

## İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ LİSANS PROGRAMLARI SON SINIFINDA ÖĞRENİM GÖRMEKTE OLAN ÖĞRENCİLERİN KARIYER YÖNETİMİ AMACIYLA İNTERNETİ KULLANMA ALIŞKANLIKLARI

THE INTERNET USAGE HABİTS OF THE STUDENTS STUDYİNG AT THE LAST GRADE OF İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTY UNDERGRADUATE PROGRAMS FOR CAREER MANAGEMENT

**Mehmet Emin BAKAY**

*Dr. Öğr. Üyesi İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0002-8985-6002, mehmetemin.bakay@ikc.edu.tr*

**Ayşegül NALBANTOĞLU**

*Öğr. Gör. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, ORCID: 0000-0001-9578-1767, aysegulnalbantoglu@gmail.com*

### ÖZET

**Kabul Tarihi /**

**Accepted: 27.12.2021**

**İletişim /**

**Correspondence:**

**Mehmet Emin Bakay**

**Benzerlik Oranı/**

**Plagiarizasyon: %15**

**Makale Türü/Article**

**Type: Araştırma**

**Makalesi**

Bu nitel çalışmanın amacı iş hayatına adım atmaya hazırlanan lisans son sınıf öğrencilerinin kariyer planlaması yaparken interneti kullanma alışkanlıklarını araştırmaktır. Çalışma kapsamına farklı fakültelerin son sınıflarında okuyan 8 öğrenci dahil edilmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerle yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılarak ve elde edilen veriler "içerik analizi" yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğrenciler kariyer planlaması amacıyla en çok LinkedIn uygulamasını ve kariyer.net web sayfasını kullanmaktadırlar. İnternetteki iş ilanlarında ilanı veren firmalar hakkında detaylı bilgilerin paylaşılması, personel seçim işlemlerinin yüz yüze veya online görüşmeler yapılarak yapılması, öz geçmiş üzerinden yapılan ilk elemelerin çok sağlıklı olmadığı öğrenciler tarafından ifade edilmektedir. Öte yandan öğrenciler üniversiteden kariyer planlama konusunda yeterli kurumsal destek alamadıklarını, hocalar ve araştırma görevlilerinin bireysel çabaları sonucu sınırlı bir destek aldıklarını ifade etmektedirler.

**Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlama, İş Arama, Y Kuşağı**

**JEL Kodları: O15, J64**

### ABSTRACT

The aim of this qualitative study is to investigate the internet usage habits of senior undergraduate students who are preparing to step into business life while planning their careers. Eight students studying in the last year of different faculties were included in the scope of the study. Semi-structured interviews were conducted with the students participating in the study and the data obtained were analyzed using the "content analysis" method. According to the results obtained in the research, students mostly use the LinkedIn application and Kariyer.net web page for career planning. Students state that detailed information about companies that advertise in job postings on the internet should be shared, and personnel selection processes should be done by face-to-face or online interviews. It is stated by the students that the first eliminations made on the CV are not very healthy. On the other hand, students state that they do not receive sufficient institutional support for career planning from the university, and that they receive limited support as a result of the individual efforts of professors and research assistants.

**Keywords: Career, Career Management, Career Planning, Job Search, Millennials**

**JEL Codes: O15, J64**

## 1. GİRİŞ

Bireylerin öğrencilik döneminden başlayarak kariyerleri konusunda düşünmeye başlaması ve bu yolla kariyer gelişimini ve planlamasını oluşturması mezuniyet sonrasında profesyonel hayata kolaylıkla uyum sağlaması açısından önem taşır. Bireylerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri sürekli yenilikleri öğrenmelerine, değişim ve belirsizlik ortamıyla baş edebilmelerine, değişen iş dünyası taleplerine uyum sağlayabilmeleri bağlıdır (Büyükyılmaz, Ercan, ve Çökerek, 2016). İnternet, bireylere kariyer yönetimi ve kapsamlı iş arama için birçok seçenek ve araç sunmaktadır. Bireyler, internetteki kariyer uygulamaları yoluyla dünyadaki iş ilanlarını tanımlayabilir, alandaki profesyonellerle mesaj yoluyla iletişimde bulunabilir, sektörel konularla ilgili bilgi edinebilir, uzman kullanıcı grupları ile fikir ve bilgi paylaşabilir ve özgeçmiş yazma, görüşme teknikleri gibi konularda tavsiyeler alabilir ve tavsiyelerde bulunabilir. Günümüz şartlarında internet üzerinden iş arama davranışı üniversite öğrencilerinin de staj ve sonrasında da iş imkanları için sıklıkla başvurduğu bir seçenek olmuştur. Kariyer, çalışanların iş hayatları boyunca yaptıkları işleri, işleri ile ilgili gelişme ve ilerlemeleri kapsayan bir kavramdır (Bingöl, 2004: 245). Kariyer planlaması, bireyin kendi kariyeri ile ilgili beklentisini ve hedeflerini belirleme, bu hedeflerle ilgili olarak güçlü ve zayıf yönlerini tespit etme ve bu hedeflere kendi güçlü ve zayıf yönleri doğrultusunda ulaşmak için hangi adımların atılması gerektiğine karar verme sürecini ifade eder. Bununla birlikte, kariyer planlamasının önceden tahmin edilmesi çoğu zaman zor olan ve sürekli değişen koşullar ışığında uygun taktiklerle desteklenmesi gerekmektedir. Bireyler, planlarını gerçekleştirmek için stratejiler geliştirip bunları uygulayamadıkları sürece, başarılı olmaları olası değildir (Orphen, 1994: 29). Kariyer planlaması, bireye hayatı boyunca yer alacağı işlerle ilgili görev ve pozisyonların, hedeflerin ve geleceğin planlanması (Aytaç, 1997: 20) olarak tanımlanmaktadır. Bu yönüyle “bireyin yetenek ve ilgilerinin değerlendirilmesini, kariyer fırsatlarını araştırmayı, kariyer amaçlarının oluşturulmasını ve uygun gelişim aktivitelerini planlamayı içerir (Çalık ve Ereş, 2006: 92). Diğer bir tanıma göre kariyer planlama, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirerek, iş yaşamı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri planlamasıdır (Erdoğan, 2003: 15).

Kariyer yönetimi bir bakıma kariyer inşa etme yeteneği olarak görülebilir ve bu süreçte birey yaşamı boyunca iş, öğrenme ve yaşamının diğer yönleriyle etkileşimini yönetir (Haines vd., 2003; Watts, 1998; Webster vd., 2004). Bu bağlamda, günümüz rekabet ve küreselleşme koşullarında internette bulunan kaynaklar yoluyla üniversite öğrencilerinin kariyer yönetimine rehberlik sağlandığı da bilinmektedir. Bu araştırmada yakın zamanda iş hayatına adım atmaya başlayacak olan lisans düzeyindeki üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer yönetimleri sürecinde internette bulunan kaynakları kullanım alışkanlıkları irdelenmektedir.

Bilgisayarlar, kuruluşlarından bu yana, kariyer planlama ve değerlendirme sürecinde bir araç olarak kullanılmıştır (Super, 1970). 1960'ların sonunda, IBM'de Donald Super tarafından geliştirilen Eğitim ve Kariyer Araştırma Sistemi (ECES; IBM Corporation, 1970) öğrencilere meslekleri tanımlamada yardımcı olmak için ilgi ve yetenek envanterinin sonuçlarını kullanmıştır. David Tiedeman ve Harvard Üniversitesi'nden bir ekip tarafından geliştirilen Mesleki Kararlar için Bilgi Sistemi (ISVD; ABD Eğitim Ofisi, 1968), kariyer planlaması için bir karar verme sürecini tanıtmaktadır. Joann Harris ve Willowbrook Lisesi personeli tarafından geliştirilen Bilgisayarlı Mesleki Bilgi Sistemi (CVIS; Illinois Eyalet Mesleki Eğitim Kurulu, 1968), öğrencilerin gelecekteki mesleğini tespit etmelerine yardımcı olmak için Kuder'in çalışmasında yer alan (Kuder, 1956) sonuçları kullanmıştır.

Oliver ve Zack (1999) tarafından yapılan bir araştırmaya göre kariyer siteleri, özgeçmiş ve kapak mektupları oluşturma, görüşme, yer değiştirme, kariyer planlama stratejileri ve maaşlar gibi çok çeşitli konularda kapsamlı bilgi ve rehberlik sunmaktadır. Bazı kariyer temalı siteler de ayrıca reklam içermekte, tartışma grupları oluşturmakta ve site veya hizmetlerinin kullanıcılarından yorumlar yayınlamaktadır. Ayrıca bu sitelerde ilgi

alanları, kişilik, değerler, yetenekler, zeka, zaman yönetimi, stres yönetimi, yaşam tarzı, iş değişikliği için hazırlık, girişimci oryantasyonu vb. konular ile de karşılaşabilirsiniz. Bu sitelerde yer alan standartlaştırılmış testler de genelde ticari veya akademik bir danışma merkezi tarafından sunulur ve ücrete tabidir. Aynı araştırmada, internette yer alan kariyer testi geliştiricilerinin, bu sitelerin kullanıcıları için uygulanan testlerdeki güvenilirlik ve geçerlilik unsurlarını dikkate almak ve bu unsurların onaylanmasını sağlamaktan sorumlu olduğundan bahsedilmektedir. Bu siteler mevcut herhangi bir teknik belgeye bağlantılar veya bu belgelerin eksikliğine ilişkin bir açıklama içerebilir. Her kariyer sitesi için kullanıcı gizliliğine ilişkin bir açıklama da gereklidir. İnternette karşılaşılan kariyer sitelerinin çeşitlilik miktarı şaşırtıcıdır. Bu siteler kapsamına göre farklılıklar gösterir. Bazı siteler birçok amaca hizmet eden bilgiler, kariyer hizmetleri ve site yöneticileri tarafından uygun ve ilgili görülen diğer sitelere bağlantılar sunmaktadır. Diğerleri ise öncelikli olarak kariyer hizmetleri ve / veya kariyer değerlendirmesi içerip diğer sitelere bağlantıları sağlayan ağ geçidi siteleridir. Bu sitelerin içerdiği bilgilerin güvenilirliğinin de sorgulanıp denetlenmesi önem teşkil etmektedir. Bilgi toplayıcıları ve dağıtıcıları kamu bilincinde kritik bir yere sahiptir. Bireyler tecrübeden çok medya yoluyla edindiği bilgi yoluyla kritik kararları alır, dolayısıyla bu bilgileri sağlayanlar inceleme altında olmalıdır (Şentürk ve Ay, 2008: 81-97) .

Dumicic (2019) tarafından yapılan internetin Avrupa ülkelerindeki iş arama sürecinde kullanımına ilişkin bir başka araştırmaya göre internette iş arama davranışının “iş arama yoğunluğu” ve “iş kaynakları” olmak üzere iki boyutu olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmaya göre iş arama davranışı bireyin motivasyonu, fırsatları ve mevcut işi değiştirme niyetine bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Kariyer geliştirme ve planlama da kariyer yönetiminin bir parçasıdır. İşgücü güvenliğinden uzak ve sürekli görev ve rol değişikliğinin bulunduğu yeni işgücü piyasası hareketi göz önüne alındığında, kariyer yönetimi becerilerinin (yaşam boyu öğrenme ve bulunduğu ortama uyum sağlayabilme gibi kariyer geliştirme sürecini başarılı bir şekilde sürdürmek için gerekli olan beceriler) açıkça istihdam edilebilirlik ve genel beceri politika tartışmalarına dahil edilerek üniversite programlarında önemli bir rol oynadığı açıktır (Bridgstock, 2009: 31). Üniversitelerin istihdam edilebilirlik gündemine tam anlamıyla dahil olması için, fakültelerden, sektörden, çalışanlardan, üniversite yönetiminden ve öğrencilerden gelen görüşler doğrultusunda kariyer yönetimi beceri gelişiminin ilk yıldan itibaren derslere dikkatli bir şekilde entegrasyonunun gerekliliği açıkça görülmektedir.

Üniversiteler öğrencilerin kariyer yönetimi becerilerini geliştirmede daha aktif rol aldıklarında ekonomik faydalar da ortaya çıkacaktır. Ancak, öğrencilerin kariyer yönetimi beceri gelişimlerini sağlayan potansiyelin çoğunlukla sadece üniversitelerde gerçekleşmediğini gösteren kanıtlar da vardır (Watt, 2005).

Kariyer yönetimi açısından ele alındığında, kuşaklararası beklenti farklılıklarının da bireylerin davranışlarını dolayısıyla iş hayatını da şekillendirdiği söylenebilir. Kuşaklar benzer özelliklere sahip olabildiği gibi, farklı özellikleri de barındırmaktadır. Bu özellikler iş yaşamlarında kariyer yönetimi, yönetim şekilleri ve liderlik gibi konuları etkilemektedir. Bu çalışmaya katılan bireylerin, Y kuşağının temsilcileri olması sebebiyle Y kuşağına mensup bireylerin kariyer algıları ve beklentileri ile ilgili literatürde yapılmış olan çalışmalar da ele alınmaktadır.

Y kuşağının yaşam ve kariyer seçimlerini, deneyimleri ve gelecek için seçtikleri seçenekler etkilemektedir. Y kuşağı rekabet ortamı sever ve bu ortamda gelişen bir kariyere sahip olmak ister (Kelan, 2012). İnterneti hayatının merkezine yerleştirmiş, eğitilmiş, teknolojiyi (bilgisayar, internet, cep telefonu, müzik çalar) kullanan, eğlenceyi işiyle bütünleştirmek isteyen, lider karakterli ve bağımsızlığına düşkün Y kuşağının otoriteyi reddetmesi, eski kuşaklar gibi uzun saatler çalışmaya istekli olmaması, yaşamak için çalışmayı istemesi, saygı kavramının anlamını değiştirmesi kuşak çatışmasını yaratmıştır (Chester, 2003:8).

Ancak günümüzde işletmelerin yönetim stillerinde köklü değişikliklere gitmelerine Y kuşağının karakteristik özelliğinin, nüfus büyüklüğünün ve nitelikli elemanlardan oluşmasının neden olduğu söylenebilir. İşletmeler onları görmezden gelememiştir. Ayakta kalabilmek için onları yönlendirmekten ve ilgilerini sürekli kılacak çalışma ortamları hazırlamaktan başka çareleri kalmamıştır (Chester, 2003: 8-9)

Akdemir ve Konakay (2014) tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, Y kuşağı kariyer algısında; iyi bir performansın göstergesi olarak iyi bir takım oyuncusu olmayı görmektedir. Y kuşağı, çalışma ortamında düşüncelerini özgürce ifade edebilmeyi istemekte, verilen görevlerinin niçin yapılması gerektiği konusunda bilgi talep etmektedir. Rekabet ortamını kendini geliştirmek için bir fırsatı olarak görmekte, dostane bir iş ortamında bulunmak istemektedir.

Y kuşağı, teknolojiyi kullanan ve gelişmekte olan teknolojiyi yakından takip eden, kariyer yönetimi süreçlerinde de internette bulunan kaynaklardan faydalanmak konusunda gerekli beceri ve eğilimlere sahip olan bir kuşak olduğundan dolayı araştırma kapsamına alınan öğrencilerin internet kaynaklarını kariyer yönetimi amacıyla kullanım alışkanlıklarının araştırılması çalışmayı önemli kılmaktadır. Öte yandan alanda yapılmış çalışmaların sınırlı olması da araştırmanın önemini arttırmaktadır.

Araştırmanın amacı, lisans son sınıf öğrencilerinin kariyer planlaması yaparken interneti kullanma alışkanlıklarını araştırarak öneriler geliştirmek ve alan yazına katkıda bulunmaktır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır.

1. Üniversite öğrencileri kariyer yönetimi için internetteki hangi kariyer yönetimi uygulamalardan faydalanmakta ve bunları hangi sıklıkla kullanmaktadırlar?
2. Üniversite öğrencileri kariyer yönetimi uygulamalarını faydalı bulmakta mıdır?
3. Söz konusu kariyer yönetimi uygulamaları öğrenciler tarafından etkili kullanılmakta mıdır?
4. Mevcut kariyer yönetimi uygulamalarının daha kullanışlı hale getirilmesi öğrenciler neler önermektedirler?
5. Üniversite öğrencileri kariyer planlama süreçlerinde okudukları üniversitelerden aldığı desteği yeterli bulmakta mıdır?

## **2. YÖNTEM**

Bu nitel araştırma fenomenolojik çalışma deseni olarak tasarlanmış ve veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir.

### **2.1. Veri Toplama Aracı**

Veri toplama aracı olarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu mevcut literatür tarandıktan sonra araştırma problemi ve alt problemlere ilişkin veriyi toplayabileceği düşünülen 13 soru biçiminde yapılandırılmıştır. Görüşme formunda katılımcıların demografik verilerine ilişkin 3 soru ve 8 soru ise çalışmanın konusu ile ilgili olarak geliştirilmiştir. Görüşme formu uygulanmadan önce 2 katılımcı ile test edilmiş ve araştırmanın konusu ile ilgili sorulardan 2'si elenerek konu ile ilgili soru sayısı 8'e düşürülmüştür. Veri toplama aracı, konu hakkında çalışmaları olan iki akademisyene gönderilerek görüşleri alındıktan sonra son hali verilmiştir.

### **2.2. Araştırma Deseni**

Bu nitel çalışma bir fenomenolojik çalışma deseni olarak tasarlanmıştır. Fenomenolojik çalışmalar bir olay veya olgunun bireyler tarafından nasıl algılandığını ortaya koymaktadır (Creswell, 2007). Fenomenolojik yaklaşımlar da katılımcıların yaşadıkları sosyal çevrede, kurdukları ilişkilerde

kendi anlamlarını yaratan bireyler olarak görülmesi gerektiğini ve kendi özellikleri ile sosyal dünyalarının yeniden yaratıcıları olduklarını öne sürmektedir (Balcı, 2015).

### **2.3 Verilerin Toplanması ve Analizi**

Yapılan görüşmeler katılımcılardan izin alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiş ve daha sonra da söz konusu kayıtlar kelime işlemci yardımı ile bilgisayara aktarılmıştır. Öğrencilerle yapılan birebir görüşmelerin esas alındığı bu çalışmada, önce her soru için öğrencilerin konuyla ilgili sorulara verdikleri cevaplar tek tek analiz edilmeye çalışılmış, sonra da öğrencilerin konuyla ilgili ilginç ve dikkate değer olan ifadeleri aynen verilme yoluna gidilmiştir. Elde edilen veriler nitel veri analiz tekniklerinden “içerik analizi” yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, nitel veri analiz türleri içinde en çok kullanılan yöntemlerden biridir. İçerik analizi genellikle yazılı ve görsel verilerin analiz edilmesinde kullanılır. Bu yöntemde tümdengelimci bir yol takip izlenmektedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

### **2.4 Güvenilirlik ve Geçerlik**

Araştırmanın güvenilirliğini artırma için görüşmeci kolaylaştırıcı ve dinleyici rolünü üstlenerek katılımcıları yönlendirmeden sorulara verdikleri cevapları kayıt altına almıştır. Kapsam geçerliğini sağlamak için veri toplama aracı test edilmiş ve alanda uzman iki akademisyen tarafından revize edilmiştir. Görüşmeler katılımcıların kendilerini baskı altında hissetmeyecekleri mekanlarda gerçekleştirilmiş, kimliklerinin gizli tutulacağı garanti edildiği için de gerçek görüş ve düşüncelerini ifade etmeleri için gerekli olanak sağlanmıştır. Verilerin iç geçerliğini sağlamak için toplanan veriler herhangi bir yorum yapılmadan olduğu gibi aktarılmıştır. Ayrıca dış geçerliği artırmak için araştırma süreci ayrıntılı olarak katılımcılara anlatılmıştır.

### **2.5 Sınırlıklar**

Bu çalışmada elde edilen veriler çalışmaya katılan öğrencilerin görüşleri ile sınırlı olup evrene genellemez. Bu kapsamda başka öğrencilerle, başka üniversitelerde yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebilir.

### **2.6. Araştırma Örnekleme**

Bu nitel çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Araştırma evrenini 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılı Bahar Döneminde mezun olması beklenen üniversite son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma örneklemini İzmir Katip Çelebi Üniversitesi'nin farklı bölümlerinde öğrenimine devam eden 8 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme alınan öğrencilerin seçiminde örnekleme yöntemlerinden “maksimum çeşitlilik” yöntemi kullanılarak temsil ediciliğinin artırılması amaçlanmıştır. Maksimum çeşitlilik yöntemi, incelenen olay veya olguyla ilişkili çok sayıda farklılığı kapsayan ana temaları keşfetmek ve çalışmayı tanımlamayı amaçlamaktadır (Neuman, 2014).

Araştırma kapsamına alınan öğrencilere ilişkin demografik veriler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Öğrenciler	Yaş	Cinsiyet	Okuduğu Fakülte
Ö1	25	Kadın	Biyomedikal Mühendisliği
Ö2	24	Erkek	İnşaat Mühendisliği
Ö3	22	Kadın	Beslenme ve Diyetetik
Ö4	24	Kadın	Uluslararası İlişkiler
Ö5	23	Erkek	Medya ve İletişim
Ö6	23	Kadın	Medya ve İletişim
Ö7	22	Kadın	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
Ö8	22	Kadın	Hemşirelik

Tablo 1’de sunulan veriler incelendiğinde, katılımcılardan 6’ sının kadın ve 2’ sinin erkek olduğu, katılımcıların yaşlarının 22-25 aralığında olduğu ve farklı fakülteleri temsil ettikleri görülmektedir. Yaşları açısından bakıldığında araştırma kapsamına alınan öğrencilerin Y kuşağı temsilcileri olduğu söylenebilir.

### 3. BULGULAR

Araştırmanın birinci sorusu “Üniversite öğrencileri kariyer yönetimi için internetteki hangi kariyer yönetimi uygulamalardan faydalanmakta ve bunları hangi sıklıkla kullanmaktadırlar?” biçiminde ifade edilmişti.

Görüşme yapılan öğrencilerin kariyer planlama ve yönetme süreçlerinde internetteki siteler ve uygulamaları kullanma durumları incelendiğinde, 8 öğrencinin 6 tanesinin mevcut internet kaynaklarından faydalanmakta oldukları görülmektedir. Kariyer temalı internet sitelerini ve uygulamalarını kullanmadığını söyleyen iki öğrenci de kamu sektöründeki kurumlarda çalışmak istediklerini, KPSS’ye hazırlandıklarını bu yüzden de özel sektörün iş ilanlarıyla ilgilenmediklerini ifade etmektedirler. Öğrencilerin kullandıkları uygulamalar ve bunlara ilişkin yüzdelik dağılım Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2: Öğrencilerin kariyer planlaması için kullanmakta olduğu internet siteleri ve uygulamalar

İnternet Kaynağı	f	%
kariyer.net	6	% 31,6
linkedin	5	% 26,3
secretcv	2	% 10,5
işkur	1	% 5
yenibiriş	1	% 5
cvlogin	1	% 5
elemannet	1	% 5

uniisbul	1	% 5
oicintern	1	% 5

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde öğrenciler tarafından kariyer planlaması amacıyla en çok kariyer.net sitesinin ve LinkedIn uygulamasının kullanıldığı görülmektedir. Diğer siteler ve uygulamaların ise öğrenciler tarafından sık kullanılmadığı söylenebilir. Öğrencilerin bu siteleri hangi sıklıkta kullandığı sorusuna verilen yanıtlar incelendiğinde ise öğrencilerden 3’ ü kariyer temalı site ve uygulamaları hafta da bir kez, 2 öğrenci haftada 2-3 kez, 1 öğrenci her gün ve 2 öğrenci de hiç kullanmadığını ifade etmektedir. Katılımcılardan biri her gün kullandığını diğerlerinin ise kullandıkları görülmektedir. Öğrenciler, son sınıfta oldukları için ders yoğunluklarından ve sınavlara çalışmaları gerektiğinden dolayı söz konusu siteleri daha sık kullanamadıklarını fakat mezuniyet sonrası bu konuya daha fazla zaman ayırmayı planladıklarını belirtmektedirler.

Araştırmanın ikinci sorusu “Üniversite öğrencileri kariyer yönetimi uygulamalarını faydalı bulmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmişti. Elde edilen verilerin incelenmesi sonucunda katılımcıların ilgili oldukları sektörlerdeki firmalar hakkında bilgi edinip, gerektiğinde bu firmalarla iletişim kurmanın bu sitelerin sunduğu en önemli fayda olduğunu düşünmektedirler. Bunun dışında diğer faydalar ise sırasıyla iş aramak, iş ağı oluşturmak, iş yaşamı ile ilgili etkinlikleri takip etmek, özgeçmiş hazırlama konusunda bilgi edinmek, yakın çevrenin iş yaşamını takip etmek ve başarı hikayelerini öğrenerek daha iyi güdülenmek de öne sürülen diğer faydalar arasında yer almaktadır.

İnternetteki kariyer yönetimi uygulamaları öğrenciler tarafından etkili kullanılmakta mıdır? biçiminde ifade edilen araştırma sorusuna ilişkin verilen yanıtlara bakıldığında öğrencilerin LinkedIn uygulamasını özellikle network oluşturmak amacıyla kullandıkları söylenebilir. Öğrencilerden biri “*LinkedIn benim bir nevi network ağı oluşturdu, insanlarla iletişim kurmamı sağladı, mesela okulda etkinlik düzenlerken birçok firma yöneticisine ulaşmamı sağladı (Ö2)*, diğer bir öğrenci ise *Bence sektörü takip etmek ve özellikle yeni bağlantılar edinmek, network açısından çok büyük fayda sağladı bana çünkü yeni işverenlerimi oradan ekleme şansını yakaladım, onların gönderilerini takip ediyordum...(Ö7)* biçiminde görüşlerini ifade etmektedirler. Soruya ilişkin yanıtlar bir bütün olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencileri kariyer.net web sayfasını daha çok özgeçmiş oluşturma ve iş arama amacıyla kullanırlarken, network amacıyla LinkedIn’ i tercih ettikleri söylenebilir.

İnternet üzerinden özgeçmiş paylaşımı ve iş başvurusunda bulunmaya ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde, katılımcıların yarısının özgeçmiş oluşturduğu ve özgeçmişlerini sitenin takipçileri ile paylaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Özgeçmişlerini paylaşmayan öğrenciler ise henüz özgeçmiş geliştirmek konusunda kendilerini yeterli görmediklerini ifade etmektedirler. Bununla birlikte, görüşme yapılan öğrencilerden beşinin kariyer sitelerinden aktif olarak iş başvurusunda bulunduğu, “*Evet başvuru yaptım...okurken aynı zamanda çalışmak için...(Ö4)*” biçiminde ifade kullanırken, iş başvurusunda bulunmayan öğrencilerin daha çok kamu kurumlarında çalışma eğiliminde oldukları ve bu kurumların personel alımı ile ilgili sınavlara hazırlandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Öğrencilerden biri, “*İlerisi için çok fazla özel sektör düşünmediğim için hani çok fazla bir takip etme isteği duymadım çünkü mezun olduktan sonra iki senede bir KPSS oluyor, devlete atanabilmek için KPSS çalışmayı planlıyorum... KPSS olmazsa da akademisyenliğe doğru uzmanlığımı almak için yüksek lisansa başvurmayı planlıyorum...(Ö3)*” biçiminde düşüncesini ifade etmektedir.

Mevcut kariyer yönetimi uygulamalarının daha kullanışlı hale getirilmesi öğrenciler neler önermektedirler? sorusuna ilişkin verilen yanıtlar ele alındığında katılımcılardan biri “*Özgeçmiş üzerinden eleme yapılması yerine adaylara yüz yüze görüşme imkanlarının sunulması (Ö1)* gerektiğini, bir başka öğrenci “*Farklı sektörlerle yönelik, o alana özgü ayrı*

sektörel platformların oluşturulmasının (Ö3) faydalı olacağını ifade ederken, öğrencilerden biri ise " İş bulma siteleri tarafından adaylardan istenen bilgiler girilmek suretiyle oluşturulan özgeçmiş formatlarının her sitede farklı olması, ortak bir format bulunmadığı için her seferinde özgeçmişlerin yeniden oluşturulmak zorunda bırakılması ve bu sebeple özgeçmiş formatlarında standart oluşturulması gerekliliği(Ö4), ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Öte yandan öğrenciler sadece iş arayanlara yönelik bilgilerin değil, iş arayan firmaların da detaylı bilgilerinin kariyer uygulamaları veya platformlarında yer alması gerektiğini, iş arayanlara da bir seçme şansının verilmesi gerektiğini ifade etmektedirler. Bir öğrenci konuya ilişkin görüşlerini "İş ilanı veren firmalara ve bu firmaların organizasyon yapılarına ilişkin bilgilerin de bu platformlarda yer alması (Ö2) biçiminde ifade ederken bir başka öğrenci "Bakıyorsunuz ismini duymadığınız firmalar çıkıyor, internete adını yazıyorum bişey çıkmıyor, firma bilgileri yer alsın...Aslında ben de firmayı görebilmeliyim, bilebilmeliyim, seçici olan onlar değil biz de olmalıyız aynı zamanda...Yani biz sepetteki elmalarız diğer firmalarsa şey gibi admin gibi, elmaları satın alacak kişi gibi...ben bilmeliyim, insan kaynaklarında kim var, beni kim görüşmeye alacak, kiminle muhattap olacağım, bu firma kaç yıllık bir firma, nasıl bir firma...(Ö6) biçiminde ifade etmektedir.

Katılımcı görüşleri bir bütün olarak ele alındığında öğrencilerin söz konusu sitelerde firmalara ilişkin bilgilerin de yer alması, görüşmelerin yüz yüze veya online olarak yapılması ve yeni mezun araya firmaların listelenebileceği bir filtreleme sisteminin eklenmesinin yararlı olacağını ifade etmektedirler.

Araştırmanın son sorusu "Üniversite öğrencileri kariyer planlama süreçlerinde okudukları üniversitelerden aldığı desteği yeterli bulmakta mıdır? biçiminde ifade edilmişti. Katılımcı görüşleri incelendiğinde bazı öğrenciler, kariyer planlaması ile ilgili haber ve duyuruları genellikle afiş ve ilanlardan takip edebildiklerini "Genellikle whatsapp gruplarından duyuyoruz, bir de afişlerde görüyoruz...Bütün etkinliklerin duyurulduğu bir site veya fiziki pano olursa, bütün etkinlikler orada listelenirse daha iyi olur...topluluk başkanları duyuruları sisteme girebilir...(Ö1), üniversitenin bu konuda yeterli desteği sağlamadığını "Biz üniversitede 3 tane seminer aldık onun dışında kariyer konusunda hangi birime gideceğimi bilmiyorum, öyle bir birim de olduğunu sanmıyorum okulda...(Ö6)" ifade etmektedirler. Öğrenciler konuyla ilgili zaman zaman hocalar ve araştırma görevlilerinden destek alabildiklerini "Ben destek aldım, şöyle aldım, araştırma görevlilerinden alıyoruz bu desteği, sempozyumlar hazırlıyorlar bizim için, hani geleceğimize nasıl bir yön vermeliyiz... bu konuda hocalarımdan çok memnunum, bir birimden destek almadım, hangisinden alacağımı bilmiyorum...(Ö8)" ancak kurumsal olarak yapılan faaliyetler hakkında bir bilgilerinin olmadığı ifade etmektedirler.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planının, organizasyonun kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Özden, 2001: 28). Günümüzde sıkı ve zorlu rekabet ortamının etkisi ve gelişmekte olan bilişim teknolojileri altyapısının da desteğiyle, Y kuşağına mensup bireyler genellikle iş dünyasına adım atmadan önce kariyer süreçleri ile ilgili hazırlıklara başlamaktadır.

Bununla birlikte, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerini belirlerken kullandıkları bilgi ve iletişim kaynaklarının arasında internetin yeri ilk sıralarda yer almaktadır. Araştırmanın bu bulgusu ile Dumicic (2019)' in elde ettiği bulgular paralellik göstermektedir. İnternet üzerindeki kariyer temalı siteler ve akıllı telefon uygulamaları aracılığıyla, sektörel konularda bilgi alma, firmaların etkinliklerini takip etme, iş ağı oluşturma, iş arama, firmaların açık pozisyonlarını görme, sosyal çevrenin iş yaşamını takip etme, motivasyon edinme ve etkili özgeçmiş hazırlama gibi süreçler konusunda deneyim sahibi olan öğrenciler için kariyer siteleri iş hayatına hazırlık aşamasında önemli fırsatlar sunmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin bu kaynaklardan faydalanma alışkanlıkları üzerine yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre, özellikle özel sektörde kariyerine başlamayı ve kariyerini sürdürmeyi düşünen öğrencilerin büyük çoğunluğu sık olarak bu kaynaklara başvurmaktadır. Kamu kurumlarında çalışmayı veya akademik kariyere başlamayı planlayan öğrenciler ise mevcut derslerine ek olarak daha çok bu kurumların sınavlarına yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

Yaygın olarak kullanılan bu kaynakların da çalışma hayatında çoğunlukla az tecrübesi olan veya hiç tecrübesi olmayan üniversite öğrencilerinin ihtiyaçlarına ve taleplerine cevap verecek nitelikte geliştirmeler yapmaları, öğrencilerin kariyer yönetimi süreçlerine olumlu etkide bulunarak nitelikli iş gücü potansiyelini arttıracaktır. Bu konuyla ilgili öğrenciler ile yapılan görüşmelerde, kariyer sitelerinin interaktif özelliklerinin artırılarak firma ile aday arasında karşılıklı konuşmayı sağlayacak çevrimiçi sistemlerin ön plana çıkarılması gerekliliği öğrenciler tarafından vurgulanmaktadır. Özgeçmiş üzerinden yapılan elemeler yolu ile doğru sonuçlar alınmayacağı belirtilmiş, hatta firmaların iş ilanlarında yer alan kriterlerin de bu elemelerde dikkate alınmadığı ifade edilmektedir.

Buna ek olarak, iş ilanı veren firmaların organizasyon yapısı ve firmaya ilişkin bilgilerin öğrencilerin seçicilik özelliklerinin ön planda tutularak onlara sunulması gerekmektedir. Sonuçta, birlikte çalışacakları adayları uygun bulup seçecek olan yalnızca firmalar değildir, aynı zamanda kariyer yönetimi konusunda bilinçli adayların da çalışacakları firmaları seçmesi söz konusudur. Araştırma sırasında dile getirilen diğer önemli bir husus ise, iş hayatına yeni başlayacak ve tecrübesiz olan adayların bu özelliklere sahip çalışanları ilgilendiren ilanlara erişiminin kolaylaştırılması için ilan arama seçeneklerinde buna uygun filtreleme özelliklerinin sağlanmasıdır. Bu ihtiyaç tecrübesiz adaylara özel platformlar ve altyapılar yoluyla da desteklenmelidir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer yönetimi faaliyetlerinde de organizasyon olarak üniversitelerin etkisinin çok önemli olduğu ve üniversitelerin eğitim faaliyetlerinin yanı sıra kariyer geliştirme konularında da öğrencilere destek sağlamaları gerekliliği açıktır. Öğrencilere kariyer geliştirme konusunda yönlendirme ve bilgilendirme amacı ile kurulmuş olan Kariyer Geliştirme Merkezi biriminin öğrenciler tarafından bilindiği ancak yeterince kullanılmaması bulgusu ile (Bridgstock, 2009: 31) ‘ un elde ettiği kariyer yönetimi becerilerinin (yaşam boyu öğrenme ve bulunduğu ortama uyum sağlayabilme gibi kariyer geliştirme sürecini başarılı bir şekilde sürdürmek için gerekli olan beceriler) açıkça istihdam edilebilirlik ve genel beceri politika tartışmalarına dahil edilerek üniversite programlarında önemli bir rol oynadığı bulgusu örtüşür nitelikte görünmemektedir. Üniversitelerdeki benzer yapıların öğrencilere tanıtılması ve kariyer geliştirmeye yönelik etkinliklerin duyuru mekanizmalarının üniversite yönetimlerinin de desteğiyle işler hale getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin öncelikli haber alma kaynağı olması gereken Üniversite Bilgi Sistemi'nin öğrencilerin en az takip ettiği bilgi kaynağı olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

Araştırma sonuçları bir bütün olarak ele alındığında, interneti ve bilgi iletişim teknolojilerini çok aktif bir şekilde kullanan üniversite gençliğine kariyer planlaması aşamalarında yardımcı olacak, interaktif özelliklerle donatılmış internet sayfalarının yararlı olacağı açıktır ve üniversitelerin kariyer geliştirme merkezleri tarafından söz konusu araçları geliştirme, öğrencilere tanıtma ve yaygınlaştırma gibi görevlerin ciddiyle ele alınması (Bridgstock, 2009; Watt, 2007) çok önemlidir. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında sadece üniversitelerin değil aynı zamanda firmaların da sorumluluk alması gerektiği (Chester, 2003: 8-9), yenilik, daha iyi bir istihdam ve nitelikli iş gücü için sanayi ve akademinin işbirliğine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu nedenle, öğrencilerin kariyer gelişimi için akademi-sanayi işbirliği projelerinin geliştirilmesi önerilebilir.

## REFERANSLAR

- Akdemir, A., ve Konakay, G. (2014). Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2), 11-42.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları, Epsilon Yayınları.
- Balcı, A. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma. Ankara: Pegem.
- Bingöl, D. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bridgstock, R. (2009). The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability Through Career Management Skills. Higher Education Research & Development, 31-44.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Çökerek, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 5 (7), 2065-2076.
- Chester, E. (2003). Answering Generation Why: Learn the Management Approach and Employee Services That Resonate With Today Youth. Employee Services Management Magazine, 8-9.
- Creswell, J. W. (2007). Qualitative inquiry ve research design: Choosing among five approaches. Thousand Oaks: Sage.
- Çalık, T.ve Ereş, F. (2006). Kariyer Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara,
- Dumicic, K. (2011, June). Use of the Internet Job Search Process in European Countries:Position of Croatia. International Conference on Information Technology Interfaces (s. 59-64). IEEE.
- Erdoğan, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayınları.
- Haines, K., Scott, K., ve Lincoln, R. (2007, March 20). Australian Blueprint for Career Development: Draft Prototype. [http://www.dest.gov.au/directory/publications/australian\\_blueprint.pdf](http://www.dest.gov.au/directory/publications/australian_blueprint.pdf) adresinden alındı
- IBM, C. (1970). Education and Career Exploration System (ECES) (Computer Program). Poughkeepsie, NY.
- Kelan. (2012, Aralık 7). [www.academia.edu](http://www.academia.edu).
- Kuder, G. (1956). Kuder Preference Record, Form D. Chicago, IL: Science Research Associates.
- Neuman, ve L. W. (2014). Qualitative And Quantitative. Essex: Pearson Education Limited.
- Oliver, L. W., ve Zack, J. S. (1999). Career Assesment on the Internet: An exploratory Study. Journal of Career Assesment, 7(4), 323-356.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. International Journal of Manpower, 15(1), 27-37.
- Özden, M. C. (2001). Bireysel Kariyer Yönetimi:Profesyonel'in El Kitabı. Ankara: Ümit Yayıncılık.
- Super, D. E. (1970). Computer-assisted counseling. New York: Teachers College Press.
- Şentürk, T., ve Ay, C. (2008). Halkla İlişkilerin Etik Sınırları. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6, 81-97.
- Watts, T. (12-13 March 1998). Progression in Careers Education. Belmont Hotel: NICEC/CRAC Invitational Policy Consultation.
- Webster E, Wooden M, Marks G.(2006). Reforming the Labour Market for Australian Teachers. Australian Journal of Education, 50(2):185-202. doi:10.1177/000494410605000207
- Yıldırım, A., ve Şimşek , H. (2011). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınları.

## **The Internet Usage Habits of the Students Studying at the Last Grade of İzmir Katip Çelebi University Undergraduate Programs For Career Management**

### **1. INTRODUCTION**

When considered in terms of career management, it can be said that the differences of expectations between generations also shape the behavior of individuals and thus their business life. Generations may have similar characteristics, but also possess different characteristics. These characteristics affect issues such as career management, management styles and leadership in business life. Since the individuals participating in this study are representatives of the Y generation, the studies in the literature about the career perceptions and expectations of the members of the generation Y are also discussed.

The life and career choices of generation Y are influenced by their experiences and choices for the future. Generation Y loves a competitive environment and wants to have a career that thrives in this competitive environment (Kelan, 2012). Generation Y places the internet at the center of their lives, uses technology (computer, internet, mobile phone, music player) and wants to integrate entertainment with their work. Furthermore, they have a leading character and are fond of independence, reject authority and are not willing to work for long hours like the older generations. The change in the meaning of the concept of respect has created a generational conflict (Chester, 2003:8). However, it can be said that the characteristic feature of the generation Y, the population size and the formation of qualified personnel are the reasons for the radical changes in the management styles of the enterprises today. The companies could not ignore them. In order to survive, they have no choice but to guide them and to prepare a working environment that will keep them interested (Chester, 2003).

Since the generation Y is a generation that uses technology, follows the developing technology closely, and has the necessary skills and tendencies to benefit from the resources available on the internet in career management processes, it is important to study the usage habits of the students included in the researches for career management. On the other hand, the limited number of studies in the field increases the importance of the additional researches.

The aim of the research is to develop suggestions and contribute to the literature by researching the internet usage habits of undergraduate senior students while planning their careers.

Within the scope of the research, answers of the following questions are studied.

1. Which applications on the internet do students use for career management and how often do they use them?
2. Do students find these applications useful?
3. Are these applications used effectively by students?
4. What do the students suggest to make existing applications more useful?
5. Do the students find the support they receive from their universities during the career planning processes sufficient?

### **2.METHODOLOGY**

This qualitative research was designed as in phenomenologic approach. In this study, it is aimed to reveal the habits of using the websites and applications that senior students studying in İzmir Katip Çelebi University undergraduate programs use to improve their career management processes. The data obtained in the study were collected by semi-structured interview technique, one of the qualitative research methods. The research

population consists of senior university students who are expected to graduate in the 2018-2019 Academic Year Spring Term. The sample of the study consists of 8 students who continue their education in different departments of Izmir Katip Celebi University. During the selection of the students included in the research sample, it was aimed to increase the representativeness by using the "maximum diversity" method, one of the sampling methods. The maximum diversity method aims to explore the main themes covering a large number of differences related to the investigated event or phenomenon (Neuman, 2014). The interviews were recorded by a voice recorder with the permission of the participants, and then the recordings were transferred to the computer with the help of a word processor. In this research, which is based on one-to-one interviews with students, first the answers given by the students to the questions on the subject were analyzed one by one, and then the interesting and remarkable statements of the students about the subject were given exactly. The obtained data were analyzed using the "content analysis" method, one of the qualitative data analysis techniques. Content analysis is one of the most used methods among qualitative data analysis types. Content analysis is generally used to analyze written and visual data. In this method, a deductive path is followed (Yıldırım and Şimşek , 2011).

The data obtained in this study are limited to the opinions of the participants and cannot be generalized to the population. The results of the research are limited to some evaluations and suggestions regarding the habits of using internet resources for the purposes of career planning of the generation Y.

## **2.1. Data Collection Too**

The semi-structured interview form developed as a data collection tool consists of 13 questions. While 3 of the questions are about the demographic characteristics of the participants, the remaining 10 questions are about the subject of the study.

## **2.2. Research Sample**

8 students studying at the last grade of different faculties at Izmir Katip Çelebi University in 2019 were included in the scope of the research. 6 of the participants are women and 2 of them are men and their age is between 22-25. Considering their age, it can be said that the students included in the research are representatives of the Y generation.

## **3.FINDINGS**

The first question of the research is "Which applications on the internet do students use for career management and how often do they use them?" was asked during the interview.

When the interviewed students' use of websites and applications in the career planning and management processes are examined, it is seen that 6 of the 8 students benefit from the available internet resources. Two students, who say that they do not use career-themed websites and applications, state that they want to work in institutions in the public sector and they are preparing for the KPSS exam, so they are not interested in job postings of the private sector.

It is seen that the students mostly use the website kariyer.net and the linkedin application for career planning. It can be said that other sites and applications are not used frequently by students. When the answers given to the question of how often students use these sites are examined, 3 of the students state that they use career-themed sites and applications once a week, 2 students 2-3 times a week, 1 student every day and 2 students never. Students state that they are not able to use the mentioned sites more often because they are in their last grade and they have to study for exams, but they plan to devote more time to this subject after graduation.

The second question of the research is “Do students find these applications useful?” was asked during the interview. As a result of the analysis of the data obtained, the participants think that the most important benefit of these sites is to obtain information about the companies in the sectors they are interested in and to communicate with these companies when necessary. Apart from this, other benefits are, respectively, looking for a job, creating a business network, following the activities related to business life, getting information about preparing a CV, following the business life of the close circle and being better motivated by learning success stories.

Looking at the data obtained within the scope of the research, it can be said that the students use the LinkedIn application especially for networking.

What do students suggest to make existing applications more useful? Considering the answers given to the question, the participants stated that it would be beneficial to include information about the companies on the sites in question, to conduct the interviews face-to-face or online, and to add a filtering system to list the companies among the new graduates.

The last question of the research is “Do the students find the support they receive from the universities they attend during their career planning process sufficient?” was asked during the interview. When the participant views are examined, some students state that they can follow the news and announcements about career planning through posters and advertisements, and that the university does not provide sufficient support in this regard. Students state that they receive support from lecturers and research assistants from time to time, but they do not have enough information about the institutional activities.

#### **4. CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS**

Career management is the support of the career plan of the individual with the career development tools of the organization (Özden, 2001: 28). Today, with the effect of the harsh and challenging competitive environment and the support of the developing information technology infrastructure, the members of the generation Y usually start preparations for their career processes before stepping into the business world. It is clear that the influence of universities as an organization in the career management activities of university students is very important and that universities should provide support to students in career development issues as well as educational activities. When the students were asked about the university opportunities in terms of career development, it was concluded that the Career Development Center unit, which was established for this purpose at the university, was known by the students but was not used enough. It is necessary to introduce similar structures in universities to students and to make the announcement mechanisms of career development activities with the support of university administrations.

However, internet is one of the most important information and communication resources that university students use when determining their career goals. Career websites offer important opportunities for students during preparation stage for business life. Students gain experience in processes such as obtaining information on sectoral issues, following the activities of companies, creating a business network, looking for a job, seeing the open positions of companies, following the business life of the social environment, gaining motivation and preparing an effective CV through career-themed sites and smartphone applications on the Internet.

According to the results of this research on the habits of university students to benefit from these resources, the majority of students who are considering to start and continue their careers in the private sector frequently apply to these resources. Students who plan to work in public institutions or start an academic career, on the other hand, continue their studies for the exams of these institutions in addition to their current courses.

These widely used resources should be making improvements to meet the needs and demands of university students, who mostly have little or no experience in working life.

These improvements will positively affect the career management processes of the students and increase the potential of the qualified workforce. During the interviews with the students on this subject, it is emphasized by the students that the interactive features of the career sites should be increased and online systems that will enable mutual conversation between the company and the candidate should be added. It has been stated that correct results cannot be obtained through the eliminations made on the CV, and it is even stated that the criteria in the job advertisements of the companies are not taken into account in this elimination.

In addition, the organizational structure of the companies that advertise the job and the information about the company should be presented to the students by keeping the selectivity characteristics of the students in the foreground. As a result, it is not only the companies that will find and select the candidates they will work with, but also the candidates who are aware of career management choose the companies they will work with. Another important point raised during the research is that appropriate filtering features should be provided in the search options in order to facilitate the access of candidates who are just starting their business life and who are inexperienced. This need should also be supported through platforms and infrastructures specific to inexperienced candidates.

It is necessary to investigate the reasons why the University Information System, which should be the primary source of information for students, is the least followed information source by students.

When the results of the research are considered as a whole, it is clear that internet pages equipped with interactive features will be useful for university students, who use the internet with information and communication technologies very actively, in their career planning stages. It is very important that tasks such as developing and introducing the mentioned tools should be carried out by the Career Management Centers of the universities.