



Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Ozan BÜYÜKYILMAZ

Yrd. Doç. Dr., Karabük Üniversitesi İşletme Bölümü
ozanbuyukyilmaz@karabuk.edu.tr

Sertaç ERCAN

Arş. Gör., Karabük Üniversitesi Girişimcilik Bölümü
sertacercan@karabuk.edu.tr

Mehmet GÖKERİK

Arş. Gör., Karabük Üniversitesi İşletme Bölümü
mehmetgokerik@karabuk.edu.tr

Öz

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin gerçekleştirdikleri planlamaya bakış açılarını değerlendirmeye odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, kariyer geleceği ölçeği başlığı altında; öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmektir. Bu amaçla Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi'nin farklı bölümlerinde (işletme, girişimcilik, aktüerya ve risk yönetimi) öğrenim gören 247 öğrenciden anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Verilerin analizinde t-testi ve ANOVA analizinden yararlanılmıştır. Çalışmanın ve yapılan analizlerin sonucunda iş piyasasına ilişkin bilgide cinsiyet açısından, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği algısında ise bölüm açısından farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. İncelenen diğer değişkenler açısından ise herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anahtar Kelimler: İş Piyasasına İlişkin Bilgi, Kariyer, Kariyer Planlaması, Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği.

Evaluation of Career Planning Attitudes of Students in Terms of Demographic Factors: A Research on Karabuk University Faculty of Business Administration Students

Abstract

This study focuses on evaluation of university students' viewpoint about their career planning. The purpose of the study is to determine whether the degree of career adaptability, career optimism and perceived knowledge of job market differentiate in terms of demographic variables. For this purpose data for the sample was collected from 247 students studying in Karabük University Faculty of Business School (business, entrepreneurship and actuary and risk management) via survey method. T-test and ANOVA analyses were conducted to test the hypotheses. As the results of the study, it was determined that perceived knowledge of job market is differentiated in terms of gender and also career adaptability and career optimism are differentiated in terms of department. It was not detected any difference in terms of other variables.

Keywords: Career, Career Planning, Career Adaptability, Career Optimism, Perceived Knowledge Of Job Market.

Giriş

Günümüz iş piyasası, çalışanları bilgi, beceri ve yetenek seviyelerini arttırmak, yeni tutum ve davranışlar geliştirmek zorunda bırakmaktadır. İş ve bireysel yaşamın iç içe geçen ve birbirinden ayrılmaz hale gelen yapısı da meslekler arasında hızlı geçişler olmasına yol açmaktadır (Cairo, Kritis ve Mayer, 1996). Bu sebeple çalışanların kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri sürekli yenilikleri öğrenmelerine, değişim ve belirsizlik ortamıyla baş edebilmelerine, değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilmeleri bağlıdır. Dolayısıyla günümüzde, insanların okul yaşamlarından itibaren, kariyer hedeflerini belirleyecek bir plan dahilinde çalışma yaşamına girmeleri bir zorunluluk durumundadır. Bu çerçevede bireyin kariyerini nasıl gördüğü ve gerçekleştirdiği kariyer planlamaya ilişkin algısı çerçevesinde kariyeriyle uyumluluk derecesi, iyimserlik derecesi ve seçtiği kariyerdeki iş olanaklarına ilişkin bilgi derecesi daha da önemli hale gelmektedir.

Her ne kadar kariyer uyumluluğu algısı, kariyer iyimserliği algısı ve iş piyasasına ilişkin bilgi gibi kavramlar çalışanların kariyer gelişimi açısından önemli unsurlar olsa da, bu değişkenlerle ilgili olarak özellikle üniversite öğrencilerine yönelik görece az sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Duffy, 2010; Siyez ve Yusupu, 2015). Bu çerçevede, belirli bir alanda kariyer seçimi yaparak bu alanda eğitim almakta olan ve meslek hayatına hazırlanan üniversite öğrencilerinin, kariyer planlamalarına ilişkin tutumları kapsamında kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin derecesinin belirlenmesi hem iş hayatındaki bireysel başarı açısından hem de örgütsel başarı açısından önemlidir.

Bu kapsamda bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kariyerlerine ilişkin gerçekleştirdikleri planlamaya bakış açılarını değerlendirmektedir. Çalışmanın amacı, öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmektir.

Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde kariyer ve kariyer planlama kavramına değinilmektedir. Bu kapsamda kariyer planlama tutumu altında kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi kavramları açıklanmaktadır.

Kariyer ve Kariyer Planlama

Kariyer, yaşam boyu bir sürecek olan uzun vadeli bir amaç ve uğraşı olarak tanımlanmaktadır (Eliza, 2010). Kariyer kavramı olarak, bireyin seçtiği meslekte ilerleme, maddi kazanç sağlama, daha fazla sorumluluk üstlenme, güç ve prestij elde etme gibi amaçlarla (Şimşek, 2002) herhangi bir iş alanında



sürekli ilerlemeyi, tecrübe ve beceri kazanmayı ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2006). Farklı bir tanıma göre ise kariyer, bireylerin iş yaşamındaki gelişmeyi kapsamaktadır (Bingöl, 2004).

1980'li yıllardan sonra insan kaynakları yönetimi kavramının ön plana çıkması ve yaygınlaşması ile örgütlerin sahip oldukları insan kaynaklarını geliştirmede yeni yöntemlerin araştırılmasına neden olmuştur. Kariyer planlaması bu yöntemlerden biri olarak örgütlere fayda sağlamada ve bu sayede birey ile örgüt arasındaki uyumun sağlanmasında önemli bir görev üstlenmektedir (Şimşek ve Öge, 2007).

Kariyer planlaması, çalışan ile örgütün hedefleri arasında uyumun sağlanması, çalışanın yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için gerekli olan yeterliliklerinin geliştirilmesi ve gelecekte üstleneceği muhtemel sorumluluklar için hazır hale getirilmesi sürecidir (Şimşek, 2002). Diğer bir tanıma göre ise kariyer planlaması, bireyin çalıştığı kurumda gelecekte üstleneceği muhtemel görevler bakımından ihtiyaç duyacağı ve gerekli eğitimlerin verilmesi için bireyin kendisi ile ilgili gelecek hedefleri ile kurumun gelecekteki hedefleri arasında birlikteliğin ve uyumun sağlanmasıdır (Werther ve Davis, 1996).

Çalışma kapsamında incelenen kariyer planlama kavramının genel olarak üç boyuttan oluştuğu düşünülmektedir (Rottinghaus vd., 2005; Kalafat, 2014). Belirtilen üç boyut; kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin bilgi şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Kariyer Uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu kavramı Super ve Knasel (1981) tarafından değişen meslekler ve çalışma şartları ile baş edebilme becerisi olarak tanımlanırken, Savickas (1997) ise bireyin bir mesleğe hazırlanırken ya da o mesleğe girmek üzereyken karşılaşması muhtemel zorluklar ile birlikte mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan ani değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak tanımlanmaktadır.

Bir başka tanımda ise kariyer uyumluluğu şu şekilde anlatılmaktadır: Bireyin iş yaşamındaki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma, yeni sorumluluklar karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan ani ve beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneğidir (Rottinghaus, vd., 2005).

Savickas'a göre kariyer uyumluluğunun dört temel unsuru bulunmaktadır; ilgi, merak, güven ve kontrol. Kariyer ilgisi bireyin geleceği hakkında düşünmesi ve planlama yapması; kariyer merakı bireyin geleceği için kendisine uygun olan seçeneği araştırması; kariyer güveni bireyin geleceğinin kendi seçimlerinin bir sonucu olduğunun farkındalığı ve kariyer kontrolü ise bireyin geleceği hakkında sorumluluğunun bilincinde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Savickas, 2005).



Kariyer İyimserliği

Güler ve Emeç (2006)'e göre iyimserlik, motivasyon ve başa çıkma davranışını etkileyerek iyilik halinin oluşmasına katkı sağlayan kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda ise kariyer iyimserliği, kariyer gelişimi sürecinde her zaman olumlu beklenti içerisinde bulunma olarak tanımlanmaktadır (Rottinghaus vd., 2005). İyimserliğin, bireylerin yaptığı faaliyetlerden elde edeceği başarı ve doyum üzerine önemli katkıları olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle kariyer iyimserliği de kariyer geleceği açısından önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir (Seligman, 2006).

İş Piyasasına İlişkin Bilgi

Kariyer gelişim ölçeğinin son boyutu olan iş piyasasına ilişkin bilgi, bireylerin iş piyasasını ve istihdam politikalarını ne kadar iyi fark ettikleri ve algıladıkları ile ilgilidir (Rottinghaus vd., 2005).

Kariyer ve kariyer planlama kavramlarından da anlaşılacağı üzere kariyerlerinin henüz başında olan üniversitesi öğrencilerinin, yaşamın erken dönemlerinden itibaren şekillenen kariyer uyumluluğu (Hartung vd., 2008) ve kariyer iyimserliği üzerinde yapılacak olan araştırmalar hem bireylere hem de akademik literatüre ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir (Siyez ve Yusupu, 2015).

Metodoloji

Bu bölümde çalışmanın hipotezlerine, evren ve örnekleme, veri toplama ve analiz yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Hipotezler

Çalışmanın amacı kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

H1: Öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısı (a), kariyer iyimserliği algısı (b) ve iş piyasasına ilişkin bilgisi (c) cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.

H2: Öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısı (a), kariyer iyimserliği algısı (b) ve iş piyasasına ilişkin bilgisi (c) yaş açısından farklılık göstermektedir.

H3: Öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısı (a), kariyer iyimserliği algısı (b) ve iş piyasasına ilişkin bilgisi (c) bölüm açısından farklılık göstermektedir.

H4: Öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısı (a), kariyer iyimserliği algısı (b) ve iş piyasasına ilişkin bilgisi (c) sınıf açısından farklılık göstermektedir.

H5: Öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısı (a), kariyer iyimserliği algısı (b) ve iş piyasasına ilişkin bilgisi (c) gelir durumu açısından farklılık göstermektedir.

Evren ve Örneklem



Çalışmanın evrenini Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenimine devam etmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu çerçevede belirtilen fakültede işletme, girişimcilik, uluslararası işletmecilik, aktüerya ve risk yönetimi ve halkla ilişkiler ve tanıtım bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler evren içerisinde yer almaktadır. Fakültenin öğrenci işleri biriminden alınan bilgiler çerçevesinde evren 1743 öğrenciden oluşmaktadır. Bu çerçevede, tesadüfi olarak seçilen 400 öğrenciye geri dönüş oranları da dikkate alınarak anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 290 tanesi geri dönmüştür ve geri dönüş oranı %72,5 olarak tespit edilmiştir. Geri dönen anketlerden 247 tanesi analiz için uygun bulunmuştur.

Örnekleme ilişkin dağılım Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Örneklemin Demografik Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	130	52,6
	Erkek	117	47,4
Yaş	20 ve altı	83	33,6
	21-23 arası	128	51,8
	24 ve üzeri	16	6,5
	Belirtmeyen	20	8,1
Bölüm	Aktüerya ve Risk	28	11,4
	Girişimcilik	84	34,0
	İşletme	133	53,8
	Belirtmeyen	2	0,8
Sınıf	1. Sınıf	123	49,8
	2. Sınıf	74	30,0
	3. Sınıf	36	14,6
	4. Sınıf	14	5,6
Gelir Durumu	1000 TL ve daha az	136	55,1
	1001-2000 TL arası	71	28,7
	2001-3000 TL arası	20	8,1
	3000 TL den fazla	11	4,5
	Belirtmeyen	9	3,6

Çalışmaya katılan öğrencilerin %52,6'sı kadın ve %47,4'ü erkektir. Yaş dağılımına bakıldığında ise katılımcıların çoğunluğunun 21-23 yaş arasında olduğu görülmektedir (%51,8). Katılımcıların yaş ortalaması 21 olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında katılımcıların çoğunluğu işletme bölümü (%53,8) ve 1. Sınıf (%49,8) öğrencilerinden oluşmaktadır. Gelir dağılımına



bakıldığında ise öğrencilerin büyük çoğunluğunun 1000 TL ve daha az gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Çalışmada analiz için kullanılan verinin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümü, öğrencilerin kariyer planlama algılarının seviyesini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Öğrencilerin kariyer planlama algılarının seviyesini belirleyebilmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerliliği Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek 25 ifade ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu kapsamda ölçekte, kariyer uyumluluğunun seviyesini belirleyebilmek için 10 ifade, kariyer iyimserliğinin seviyesini belirleyebilmek için 12 ifade ve iş piyasasına ilişkin bilgi seviyesini belirleyebilmek için 3 ifade bulunmaktadır. Anket formunun ikinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Analizler kapsamında öncelikle ölçeklerin geçerliliği araştırılmıştır. Geçerlilik analizi doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Daha sonra güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi kapsamında ölçeklerin içsel tutarlılığını belirleyebilmek için Cronbach Alfa (α) istatistiğinden yararlanılmıştır. Öğrencilerin kariyer planlama algılarının demografik değişkenler kapsamında farklılaşp farklılaşmadığı ise t-testi ve ANOVA testi aracılığıyla araştırılmıştır.

Bulgular

Analizler kapsamında ilk olarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş, ikinci olarak, öğrencilerin kariyer planlama algıları çerçevesinde kariyer uyumluluğuna, kariyer iyimserliğine ve iş piyasasına ilişkin bilgiye ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Son olarak ise çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlere ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında kullanılan kariyer geleceği ölçeğinin Türkçe geçerliliği ilk olarak Kalafat (2012) tarafından sağlanmış ve ölçek yine farklı araştırmalarda da kullanılmıştır (Kalafat, 2014; Siyez ve Yusupu, 2015). Bu nedenle çalışma kapsamında ölçeğin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi aracılığıyla araştırılmıştır. Analiz sonucunda, ölçeğin kariyer uyumluluğu alt boyutundaki bir maddenin ve kariyer iyimserliği boyutundaki altı maddenin faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu belirlenmiştir. Faktör yükü düşük olan bu maddeler analiz dışında bırakılmış ve doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır (Hair vd., 1998:625; Brown, 2006:118; Bryne, 2010:85).

Tekrarlanan doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğe ilişkin faktör yükleri 0,617 ile 0,901 arasında değişmektedir. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ise χ^2/sd



değerinin 1,693, GFI değerinin 0,914, NFI değerinin 0,916, TLI değerinin 0,956, CFI değerinin 0,964 ve RMSEA değerinin 0,053 olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, ölçeğin örneklem çerçevesinde yapı geçerliliği sağlanmıştır. Bu sonuçlar, çalışma kapsamında kullanılan ölçeğin üç faktörlü yapısının doğrulandığını göstermektedir (Kariyer uyumluluğu 9 madde, kariyer iyimserliği 6 madde, iş piyasasına ilişkin bilgi 3 madde).

Çalışma kapsamında kariyer geleceği ölçeğinin güvenilirliği ise, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı aracılığıyla test edilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach alfa katsayısı kariyer uyumluluğu için 0,906, kariyer iyimserliği için 0,864 ve iş piyasasına ilişkin bilgi için 0,855 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünsel olarak Cronbach alfa değeri ise 0,929'dur. Ölçeğe ilişkin tüm güvenilirlik değerlerinin 0,70'in üzerinde olduğu ve dolayısıyla ölçeğe ilişkin güvenilirliğin sağlandığı görülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994:265).

Kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi değişkenleri ve demografik değişkenler için ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Korelasyon Değerleri		
			1	2	3
1.Kariyer Uyumluluğu	3,708	0,793	1		
2.Kariyer İyimserliği	3,676	0,853	0,733**	1	
3.İş Piyasasına İlişkin Bilgi	3,377	0,886	0,419**	0,439**	1

N=247; * p<0,05; ** p<0,01;

Tablo 2'ye göre, öğrencilerin kariyer planlama algısı çerçevesinde kariyer uyumluluğu algısının en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir (Ort=3,708). İş piyasasına ilişkin bilgi ise en düşük ortalamaya sahip boyuttur (Ort=3,377). Kariyer iyimserliği algısının ortalaması ise 3,676 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular çerçevesinde, iyimserlik ve iş piyasa bilgisi ile kıyaslandığında, öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısının daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte her üç değişken arasındaki ilişkilerin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir.

Hipotez testleri çerçevesinde, öğrencilerin kariyer planlama algıları kapsamındaki unsurların, çalışmada kullanılan demografik değişkenlere göre



farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın ilk hipotezi kapsamında, kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilgisinin kadın ve erkek öğrencilere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmaktadır. Gerçekleştirilen t-testi ile elde edilen sonuçlar Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Göre Kariyer Planlama Algısı

Değişken	Kategori	Ort.	Std. Sapma	t-değeri	Serb. Derecesi	Sig. (p)
Kariyer Uyumluluğu	Kadın	3,640	0,796	-1,422	245	0,156
	Erkek	3,784	0,786			
Kariyer İyimserliği	Kadın	3,675	0,900	-0,024	245	0,981
	Erkek	3,678	0,802			
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	Kadın	3,266	0,845	-2,084	245	0,038*
	Erkek	3,500	0,919			

* p<0,05; N= kadın 130, erkek 117

Tablo 3’e göre kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği açısından kadın ve erkek öğrencilerin algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşılık iş piyasasına ilişkin bilginin derecesi kadın ve erkek öğrenciler açısından farklılaşmaktadır. Bu çerçevede, erkek öğrencilerin (Ort=3,500) iş piyasasına ilişkin sahip olduklarını düşündüğü bilgi kadın öğrencilere (Ort=2,266) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, H1a ve H1b hipotezleri reddedilirken, H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın ikinci hipotezi ile öğrencilerin kariyer planlama algılarının yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. ANOVA analizi sonucunda, kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (p<0,05). Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü hipotezi, öğrencilerin kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin bölüm değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktadır. ANOVA analizi sonuçları Tablo 4’de gösterilmektedir.



Tablo 4: Bölüm Değişkenine Göre Kariyer Planlama Algısı

Değişken	Kategori	Ort.	Std. Sapma	F	Sig. (p)	Post Hoc. (LSD)
Kariyer Uyumluluğu	Aktüerya ¹	3,229	0,924	9,375	0,001**	1-2 p=0,001**
	Girişimcilik ²	3,937	0,701			1-3 p=0,006**
	İşletme ³	3,670	0,771			2-3 p=0,013*
Kariyer İyimserliği	Aktüerya ¹	3,302	1,025	3,540	0,031*	1-2 p=0,008**
	Girişimcilik ²	3,794	0,827			1-3 p=0,032*
	İşletme ³	3,682	0,820			2-3 p=0,344
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	Aktüerya ¹	3,440	1,026	0,516	0,597	1-2 p=0,451
	Girişimcilik ²	3,293	0,909			1-3 p=0,861
	İşletme ³	3,408	0,847			2-3 p=0,358

* p<0,05; ** p<0,01; N= Akt. ve Risk Yön 28, Girişimcilik 84, İşletme 133

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer uyumluluğu algısında ve kariyer iyimserliği algısında bölüm değişkenine göre farklılıklar bulunmaktadır. Bu çerçevede girişimcilik bölümü öğrencileri tarafından algılanan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği derecesinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Aktüerya ve risk yönetimi bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği algısı ise diğer bölümlere göre daha düşük olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla H3a ve H3b hipotezleri kabul edilirken, H3c hipotezi reddedilmektedir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi öğrencilerin kariyer planlama algılarının sınıf değişkenine göre, beşinci hipotezi ise gelir değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmektedir. ANOVA analizleri sonucunda kariyer



uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin bölüm ve gelir değişkenlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla H4 ve H5 hipotezleri reddedilmiştir.

Sonuç

Bu çalışma ile üniversite öğrencilerinin kariyer planlama algılarının derecesi belirlenmeye çalışılmış ve bu çerçevede kariyer uyumluluğu algısının, kariyer iyimserliği algısının ve iş piyasasına ilişkin bilginin demografik değişkenler kapsamında farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Belirtilen amaç çerçevesinde çalışma, Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören 247 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada hipotezler, t-testi ve ANOVA analizi ile test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, ilk olarak, öğrencilerinin kariyer uyumluluğu algısının kariyer iyimserliği algısına ve iş piyasası bilgisine göre daha yüksek derecede olduğu belirlenmiştir. Bu çerçevede kariyer planlama unsurları açısından değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin mesleklerinde karşılaşması muhtemel zorluklar ile başa çıkmaya hazır olma gücünün diğer unsurlara nazaran daha yüksek olduğu söylenebilir.

Hipotezler kapsamında elde edilen bulgular değerlendirildiğinde ise kariyer planlamaya ilişkin algılarda yalnızca cinsiyete ve bölüme göre farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak öğrencilerin iş piyasasına ilişkin bilgi seviyelerinin kadın ve erkek öğrenciler açısından farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmaya katılan erkek öğrencilerin iş piyasasını ve istihdam politikalarını fark etme dereceleri ve algıları kadın öğrencilere göre daha yüksektir. Dolayısıyla kadın öğrencilerin erkek öğrencilerle kıyaslandığında meslek hayatına atılma ve iş piyasası konusunda daha fazla endişeye sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu da kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği algısının okunulan bölüme göre farklılaştığıdır. Bu çerçevede girişimcilik bölümü öğrencilerinin diğer bölümlerle kıyaslandığında iş yaşamındaki değişimlerle başa çıkma ve beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneğini daha yüksek olarak gördüğü söylenebilir. Yine benzer şekilde girişimcilik bölümü öğrencileri, kariyer gelişimi sürecinde diğer bölümlerin öğrencilerine göre daha fazla olumlu beklenti içerisinde bulunmaktadır.

Analizler sonucunda, yaşa, sınıfa ve gelire göre kariyer uyumluluğu algısı, kariyer iyimserliği algısı ve iş piyasasına ilişkin bilgi farklılaşmamaktadır.

Çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Öncelikle çalışma yalnızca Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencilerini kapsamaktadır. Bu çerçevede yalnızca tek bir alanda kariyer planlamasına ilişkin algı değerlendirilmektedir. Farklı mesleklerde veya farklı bölgelerde kariyer



eğitim alan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilecek daha kapsamlı araştırmalar ile farklı bulgulara ulaşılabilir.

Çalışmanın diğer bir kısıtı da, çalışma kapsamında kariyer planlama tutumunun diğer tutum ve davranışlardan bağımsız olarak incelenmesi gösterilebilir. Daha sonraki çalışmalarda kariyer planlama tutumunun öncüllerinin ve sonuçlarının araştırılması hem uygulama hem de literatür açısından faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Bayraktaroğlu, S. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. Sakarya: Gazi Kitabevi.
- Bingöl, D. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research, New York: The Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2010). Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications and programming, 2nd Edition, New York: Routledge Taylor and Francis Group.
- Cairo, P. C., Kritis, K., & Myers, K. M. (1996). *Career assessment and the adult career concerns inventory*, Journal of Career Assessment, 4, 189-204.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students, Journal of Career Assessment, 18(4), 420-430.
- Eliza Antoniu, 2010, *Planning Process and Its Role in Human Resource Development*, Annals of the University of Petroşani, Economics, 10(2), 2010, sayfa 13-22, 2010
- Güler, B. K. & Emeç, H. (2006). *Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 21(2), 129-149.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, 5th Edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). *Career adaptability in childhood*. The Career Development Quarterly, 57(1), 63-74.
- Kalafat, T. (2012). *Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi*. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(38), 169-179.
- Kalafat, T. (2014). Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). Psychometric theory, 3rd Edition, New York: McGraw-Hill Inc.



- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory*. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction (Ed. S. D. Brown, & R. W. Lent). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 42-70, New York: Wiley.
- Siyez, D. M. & Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi*. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(2), 194-201.
- Şimşek, M. Ş. (2002). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve uluslararası boyutları ile insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Werther, W. ve Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. USA: McGraw Hill Book Co.

