



INVESTIGATION OF CAREER ADAPTABILITY SKILLS OF STUDENTS ATTENDING UNIVERSITIES IN ISTANBUL

Doç. Dr. Ersin KAVİ

Yalova Üniversitesi,
ekavi@yalova.edu.tr

Arş. Gör. Aysel KAYA

Yalova Üniversitesi,
ayselkaya@hotmail.co.uk

Abstract

Career issue has an important role in humans' life, since its duration begins with childhood and lasts until retirement which includes certain features affecting both private and work life. In addition, career process looks like a fluctuating road in which an individual's success depends mainly on the degree of its adaptation to these changes. In this aspect, adaptation to these fluctuations in career processes is accepted as a skill. Therefore, career success of individuals is shaped by a term called "Career Adaptability".

Career adaptability defines the preparation of individuals themselves to foreseeable duties, joining to the division of labor and being ready to overcome unpredictable situations at work. It's also accepted as an essential structure comprises necessary attitudes, compatibilities and behaviors during their career development processes for adaptation, of especially young individuals, to their works and changing work life.

It is rather important to have career adaptability skills for university students who are at the beginning of their professional careers. When the social and economic structure of our country is considered, it seems unlikely to start a standard job and retire from it. Especially young workers are forced either to work in jobs unrelated to their education, or they try to get promoted in their career by changing jobs frequently.

In this research, "Career Adaptability" study is applied to 818 students attending to the government and private universities in Istanbul. It is aimed to show the degree of career adaptability of young worker candidates in line with the sub concepts of career adaptability skills.

Key Words: *Career, Career Adaptability.*



İSTANBUL'DA ÖĞRENİM GÖREN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Özet

Kariyer konusu, insanların yaşamında oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü kariyer süreci, bireylerin çocukluk dönemlerinde başlayıp emekli olana kadar süren ve hem çalışma yaşamını hem de özel yaşamı doğrudan etkileyen özellikler içermektedir. Bununla birlikte, kariyer süreci inişleri çıkışları olan bir yol gibidir ve bu süreçte bireyin kariyerindeki başarısı, bu değişimlere ne derecede uyum sağladığı ile ilgilidir. Bu doğrultuda, kariyer süreçlerindeki değişime uyum sağlamak da artık bir yetenek olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bireylerin kariyer başarısı artık “Kariyer Uyum Yeteneği” olarak adlandırılan kavram tarafından şekillenmektedir.

Kariyer uyum yeteneği; bireylerin öngörülebilir görevlere hazırlanarak ve iş rollerine katılarak; iş koşullarında öngörülemeyen değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir. Ayrıca, özellikle genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak da kabul edilmektedir.

Mesleki kariyerlerinin henüz başında olan üniversite öğrencileri için de kariyer uyum yeteneğine sahip olmak oldukça önemlidir. Çünkü özellikle günümüzde, ülkemizin de içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik yapı da dikkate alındığında, gençlerin standart bir işte çalışmaları ve bu işten emekli olmaları oldukça zor gözükmemektedir. Gençler, ya eğitimini almadıkları işlerde çalışmak zorunda kalmakta ya da sürekli iş değiştirerek kariyerlerinde ilerleme kaydetmeye çalışmaktadır. Bu durum da kariyer uyum yeteneğinin önemini ön plana çıkarmaktadır.

İlgili araştırmada, İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde eğitim alan 818 öğrenci üzerinde “Kariyer Uyum Yeteneği” araştırması yapılmıştır. Bu araştırma ile öğrencilerin kariyer uyum yeteneğinin alt kavramları doğrultusunda ne ölçüde kariyer uyumu gösterebilecekleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, Kariyer uyum yeteneği.*

GİRİŞ

Günümüz çalışma koşulları, küreselleşme ve teknolojiye bağlı değişimler nedeniyle farklı bir boyut kazanmıştır. İş yapma biçimleri değiştiği gibi, çalışan profili de gün geçtikçe farklılaşmaktadır. Öyle ki, Y ve Z kuşağı olarak tabir ettiğimiz yeni nesil düşünüldüğünde, örgütsel bağlılığı düşük, yeni kariyer hedefleri doğrultusunda hareket eden bir işgücü profili ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bu durum artık, sınırsız ya da esnek kariyer uygulamalarını beraberinde getirmektedir.

Bu doğrultuda, farklılaşan kariyer anlayışıyla birlikte, ben merkezli bir kariyer modeli gelişme göstermiştir. Bu model, bireylerin kendi gelişmeleri için bireysel kariyerlerini yönetmelerini ifade etmekte ve sık iş değiştirmenin kariyer gelişimini olumlu etkilediği kanısını ön plana çıkartmaktadır.



Öyle ki, yeni nesil çalışanların büyük çoğunluğu, 2-3 yılda bir iş değiştirmektedirler. Eskiden çok sayıda iş değiştirmeye olumlu yaklaşılmazken ve birey hakkında “bir yerde sebat edemiyor” yorumu yapılırken, günümüzde ise, iş değişiklikleri birer “deneyim zenginliği” olarak ifade edilmektedir.

Kariyer sürecindeki bu değişimler nedeniyle, bireylerin değişen koşul ve durumlara uyum sağlamaları eskisinden daha fazla önem arz etmektedir. Bu nedenle bireyler, çeşitli durumlara kolaylıkla uyum sağlamalarına olanak veren becerilere ihtiyaç duymaktadır. Genç bireyler, kariyer yaşamları boyunca farklı zamanlarda farklı iş rollerine uyum sağlamak ve/veya kariyer geçişleriyle yüzleşmek durumundadırlar. Kariyer geçişleri, bireylerden amaçlarını, tutumlarını, kişilik özelliklerini ve iş özelliklerini yeniden değerlendirmelerini gerektirmekte; bu durum ise bireylerin kariyer uyum yeteneklerini önemli hale getirmektedir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer, bireyin iş yaşamı boyunca izlemesi gereken bir dizi “faaliyet yolu” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2009:245). Dolayısıyla, kariyer, bireylerin iş yaşamları için yaptıkları bütün faaliyetleri ifade eden bir kavramdır. Bu faaliyetler bireysel kariyer şeklinde henüz birey işe başlamadan da kendini gösterebilir. Ancak, çoğunlukla kariyer, bireyin çalışma yaşamına girmesiyle hem bireysel hem de örgütsel kariyer şeklinde süren bireyin çalışma yaşamıyla ilgili sürecidir. Kariyer konusu, insanların yaşamında oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü, kariyer süreci, bireylerin çocukluk dönemlerinde başlayıp emekli olana kadar devam eden ve hem çalışma yaşamını hem de özel yaşamı doğrudan etkileyen özellikler içermektedir.

Ayrıca, bireylerin yaşamlarında verdikleri en önemli kararlardan birinin kariyerleri ile ilgili olduğu bilinen bir gerçektir. Geleceklerinin belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimin yanlış olması, bireyleri mutsuz, verimsiz ve isteksiz kılacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişiliğe en uygun bir tercihin yapılması oldukça önemlidir. (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23).

Bununla birlikte, kariyer süreci inişleri çıkışları olan bir yol gibidir ve bu süreçte bireyin kariyerindeki başarısı, bu değişimlere ne derecede uyum sağladığı ile ilgilidir. Bu doğrultuda, kariyer süreçlerindeki değişime uyum sağlamak da artık bir yetenek olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, bireylerin kariyer başarısı artık “Kariyer Uyum Yeteneği” olarak adlandırılan kavram tarafından şekillenmektedir.

Bu kavram, Mark L. Savickas tarafından şu şekilde tanımlanmıştır: “Kariyer uyum yeteneği (career adaptability), iş rolüne katılımla ve beklenen görevlere hazırlanmakla ve iş koşullarının değişmesiyle oluşan beklenilmeyen uyarlamalarla meşgul olma konusundaki istekliliktir” (Savickas, 1997:254).



Ayrıca bu kavram, bireylerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip olmaları gereken kritik becerileri ifade etmektedir. Bu açıdan kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme ile sosyal ve psikolojik uyum arasındaki bir bağlantı olarak da görülebilir. Özellikle de bu durumun genç bireyler için daha fazla ön plana çıktığı söylenebilir (Özler vd., 2016:152).

Kariyer uyum yeteneği, aşağıdaki alt faktörlere sahiptir (Kanten, 2012:192):

- KAYGI
- KONTROL
- MERAK
- GÜVEN

Kaygı, bireylerin mesleki gelecek için yeteneklerinin farkında olmasına ve planlama yapmasına dayanmaktadır. Kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilgilidir. Merak, bireyin çevresini araştırma eğilimini ifade eder. Güven ise, bireylerin kariyer problemlerini çözebilme konusunda kendilerini yeterli görmelerini ifade etmektedir (Kanten, 2012:193).

2.ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ve KARİYER UYUM YETENEĞİ

Günümüz üniversite öğrencilerinin, Y kuşağının son temsilcileri olduğu düşünülürse, kariyer uyum yeteneği açısından bu kuşağın X kuşağından ayrılan belirgin özellikleri söz konusudur. Yaşam şartlarında meydana gelen değişim ve dönüşümler, Y kuşağının diğer kuşaklardan farklı beklentilere, ümitlere ve tercihlere sahip olmalarını beraberinde getirmiştir. Günümüzde Y kuşağının eğlence, gezme, yaşama, yeni şeyler deneme, başarı, para, alışveriş, ne istediğini bilme, yoğun çalışma, hayallerinin peşinden koşma, sorgulama ve sevdiklerine zaman ayırma unsurlarına önem verdikleri dikkat çekmektedir (Özler vd., 2016:153).

Özellikle, Y kuşağı modern teknolojiyi kullanmak konusunda iyidirler, özgürlüklerine düşkünlüdürler, bireycidirler, otoriteyi zor kabullenirler, aynı anda birkaç işi yapabilme kapasitesine sahiptirler, aile ve iş hayatını dengeleyebilmektedirler ve sorgulayıcı olup, kolayca iş değiştirebilmektedirler (Kanbur, 2017:122).

Öyle ki, mesleki kariyerlerinin henüz başında olan üniversite öğrencileri için de kariyer uyum yeteneğine sahip olmak oldukça önemlidir. Çünkü özellikle günümüz çalışmaya koşulları dikkate alındığında, gençlerin standart bir işte çalışmaları ve bu işten emekli olmaları oldukça zor gözükmektedir. Gençler, ya eğitimini almadıkları işlerde çalışmak zorunda kalmakta ya da sürekli iş değiştirerek kariyerlerinde ilerleme kaydetmeye çalışmaktadır. Bu durum da kariyer uyum yeteneğinin önemini ön plana çıkarmaktadır.



3.ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

3.1.1. Kullanılan Ölçek

Bu araştırmada, literatürde kariyer uyum yetenekleri ölçeği (career adaptabilities scale) olarak yer alan ölçüm modeli kullanılmıştır. Türkiye'deki uygunluğu, Selahattin Kanten tarafından Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışması temel alınarak, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi bünyesindeki 3 yüksekokulda öğrenim gören 474 öğrenciye ait verilere yapısal eşitlik modeli (YEM) vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak test edilmiştir.

Analiz sonucunda elde edilen bulgular; kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin veri ile uyumunun iyi düzeyde olduğunu ve Türkiye'de benzer araştırmalarda kullanılabileceğini ortaya koymaktadır. Araştırmada ayrıca, öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının belirli kriterlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.

Tablo 1: Ölçeğin Güvenilirlik Analiz Tablosu

	Cronbach's	
	Alpha	Soru Sayısı
Kaygı	0.66	3
Kontrol	0.830	5
Merak	0.716	5
Güven	0.884	6
Toplam	0.904	19

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı

İstanbul'daki devlet ve vakıf üniversitelerinde eğitim alan 818 öğrenci üzerinde "Kariyer Uyum Yeteneği" araştırması yapılmıştır. (3 devlet, 3 vakıf olmak üzere toplam 6 üniversite). Bu araştırma ile öğrencilerin kariyer uyum yeteneğinin alt kavramları doğrultusunda ne ölçüde kariyer uyumu gösterdikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H2: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H3: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları, öğrencinin ev veya



yurtta kalmasına göre farklılaşmaktadır.

H4: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları, eğitim aldıkları üniversitenin devlet veya vakıf olmasına göre farklılaşmaktadır.

H5: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları ailesiyle aynı ilde yaşaması veya ailesinden farklı bir ilde yaşamasına göre farklılaşmaktadır.

H6: Öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamaları ile öğrenim görmekte oldukları sınıf arasında farklılaşma vardır.

3.2. Araştırmanın Bulguları

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Özellik	Düzye	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	521	63.7
	Kadın	297	36.3
	Toplam	818	100.0
Yaş Aralığı	17-19	242	29.6
	20-22	450	55.0
	23+	126	15.4
	Toplam	818	100.0
Barınma Durumu	Ev	351	42.9
	Yurt	467	57.1
	Toplam	818	100.0
Üniversite	Devlet Üniversitesi	567	69.3
	Vakıf Üniversitesi	251	30.7
	Toplam	818	100.0
İkamet	Ailesinin Bulunduğu İlde İkamet	269	32.9
	Edenler	549	67.1
	Ailesinin Bulunduğu İlde İkamet	818	100.0

Etmeyenler			
Toplam			
Sınıf	Hazırlık	56	6.8
	1. Sınıf	251	30.7
	2.Sınıf	250	30.6
	3.Sınıf	129	15.8
	4.Sınıf	132	16.1
	Toplam	818	100.0

Tablo 3: Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutlarının Cinsiyet Faktörüne Yönelik T testi Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	X	Ss	F	t	P
Kaygı	Erkek	521	3.79	0.99	3.751	0.739	0.426
	Kadın	297	3.74	0.75			
Kontrol	Erkek	521	4.15	0.75	5.009	-2.268	0.016
	Kadın	297	4.27	0.60			
Merak	Erkek	521	3.75	0.82	11.851	-1.819	0.054
	Kadın	297	3.85	0.66			
Güven	Erkek	521	4.12	0.75	7.423	-2.745	0.004
	Kadın	297	4.26	0.60			
Toplam	Erkek	521	3.98	0.66	7.767	-2.104	0.025
	Kadın	297	4.07	0.52			

Kadın ve erkeklerin kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamalarının karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında kadın ve erkek öğrencilerin cevapları arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.025<0.05$).

Kariyer uyum yeteneği alt boyutları için yapılan t testi sonuçlarında ‘kaygı ($p=0.426>0.05$)’ ve ‘merak ($p=0.054>0.05$)’ boyutlarında anlamlı fark gözlenmezken, ‘kontrol ($p=0.016<0.05$)’ ve ‘güven ($p=0.004<0.05$)’ boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır.

Tablo 4: Kariyer Uyum Yetenekleri İle İlgili Yaş Faktörüne Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Yaş Aralığı	N	X	Ss
Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalaması	17-19	242	3.89	0.62
	20-22	450	4.06	0.61
	23+	126	4.06	0.57
	Toplam	818	4.01	0.61

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	4.800	2	2.400	6.480	0.002	17-19 – 20-22 17-19 – 23+
Grup içi	301.827	815	0.370			
Toplam	306.626	817				

Farklı yaş grubundaki öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda farklı yaş grubundaki öğrencilerin kariyer uyum yetenek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=6.480$, $p=0.002<0.05$).

Bu farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın 17-19 ($X=3.89$) ile 20-22 ($X=4.06$) ve 17-19 ($X=3.89$) ile 23+ ($X=4.06$) arasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre yaş yükseldikçe kariyer uyum yetenek puan ortalamaları yükseliş göstermektedir.

Tablo 5: Kariyer Uyum Yeteneği Boyutlarının Ortalamaları İle Barınma Türü Arasındaki İlişkiye

Yönelik T testi Sonuçları

Boyut	Barınma	N	X	Ss	F	t	P
Kaygı	Ev	351	3.81	0.97	0.020	1.065	0.297
	Yurt	467	3.74	0.85			
Kontrol	Ev	351	4.24	0.66	0.178	0.163	0.099
	Yurt	467	4.16	0.73			
Merak	Ev	351	3.86	0.72	1.171	2.387	0.016
	Yurt	467	3.73	0.79			
Güven	Ev	351	4.24	0.66	0.402	2.456	0.013
	Yurt	467	4.12	0.73			
Toplam	Ev	351	4.07	0.57	0.501	2.420	0.014
	Yurt	467	3.97	0.64			

Çalışmaya katılan öğrencilerin barınma şekillerinin kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamaları karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında ev ve yurttaki kalan öğrencilerin verdikleri cevaplar arasında anlamlı fark bulunmuştur ($p=0.014<0.05$).

Kariyer uyum yeteneği alt boyutları için yapılan t testi sonuçlarında 'kaygı ($p=0.297>0.05$)' ve 'kontrol ($p=0.099>0.05$)' boyutlarında anlamlı fark gözlenmezken, 'merak ($p=0.016<0.05$)' ve 'güven ($p=0.013<0.05$)' boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır.

Tablo 6: Kariyer Uyum Yeteneği Boyutları Ortalamaları İle Üniversite Türü Arasındaki İlişkiye Yönelik T Testi Sonuçları

Boyut	Üniversite	N	X	Ss	F	t	P
-------	------------	---	---	----	---	---	---



Kaygı	Devlet Üniv.	567	3.68	0.78	7.795	-3.556	0.000
	Vakıf Üniversitesi	251	3.96	1.11			
Kontrol	Devlet Üniv.	567	4.22	0.66	9.254	1.247	0.245
	Vakıf Üniversitesi	251	4.15	0.79			
Merak	Devlet Üniv.	567	3.73	0.71	11.859	-2.917	0.007
	Vakıf Üniversitesi	251	3.90	0.87			
Güven	Devlet Üniv.	567	4.20	0.66	6.997	2.025	0.059
	Vakıf Üniversitesi	251	4.10	0.79			
Toplam	Devlet Üniv.	567	4.00	0.56	17.527	-0.787	0.472
	Vakıf Üniversitesi	251	4.04	0.71			

Çalışmaya katılan öğrencilerin öğrenim görmekte oldukları üniversitenin devlet veya vakıf üniversitesi olmasının kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamaları karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında devlet ve vakıf üniversitesi öğrencilerinin verdikleri cevaplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0.472>0.05$).

Kariyer uyum yeteneği alt boyutları için yapılan t testi sonuçlarında ‘kontrol ($p=0.245>0.05$)’ ve ‘güven ($p=0.059>0.05$)’ boyutlarında anlamlı fark gözlenmezken, ‘kaygı ($p=0.000<0.05$)’ ve ‘merak ($p=0.007<0.05$)’ boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır.

Tablo 7: Kariyer Uyum Yeteneği Boyutlarının Ortalamaları İle İkamet Türü Arasındaki İlişkiye Yönelik T Testi sonuçları

Boyut	İkamet Şekli	N	X	Ss	F	t	P
Kaygı	Ailesiyle aynı ilde	351	3.88	1.04	0.661	2.490	0.022
	Ailesiyle farklı ilde	467	3.71	0.83			
Kontrol	Ailesiyle aynı ilde	351	4.17	0.70	0.257	-	0.440
	Ailesiyle farklı ilde	467	4.21	0.70			

Merak	Ailesiyle aynı ilde	351	3.86	0.78	1.078	1.847	0.068
	Ailesiyle farklı ilde	467	3.75	0.76			
Güven	Ailesiyle aynı ilde	351	4.18	0.71	0.253	0.365	0.716
	Ailesiyle farklı ilde	467	4.16	0.70			
Toplam	Ailesiyle aynı ilde	351	4.05	0.63	1.179	1.089	0.285
	Ailesiyle farklı ilde	467	4.00	0.60			

Çalışmaya katılan öğrencilerin ailesiyle aynı ilde veya farklı ilde yaşamasının kariyer uyum yeteneği boyutları ortalamaları karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında ailesi ile aynı il veya farklı ilde yaşayan öğrencilerinin verdikleri cevaplar arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0.285>0.05$).

Kariyer uyum yeteneği alt boyutları için yapılan t testi sonuçlarında 'kontrol ($p=0.440>0.05$), merak ($p=0.068>0.05$) ve güven ($p=0.716>0.05$)' boyutlarında anlamlı fark gözlenmezken, 'kaygı ($p=0.022<0.05$)' boyutlarında anlamlı fark saptanmıştır.

Tablo 8: Kariyer Uyum Yeteneği Boyutlarının Ortalamaları İle Öğrencilerin Sınıf Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Anova Testi Sonuçları

	Sınıf Düzeyi	N	X	Ss
Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalaması	Hazırlık	56	3.73	0.60
	1.Sınıf	251	3.96	0.65
	2.Sınıf	250	4.09	0.55
	3.Sınıf	129	4.09	0.54
	4.Sınıf	132	4.00	0.69
	Toplam		818	4.01

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar arası	7.246	4	1.812	4.919	0.001	1-2
Grup içi	299.380	813	0.368			Hazırlık-
Toplam	306.626	817				1,2,3,4

Farklı sınıflardaki öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi sonucunda farklı sınıflardaki öğrencilerin kariyer uyum yetenek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4.919$, $p=0.001<0.05$).

Bu farklılığın hangi sınıf seviyeleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucunda, farklılığın 1.sınıf ($X=3.96$) ile 2.sınıf ($X=4.09$) ve hazırlık sınıfı ($X=3.73$) ile 1.sınıf ($X=3.96$), 2.sınıf ($X=4.09$), 3.sınıf ($X=4.09$), 4.sınıf ($X=4.00$) arasından kaynaklandığı bulunmuştur.

SONUÇ

Kariyer süreci, özellikle günümüz gençliğinin önündeki en önemli sorun alanlarından birini teşkil etmektedir. Çünkü hem mesleki yönlendirme noktasındaki eksiklikler hem de sosyal ve siyasal sistemle ilgili sorunlar, gençlerin kendi kişilik ve yeteneklerine uygun iş bulmalarını giderek zorlaştırmaktadır. Kariyer uyum yeteneği de bu durumda önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin sahip oldukları demografik veriler ile ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, kariyer uyum yetenekleri açısından deneklerin cinsiyet, yaş, barınma şekli ve buldukları sınıf düzeyi arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Ancak, üniversite türü ve aileleriyle aynı şehirde olup olmamaları noktasında ise anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Ayrıca, erkek öğrencilerin kaygı düzeylerinin kadın öğrencilere göre daha yüksektir. Bu da beklenen bir sonuçtur. Çünkü, erkekler, iş sahibi olmayı yaşamlarını düzene sokmada daha da önemli bir araç olarak görebilmektedirler. Ancak, buna rağmen kadın öğrencilerde ise, kontrol, merak ve güven faktörleri ön plana çıkmıştır. Genel olarak ise, kadın öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, yaş aralığı dikkate alındığında da yaşlı büyük olanların kariyer uyum

yetenekleri daha yüksektir. Bu da beklenen bir sonuçtur. Barınma türü açısından ise, ev ortamında yaşayanlar, kendi ayakları üzerinde durma becerisine daha fazla sahip olduğundan bunların aynı zamanda kariyer uyum yeteneği açısından da avantajlı bir durumda oldukları düşünülebilir. Sonuçlar dikkate alındığında bu durumu destekler nitelikte bir sonuca ulaşılmıştır.

Kaygı ve merak alt faktörleri vakıf üniversitesi öğrencilerinde, kontrol ve güven faktörleri ise devlet üniversitesi öğrencilerinde daha yüksek çıkmıştır. Bu da gösteriyor ki, devlet üniversitesindeki öğrenciler kendilerinden daha emin bir durumdadırlar. Ailesinin yaşadığı şehirde eğitim alan öğrenciler, beklenenin tersine çok az bir farkla da olsa, kariyer uyum yeteneği açısından daha yüksek bir değere sahiptir. Farklı ilde olanlar ise sadece kontrol alt faktöründe yüksek bir değere sahiptirler. Son olarak, üst sınıfların kariyer uyum yetenekleri hazırlık ve 1.sınıflara göre yüksek çıkmıştır. Ancak, son sınıfların ise, 2.ve 3.sınıflara göre düşük çıkması beklenen bir sonuç olmamıştır.

KAYNAKÇA

Bingöl, Dursun, (2009), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yay., İstanbul.

Gökdeniz, İsmail, Merdan, Ethem, (2011), "Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" **Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi**, Temmuz 2011, Cilt: 3,Sayı: 2.

Kanbur, Engin, Şen Sakine, (2017), "X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması", **Turkish Studies**, Volume 12/12, p. 115-134, Ankara.

Kanten, Selahattin, (2012), "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** ,Yıl: 2012/2, Sayı:16.

Savickas, M. L.(1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory, **The Career Development Quarterly**, Vol.45: 247-259

Özler, Derya Ergun, Mercan, Nuray, Yeni, Zehra, (2016), "Y Kuşağının BEŞ Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:18, No:4.

