemi - 4-10 yaş”, bireyin ilgi duyduğu şeylere göre mesleki ilgilerini yönlendirdiği; “ilgi dönemi - 11-12 yaş” ve yeteneklerin meslekle ilişkilendirildiği; “yetenek dönemi - 13-14 yaş” arası dönemdir. Büyüme dönemi içerisinde meslekle alakalı realist fikirlere pek rastlanılmamaktadır (Kara, 2016).

İkinci dönem, keşfetme dönemidir ve 15-24 yaş aralığı dönemi kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde üç alt dönem yer almaktadır. 15-17 yaşları arasındaki “*billurlaşma dönemi*”, yetenek, ilgi, değer ve ihtiyaçlar göz önünde tutularak alınan geçici mesleki kararların olduğu dönemdir. 18-21 yaşları arasındaki “*belirleme*” döneminde ise gerçeklik vurgusu ön plana çıkmaktadır ve kişi, meslek seçiminde bulunmak için hazır konuma gelmektedir. Keşfetmenin son alt dönemi ise 22-24 yaşlar arasındaki dönemdir. Bu dönem içerisinde, kişinin kariyeri için son hazırlıkları gerçekleştirdiği ve ilk iş tecrübesini deneyimlediği dönem olarak ifade edilmektedir (Ünsal, 2014). Keşfetme dönemi, yapılan hazırlıklar, bakış açısı, seçenekler ve alınan kararlar bakımından mesleki olgunluk kavramının ön plana çıktığı dönem olarak değerlendirilmektedir. Birey, ilk iş tecrübelerinden tatmin olursa geçici olan kararı devamlı hala gelebilecektir. Fakat bu tecrübeden tatmin olmazsa, kariyer seçimi ile ilgili değişiklikler üzerine düşünme olasılığı yüksektir (Super, 1980).

Üçüncü dönem yerleşme dönemidir ve bu dönem genel olarak benliğin mesleki rollerle bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir. Yerleşme dönemi, “*deneme*” ve “*sağlamlaştırma*” olmak üzere iki alt döneme ayrılmaktadır. 25-30 yaşlar arasındaki “*deneme*” döneminde kişi, tatmin olmadığı tecrübelerden dolayı kariyer sürecinde farklı değişikliklere gitmektedir. Bu değişiklikler genellikle tercih edilen meslek alanı içerisinde gerçekleşmektedir. Bu değişim sürecini sıkıntısız atlatabilmek için kişinin problemlere karşı yaklaşımının doğru olması, becerilerini etkin kullanabilmesi, yenilikçi

olması ve uyum göstermesi büyük önem arz etmektedir. 31-44 yaşları arasındaki “sağlamlaştırma” dönemine göre, kişi bu dönemde mesleğinde istikrar ve kalıcılık için çaba göstermektedir (Akıntuğ, 2012).

Dördüncü dönem 45-65 yaşları arasındaki dönemi ifade eden “sürdürme” dönemidir ve “koruma”, “güncelleme” ve “yenilik” alt dönemlerinden oluşmaktadır. Koruma döneminde, iş yerindeki durumu korumak amacıyla yeniliklere açık olma, değişen teknolojiye ayak uydurma dönemidir. Güncelleme dönemi, elde edilen statünün korunması adına mesleki çalışmalara katılımın sağlandığı dönemdir. Yenilik dönemi ise kişinin işini bir üst seviyeye çıkardığı dönem olarak ifade edilmektedir. Sürdürme dönemi, her ne kadar statünün ve gücün korunması olarak görülse de kişi, geriye kalan yaşamında o işi yapmaktan vazgeçtiği takdirde tekrar daha önceki dönemlere dönülmektedir (Super, 1980).

Son dönem olan çöküş dönemi ise 65-70 yaşları arasında meslekle ilgili etkinliklerin reddedildiği “yavaşlama” ve meslekle ilişkin sona erdirildiği “emeklilik” alt dönemlerinden oluşmaktadır. Fakat günümüzde nitelikli işçi ve mesleki nitelik önem kazandığından emeklilik yaşının daha geç olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durumun yanı sıra yaşam koşullarının zorlaşması neticesinde daha fazla ekonomik kazanca ihtiyaç duyulması durumunda emeklilik döneminin daha da geç dönemlere sarkabileceği ifade edilmektedir (Balkan, 2018; Super, 1980).

Kuramın içerik kısmını önceden ifade edildiği gibi yaşam alanı oluşturmaktadır. Super benlik kavramını, yaşam dönemlerini ve bireyin rolleri ile ilişkisini ve önemini, “Yaşam-Kariyer Gökkuşağı” ile ifade etmektedir. Buna göre gelişim dönemlerinin farklı yıllarında toplam dokuz rol yer almaktadır: Çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emekli. Bu roller başlıca dört yaşam alanında temsil edilmektedir; Ev, toplum, okul ve iş. Bu rollerin bazıları hayatın ilk senelerinde bazıları sonradan, bazıları belirli aralıklarla görülmektedir. Bu rollerin birbiri ile ilişkisi kariyeri meydana getirmektedir (Girgin vd. 2018).

Yaşam rollerinin eş zamanlı birlikteliği yaşam stilini yaratmaktadır. Rollerin ardışık şekilde toplamı ise “yaşam alanı” ve “yaşam döngüsünü” oluşturmaktadır. Kariyer örüntüsü ise yaşam stili, yaşam alanı ve yaşam döngüsünü ihtiva etmektedir (Nevill ve Super, 1986). Yaşam-Kariyer Gökkuşağında, bireyin kariyerini şekillendirecek faktörler

olarak kişisel veya durumsal değişkenlere değinilmektedir. Bu değişkinler Segmental Kariyer Gelişim Modelinde açıklanmaktadır. Modele göre değişkenlerin en başında benlik yer almaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Benlik, biyolojik ve çevresel olmak üzere iki temele dayanmaktadır. Biyolojik faktörler; zekâ, yetenek, değer, ilgi ve gereksinimlerden meydana gelmektedir. Bireyin bunları algılayış biçimi onun benliğine etki etmektedir. Çevresel faktörler ise; aile, okul, iş, toplum ve ekonomi olarak ifade edilmektedir. Bunların da benlik üzerinde şekillendirici etkisi bulunmaktadır (Balkan, 2018). Bu bağlamda Super'in yaşam boyu yaşam alanı kuramında kişiler, mesleki kazanımlarını, meslek içerisinde elde etmektedirler (Kara, 2020). Bu kapsamda bireylerin iş yaşamının mesleki gelişim sürecinde önemli bir olgu olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Super'in bahsedilen kuramı detaylı bir şekilde incelendiğinde; kuramda bireyin yaşamı boyunca gelişimine vurgu yapılmakla birlikte, bireyin doğumundan ölümüne kadar olan sürede kendini geliştirmesi ve dolayısıyla mesleki açıdan da kendini geliştirmesini ifade etmektedir (Oğuz, 2008).

Super kendi kuramında, maksi döngü ve mini döngü kavramlarına yer vermektedir. Maksi döngü kavramı açısından değerlendirme yapıldığında, bireylerin kariyer gelişimleri hayatları boyunca devam eden bir süreç olarak görülmektedir. Belirtilen süreç ise büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere insan yaşantısı paralel alınarak oluşturulan beşli bir sınıflamaya tabii tutulmuştur. Mini döngü açısından kurama bakıldığında, herkesin aynı yaşta, aynı dönemlerde bulunmadığı, dönemler arası döngülerin tekrarlanabileceği ifade edilmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2020).

Super'in ortaya attığı kuramı kısaca özetlemek gerekirse; kuramda kariyer seçimi durumunun, süreç ve sonuçları ile bireyin hayatı süresince gelişebilme değişebilme durumuna odaklanılmıştır. Kuram üç biçimde kariyer seçimi ve gelişimi üzerinde durmaktadır. Bunlardan birincisi; zaman içinde gelişimsel görevlerin eşlik ettiği gelişim evreleri aracılığıyla 'yaşam boyu'nu oluşturan bir akım şeklinde, ikincisi, insanların yaşamlarına şekil verdiği psikososyal 'yaşam alanı'nı oluşturan çalışma rolü ve diğer rollerin düzenlenmesi şeklinde ve son olarak da 'benlik kavramı'nın çalışma hayatına uyarlanmasıdır. Kuram, gelişimsel ve psikososyal olması nedeniyle akıcı, dinamik,

devamlı ve bağlamsal olarak değerlendirilebilir. Bu kuram ayrıca mesleki tutumlarda gelişimsel, sosyal ve fenomenolojik bakış açısına sahiptir.

2.1.4. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas, küçük yaşlardan itibaren iş dünyasına ilgi duymuştur. İlerleyen dönemlerde iş ve çalışma kavramlarının psikoloji, sosyoloji, ekonomi ve din gibi çeşitli bilim alanları ile beraber çalışılabilecek geniş ölçekli bir alan olduğu düşüncesi onu etkilemiş ve bu alanda çalışma yapması için ona itici güç olmuştur. Babasının geçici işlerde çalışması Savickas'ın farklı gözlemler yapmasına imkân sağlamıştır. Geçici bir işte çalışmaktan ziyade devamlı bir işte çalışma gerekliliği olgusunu erken dönemde deneyimleyen düşünür, çalışma kavramını gerçek anlamda herhangi bir disiplin alanının parçası olarak görmemektedir. Ona göre çalışma olgusu gerçekte bir şeyin değil, her şeyin parçasıdır (Pişkin, 2017). Bu nedenle Savickas çalışma hayatıyla ilgili farklı disiplinleri öğrenmeye çalıştığını ifade etmektedir.

Savickas (1997), kariyer gelişiminde yetişkinlik ve ergenlik dönemindeki kariyer gelişimi ile ilgili kariyer olgunluğu ve kariyer uyumluluğu kavramlarının tek bir kavram şeklinde “*kariyer uyumluluğu*” biçiminde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiş ve bu kavram merkezinde “*Yapılandırıcı Kariyer Kuramı*”nı yaratmıştır. Kuramın temel amacı kişinin kariyer örüntüsünü öznel olarak anlamlandırmaktır. Kuram, “*farklılıkçılık*”, “*dinamiklik*” ve “*gelişimsel olma*” şeklinde üç temel boyuta sahiptir (Balkan, 2018).

Farklılıkçılık, kişinin, beceri, ilgi ve değerlerinin onu özel biri yaptığına değinmekte ve bu sahip olunan özelliklerin kariyer gelişimine etkide bulunduğu anlamına gelmektedir. Farklı insanların kariyer tercihleri de farklı olmaktadır. Dinamiklikte, bireyin yaşamı süresince, kariyer yaşantıları ve mesleki davranışlarına yüklediği anlam süreci anlatılmaktadır. Gelişimsel olmada ise, mesleki gelişim görevleri, kariyer gelişiminde karşılaşılan zorluklarla başa çıkma gibi konulara yer verilmektedir (Savickas (1997).

Kariyer yapılandırma kuramında uyum olgusuna değinilmekte olup kariyer uyumu Savickas'ın kuramının temel kavramlarından biri olarak yer almaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer yapılandırmasında kişinin istek, beceri, ilgi ve değer gibi

özelliklerini uyumlu biçimde değerlendirmesi gerektiğini söylemektedir (Savickas, 2005).

Kariyer yapılandırması içerisinde uyum yaklaşımının temel dinamiklerine yer verilmektedir. Buna göre kişi, ilk olarak gelecek hakkında şüphelere kapılmaktadır. Akabinde geleceğine yön vermek ve geleceğini kontrol etmek adına hareket etmektedir. Bu minvalde kişi, seçeneklerini, muhtemel olabilecekleri ve bu durumlarda kendi algılanışı yani benliğini hesaba katmaktadır. Nihayetinde de uygun senaryo belirlenmiş olup senaryoda kişi, kendine güvenerek sahip olduğu özellikleri ile uyumlu bir şekilde bireysel birikimini hazır etmek için harekete geçmelidir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğunu açıklayan ilk kişi Super olmuştur. Ancak kariyer uyumluluğu kavramını kuramının merkezine alan düşünür Savickas'dır. Savickas kariyer olgusunu yapılandırmacı kurama göre iki alt başlığa ayırmıştır. Belirtilen başlıklardan ilki öznel kariyer olarak nitelendirilmekteyken, ikincisi ise nesnel kariyer olarak nitelendirilmiştir. Öznel kariyerin içeriği incelendiğinde; bireylerin geçmişten getirdikleri deneyimler, ileriye yönelik tahminleri ve iş yaşam şartlarını değerlendirerek kariyerleri hakkında fikir yürüttükleri kariyer türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Nesnel kariyer ise kişilerin kariyer gelişim süreçleri içerisinde yer alan meslekleri, görevleri ve işleri yansıtmaktadır (Savickas, 2005). Ayrıca Savickas, bireylerin kariyer uyumlulukları sürecinde bireysel farklılıklardan kaynaklı dört düzey ortaya atmıştır. Bu düzeyler;

1.Düzy: Bireylerin kariyer gelişim süreci boyunca sahip oldukları bireysel özelliklerini yansıtmaktadır. Belirtilen kişilik özellikleri, aile yaşantısına, iş yaşantısına, bireyin çevresine, kültürüne, ulusuna vb. özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Belirtilen olgulardaki farklılıklar bireylerin kariyer gelişim süreçlerine doğal olarak yansımaktadır.

2. Düzey: Bireylerin kariyer gelişimlerdeki önceliklerini belirleyip yaşam değerlerine saygılı bir şekilde davranış geliştirilmesiyle alakalıdır. Başka bir ifadeyle, kişinin kendisini düzenleyebilmesi ve örgütlemesi kariyer uyumunda öncelikli ve değerli bir role sahiptir.

3. Düzey: kişilerin kariyer uyumundaki değişimlerini ve devamlılık sürecindeki rolünü nasıl değerlendirdiğini yansıtmaktadır.

4. Düzey: kişilerin kariyer gelişim sürecindeki bilişsel öğrenme ve karar verme süreçlerini kapsamaktadır.

Savickas (2005), kariyer gelişiminin hayat boyu devam eden aktif bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Bu süreç yalnızca meslek seçimini ihtiva etmemektedir. Mesleğin öncesi, meslek icrası ve meslek sonrası süreçleri de kapsamaktadır. Kişiler, kariyer gelişim sürecinde çeşitli kararlar almakta, seçimler yapmakta, iş hayatında mesleki rollerini ve diğer yaşam rollerini kendine has bir üslupla devam ettirerek kariyerlerini yaratmaktadırlar (Kara, 2016). Kariyer oluşturma sürecinde bireylerin kendilerini tanımaları büyük öneme sahiptir. Bireyler kendilerini tanıdıktan sonra çevrelerini de tanımalıdırlar. Bunun içinde kişilerin mesleki bilgi kapasitelerini genişleterek kariyer seçeneklerini, değişimlerini araştırmak gereklidir. Benzer biçimde kendileri ile seçtikleri mesleğin uyumlu olup olmadığını da test etmeleri önem arz etmektedir. Bu süreçlerin yaşanması içinde kişilerin yetenek, ilgi, değer, sahip oldukları özellikleri ve yeteneklerini ayırtmalarını ve seçecekleri mesleği yakından tanımalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Kara, 2016).

Kişilerin kariyer gelişimlerini yapılandırmalarına yardım edecek bazı yöntemleri kullanmaları gerekmektedir. Bu yöntemler; kariyer ilgi, kariyer kontrol, kariyer merak ve kariyer güvendir. Kariyer ilgi, kişinin geleceğe uyum sağlaması şeklinde ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle kişinin yaşamının geleceğine ve kariyer seçenekleri üzerinde düşünmesi ve planlama yapmasıdır. Buradan hareketle kariyer ilginin merkezinde kariyer planlamanın var olduğu rahatlıkla ifade edilebilecektir. Kariyer merak, kişinin benlik yapısı ile iş dünyası arasındaki uygunluğunu tespit etmesi ve kendine uygun seçenekler bulması şeklinde ifade edilmektedir. Kariyer güven, kişinin kariyer seçiminde pozitif neticeler almasının kendi gayretinin sonucu olduğunu anlaması olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kariyer güven, kişinin mesleki değişikliklerini ve mesleki görevlerini yönetme becerisi olarak ifade edilmektedir. Kariyer kontrol ise kişinin kariyerini yaratırken belirli sorumluluklara sahip olduğunu kabul etmesidir. Sonuç itibarıyla kariyer kontrol, kariyer gelişim süreci içerisinde kişinin karar verme becerisini ve azmini yansıtmaktadır (Kara, 2016; Savickas ve Porfeli, 2012).

2.1.5. Hansen'in Bütünleşmiş Yaşam Planlaması Kuramı

Kariyer gelişimi çalışmalarının tarihi süreçleri ele alındığında özellikle son dönemlerde çok kültürlülük ve çeşitliliğe dayalı yaklaşımların önem kazandığı ve bu alanda ağırlıklı çalışmalara yer verildiği görülmektedir. Hansen'in ortaya koyduğu kuramda çeşitliliğe vurgu yapılmakta ve kariyer gelişimini cinsiyet, dil, ırk, kültür gibi faktörlere göre değerlendirmektedir. Kuramdaki bütünleştiricilik, akıl-beden-ruh bütünleşmesini temsil etmektedir (Karaca ve İkiz, 2014).

Hansen, kariyer gelişiminde kişinin kontrolü üzerine vurgu yapmakta olup, planlama olgusunu belirsizliğin yaşandığı durumlarda bu durumlar ile mücadele etmede önemli görmektedir. Hansen'in yaşam planlaması, Super'ın yaşam alanı açıklamalarına benzer biçimde hayattaki rollerin birbiriyle iç içe ve ardışık oluşunu ifade etmektedir. Fakat bu kuram daha çok yetişkin insanların yaşam planlaması üzerine odaklanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Hansen'in yaklaşımı altı göreve dayanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Birinci görev, değişen iş hayatında olumlu değişime katkı sunmak maksadıyla iş edinmektir. İkinci görev, kişinin kendi kariyerini yaşam rolleriyle uyumlu şekillendirmesi olarak ifade edilmektedir. Üçüncü görev, aile ile kariyerin uyumu ve bu yaşam rollerinin bütünleştirilmesi görevidir. Bu görevde erkek ve kadının eşitlikçi olmaları gerektiğine özel olarak değinilmektedir. Dördüncü görev, çoğulculuğa ve çok kültürlülüğe önem verme şeklinde anlatılmaktadır. Beşinci görev, geçişleri ve kurumsal değişimlerle hoşgörü, uyum ve öz farkındalıkla başa çıkma şeklinde özetlenmektedir. Son görev ise maneviyatın keşfedilmedir. Buna göre kişinin hayatındaki amacı fark etmesi, kişinin kariyer seçimlerini daha iyi anlamasına, planlamasına ve yapılandırmasına fayda sunmaktadır (Balkan, 2018).

Hansen'in kuramına genel manada bakıldığında; yaşamın içerisinde bulunan birçok önemli kavramın birbirlerine kuvvetli bir şekilde bağlı olduğu görülmektedir. Hansen, kişilerin kendilerini tanıma sürecinde, kişiliklerin farklı özelliklerden etkilendiğini vurgulamıştır. Belirtilen özelliklere örnek olarak; kişilerin etnik kökenleri, cinsiyetleri, sosyal statüler, fiziksel veya zihinsel engelleri, çevresel özellikleri, çevresel şartları vb. şekilde sıralanabilmektedir. Belirtilen etmenler bireylerin yaşamsal rollerini etkilemekte dolayısıyla kişilerin karar alma süreçlerinde de etkin bir rol oynamaktadır. Belirtilen

etmenlerin günümüz küresel şirketler üzerindeki etkisi ise; Hansen teorisinin şirketler üzerinde esnek politikalar oluşturma, insani ve izleyici odaklı bir liderlik anlayışının gelişmesi gibi birçok olumlu özelliği vardır şeklinde belirtmek mümkündür (Turan, 2018).

2.2. KARİYER YETKİNLİĞİ

Yetkinlik ifadesi, Türk Dil Kurumu'nun yayınladığı Türkçe sözlükte “*yetkin olma durumu, olgunluk, kemal, mükemmeliyet*” olarak, yetkin kavramı ise “*gerekli olgunluğa erişmiş, olgun, kâmil, mükemmel*” şeklinde ifade edilmektedir (TDK, 2020). Ayrıca yetkinlik ifadesi Fransızca ve Latince dillerinde “*yetkilendirmek (competens)*” kelimesinden türetilmiştir (Karahan 2018).

Kaliteli bir personel için yetkinlik en önemli kriterlerin başında gelir. Yetkinlik; kişinin sahip olduğu olağanüstü çalışma performansını ayırt etmeyi sağlayan kişisel özellikleri belirtmektedir. Yıldırım (2020) çalışmasında bazı düşünürlerin yetkinlik kavramına ilişkin açıklamalarına yer vermiştir. Buna göre; Boyatzis yetkinliği; etkin iş performansına neden olan kişinin sahip olduğu temel özellikler şeklinde ifade ederken Jackson ve Schuler’a göre yetkinlik; bir çalışanın işini etkin ve etkili şekilde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu yetenek, bilgi, beceri, deneyim ve diğer niteliklerdir. People Soft’a göre yetkinlik ise; iş veya pozisyonda başarıya katkı sağlayan bir grup ölçülebilir ve gözlemlenebilir bilgi, beceri ve davranışlardır.

Yetkinlik çalışmalarında önemli yeri olan Lyle Spencer ve Signe Spencer’in yetkinlik konusunda yapmış oldukları tanımda kavram bir işte veya bir durumda etkin başvuru kriteri veya üstün performans için gerekli neden olarak belirtilmiştir (Çetinkaya 2009). Yetkinlikler, herhangi bir alanda istenen performansa ulaşabilmek için gerekli olan bilgi, beceri ve diğer davranışsal yatkınlıklardan oluşmaktadır. Yetkinlik, temel çıktıların üretilmesinde kritik öneme sahip bilgi ve becerileri ya da bireyin amaçlarını gerçekleştirmek için kullanabileceği içsel yetenekleri ifade etmektedir (Lertwannawit vd. 2009).

Kendi çalışanlarının yetkinliklerini geliştirebilme yeteneğinin, örgütlerin rekabet avantajına sahip olabilmesinin anahtarı olduğu tartışılan bir konudur (Sturges vd. 2003). Bu nedenle örgütler özellikle işe dönük yetkinliklerin geliştirilmesi için eğitim

veya iş üzerinde öğrenme gibi farklı yöntemler kullanmışlardır. Ancak yeni kariyer anlayışında kariyer yetkinlikleri işe dönük yetkinliklerden daha geniş bir çerçeveyi ihtiva etmektedir. Bu yetkinlikler belirli bir iş görevine ya da belirli bir örgüte özgü olmayıp, kariyer aktörü bireyin “*istihdam edilebilir*” olması için daha genel, farklı örgütlerde ve işlerde uygulanabilir ve transfer edilebilir yetkinliklere sahip olmasıdır (Aytekin, 2016).

Kariyer yetkinlikleri büyük oranda bireye dönüktür, bireysel özelliklere sahiptir. Bu bağlamda kariyer yetkinlikleri “*birey tarafından etkilenebilen ve geliştirilebilen ve kariyer geliştirmenin merkezinde bulunan bilgi, beceri ve yetenekler*” şeklinde tanımlanmaktadır (Akkermans vd. 2012).

Yeni kariyer anlayışında “*kariyerini yönetme*” yaklaşımı hakim olduğundan, kariyer yetkinliklerini geliştirmeye dönük faaliyetler de kariyer aktörü tarafından şekillendirilmektedir (Lertwannawit vd. 2009). Yeni kariyer anlayışında kariyer aktörü, kariyer hedeflerini kendisi belirler ve bu hedefler doğrultusunda kariyerini gerçekleştirme ve sürdürmede kullanabilecekleri yetkinlikleri kazanmaya çalışır. Kariyer aktörünün edindiği bu yetkinliklerin toplamı ise onun kariyer sermayesini oluşturur. Kariyer sermayesi bir kariyer alanı içerisinde değerli olan özel bilgi, beceri ve yeteneklerin oluşturduğu bir kariyer formu şeklinde tanımlanmaktadır (Duberley ve Cohen, 2010).

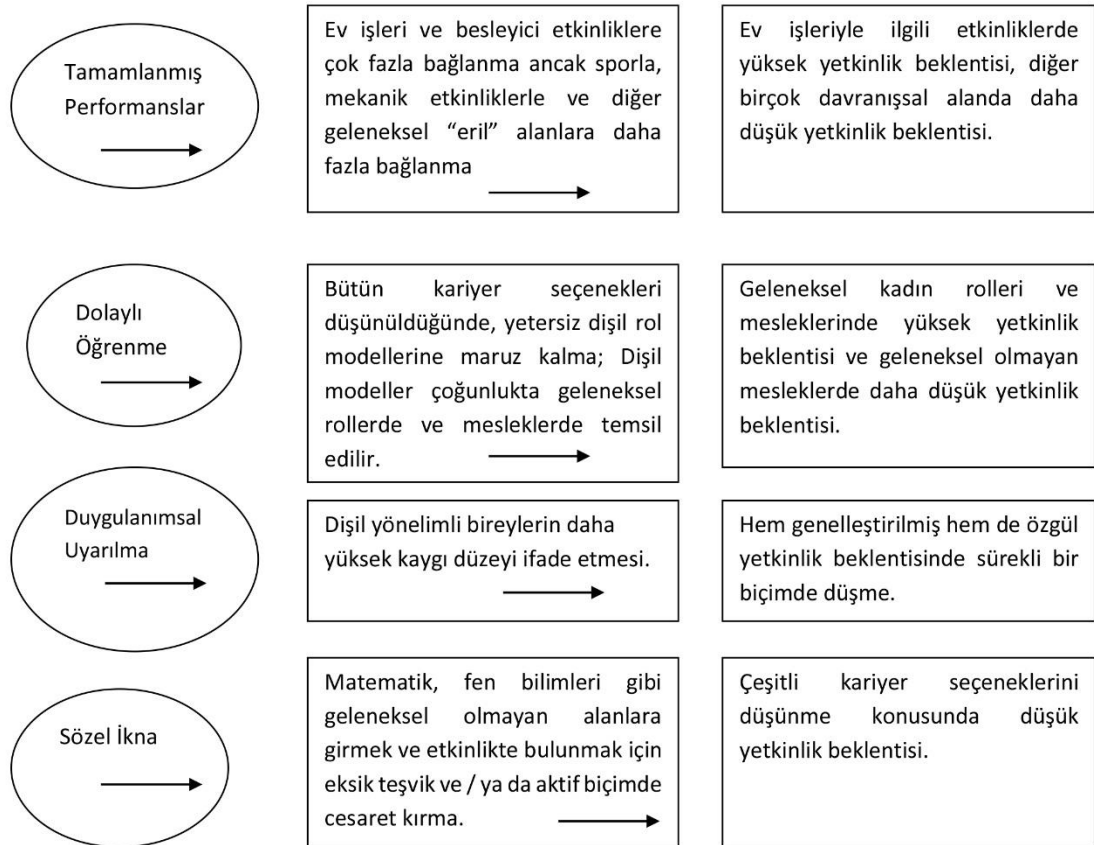
2.2.1. Kariyer Yetkinlik Beklentisi

Kariyer yetkinlik beklentisi, kariyer seçimi ve uyumuyla bağlantılı davranışın kişisel yetkinlik yargılarını kapsayan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Lent ve Hackett, 1987). İlgili literatür incelendiğinde özellikle meslek davranışı konusunda kadınların erkeklere oranla kariyer gelişimlerine daha özel önem verdiği görülmekle birlikte, kadınların kariyer gelişimleri sırasında yaşamış olduğu sorunlara da araştırmacılarda özel bir önem ve değer verildiği görülmektedir. Bu doğrultuda yetkinlik beklentisi kuramı belirtilen konu ile ilgili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yetkinlik beklentisi kuramı ilk olarak Bandura (1977)’nin çalışmasında görülmektedir. Belirtilen kuram aynı çalışmada önceden belirlenmiş olan şirket vizyon ve misyonları dahilinde bireylerin olumlu sonuçlar elde etmek amacıyla başarılı performans göstermesi şeklinde tanımlanmıştır.

Bandura (1977) yetkinlik beklentisini üç alt başlıkta incelemiştir. Belirtilen üç alt başlık ise şu şekilde açıklanmıştır; Yetkinlik beklentisi:

- Düzeyler bakımından değişiklik gösterebilmektedir ve herhangi bir davranışın başlayıp başlamayacağına işaret etmektedir,
- Genelleme bakımından çeşitlere ayrılabilir ve iş için izleyicinin göstermiş olduğu çabanın ne kadar genişleyebileceğine işaret etmektedir,
- Dayanıklılık bakımından değişiklik gösterir ve bu davranışın zorluklar karşısında ne kadar sürdürülebileceğini belirler (Özyürek, 2002).

Konuyla ilişkin olan bir diğer kuram ise Betz & Hackett (1981) araştırmasında ortaya koyulmuştur. Kendini yetkin görme kuramı olarak adlandırılan kuram; öncelikli olarak kadınların kariyer gelişimi konusundaki bilgi düzeylerini artırmayı sağlamak amacıyla bir model hazırlanmasını kapsamaktadır. Bu doğrultuda hazırlanan model ilgili literatüre dâhil edilmiştir. Belirtilen model (Şekil 2.1) aşağıda ayrıntılı verilmiştir.



Şekil 2.1. Kariyer Yetkinlik Beklentisindeki Dişil Toplumsallaşmanın Etkisini İleri Süren Model

Kaynak: Betz & Hackett (1981)

2.3. KARIYER UYUMLULUĞU VE KARIYER YETKİNLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Post-Kammer ve Smith (1985)'in sekizinci ve dokuzuncu sınıf öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada cinsler arasında daha az yetkinlik beklentisi farklılıkları buldukları tespit edilmiştir.

Rotberg, Brown ve Ware (1987), cinsiyete dayalı mesleklerin yanı sıra nötr meslekleri kullanarak ve meslekleri statü açısından dengeleyerek yaptıkları araştırmada kariyer yetkinlik beklentisini, yine kariyer seçenekleri zenginliği ve ilginin önemli bir yordayıcısı olarak bulmuşlardır. Mesleklerin statü açısından dengelendiği ve nötr mesleklerin kullanıldığı bu araştırmada, kariyer yetkinlik beklentisinin yordanmasına cinsiyet değişkeni yerine, dişil ve eril cinsiyet rol yöneliminin etkili olduğu belirtilmiştir.

Stickel ve Bonetr'in (1991) araştırmasında ise, kadın çalışanların yoğun olduğu mesleklerde ev ve aile sorumlulukları ile bir kariyeri birlikte yürütme konusunda, üniversiteli kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha güçlü yetkinlik beklentisi ifade ettikleri saptanmıştır. Erkek egemen mesleklerde ise, her iki cinsin de bu sorumlulukları birlikte yürütme konusundaki yetkinlik beklentileri arasında fark bulunamamıştır. Ayrıca, araştırmada, kız öğrencilerin erkek çalışanların yoğun olduğu meslekleri düşünmedikleri bulunmuştur.

Bonett ve Stickell (1992), geliştirdikleri kariyer yetkinlik beklentisi ölçümlerinde faktör analizi yaparak, geleneksel erkek ve kadın meslekleri şeklinde iki ayrı faktör yapısı aramışlardır. Ancak, bu faktörler Amerikalı beyaz üniversiteli öğrenciler için geçerli olurken, siyah öğrenciler için geçerli olmamıştır. Araştırmacılar, geliştirilecek ölçeklerde faktör analizi yapılmasının yararlı olabileceğini tavsiye etmektedirler. Eryılmaz ve Kara, (2018) yaptıkları çalışmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelinin kariyer uyumluluğunu ne düzeyde açıkladığını belirlenmesi, çoklu regresyon analizi tekniğiyle hesaplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin ve kariyer engelinin, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde açıkladığı sonucuna varmışlardır. Sarsıkoğlu ve Bacanlı, (2019) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını (% 12) ve alt ölçeklerini (İlgi; %19, Kontrol; %5,9, Merak; %11,4, Güven; %14,6) yordadığını göstermiştir. Turan, (2017) kariyer ve yetenek gelişimi öz-yetkinliği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma

arasındaki ilişkide, kariyer uyum yeteneğinin aracılık etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda, kızların erkeklerden, anadolu lisesi öğrencilerinin de meslek lisesi öğrencilerinden daha yüksek kontrol odaklı başa çıkma, daha düşük kaçınma odaklı başa çıkma düzeyine sahip oldukları bulunmuştur. Ayrıca algılanan maddi duruma, algılanan okul başarısına, baba eğitim düzeyine ve baba meslek türüne göre kontrol odaklı başa çıkmanın farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programının, lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını anlamlı bir biçimde etkilediği ve bu etkinin 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme testi sonucunda kalıcılığını sürdürdüğü bulunmuştur. Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova, Abdildaev (2019) öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, harcama düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu gibi demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın öğrencilerin milliyeti ve eğitim gördükleri program türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan bu çalışma konusuyla ilgili doğrudan yapılmış bir çalışma bulunamamıştır. Bu yönüyle çalışmanın özgün bir konu ve alana önemli bir katkıda bulunması açısından faydalı bir çalışma olduğu söylenebilir.

Creed, Fallon ve Hood tarafından (2008) yapılan araştırmada örneklem olarak genç yetişkinler seçilmiştir. Çalışmanın kapsamında kariyer kaygısı, kariyer uyum becerisi ve hedefe yönelim değişkenleri ile sosyal destek değişkenleri ölçülmüştür. Yapılan çalışmanın amacı ise kariyer uyumu değişkenlerinin, hedefe yönelim ve sosyal destek değişkenleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırma sonucunda ise; kariyer uyum değişkenlerinin, kariyer uyumunu destekleyen faktörler ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu yönünde olduğu ortaya çıkmıştır.

Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010)'ın gerçekleştirmiş olduğu araştırma incelendiğinde; araştırma örneklemi üniversite eğitimini tamamlayan ve iş hayatına geçme aşamasında olan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında belirtilen katılımcıların kariyer uyumlulukları ve dayanakları araştırılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak görüşme tekniği uygulanmıştır. Katılımcılardan belirli özellikteki 10 kişiyle görüşme sağlanmış ve sonuçlar analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda ise; gerçekçi ve iyi bilgilendirilmiş beklentiler, büyüyen yetişkinlerin hem mevcut yaşam

tatminlerinin hem de çalışma hayatına geçiş deneyimlerine ilişkin algılarının çok önemli rol oynadığı tespit edilmiştir.

Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes (2012)'in araştırması incelendiğinde; araştırma konusunu kariyer değişikliklerinin kariyer uyumlarındaki rolü oluşturmaktadır. Bu kapsamda 64 katılımcıya ulaşılmış ve veri toplama tekniği olarak görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda ise elde edilen bulgular incelendiğinde kariyer uyumunun bireylerde öğrenme ile istatistiksel açıdan olumlu bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmüştür.

Negru-Subtirica ve Pop'un (2016) yaptığı çalışmada akademik başarı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda akademik başarı değişkeni ile kariyer uyumluluğu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Duffy, Autin, Douglass (2017) yapmış olduğu çalışmada sosyal statü kariyer uyumluluğu ile iş isteği değişkenleri arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Araştırma sonucunda ise; bireylerin sosyal statülerinin yükseldikçe daha yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip olduğu görülmektedir. Bir diğer araştırma bulgusu ise; yine bireylerin sosyal statüleri yükseldikçe daha fazla iş isteğine sahip olmaları yönünde ortaya çıkmıştır.

Rudolph, Lavigne ve Zacher'in (2017) çalışmasında ise, kariyer uyumluluğuna ilişkin yapılan meta analiz neticesinde bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunu ifade etmede önemli bir rol üstlendiği görülmüştür. Kariyer uyumluluğunun yüzde 60'lık kısmı bilişsel esneklikle ifade edilebilmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın genel amacı, Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü Öğrencilerinin Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerini belirlemektir. Kariyer, bir kişinin hayatı boyunca iş deneyimi ve bir bireyin faaliyetle ilgili düşünceli konumu ve davranışı olarak tanımlanabilir. Kariyer sadece hizmet ilerlemesi değildir. Birey iş dışında da kariyerin ayrılmaz bir parçasıdır ve kariyer üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Profesyonel bir kariyer, belirli bir çalışanın kendi mesleği olmasıyla yorumlanabilir. Faaliyet sürecinde çeşitli gelişim aşamalarından geçer. Bunlar: Eğitim, istihdam, mesleki gelişim, bireysel profesyonelliğin sürdürülmesidir. Bu kapsamda bu araştırmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve yetkinliği üzerinde ve ayrıca kariyer uyum yeteneği, genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapının da ne derece de etkisi olduğu üzerinde durulmuştur.

Literatür tarandığında kariyer, kariyer planlaması, kariyer aşamaları vb. çalışma alanlarıyla ilgili bir takım çalışmalara rastlanmıştır. Ancak turizm işletmelerinde arka planda çalışan ve aslında işin büyük kısmını yüklenen mutfak personelinin kariyer uyumluluklarının ortaya konduğu, kariyer yetkinliklerinin neler olduğu hakkında yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönüyle alanda belirli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu sebeple çalışma önem arz etmektedir.

Ayrıca işe alım anından itibaren kariyer planlama ve kontrol, işten çıkarılıncaya kadar çalışanın iş sistemi veya işyerinde dikey ve yatay ilerlemenin planlamasını sağlar. Birey sadece kısa ve uzun vadede kendi beklentilerini bilmelidir, hatta ilerleye bilmek için hangi göstergelerin elde edilmesini bilmesi gerekmektedir. Çeşitli kariyer aşamalarda, insan belirli gereksinimleri karşılar.

İlk aşama: Okul orta ve yüksek öğrenim ve 25 yaşına kadar sürer. Bu süre zarfında birey gereksinimlerini ve yeteneklerini karşılayan farklı işler değiştirebilir.

Oluşum aşaması: Yaklaşık 25 ila 30 yaşını kapsar. Bu süre zarfında çalışan seçilen mesleğe hâkim olur, gerekli becerileri kazanır, profesyonellik oluşur ve bağımsızlık ihtiyacı duyar.

İlerleme aşaması: 30 ila 45 yaşını kapsar. Bu aşamada birey kendini geliştirir ve olduğu konumda yükseltir. Yabancı literatürde, kariyer uyum yeteneklerinin kavramsallaştırılması ve ölçülmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmaların kayda değer bir seviyeye geldiği; fakat ulusal yazında göze çarpan bir boşluk olduğu düşünülmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde öğrenim gören tüm öğrenciler oluştururken örneklemi Erzurum Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümünde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 202 öğrenci katılmıştır. Olasılıklı örneklem yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi seçilmiş ve ana popülasyonu temsil edecek sayıda örnek çekilebilmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır:

Örneklem Büyüklüğü;

$$\frac{2500 \times N \times (1,96)^2}{(25 (N-1) + (2500 \times 1,96^2))}$$

N: 596

$$\frac{2500 \times 596 \times (1,96)^2}{(25 (596-1) + (2500 \times 1,96^2))} = 233,773$$

Minimum örneklem büyüklüğünde 234 kişiye anket uygulanması gerektiği sonucu çıkmasına rağmen mevcut pandemi koşulları nedeniyle online ortamda doldurulması istenilen anketler en fazla 217 tane doldurulmuştur. Ancak bazı anketlerin tutarsız ve eksik cevaplanabileceği dikkate alınarak çalışmada 202 anket uygulanmıştır.

Araştırmada saha (alan) araştırması, araştırma stratejisi olarak belirlenmiş ve bu doğrultuda literatür taraması yapılarak anket formu oluşturulmuştur. Araştırma kapsamına dahil edilen öğrencilere ayrıntılı literatür taraması sonucunda oluşturulan bir anket uygulanmıştır. Anket formları öğrencilere akademisyenler yardımıyla dağıtılmış ve

doldurulması sağlanmıştır. Yapılan anket sonuçlarıyla da Kariyer uyumu kişinin şimdi ve yakın gelecekte mesleki gelişim görevlerinin, iş değişimlerinin ve stres düzeyinin üstesinden gelebilmesi için gerekli olan becerileri kazanmasını ve hazır olma durumunu psikolojik algıları tespit edilmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Atatürk Üniversitesi Turizm Fakültesi Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Örneklem büyüklüğü mevcut öğrenci sayısına göre hesaplanarak anketler online ortamda doldurulmuştur. Pandemi döneminde öğrencilerin bilgisayar ve internet erişimlerinin sınırlı olması ve öğrencilerle yüz yüze iletişim kurulamaması nedeniyle birçok kez gönderilen anketlerden geri dönüş tam anlamıyla sağlanamamıştır. Aynı zamanda araştırma esnasında zaman ve veri kısıtlılığı da karşılaşılan zorluklardan biri olmuştur. Cevaplayıcıların, yapılan araştırmalara kendilerine bir katkısı olmadığı gerekçesiyle katılmama bilincine sahip oldukları söylenebilir.

3.1.4. Veri Toplama Aracı ve Teknikleri

Bu bölümde hipotezleri test etmek amacıyla yapılan istatistiksel analizlerin sonuçları yer almaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "*uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği*" olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır (Kanten, 2012). Bu veri toplama aracına ilişkin bir takım bilgiler şu şekilde sıralanabilir. Ölçüm modelinde (Savickas ve Profelie: 2012); kaygı (6 ifade; $\alpha = .83$), kontrol (6 ifade; $\alpha = .74$), merak (6 ifade; $\alpha = .79$) ve güven (6 ifade; $\alpha = .85$) boyutları altında toplam 24 ifade bulunmaktadır. Anket formundaki ölçekte yer alan 24 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum' ve '5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Anket formunda ayrıca öğrencilerin yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, aile, sosyal çevre gibi demografik özellikleri ile kariyer gelişimlerine yönelik (bölümü isteyerek tercih edip etmeme, çalışmak istenilen alanın bölümle ilgili olup olmaması vb.) 20 adet soruya yer verilmiştir. Bu doğrultuda, kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin yapısal geçerliği ve güvenilirliği sınılandıktan

sonra araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırma hipotezlerin sınanmasında “T testi” ve “ANOVA testi” kullanılmıştır.

Analizler öncesinde veri girişleri kontrol edilmiş elde edilen verileri istatistiksel analizlere uygun hale getirmek amacıyla kayıp değerlere ilgili maddenin ortalama puanı atanmış ve uç değer analizi yapılmıştır. Bu işlemler sonucunda 202 katılımcıya ait veriler üzerinden araştırma analizleri yürütülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgular üç ana başlık altında sunulmaktadır. İlk bölümde araştırmada yer alan katılımcıların sosyo-demografik özellikleri tablo halinde verilmiş, ikinci bölümde ise çalışmada bulunan değişkenlerle çeşitli sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan t-test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) bulgularına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Korelasyon Analizi sonuçları aktarılmıştır.

3.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı kapsamında geliştirilen hipotezleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

H₁: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumları ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumları ile bulundukları sınıf arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) ile okudukları lise türü değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) ile Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile bulundukları sınıf arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) puanlarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile Lise türleri değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀: Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₁: Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri birbirini etkilemektedir.

3.2. BULGULAR VE YORUM

Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Sıklık ve Yüzdelik Değerlerine Yönelik Bulgular

Tablo 3.1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Değişkenlere İlişkin Sıklık ve Yüzdelik Değerleri

Grup		Sıklık	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	109	54,0
	Erkek	93	46,0
Sınıfınız	Birinci Sınıf	56	27,7
	İkinci Sınıf	45	22,3
	Üçüncü Sınıf	44	21,8
	Dördüncü Sınıf	57	28,2
Yaş Grubu	18-24 Yaş Arası	159	78,7
	25-31 Yaş Arası	39	19,3
	32+	4	2,0
Staj Yapıp Yapmama Durumu	Evet	91	45,0
	Hayır	111	55,0
Staj Harici Mesleki Deneyimin Olup Olmaması	Evet	98	48,5
	Hayır	104	51,5
Mezun Olunan Okul	Turizm Okulu	156	77,2
	Diğer Lise	46	22,8
Toplam		202	100,0

Tablo 3.1’de araştırmaya katılan katılımcıların çeşitli sosyo-demografik özelliklerinin gösterildiği görülmektedir. Tablo değerlendirildiğinde; çalışmaya katılım sağlayan kişilerin yarısından fazlasının (%54,0) kadın olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların oranı ise (%45,0) olarak gözlemlenmiştir. Katılımcıların bir diğer sosyo-demografik özelliğini ölçmek için sorulan kaçınıcı sınıfsınız sorusuna öğrencilerin büyük bir kısmı (%28,2) dördüncü sınıf cevabını vermiştir. Katılımcıların %27,7’si birinci sınıf, %22,3’ü ikinci sınıf, %21,8 oranında ise üçüncü sınıfta yer aldığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların yaşları özelinde analiz sonuçları değerlendirildiğinde büyük bir çoğunluğun (%78,7) 18-24 yaş arasında yer aldığı gözlemlenmektedir. Bu değeri %19,3 ile 25-31 yaş arası takip etmekteyken en düşük değer ise %2’lik bir oranlar 32 yaş ve üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların staj yapıp yapmama sosyo-demografik değişkenine verdiği cevaplar analiz edildiğinde; hayır seçeneğinin çoğunlukta olduğu(%55,0) görülmektedir. Evet cevabı ise %45,0’lık bir oranda ilgili tabloda yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların staj harici mesleki deneyiminin olup olmaması sorusuna vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; çoğunluğunun (%51,5) hayır cevabını verdiği gözlemlenmektedir. Son sosyo-demografik değişken olan katılımcıların mezun olduğu okul değişkenine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; 156 (%77,2) kişinin turizm okulundan, 46 (%22,8) kişinin ise diğer liselerden mezun olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinlikleri Değişkenleri ile Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Bu bölümde, katılımcıların kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinlikleri değişkenleri ile araştırmadaki katılımcıların sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek adına yürütülen analizlere yer verilmiştir.

Yaş: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumlarının yaşları özelinde farklılık gösterip göstermediği varsayımının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA testinin analiz sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların kariyer uyumlulukları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir [$F(2,635), p > 0,05$]. İlgili analizin sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Yaş Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

KU_Skor	SS	Sd	$\bar{x}$	F	Sig.
Gruplar Arasında	1,005	2	0,50	2,635	,074
Gruplar İçinde	37,95	199	0,19		
Toplam	197	201			

* $p < .05$, KU: Kariyer Uyumlulukları Ölçeği.

Tablo 3.2 incelendiğinde yaş değişkenine göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > .05$) görülmektedir. “Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_1 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların Sınıfları: Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumlarının bulundukları sınıf özelinde farklılık gösterip göstermediği varsayımının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA testinin analiz sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların kariyer uyumlulukları ile bulundukları sınıf değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir [$F(1,484)$, $p > 0,05$]. İlgili analizin sonuçları Tablo 3.3’de sunulmuştur.

Tablo 3.3. Katılımcıların Sınıfları Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

KU_Skor	SS	Sd	$\bar{x}$	F	Sig.
Gruplar Arasında	0,857	3	0,28	1,484	,220
Gruplar İçinde	38,10	198	0,19		
Toplam	38,96	201			

* $p < .05$, KU: Kariyer Uyumlulukları Ölçeği.

Tablo 3.3 incelendiğinde sınıf değişkenine göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > .05$) görülmektedir. Buna göre sınıf değişkeninin, kariyer uyumuna etkisi

bulunmamaktadır. Bu doğrultuda “Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları (KU) durumları ile bulundukları sınıf arasında anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların Mezun Oldukları Lise Türü: Katılımcıların KU puanlarıyla mezun oldukları lise değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçlarına göre KU puan ortalamalarının turizm lisesinden mezun katılımcılar grubu ile diğer liselerden mezun katılımcılar grubu ile anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür ($p < 0,05$). İlgili analizin sonuçları Tablo 3.44’de verilmiştir.

Tablo 3.4. Katılımcıların Mezun Oldukları Lise Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh _q	t Testi	
						t	p
Ku_Skor	Turizm Okulu	156	4,62	0,463	0,037	-2,010	0,012
	Diğer Lise	46	4,77	0,330	0,048		

* $p < .05$, KU: Kariyer Uyumlulukları Ölçeği.

Tablo 3.4 incelendiğinde mezun olunan liseye göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olduğu $p > .05$ görülmektedir. “Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları ile okudukları lise türü değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.5. Katılımcıların Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama Değişkenine Göre KU Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh _q	t Testi	
						t	p
Ku_Sko r	Evet	98	4,78	0,296	0,029	4,133	0,000
	Hayır	104	4,54	0,515	0,050		

* $p < .05$, KU: Kariyer Uyumlulukları Ölçeği.

Tablo 3.5 incelendiğinde staj harici meslekli deneyime sahip olup olmama ile kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında

anlamli bir ilişki olmadığı ($p>.05$) görülmektedir. Bu bağlamda “*Katılımcıların Kariyer Uyumlulukları ile Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılık vardır*” şeklindeki H_4 hipotezi reddedilmiştir.

Kariyer Yetkinlikleri ile Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Yaş: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) durumlarının yaşları özelinde farklılık gösterip göstermediği varsayımının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA testinin analiz sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların kariyer yetkinlikleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamli bir ilişki gözlemlenmiştir [$F(4,139)$, $p<0,05$]. KY puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda 18-24 yaş grubu katılımcılar ile 25-31 yaş arası katılımcılar grubu arasında 25-31 yaş grubu lehine istatistiksel olarak $p<.05$ düzeyinde anlamli bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 25-31 yaş grubunda yer alan katılımcıların 18-24 yaş arası grupta yer alan katılımcılara göre daha fazla kariyer yetkinliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır ($p>.05$). İlgili analizin sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur. Bu durumda “*Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılık vardır*” şeklindeki H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.6. Yaş Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	Ort.	Ss.	P	Scheffe Testi
18-24 Yaş Arası	159	4,39	0,291	.022*	25-31 Yaş Arası > 18- 24 Yaş Arası
25-31 Yaş Arası	39	4,53	0,990		

* $p<.05$, KY: Kariyer Yetkinlikleri  l ği.

Tablo 3.6 incelendiğinde; 25-31 yaş arası katılımcıların puan ortalamaları ($X_{ort}=4,53$ $s=,990$) 18-24 yaş katılımcıların ($X_{ort}= 4,39$ $s=,291$) puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksektir. Diğer bir ifadeyle 25-31 yaş arası kariyer yetkinlikleri daha yüksektir. Bu durumun nedenleri arasında yaşı daha büyük olan kişilerin kariyer yetkinliğine daha fazla yatkın oldukları söylenebilir.

Sınıf: Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) durumlarının bulundukları sınıf özelinde farklılık gösterip göstermediği varsayımının belirlenmesi amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA testinin analiz sonuçları değerlendirildiğinde; katılımcıların kariyer yetkinlikleri ile bulunulan sınıf değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir [$F (4,140)$, $p < 0,05$]. KY puanlarının sınıf değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda dördüncü sınıf katılımcılar ile birinci sınıf katılımcılar grubu arasında dördüncü sınıf grubu lehine istatistiksel olarak $p < .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum dördüncü sınıf grubunda yer alan katılımcıların birinci sınıfta bulunan grupta yer alan katılımcılara göre daha fazla kariyer yetkinliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). İlgili analizin sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Sonuç itibarıyla “Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile bulundukları sınıf arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.7. Sınıf Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Yaş	N	Ort.	Ss.	P	Scheffe Testi
Dördüncü Sınıf	57	4,72	0,110	.019*	Dördüncü Sınıf > Birinci Sınıf
Birinci Sınıf	56	4,39	0,103		

* $p < .05$, KY: Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği.

Tablo 3.7 incelendiğinde; dördüncü sınıf katılımcıların puan ortalamaları ($X_{ort}=4,72$ $s=,110$) birinci sınıf katılımcıların ($X_{ort}= 4,39$ $s=,103$) puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksektir. Bu durumun nedenleri arasında son sınıf öğrencilerinin mesleğe başlama sürelerinin daha yakın olması ve mesleki kariyer yapma planları olduğu söylenebilir.

Cinsiyet: Katılımcıların KY puanlarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi analizi sonuçlarına göre KY puan ortalamalarının kadınlar ve erkekler arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür ($p < 0,05$). İlgili analizin sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir. Bu bağlamda “Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) puanlarıyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 3.8. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					Sh_q	t	p
Ky_Skor	Kadın	109	4,50	0,624	0,059	-	0,022
	Erkek	93	4,67	0,467	0,048	2,149	

* $p < .05$, KY: Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği.

Tablo 3.8 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre KY puanlarının farklılaşmasına ilişkin bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p > .05$) görülmüştür. Bu durumun nedeni arasında kadın katılımcıların erkeklere göre bu mesleğe daha yatkın olması söylenebilir.

Tablo 3.9. Katılımcıların Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t Testi		
					Sh_q	t	p
Ky_Skor	Evet	98	4,77	0,337	0,034	4,964	0,000
	Hayır	104	4,40	0,666	0,065		

* $p < .05$, KY: Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği.

Tablo 3.9 incelendiğinde katılımcıların Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama değişkenine göre KY puanlarının farklılaşmasına ilişkin bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p > .05$) görülmüştür. Bu durumun nedenleri arasında meslekte tecrübesi olanların, staj yaparak mesleğin çalışma şartlarını

görenlerin kariyer yetkinliklerine daha yatkın oldukları söylenebilir. Sonuç olarak “Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile Staj Harici Meslekli Deneyime Sahip Olup Olmama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_8 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların Lise Türleri: Katılımcıların KY puanlarıyla lise türü değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi analizi yapılmıştır ($p < 0,05$). İlgili analizin sonuçları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Lise Türü Değişkenine Göre KY Puanlarının Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız T Testi Analizi Sonuçları

Puan	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	Sh_q	t Testi	
						t	p
Ky_Skor	Turizm Okulu	156	4,53	0,593	0,047	-	0,031
	Diğer Lise	46	4,77	0,391	0,057	2,642	

* $p < .05$, KY: Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği.

Tablo 3.10 incelendiğinde katılımcıların Lise Türü değişkenine göre KY puanlarının farklılaşmasına ilişkin bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu ($p > .05$) görülmüştür. Bu durumun nedenleri arasında turizm okulu mezunu olanların diğer lise mezunlarına göre mesleğe daha yatkın olmaları söylenebilir. Sonuç olarak “Katılımcıların Kariyer Yetkinlikleri (KY) ile Lise türleri değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır” şeklindeki H_9 hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerine İlişkin Kolerasyon Analizi Sonuçları

“Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{10} hipotezi test edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar verilmiştir.

Bu analiz sonuçlarına göre aşağıdaki tablo oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Tablo 3.11. Çalışmanın Değişkenlerine Yönelik Kolerasyon Testleri Sonuçları

Değişken	$\bar{x}$	Ss	n	1	2
1.KU	4,66	0,562	220	-	,751**
2.KY	4,58	0,440	220	,751**	-
*KU: Kariyer Uyumlulukları					
*KY: Kariyer Yetkinlikleri					
*p< ,05. **p<,01.					

Tablo 3.11 incelendiğinde değişkenlere göre yapılan analiz sonuçlarına göre aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ($p>.05$) görülmüştür. Bu bağlamda “Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır” şeklindeki H_{10} hipotezi reddedilmiştir.

Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

“Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri birbirini etkilemektedir” şeklindeki H_{11} hipotezi regresyon analizi ile test edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar verilmiştir.

Tablo 3.12. Kariyer Uyumlulukları ve Kariyer Yetkinliklerine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	r	R ²	f	Sig
1.Kariyer Uyumlulukları	,751 ^a	0,564	258,895	,000 ^{b**}
*Bağımlı Değişken: Kariyer Yetkinliği Skor				

*p< ,05. **p<,01.

Tablo 3.12 incelendiğinde; çalışmada yer alan değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri görülmektedir. Bu kapsamda kariyer uyumlulukları kariyer yetkinliğinin %56,4’ünü açıklamaktadır [$r^2 = 0,564$]. Kariyer yetkinliği ve kariyer uyumlulukları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir [$p<0,05$]. Bu durum kariyer yönünden uyumlu olmanın kariyer yetkinliği için bir gereklilik olduğu söylenebilir. Sonuç olarak “Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile kariyer yetkinlikleri birbirini etkilemektedir” şeklindeki H_{11} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 202 katılımcıya ait veriler üzerinden araştırma analizleri yürütülmüştür. Elde edilen verileri istatistiksel analizlere uygun hale getirmek amacıyla kayıp değerlere, ilgili maddenin ortalama puanı atanmış ve uç değer analizi yapılmıştır. Turizm işletmelerinde arka planda çalışan ve aslında işin büyük kısmını yüklenen mutfak personelinin kariyer uyumluluklarının ortaya konduğu, kariyer yetkinliklerinin neler olduğu hakkında yapılmış bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönüyle alanda belirli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu sebeple önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamına kısaca şu bulgular elde edilmiştir: Katılımcıların staj yapıp yapmama sosyo-demografik değişkenine verdiği cevaplar analiz edildiğinde; hayır seçeneğinin çoğunlukta olduğu(%55,0) görülmektedir. Buna göre yaşın, kariyer uyumuna etkisi bulunmamaktadır. Sınıf değişkenine göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı $p>.05$ görülmektedir. Buna göre sınıf değişkeninin, kariyer uyumuna etkisi bulunmamaktadır. Mezun olunan liseye göre kariyer uyumu puanlarının farklılaşmasına ilişkin varyans analizi sonuçları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı $p>.05$ görülmektedir.

Çalışmaya katılan katılımcıların çeşitli sosyo-demografik özelliklerinin sonuçları şu şekildedir;

Çalışmaya katılım sağlayan kişilerden çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Öğrencilerin çoğu dördüncü sınıf cevabını vermiştir. Katılımcıların yaşları özelinde değerlendirildiğinde büyük bir çoğunluğun 18-24 yaş arasında yer aldığı gözlemlenmektedir. Katılımcıların mezun olduğu okul değişkeni incelendiğinde; 156 kişinin turizm okulundan mezun olduğu gözlemlenmektedir. Yaş sosyo-demografik değişkeni incelendiğinde ise; ortalama değerinin 1,23 olduğu, standart sapma değerinin ise 0,468 olduğu gözlemlenmektedir.

Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların kariyer uyumlulukları ile bulundukları sınıf değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir. Katılımcıların KU puan ortalamalarının turizm lisesinden mezun

katılımcılar grubu ile diğer liselerden mezun katılımcılar grubu ile anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. Katılımcıların KU puan ortalamalarının kadın ve erkek katılımcılarda anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Katılımcıların KU puan ortalamalarının staj yapan grup ve staj yapmayan grupta bulunan katılımcılarda anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Katılımcıların KU puan ortalamalarının staj harici mesleki deneyime sahip olan grup ve staj harici mesleki deneyime sahip olmayan grup arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür.

Katılımcıların kariyer yetkinlikleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. KY puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında 18-24 yaş grubu katılımcılar ile 25-31 yaş arası katılımcılar grubu arasında 25-31 yaş grubu lehine istatistiksel olarak düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. 25-31 yaş arası katılımcıların puan ortalamaları 18-24 yaş katılımcıların puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksektir.

Katılımcıların kariyer yetkinlikleri ile bulunulan sınıf değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. KY puanlarının sınıf değişkenine göre hangi alt gruplar arasında dördüncü sınıf katılımcılar ile birinci sınıf katılımcılar grubu arasında dördüncü sınıf grubu lehine istatistiksel olarak düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Dördüncü sınıf katılımcıların puan ortalamaları birinci sınıf katılımcıların puan ortalamalarına göre anlamlı derecede yüksektir. Katılımcıların KY puan ortalamalarının kadın erkek arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. KY puan ortalamalarının staj yapan grup ve staj yapmayan grupta bulunan katılımcılarda anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. KY puan ortalamalarının staj harici mesleki deneyime sahip olan grup ve staj harici mesleki deneyime sahip olmayan grup arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür. KY puan ortalamalarının staj harici mesleki deneyime sahip olan grup ve staj harici mesleki deneyime sahip olmayan grup arasında anlamlı derecede farklılaştığı görülmüştür.

Kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinlikleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyli kolerasyon olduğu gözlemlenmektedir. Kariyer yetkinliği ve kariyer uyumlulukları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Öneriler

- Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer planlamalarını yapabilmeleri için kariyer basamaklarını nasıl çıkacaklarını, hangi alanlarda yetkinlikler elde edeceklerini, mesleki tecrübelerini nasıl artıracaklarını bilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple ilgili bölüm öğrencilerine bu alanda seminerler verilebilir.
- Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinliklerine yönelik nitel bir çalışma yapılması önerilebilir. Bu çalışma sayesinde ilgili bölüm öğrencileri hakkında derinlemesine ve ayrıntılı bilgiler elde edilebileceği gibi öğrencilerin sorunlarının da giderilmesi sağlanabilir.
- Lisans düzeyinde gastronomi ve mutfak sanatları eğitimi alan öğrencilerin, gelecekte mutfaktaki kariyerini belirleyecek görüşlerine yönelik nitel çalışma yapılması önerilebilir.
- Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin gelecekteki yapacakları işler düşünüldüğünde hem bir işletmeyi en iyi şekilde temsil etmek adına arka planda çalışmaktadırlar hem de hiç kimse tarafından görülmemektedirler. Bu sebeple bu alanda çalışanların özlük haklarının genişletilmesi, geliştirilmesi ve saygın bir meslek haline getirilmesi gerekmektedir.
- Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü, ülkemizde çok fazla tanınmamış olmasına rağmen, oldukça önemli bir alandır. Kültürel öğelerin bozulmadan bir sonraki nesillere aktarılmasında ve bazı kültürel öğelerin kaybolmasına engel olmaktadır. Bu nedenle kalifiye bireylerin yetiştirilmesi için bu bölümlere gelen bireylere burs verilebilir.
- Diğer taraftan bu konu kapsamında öğrencilerin yanı sıra öğretmenlerin ve öğretim görevlilerinin görüşlerine yönelik nitel çalışma yapılması önerilebilir.

- Gastronomi ve mutfak sanatları bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ve kariyer yetkinliklerine yönelik tutumları inceleyebilecek bir çalışma önerilebilir.
- Yükseköğretimde kariyer hizmetleri kapsamında verilen hizmetler öğrencilerin güç, özgürlük ve eğlence ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri şekilde düzenlenmelidir.
- Mezun olup çalışma hayatına atılan öğrencilerin çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları ve bunlarla başa çıkma yolları tespit edilerek mezunların ve öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini güçlendirici programlara ağırlık verilmelidir.
- Öğrencilerin mezuniyetten önce çalışma hayatına atılabilecekleri COOP (öğrencilerin 8. yarıyılında sektörde çalışmaya başladıkları bir uygulama) gibi uygulamalar üniversitelerde yaygınlaştırılmalıdır.
- Öğrencilerin mezun olmadan önce çalışma hayatının değişken koşullarına kendilerini alıştırmaları için üniversite müfredatı içerisinde zorunlu ve gönüllü staj, eğitim öğretim dönemi içerisinde çalışma hayatına başlanması gibi kariyer uyum yeteneklerini geliştirici faaliyetler arttırılmalıdır.
- Üniversite öğrencilerinde mezuniyet sonrasında iş bulma, işe devam etme, işten ayrıldıktan sonra yeniden iş bulma durumunun yordanmasında kariyer uyum yetenekleri, azim ve psikolojik ihtiyaçların rolünün belirlenmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Kariyer uyum yetenekleri yüksek ve düşük gruplar üzerinde ayırıcı özellikleri belirtmeye yönelik nicel ve nitel araştırmalar yaparak kariyer uyum yeteneklerinin açıklama ve geliştirme konusunda literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKLAR

- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). “Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314.
- Akat, İ. ve Budak, G. (1997). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Akıntıoğlu, Yeliz (2012). *Super'in Benlik Kuramına Dayalı Olarak Geliştirilen Grup Rehberliği Programının Ergenlerde Mesleki Olgunluk ve Karar Verme Becerilerine Etkisi*. (Doktora Tezi), Lefkoşa: Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., Blonk, R. (2012). “Competencies for the Contemporary Career: Development and Preliminary Validation of the Career Competencies Questionnaire”. *Journal of Career Development*, 40(3) 245-267.
- Aksu, Sedef; Dalkılıç, Olca (2019). “Dijital Çağın Yetkinlikleri: Çalışanlar, İnsan Kaynakları Uzmanları ve Yöneticiler Çerçevesinden Bakış”. *Journal of Business in The Digital Age* 2(2), 54-68.
- Aktaş, K. (2015). “Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları”. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1(1): 26-36.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Aytekin, İ. (2016). *Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi), Gebze: Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacanlı, F. (2012). “Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar”. (İçinde Binnur Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Balkan, K. (2018). *Kariyer Uyumluluğunun Çatışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları* (Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, Albert (1977). "Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change". *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers: Theory and practice*. Glasgow: Bell&Bain Limited.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Berberoğlu, G.N. (1991). "İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi". *Amme İdaresi Dergisi*. 24(1), 135-153.
- Betz, N., Hackett, G. (1981). "The Relationship of Career-Related Self-Efficacy Expectations to Perceived Career Options in College Women and Men". *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399–410.
- Bilen, D. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Blenkinsopp, J. ve Zdunczyk, K. (2005) "Making Sense of Mistakes in Managerial Careers". *Career Development International*, 10 (5), 359-374.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S., Hughes, D. (2012). "Orta Kariyer Değiştirenler İçin Kariyer Adaptasyonlarının Rolü". *Mesleki Davranış Dergisi*, 80(3), 754-761.
- Cable, D.A.J. (1999). *Plateau and Transition: Career Dynamics in a Changing World of Work*. (Master Thesis), New Zealand: Massey University.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Chan, Sow; Mai, Xin; Kuok, Oi; Kong, Siew (2016). "The Influence of Satisfaction and Promotability on the Relation Between Career Adaptability and Turnover Intentions". *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.

- Creed, P., Fallon, T., Hood, M. (2008). "The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables and Career Concerns in Young Adults". *Journal of Vocational Behavior*. 7(4), 219–229.
- Crites, J. (1973). "Career Maturity". *National Council on Measurement in Education*, 4(2). 1-8.
- Çakar, M. & Kulaksızoğlu, A. (1997). "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9), 113-131.
- Çalık T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetinkaya, M. (2009). *Yönetmel Yetkinliklerin Analizi ve Yönetim Düzeyleri Açısından Yönetmel Yetkinliklere İlişkin Model Önerisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*. (Doktora Tezi), Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, A. (2005). "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 39-54.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., Oflazer, S. (2016). "Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47 (Ocak-Haziran), 135-146.
- Demir, M. (2000). *Kariyer Planlama ve Motivasyon Olgusu ve İşgörenlerin Kariyer Kavramı Hakkındaki Tutumları İle İlgili Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirci, A. (2017). *Holland'ın Mesleki Tipleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Deniz, M. ve Ünal, A. (2007). "İnsan Kaynaklarının Bir Fonksiyonu Olarak Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Bir Uygulama". *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 2(2), 101-119.

- Duberley, J. & Cohen, L. (2010). “Cinsiyet Kariyer Sermayesi: Bilimsel Kariyerlerin Araştırılması”. *Mesleki Davranış Dergisi*, 76(2), 187–197.
- Duffy, R., England, J., Douglass, R., Autin, K., Allan, B. (2017). “Perceiving A Calling and Well-Being: Motivation and Access to Opportunity As Moderators”. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 127-137.
- Dursun, A. & Kara, A. (2019). “Ortaöğretim Öğrencilerinde Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcısı Olarak Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve Kariyer Seçiminde Aile Etkisi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Akademi.
- Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., Kara, A. (2018). “Pre-Service Teachers’ Career Adaptabilities: It’s Relationships with Career Decision Making Self-Efficacy and Career Barriers”, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Eryılmaz, Ali; Kara, Ahmet (2020). “Kariyer Uyumluluğu Psikoeğitim Programının Öğrencilerin Kariyer Uyumluluk Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 733-745.
- Eryılmaz, Ali; Mutlu, Tansu (2017). “Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Feldman D. C. ve Weitz, B.A. (1988), “Career Plateaus Reconsidered”. *Journal of Management*, 14(1), 69-81.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Girgin, Çağla; Kesici, Şahin; Bozgeyikli, Hasan (2018). “Gençlerin Kariyer Yaşamı Nasıl Planlanır?”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8), 149-169.

- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). “Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği İle İlişkisi: Kırgızistan Örneği”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., Abdildaev, M. (2019). “Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 21(36), 34-46.
- Gülbahçe, Arzu (2007). *Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Erzurum: Atatürk Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güngör, U. (2016). *Kariyer Yönetimi: Bir Güvenlik Kuruluşunda Sistem Modellemesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hall, D.T. (1996). *The Career Is Dead-Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Kanten, S. (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2012/2, Sayı:16*.
- Kara, Ahmet (2016). *Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kara, Ahmet (2020). *Psikolojik Danışmanlar İçin Bir Kariyer Uyumluluk Modeli*. (Doktora Tezi), Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karaarslan, M.H. ve Altuntaş, B. (2016). “Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi ile Belirlenmesi”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7),1972-1988.
- Karaca, R., İkiz, E. (2014). *Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Çağdaş Bir Anlayış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Karahan, Azize (2018). "Hemşirelikte Mesleki Yetkinlik". *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(2), 160- 168.
- Koen, J., Klehe, Ute-C., Van Vianen, A., Zikic, J., Nauta, A. (2010). "Job-Search Strategies And Reemployment Quality: The Impact Of Career Adaptability". *Journal of Vocational Behavior*, 77 (1), 126–139.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Krumsvik, J. (2008). "Situating Learning and Teachers' Digital Competence". *Education and Information Technologies*, 13(4), 279–290.
- Kuzgun, Y. (1986). "Meslek Seçiminde Kararsızlık". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1), 217-223.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R., Hackett, G. (1987). "Career Self-Efficacy: Empirical Status and Future Directions". *Journal of Vocational Behavior*, 30(3), 347–382.
- Lertwannawit, A., Serirat, S., Pholpantin, S. (2009). "Career Competencies And Career Success Of Thai Employees In Tourism And Hospitality Sector". *International Business & Economics Research Journal*, 8(11), 65-73.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. USA: South-Western.
- Matsui, T., Ikeda, H., Ohnishi, R. (1989). "Relations of Sex-Typed Socializations To Career Self-Efficacy Expectations of College Students". *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 1–16.
- Murphy, K., Blustein, D., Bohlig, A., Platt, M. (2010). "The College-To-Career Transition: An Exploration of Emerging Adulthood". *Journal of Counseling Development*. 88, 2174-181.
- Negru-Subtirica, O., Pop, I. (2016). "Longitudinal Links Between Career Adaptability and Academic Achievement In Adolescence". *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170.

- Niles, S., Harris-Bowlsbey, J., (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. (Çev.: Fidan Korkut Fırın). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Nilforooshan, P., Salimi, S. (2016). "Career Adaptability As A Mediator Between Personality And Career Engagement". *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- O'Connell, D., Eileen, M., Douglas, H. (2008). "Unpacking Personal Adaptability At Work". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Odabaşı, S. (2008). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım.
- Oğuz, Ö. (2008). *Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi (Özel Arı Lisesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkililiğinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özden, M. C. (2008). *Bireysel Kariyer Yönetimi: Profesyonel'in El Kitabı*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özyürek, R. (2002). "Kız ve Erkek On Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Yetkinlik Beklentisi, Kariyer Seçenekleri Zenginliği, Akademik Performans ve Yetenekleri Arasında İlişkiler". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 19-32.
- Özyürek, R. (1995). *Fen Bilimleri Alanını Seçen Öğrencilerin Kariyer Yetkinlik Beklentisi İle Kariyer Seçenekleri Zenginliği ve Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Performansları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyürek, R. (2001). "Global Kariyer Yetkinlik Beklentisi Ölçümü ve Meslek Danışmanlığı Uygulamalarında Kullanımı". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 28, 557-570.

- Pişkin, M. (2017). "Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı". *Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği KAR-DER Dergisi*, 5(İlkbahar), 4-13.
- Post-Kammer, P., Smith, P. (1986). "Sex Differences in Math and Science Career Self-Efficacy Among Disadvantaged Students". *Journal of Vocational Behavior*, 29(1), 89–101.
- Robbins, S. P. (1994). *Management*. New Jersey: Prantice Hall Publication.
- Robbins, S. ve DeCenzo, D. (2010). *Management*. France: Pearson Education.
- Rotberg, H., Brown, D., Ware, W. (1987). "Career Self-Efficacy Expectations and Perceived Range Of Career Options in Community College Students". *Journal of Counseling Psychology*, 34(2), 164–170
- Rottinghaus, P., Buelow, K., Matyja, A., Schneider, M. (2012). "The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability". *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.
- Rudolph, C., Lavigne, K., Zacher, H. (2017). "Career Adaptability: A Meta-Analysis Of Relationships With Measures of Adaptivity, Adapting Responses and Adaptation Results". *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.
- Sabuncuoğlu, Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayınları.
- Sarsıkoğlu, A. F. ve Bacanlı, F. (2019). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumlulukları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (13), 95-113.
- Savickas, M. (1997). "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory". *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. (2005). *Career Construction Theory and Practice*. SD Brown & RW Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. pp. 42-70. John Wiley & Sons, New York.
- Savickas, M., Porfeli, E. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurment Equivalence Across 13 Countries". *Journal of Vocational Behavior*, 80(2012), 661-673.

- Sevinç, A., Siyez, D. M. (2018). “Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri’nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 157-168.
- Singer, M. G. (1990). *Human Resources Management*. Boston: PWS Kent.
- Stickel, S., Bonett, R.(1991). “Gender Differences in Career Self-Efficacy: Combining A Career With Home and Family”. *Journal of College Student Development*, 32, 297-301.
- Stickel, S., Bonett, R. (1992). “A Psychometric Analysis of the Career Aptitude Scale”. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 25, 14-26.
- Sturges, J., Simpson, R., Altman, Y. (2003). “Öğrenmeden Yararlanma: MBA'nın Kariyer Yetkinliklerini Geliştirmek İçin Bir Araç Olarak Keşfi”. *Uluslararası Eğitim ve Gelişim Dergisi*, 7(1), 53-66.
- Super, D. (1980). “A Life-Span Life-Space Approach To Career Development”. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Şimşek, M.Ş. ve Öge, H. S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akatay, A. (2007). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kitapevi.
- Taylor, K., Betz, N. (1983). “Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision”. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2020). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/>, (Erişim Tarihi: 26.12.2020).
- Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tunç, A. ve Uygur, A. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-Eğitim Programının Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Turan, R. (2018). *Hansen'in Yaşam Planlamasına Bütüncül Yaklaşım ve Karar Verme Süreçleri*. <https://recepturann.blogspot.com/2018/02/hansenin-yasam-planlamasna-butuncul.html>, (Erişim Tarihi: 25.12.2020).
- Usta, T. (2020). *Psikolojik Danışmanların Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri İle Ruh Sağlığı Süreklilikleri Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumluluğunun Aracı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Ünver, Y. (2005). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri* (Dönem Projesi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yavuz, S. (2006). *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yıldırım, Güller (2020). *İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyer Profilleri ve Yetkinlikleri: Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Türk Patent Enstitüsünde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

SORULAR						
Geleceğimin nasıl olacağını düşünüyorum						
Bugünün seçimlerinin geleceğimi şekillendireceğinin farkındayım						
Geleceğim için hazırlanıyorum						
Almam gereken eğitim ve meslek seçimlerinden haberdarım						
Hedeflerime nasıl ulaşacağımı planlıyorum						
Kariyerim hakkında endişeliyim						
İyimserim						
Tek başıma kararlar verebiliyorum						
Yaptıklarımın sorumluluğunu taşıyabiliyorum						
İnançlarımı telafi edebiliyorum						
Kendime güveniyorum						
Benim için doğru olanı yapıyorum						
Çevremi keşfediyorum						
Gelişmek için fırsat arıyorum						
Bir seçim yapmadan önce seçenekleri araştırıyorum						
Farklı şeyler yapmanın farklı yollarını gözlemliyorum						
Kafamdaki soruları derinlemesine araştırıyorum						
Yeni fırsatları merak ediyorum						
Çalışınca görevlerimi verimli bir şekilde yapacağım						
İşleri iyi yapmak için özen göstereceğim						
Yeni beceriler/yetenekler öğreneceğim						
Yeteneğime uygun çalışacağım						
Engellerin üstesinden geleceğim						
Sorunları çözeceğim						
Mesleğimde neyi sevdiğimi biliyorum						
Kariyerimde benim için neyin önemli olduğunu biliyorum						
İşimdeki tutkunun ne olduğunu açıkça görebiliyorum						
Mesleğimdeki güçlü yönlerimi biliyorum						
Mesleğimdeki eksikliklerime aşınayım						
Mesleğimdeki yeteneklerimin farkındayım						
Hangi becerilere sahip olduğumu biliyorum						

Mesleğimde bana kariyerimde yardımcı olabilecek birçok insan tanıyorum							
Mesleğim dışında, kariyerimde bana yardım edebilecek birçok insan tanıyorum							
Çevremdeki kişilerden nasıl tavsiye alınacağını biliyorum							
Kariyerimde bana yardımcı olacak doğru kişilere yaklaşabiliyorum							
Mesleğimde güçlü yönlerimin ne olduğunu başkalarına açıkça gösterebilirim							
Başkalarına kariyerimde ulaşmak istediklerimi gösterebilirim							
Çevremdeki insanlara işimde benim için neyin önemli olduğunu gösterebilirim							
Daha eğitilmiş olmak için seçeneklerimin ne olduğunu nasıl bulacağımı biliyorum							
Çalışma alanımdaki gelişmeleri nasıl arayacağımı biliyorum							
İş piyasasında olasılıklarımı keşfedebiliyorum							
Net kariyer planları yapabilirim							
Bundan bir yıl sonra kariyerimde neler elde etmek istediğimi biliyorum							
Kariyerimde ulaşmak istediklerim için plan oluşturabilirim							
Kariyerimde kendim için ulaşmak istediğim hedefler koyabiliyorum							

Cinsiyetiniz : () Erkek () Kadın
 Yaşınız :
 Sınıfınız : () 1.Sınıf () 4. Sınıf
 Staj Yaptınız mı? : () Evet () Hayır
 Staj Harici Mesleki Deneyiminiz Var mı : () Evet () Hayır
 Mezun Olduğunuz Lise Türü : () Turizm ile ilgili lise () Diğer Lise

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Shamil ABDURRAHİMLİ
Doğum Yeri ve Tarihi	
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	
Yüksek Lisans Öğrenimi	
Bildiği Yabancı Diller	
Çalıştığı Kurumlar	
İletişim	
E-posta Adresi	