

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Öğrenci Rolünden Çalışan Rolüne: Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Geçiş Hazırlıklarına İlişkin Algılarının İncelenmesi

From Student Role to Employee Role: Examining University Students' Perceptions of Preparations for Transition to Working Life

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ 

Yazar Bilgileri

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezi, adoganulku@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarını incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu Çukurova Üniversitesinde öğrenim gören 22 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 25 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 22.3'tür. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Bulgularda çalışma hayatına geçişin ne ifade ettiği dört tema (kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklar üç tema (akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler beş tema (akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları ise üç tema (dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar) altında toplanmıştır.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer
Çalışma Hayatı
Üniversite Öğrencileri

Keywords

Career
Working Life
University Students

Makale Geçmişi

Geliş: 09/10/2023

Kabul: 13/04/2024

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the perceptions of university students about their preparations for transition to working life. The study group of the research consists of 22 undergraduate students studying at Çukurova University. The ages of the participants ranged between 18 and 25, with a mean age of 22.3 years. The research was designed in phenomenological design, one of the qualitative research methods. Data were collected by interview method using a semi-structured interview form. The collected data were analyzed by content analysis. In the findings, the meaning of the transition to working life was categorized under four themes (standing on one's own feet, economic comfort, having obligations and asserting the self). Preparations for transition to working life were categorized under three themes (academic preparation, career planning and economic preparation). Challenging factors in the transition to working life were categorized under five themes (academic, career planning, systemic, economic and psychological). The sources of coping with challenging factors in the transition to working life were categorized under three themes (external support, internal support and economic resources).

Atıf için: Doğanülkü, H. A. (2024). Öğrenci Rolünden Çalışan Rolüne: Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Geçiş Hazırlıklarına İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 22-41. https://doi.org/10.58501/kpdd.1373238_2

Etik Bildirim: Bu araştırma için Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onay alınmıştır (04/05/2023 tarihli E.689835 sayılı karar).

GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarındaki önemli gelişim alanlarından birisi kariyerdir. Super (1990), kariyer kavramını, gelişimsel bir bakış açısı ile değerlendirerek kişinin hayatı boyunca karşılaştığı bütün olayların ve rollerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Benzer bir bakış açısı ile Herr ve arkadaşları (2004) da kişinin hayatı süresince sahip olduğu rollerin tamamına kariyer ismini vermişlerdir. Bu şekilde yaşam boyu gelişim yaklaşımı bağlamında değerlendirildiğine, her bir gelişim dönemi kariyer gelişimi açısından kritik öneme sahip olmakla birlikte beliren yetişkinlik yani üniversite süreci de ayrıca bir öneme sahiptir. Çünkü bu süreç çalışma hayatına geçiş sürecidir. Bireyler bu kritik dönemde, üniversiteden işe geçme aşaması olan önemli bir dönüm noktası ile karşı karşıya kalırlar (Ulaş-Kılıç, 2020). Çalışma hayatına geçiş için hazırlıklar yaparlar, yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak çalışma hayatına dahil olurlar (Super, 1990).

Beliren yetişkinlik döneminde kariyer rolleri daha çok yetişkin rollerine hazırlanma çerçevesinde gerçekleşmektedir (Arnett, 2000). Bu dönemde birey, kariyer gelişiminde benliği ile ilgili farkındalıkları artırırken aynı zamanda çeşitli iş olanakları, eğitim seçenekleri ve deneyimleri ile ilgili de bilgi sahibi olma çabalarında bulunur (Arnett, 2007). Özetle dengeyi bulma ve uyum sağlama özelliklerinin ön plana çıktığı bu dönem, kariyer gelişimi ve planlaması açısından önemli olarak değerlendirilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ayrıca bu dönemdeki bireylerin yaşadıkları kariyer sorunları, umutsuzluk (Ulaş ve Yıldırım, 2019) ve kaygı (Ulaş ve Özdemir, 2018) için bir öncül olabilecek niteliktedir. Ek olarak bu dönemde kariyer hedefleri belirleyememe ve kariyer alternatifleri hakkında bilgi sahibi olmama durumunun da kariyer kararsızlığına neden olduğu ortaya konmuştur (Mutlu ve arkadaşları, 2019). Dolayısıyla bu olumsuz durumların önüne geçilebilmesi adına da ilgili dönemin genç bireyler tarafından iyi bir şekilde planlanması önemlidir.

Yirmili yaşlar bireylerin kendilerine uygun ve doyum alabilecekleri alanlara ya da iş kollarına yöneldikleri bir dönem olması itibarıyla hem insan gücü planlaması gibi toplumsal açıdan hem de iyilik hali gibi bireysel açıdan önemli bir dönemdir (Ulaş-Kılıç, 2020). Bu dönemde olan üniversite öğrencilerinin karar vermek durumunda oldukları en önemli konulardan birisi mezuniyet sonrasında ilişkin kariyer planlamalarıdır. (Kılınç ve Ateş, 2014). Osborn ve Zunker (2002), üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında iş veya eğitim konusunda doğru karar verebilmeleri ve seçimlerinin istedikleri alan doğrultusunda olabilmesi için kariyer ile iş ayrımını çok iyi kurmaları gerektiğini ifade eder. Üniversite süreci öğrencilerin kariyerleri ile ilgili keşif aşamasında oldukları süreçtir ve öğrenciler kariyer seçeneklerini bu dönemde değerlendirir (Martens ve Felissa, 1998). Bu aşamada onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir (Watson ve Stead, 1997). Öğrenciler, kariyerlerini planlama konusunda kararsız kalmaları nedeni ile ve işgücü piyasasındaki sorunlardan kaynaklı olarak istihdam seçeneklerini sadece eğitim aldıkları işlerde değil farklı pozisyonlarda da değerlendirebilmeyi düşünmektedir (Beduwe ve Giret, 2011; Jones vd., 2010; Laker ve Laker, 2007). Dolayısıyla bu süreçte bulunan bireylerin kariyerlerine yönelik bakış açılarının iyi bir şekilde analiz edilmesi faydalı olacaktır. Böylelikle onların çalışma hayatına geçiş süreci daha sağlıklı ve başarılı bir şekilde gerçekleşebilir. Öte yandan işsizlik ve işe yerleşme politikaları gibi sistemik faktörler ve iş hayatının daha önceki dönemlere göre farklı olması gibi dönemsel faktörler, bireylerin üniversiteden işe geçiş süreçlerini algılama biçimlerini etkileyebilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ayrıca üniversiteden işe geçiş aşaması hem öğrencilik hayatını geride bırakmak hem de tam zamanlı çalışan olarak yeni görev ve sorumluluklar edinilmesi açısından fırtınalı bir süreç olarak ifade edilebilir (Ulaş-Kılıç, 2020). Dolayısıyla bu fırtınalı sürecin sağlıklı atlatılabilmesi adına da bireylerin okuldan işe geçiş süreçlerine yönelik algılarının incelenmesi ve bunların ortaya konulması büyük öneme sahiptir.

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra kendilerine uygun bir alana yönelmelerinde bu dönemi nasıl geçirdikleri etkilidir. Örneğin daha az iş ve çalışma deneyimi olan bireyler bu süreçte daha çok zorlanabilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Diğer yandan mezunlar okuldan işe başarılı bir şekilde geçemediklerinde, işsizlikle ilgili maliyetler ve sorunlar açısından da problemler yaşanmaktadır (Ng ve Feldman, 2007). Dolayısıyla beliren yetişkin dönemindeki bireylerin kendilerine uygun kariyer planları yapmaları, planlarını uygulamaya koymaları, kariyer seçenekleri ile ilgili gerçekçi bilgiler edinmeleri, çeşitli işleri deneme deneyimlerinin olması gibi görevler ile bu süreç sağlıklı ve başarılı bir şekilde atlatılabilir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ek olarak bu fırtınalı geçiş sürecinde bireyler için psikolojik hazırlık da ayrıca önemlidir (Ulaş-Kılıç, 2020). Özellikle Türkiye bağlamında üniversite mezunlarının ileri eğitim düzeyleri veya önemli kariyer deneyimleri olmadıkça diğer üniversite mezunlarından ayırt edilmedikleri vurgulanmaktadır. Birçok üniversite mezunu kendisine uygun iş bulamadığında ve uzun süre işsizlik yaşadıklarında, bu durum onların psikolojik rahatsızlıklar yaşamalarına neden olmaktadır (Blau et al., 2013). Ekonomik koşullar bağlamında gelişmekte olan ülkelerde özellikle iş piyasasındaki sınırlılıklar ve problemler açısından bu dönem daha sıkıntılı geçebilir. OECD raporuna göre 20-24 yaş aralığında olup ne eğitimde ne de çalışma yaşantısı içerisinde olan genç oranı Türkiye de %33.2'dir (OECD, 2023). Bu oran ile Türkiye diğer Avrupa ülkeleri arasında ilk sıradadır. Bu bağlamda işe geçişe yönelik yaşanan bu problemlerin görünür olması, Türk gençlerin çalışma hayatına geçişe yönelik algılarının şekillenmesinde etkili olabilir. Dolayısıyla önleyicilik ve geliştiricilik açısından da Türk genç bireylerin geçiş süreci ile ilişkili algılarının keşfedilmesi yol gösterici olabilir.

Türkiye'de bireyler öğrenci rolünden çalışan rolüne geçişte zorluklar yaşamaktadır (Çivilidağ, 2019). Yavuzaslan ve Dağlıoğlu (2019) Türkiye'de gençlerin istihdamlarının önündeki engellerin farklı açılardan araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Yani öğrenci rolünden çalışan rolüne geçiş sürecine yönelik araştırmaların yapılması önerilmektedir. Türk toplumunda gençlerden üniversite mezunu olduktan sonra bir an önce iş hayatına geçiş yapmaları, hayatlarını ekonomik açıdan garanti altına almaları yönünde bir beklenti söz konusudur. Bu sürecin uzaması bireylerin başarısızlıkları ile ilişkilendirilebilmektedir (Sargut, 2010). Ayrıca rekabetçi iş piyasasının neden olduğu stres ve iş bulmanın önündeki engeller birçok üniversite öğrencisi için zorlu ve yıldırıcı bir deneyim haline gelmiştir (Helyer & Lee, 2014). Sağlıklı kariyer gelişimi adına iş dünyasının beklentilerinden haberdar bir şekilde öğrencileri iş hayatına geçiş için gereken kaynaklarla donatmak tavsiye edilmektedir (Koen et al., 2012). Bu ifadeler bir arada değerlendirildiğinde üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine yönelik algılarını ortaya koymak, yol gösterici olması bakımından ayrıca kıymetli olacaktır.

İfade edilen kuramsal temeller ve geçmiş araştırmalar ışığında açıkça görülmektedir ki beliren yetişkinlik dönemine karşılık gelen üniversite süreci bireylerin kariyer gelişim süreçleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçte bireyler, öğrenci rolü ile çalışan rolü arasında gidip gelen denge bulma durumunu yaşamaktadır. Ayrıca gerek kariyer gelişimsel görevleri gerçekleştirme uğraşları gerekse çalışma dünyasının 21. Yüzyıl ile değişen beklentilerini karşılama çabaları bireyler için çalışan rolüne geçişini karmaşık ve zorlu hale getirebilmektedir. Buna bağlı olarak süreç içerisinde bireyler psikolojik, duygusal, sosyal ve ekonomik birçok problem yaşayabilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatına geçiş sürecine yönelik öğrencilerin hazırlık aşamalarının incelenmesi, öğrencilerin hazırlık aşamalarındaki tutumlarına yönelik görüşlerinin ortaya konulması bu sürecin aydınlatılmasına ve daha başarılı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda yapılan araştırma ile üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Öğrencilerin çalışma hayatına geçişi neye benzetmektedir?
2. Çalışma hayatına geçiş için öğrenciler nasıl hazırlanmaktadır?
3. Çalışma hayatına geçiş sürecinde öğrenciler kendilerini en çok zorlayacak etmenlerin neler olduğunu düşünmektedir?
4. Çalışma hayatına geçiş sürecinde öğrenciler kendilerini en çok zorlayacak etmenlerle başa çıkmaya yönelik hangi kaynakları kullanmayı planlamaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş süreçlerine yönelik hazırlıklarını incelemek amacıyla yürütülen bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Fenomenolojik desen, bir olgu üzerine odaklanır ve farkında olduğumuz ancak derinlemesine ya da ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir zemin oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Çalışma 2022-2023 eğitim öğretim yılı Bahar döneminde Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören 22 lisans öğrencisi ile yürütülmüştür. Katılımcıların yaşları 18-25 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 22.3'dür. Katılımcıların cinsiyet ve sınıf düzeyine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcılar gönüllülük esasına dayalı olarak uygun (convenience) örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmaya dahil edilmiştir (Creswell, 2018).

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

| | Değişken | N | % |
|--------------|----------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 14 | 63.6 |
| | Erkek | 8 | 36.4 |
| | Toplam | 22 | 100 |
| Sınıf Düzeyi | 1. Sınıf | 3 | 13.7 |
| | 2. Sınıf | 5 | 22.7 |
| | 3. Sınıf | 7 | 31.8 |
| | 4. Sınıf | 7 | 31.8 |
| | Toplam | 22 | 100 |

Etik Bildirim

Bu araştırma için alınan etik kurul onayına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Etik Kurul Adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Onay Tarihi: 04/05/2023

Onay Belge Numarası: E.689835

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular, ilgili alan yazın dikkate alınarak ve alan uzmanları

görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Hazırlanan form daha sonra kariyer danışmanlığı alanında araştırma ve uygulamalar yapan 2 alan uzmanının görüşüne de sunularak onlardan da geri bildirim alınmıştır. Alınan geri bildirimler sonrasında düzeltmeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

İşlem

Araştırmaya başlamadan önce Çukurova Üniversite Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul komisyonundan izin alınmıştır. İzin ardından araştırmanın katılımcıları ile görüşmeler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara yapılacak görüşmenin ses kaydına alınacağı ile ilgili bilgi verilmiş ve tüm katılımcıların onayları alınmıştır. Araştırmacı yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruları bireysel olarak görüştüğü katılımcılara sormuştur. Her bir görüşme yaklaşık on ile on beş dakika arasında sürmüştür. 22 öğrenci ile yapılan bireysel görüşme 5 gün içerisinde tamamlanmıştır. Görüşmelerde alınan ses kayıtları, transkript edildikten sonra 74 sayfalık yazılı metin elde edilmiştir.

Veri Analizi

Toplanan veriler, nitel araştırma analiz tekniklerinden birisi olan içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, kurallara bağlı olarak kodlamaların yapıldığı ve bir metnin daha küçük içerik kategoriler ile açıklandığı tekniktir (Büyüköztürk et al., 2008). Başka bir ifade ile Balcı (2016) ise içerik analizini kişilerin ifade ettiklerini ve yazdıklarını açık beyanlara göre kodlanarak bir sayısallaştırma süreci olarak açıklamaktadır. Veri analizi yapılırken ilk olarak tüm görüşme yazıya aktarılır, incelenir, önemli olan cümleler belirlenir. Bu önemli olarak belirlenen cümlelerden anlamlı temalar oluşturulur. Araştırmadaki tüm katılımcılar için temalar oluşturulduktan sonra oluşturulan temalar bir araya getirilir ve örtüşen temalar daha genel bir tema altında toplanır, tekrar edeneler var ise elenir, anlamsız olanlar ise çıkarılır. Ortaya çıkan örüntüler ve temalar çerçevesinde ulaşılan bilgi tanımlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çalışmada yukarıda ifade edildiği şekilde yapılan tüm görüşmeler ilk olarak yazılı hale getirilmiş sonrasında ise deneyimlenmiş gerçek yaşantıları açık olarak ortaya koyabilmek amacı ile önemli görülen her bir ifadenin altı çizilmiştir. Altı çizilen bu ifadeler daha sonra gruplandırılarak birbirinden bağımsız anlamlı birimler (kodlar) haline getirilmiştir. Araştırmadaki tüm katılımcılar için aynı işlem tekrar edilmiş, bu süreç içinde metinler defalarca okunmuştur. Elde edilen tüm kodlar ikinci aşamada bir eksen üzerinde birbirleriyle bağlantılı hale getirilmiştir. Eksensel kodlama olarak da isimlendirilen bu uygulama ile tüm verilerin bir eksen üzerine yerleştirilmesi sağlanmaktadır (Punch, 2011). Böylelikle tüm kodlar bir araya getirilerek fenomeni tanımladığı düşünülen temalar oluşturulmuştur. Bu süreç araştırmacı ve geçmişte nitel araştırmalar yapmış olan alan uzmanı bir psikolojik danışman ile birlikte yürütülmüştür.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında ulaşılan bulgular dört başlık altında sunulmuştur.

1. Öğrencilerin Çalışma Hayatına Geçiş Neye Benzettiğine Yönelik Bulgular

Tablo 2'de katılımcıların çalışma hayatına geçiş neyle benzettiğine ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçişe ilişkin benzetmeleri kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma üzere dört tema altında toplanmıştır. Kendi ayakları üzerinde durabilme teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen özgürlük iken, en az tekrarlanan tek başına yaşamak olmuştur. Ekonomik özgürlük teması altında katılımcılar

tarafından en fazla ifade edilen maddi kazanç iken en az ifade edilen rahat alışveriş olmuştur. Yükümlülük sahibi olma teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen aşırı sorumluluk iken en az ifade edilen erken uyanmak olmuştur. Son olarak benliği ortaya koyma teması altında en fazla ifade edilen başarıma iken en az ifade edilen ise kişiliği yansıtmaya olmuştur.

Tablo 2. Çalışma hayatına geçişin nelere benzetildiğine ilişkin tema ve kodlar

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------|
| Kendi Ayakları Üzerinde Durabilme | Özgürlük | 7 |
| | Aileden ayrılmak | 5 |
| | Birey olmak | 5 |
| | Kuş gibi uçmak-Yuvadan Uçmak | 5 |
| | Tek başına yaşamak | 3 |
| Ekonomik Rahatlık | Maddi kazanç | 6 |
| | Lüks hayat | 3 |
| | Rahat alışveriş | 2 |
| Yükümlülük sahibi olma | Aşırı sorumluluk | 5 |
| | Monotonluk | 3 |
| | Bireysel zamanın kısıtlanması | 3 |
| | Sosyal yaşantıların kısıtlanması | 3 |
| | Erken uyanmak | 2 |
| Benliği Ortaya Koyma | Başarıma | 4 |
| | Kişisel büyüme | 2 |
| | Yetenekleri kullanabilme | 2 |
| | Kendini ispat etme | 1 |
| | Kişiliği yansıtmaya | 1 |

Katılımcıların kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik özgürlük, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Kendi Ayakları Üzerinde Durabilme: ...Tabii ki en büyük isteklerimden birisi mezun olur olmaz hemen iş bulabilmek ve çalışmaya başlamak. Bunun içinde şimdiden bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Çalışma hayatına geçişim benim yuvadan uçuşum olacak...” (K3/ Kuş gibi uçmak-Yuvadan Uçmak)

“Ekonomik Rahatlık: ...Ekonomik durumlar ortada. O yüzden hemen iş bulmam benim için maddi kazanç demek...” (K11/ Maddi kazanç)

“Yükümlülük sahibi olma: ...İş bulduk diyelim ama buda her şeyin pozitif olacağı anlamına gelmiyor. Bazı dezavantajlı taraflarda var. Çalışmaya başlamak aynı zamanda aşırı sorumluluk da demek...” (K6/ Aşırı sorumluluk)

“Benliği Ortaya Koyma: ... Başkaları yanında kendime de bazı şeyleri gösterebilmem için bir fırsat aslında. Mezun olduktan sonra çalışmaya başlayınca kendime başardım diyeceğim...” (K7/ Başarıma)

2. Çalışma Hayatına Geçiş İçin Öğrencilerin Nasıl Hazırlanmışına İlişkin Bulgular

Tablo 3’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklarına ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 3’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıkları akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Akademik hazırlık teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen ders başarısını arttırma iken en az ifade edilen Kamu

Personeli Seçme Sınavı (KPSS) için hazırlanma olmuştur. Kariyer planlama teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen hedef belirleme iken en az ifade edilen staj yapma olmuştur. Son olarak ekonomik hazırlık teması altında ise katılımcıların en fazla ifade ettikleri sermaye oluşturma iken finansör arama sadece 2 katılımcı tarafından ifade edilmiştir.

Tablo 3. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklar

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|-------------------|--|---------|
| Akademik Hazırlık | Ders başarısını arttırma | 6 |
| | Yabancı dil eğitimi | 4 |
| | Seçmeli dersler alma | 3 |
| | Özel eğitimler alma | 3 |
| | Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlanma | 2 |
| Kariyer Planlama | Hedefler belirleme | 6 |
| | Plan yapma | 4 |
| | Araştırma yapma | 4 |
| | Kariyer gelişim kurslarına katılma | 3 |
| | CV hazırlama | 3 |
| | İş olanaklarını araştırma | 3 |
| | Alternatif seçenekler oluşturma | 2 |
| | Çalışan bireylerden tavsiye alma | 2 |
| | Sosyal ağ (Network) oluşturma | 2 |
| Staj yapma | 2 | |
| Ekonomik Hazırlık | Sermaye oluşturma | 2 |
| | Finansör arama | 1 |

Katılımcıların akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Akademik Hazırlık: ...Yüksek bir ortalama ile mezun olmam gerekiyor. Bunun için derslerdeki başarıyı arttırmalıyım...” (K1/ Ders başarısını arttırma)

“Kariyer Planlama: ... Liseden beri bu konuda bir farkındalık oluştu bende. Her zaman hedefim olmalı, olması gereken bu yani bunun farkındayım. O yüzden çalışma hayatına geçişim için yapmam gereken ilk şey bir hedef belirlemek...” (K14/ Hedefler belirleme)

“Sermaye oluşturma: ... Uzun soluklu hedeflerim olduğu için buna şimdiden hazırlanmalıyım. Bulduğum fırsatları değerlendiriyorum. Bu süreçte hazırlık yapma anlamında aynı zamanda sermaye oluşturunuyorum...” (K15/ Sermaye oluşturma)

3. Çalışma Hayatına Geçiş Sürecinde Öğrencilerin Kendilerini En Çok Zorlayacağını Düşündüğü Etmenlere Yönelik Bulgular

Tablo 4’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle ilişkili olan temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 4’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Akademik teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen yabancı dil eksikliği olmuştur. Kariyer planlama teması altında en sık ifade edilen mesleki deneyim eksikliği iken en az ifade edilen hedef belirsizliği olmuştur. Sistemsel teması altında en sık ifade edilen istihdam yetersizliği iken en az ifade edilen mezun fazlalığı olmuştur. Ekonomik teması altında en fazla ifade

edilen düşük ücret beklentisi olmuştur. Son olarak psikolojik teması altında en sık ifade edilen karamsarlık olmuş iken en az ifade edilen kararsızlık olmuştur.

Tablo 4. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|------------------|--|---------|
| Akademik | Yabancı dil eksikliği | 6 |
| | Bilgi eksikliği | 3 |
| Kariyer Planlama | Mesleki deneyim/ iş deneyimi eksikliği | 6 |
| | İş arama becerileri eksikliği | 3 |
| | Yeterli sosyal ağ (network) olmaması | 3 |
| | Plansız olma | 3 |
| | Girişimcilik eksikliği | 3 |
| | Hedef belirsizliği | 2 |
| Sistemsel | İstihdam yetersizliği | 6 |
| | Adam kayırmacılık | 4 |
| | Askerlik | 2 |
| | Sınavlar | 2 |
| | Mezun fazlalığı | 2 |
| Ekonomik | Düşük ücret beklentisi | 4 |
| | Sermaye eksikliği | 2 |
| Psikolojik | Karamsarlık | 4 |
| | Umutsuzluk | 3 |
| | Özgüven eksikliği | 3 |
| | Kararsızlık | 1 |

Katılımcıların akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Akademik: ...Kariyer düşüncelerim arasında yurt dışı da çok öncelikli bir yere sahip. Ancak İngilizcem maalesef yeterince iyi değil. Dolayısıyla bu süreçte beni en çok zorlayacak etmenlerden birisi yabancı dil eksikliği olacak gibi görünüyor...” (K9/ Yabancı dil eksikliği).

“Kariyer Planlama: ...Duyduğumuz klişe bir şey var. Sizde biliyorsunuzdur. Daha önce bir iş deneyiminiz oldu mu sorusu. Bende çalışma hayatına geçiş sürecinde bu durumun benim zorlayacağını düşünüyorum...” (K11/ Mesleki deneyim/ iş deneyimi eksikliği).

“Sistemsel: ... Kadro sayıları belirli. Yeterince alım olmuyor. Ne kadar yüksek puan alsanız da bazen yetmiyor. Çünkü büyük bir istihdam sorunu var. Bence çalışma hayatına geçişte en zorlayıcı durum bu...” (K21/ İstihdam yetersizliği).

“Ekonomik: ...Abimden de biliyorum. Yeni mezununuz diye bizçi kullanacaklar. Bu hep böyle oluyor. Düşük ücret ile çalışmamızı bekleyecekler...” (K6/ Düşük ücret beklentisi)

“Psikolojik: ...Kolay demoralize olabiliyorum. Koşullardan çok ben kendimi bitiriyorum. Çalışma hayatına geçiş sürecimde beni en çok zorlayan şey kendi karamsarlığım olabilir...” (K15/ Karamsarlık)

4. Çalışma Hayatına Geçiş Sürecinde Öğrencilerin Kendilerini Zorlayacak Etmenlerle Başa Çıkmaya Yönelik Hangi Kaynakları Kullanmayı Planladıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 5’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynaklarına ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığı bilgileri

verilmiştir. Tablo 5’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Dışsal destek teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen aile desteği iken en az ifade edilen kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma olmuştur. İçsel destek teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen azimli olma iken en az ifade edilen iyimser olma olmuştur. Ekonomik kaynaklar teması altında en fazla ifade edilen ise zamanı etkin kullanma olmuştur.

Tablo 5. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|--------------------|---|---------|
| Dışsal Destek | Aile desteği | 7 |
| | Arkadaş desteği | 3 |
| | Deneyimli çalışanlardan tavsiye alma | 3 |
| | Üniversite hocalarından tavsiye alma | 3 |
| | Kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma | 2 |
| | Network oluşturma | 3 |
| | Psikolojik destek alma | 2 |
| | Kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma | 1 |
| İçsel Destek | Azimli olma | 5 |
| | Kararlı olma | 4 |
| | Disiplinli olma | 4 |
| | Öz motivasyon | 3 |
| | Kişisel gelişimi arttırma | 3 |
| | İyimser olma | 2 |
| Ekonomik Kaynaklar | Zamanı etkin kullanma | 3 |
| | Hibe-teşvik başvurusu | 2 |
| | Kredi kullanma | 2 |

Katılımcıların dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Dışsal Destek: ... Benim en büyük şansım ailem. Yani hayatta ne zorluk yaşarsam yaşayayım her zaman annem babam her koşulda bana destek oluyorlar. İşe girme sürecinde de eminim ki zorluk yaşarsam onlar benim için büyük bir destek kaynağı olacaklardır...” (K19/ Aile desteği).

“İçsel Destek: ... Kafama koyduğum bir işi başarırım. Ağlasam da sızlansam da zorlansam da inat ederim. Keçi inatlı diyebilirim kendime yani. Yani iş bulma sürecinde zorluk yaşadysam ve bunu gerçekten kafama koyduysam azimli bir şekilde pes etmeden çaba gösteririm...” (K1/ Azimli olma)

“Ekonomik Kaynaklar: ... Herkes için adil olan şey zaman. Bence bunu hayatta güzel kullananlar başarılı olabiliyor. Bende bu süreçte zamanımı iyi bir şekilde değerlendirsem zorluklarla başa çıkabilirim...” (K21/ Zamanı etkin kullanma).

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin çalışma hayatına geçişi nelere benzettiği, çalışma hayatına geçiş için nasıl hazırlandığı, çalışma hayatına geçişte kendilerini en çok zorlayacaklarını düşündükleri etmenlerin neler olduğu ve kendilerini zorlayacak bu etmenlerle başa çıkmaya yönelik hangi kaynakları kullanmayı planladıklarına ilişkin algıları incelenmiştir. Üniversite öğrencilerin çalışma hayatına

geçiş neye benzettiği kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma üzere dört tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklar akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar olmak üzere üç tema altında toplanmıştır.

Araştırmanın ilk bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş neyle benzettiğine yönelik görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş özgürlük, aileden ayrılmak, birey olmak, yuvadan uçmak ve tek başına yaşamak şeklinde değerlendirerek kendi ayakları üzerinde durmaya benzetmişlerdir. Üniversite dönemi beliren yetişkinlik dönemine denk gelmektedir ki bu dönem bireylere kendi ayakları üzerinde durma, özerk olma gibi gelişimsel görevler yükler (Arnett, 2007). Bireylerin bu gelişimsel görevleri gerçekleştirme yönündeki girişimlerinin bir yansıması olarak çalışma hayatına geçiş bireyler tarafından kendi ayakları üzerinde durma, özgürlük, birey olma ve yalnız yaşama olarak değerlendirilebilir.

Katılımcılar tarafından çalışma hayatına geçiş maddi kazanç, lüks hayat ve rahat alışveriş olarak ifade edilerek ekonomik rahatlık olarak da değerlendirilmiştir. Üniversite öğrencileri halihazırda bir iş yaşantısına dahil olmadan önceki süreçlerde aileden alınan ekonomik destek, devlet veya çeşitli kuruluşlardan sağlanan burslar ile ekonomik yaşantılarını idame ettirmektedir. Genç bireyler sınırlı miktarda olan bu gelirleri ile beklentilerini belirli düzeyde karşılayabilseler de isteklerini gerçekleştirme yönündeki girişimleri sınırlı kalabilmektedir. Nitekim Şahin et al. (2009) araştırmasında üniversite öğrencilerinin ekonomik olarak zorluklar yaşadığını ortaya koymuştur. Ancak öğrenciler çalışma hayatına geçme ile birlikte yaptıkları iş karşılığında bir ücret alma imkanını sağlayacaktır. Buna bağlı olarak gelirlerinde bir artış gerçekleşecektir. Bu durum çalışma hayatına geçişin öğrenciler tarafından ekonomik rahatlık olarak değerlendirilmesinde etkili bir unsurdur.

Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecini aşırı sorumluluk, monotonluk, bireysel zamanın kısıtlanması, sosyal yaşantıların kısıtlanması ve erken uyanma gibi bir yük getirme süreci olarak da değerlendirmektedir. Her iş kendi gereklilikleri dahilinde bazı görev ve sorumlulukları gerektirir (Çelikten, 2005). Üniversite süreci çalışma hayatına kıyasla boş zaman etkinliklerinin, sosyal kültürel faaliyetlerin daha fazla yapılabildiği ve buna ayrılacak zamanın daha fazla olduğu bir süreçtir. Türkiye'deki üniversitelerde öğrenim gören gençlerin boş zaman etkinliklerine katılımlarının gün geçtikçe hızla arttığı gözlenmektedir (Kutlu et al., 2019). Ancak çalışma hayatına geçiş ile görev ve sorumluluklardaki artış ile boş zamanın azalması söz konusudur. Bu durum çalışma hayatına geçişin öğrenciler tarafından bir yük olarak değerlendirilmesinde önemli bir kaynak olabilir.

Katılımcılar ayrıca çalışma hayatına geçiş sürecini başarma, kişisel büyüme, yetenekleri kullanabilme, kendini ispat etme ve kişiliği yansıtmaya şeklinde ifade ederek benliği ortaya koyma olarak değerlendirmişlerdir. Super (1990) kariyer gelişim teorisinde benlik kavramına odaklanmıştır ve ona göre kariyer geliştirme bireyin benlik kavramını geliştirmesi ve bunu değişik rollerde uygulaması sürecidir. Diğer bir ifade ile Super (1990) kariyer yaşantılarını bireylerin benliğini ortaya koymaya ve yansıtmaya süreçleri olarak değerlendirir. Bireyler benliğini ortaya koyacak bir çalışma yaşantısı arzular ve buna ulaşmayı hedefler. Bu durum ise çalışma hayatına geçişin bireyler tarafından benliğin ortaya konulması olarak değerlendirilmesinde etkili olabilir. Dolayısıyla çalışma yaşantısına geçiş, katılımcılar için bir benliği

orta koyma olarak görülebilir. Aynı zamanda araştırmada ulaşılan bu sonuç ifade edilen teorik temelin pratikteki karşılığı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın ikinci bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklarına ilişkin görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecince ilişkin hazırlıklarını ders başarısını arttırma, yabancı dil eğitimi, seçmeli dersler alma, özel eğitimler alma, sınava hazırlanma şeklinde ifade ederek akademik hazırlık olarak değerlendirmişlerdir. 21. Yüzyıl ile birlikte yabancı dil bilme (Özer ve Korkmaz, 2016), ders başarısı (Richardson, Abraham ve Bond, 2012), beceri geliştirecek eğitimler alma (Parker ve Collins, 2010) gibi akademik faktörler bireylerin kariyer süreçlerinin başarılı olmasında etkili faktörlerdir. Üniversitelerde genç bireyler bu konulardaki yetkinliklerini geliştirmeye yönelik gerek akademisyenler gerekse kariyer merkezi çalışanları tarafından teşvik edilmektedir (Cevher, 2015; Karaaslan, 2017; Özden, 2015). Bu bağlamda üniversite öğrencileri, bu konudaki artan farkındalıkları ve bilgileri ile çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını bu şekilde değerlendirebilirler.

Katılımcılar ayrıca çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını hedef belirleme, plan yapma, araştırma yapma, kariyer gelişim kurslarına katılma, cv hazırlama, iş olanaklarını araştırma, alternatif seçenekler oluşturma, çalışan bireylerden tavsiye alma, network oluşturma ve staj yapma şeklinde ifade ederek kariyer planlama olarak değerlendirmişlerdir. Aslında katılımcıların kariyer planlamaya ilişkin bu ifadeleri proaktif kariyer davranışlarını (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009) ve iş hayatına hazırlık becerilerini (Şen, 2015) ifade etmektedir. 21. Yüzyıl kariyer yetkinlikleri proaktif kariyer davranışları göstermeyi ve iş hayatına hazırlık becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Kylonen, 2012; Partnership for 21st Century Learning, 2007; Trilling ve Fadel, 2009). Değişen kariyer anlayışı ile birlikte çalışma hayatına başarılı bir geçiş yapabilmek adına 21. Yüzyıl kariyer gereksinimlerine sahip olmak katılımcılar tarafından elzem hale gelmiştir ve gerek iş dünyası gerekse kariyer danışmanlığı hizmeti sunan uzmanlar bu konuda öğrencilerin yetkin olmaları gerektiğini sıklıkla vurgulamaktadır. Bu durum ise öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını ifade edildiği şekilde tasarımlarında etkili bir unsur olmaktadır.

Son olarak katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını sermaye oluşturma ve finansör arama şeklinde ekonomik hazırlık olarak ifade etmişlerdir. Bireylerin kişisel kariyer girişimlerinde bulunması ekonomik hazır oluşu gerektirir (Majid vd., 2012). Bu bağlamda özellikle kendi işini kurma, kendi projesini gerçekleştirme gibi girişimcilik düşüncesi olan katılımcılar, iş hayatına geçiş sürecini ekonomik bir hazırlık yapma olarak değerlendirebilirler.

Araştırmanın üçüncü bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlere ilişkin görüşleridir. Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklara ilişkin görüşlerinden birisi yabancı dil eksikliği ve bilgi eksikliği olarak ifade edilen akademik zorluktur. Her ne kadar genç bireyler yabancı dil bilme (Özer ve Korkmaz, 2016) ve beceri geliştirecek eğitimler alma (Parker ve Collins, 2010) gibi bilgi eksikliğini gidermeye yönelik çalışmalar yaparak çalışma yaşantısına hazırlanması gerektiğini düşünse de ülkemizde özellikle yabancı dil konusunda öğrenciler zayıflık yaşamaktadır (Mücevher, 2021). Ayrıca üniversitedeki dersler dışında bireylerin ekstra eğitimler alamaması da bilgi eksikliğine neden olabilir. Bu bağlamda bireyler yabancı dil eksikliği ve bilgi eksikliği olduğunu düşünerek bu durumun çalışma hayatına geçişte zorluk oluşturabileceği algısına sahip olabilir.

Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklara ilişkin diğer görüşleri ise mesleki deneyim eksikliği, iş arama becerileri eksikliği, network olmaması, plansız olma, girişimcilik eksikliği ve hedef

belirsizliği şeklinde ifade edilen kariyer planlama zorluklarıdır. Kariyer planlama kişinin kariyer gelişiminin bir yol haritasıdır (Güldü ve Kart, 2017). Kariyer planlamasının sürecinin yetersiz olması bireylerin hayatında kariyer engelleri olarak çıkmaktadır (Güldü ve Kart, 2017). Bu durum ise bireyler tarafından çalışma hayatına geçiş sürecinde bir zorluk olarak değerlendirilebilir. Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumlarında kariyer planlama hizmetleri geçmişe kıyasla günümüzde daha çok bireye ulaşsa da bu hizmetin tamamen yeterli olduğunu söylemek mümkün olmayabilir. Özellikle bu hizmeti sunacak nitelikli personel eksikliği bu durumun en önemli gerekçesi olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla kariyer planlama süreçlerinde genç bireylerin yeterince profesyonel hizmet alamaması onlar için kariyer planlamayı iş hayatına geçişte zorluk olarak değerlendirilebilecek yapı haline getirebilir. Nitekim araştırmada ulaşılan bu sonuçta ifade edilenler ile tutarlıdır.

Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecinde istihdam yetersizliği, adam kayırmacılık, askerlik, sınavlar ve mezun fazlalığı şeklinde sistemsel zorluklar olduğunu da bildirmişlerdir. Kariyer gelişim sürecinde etkili olan faktörlerden birisi sistemsel faktörlerdir (Sav, 2008). Bu faktörler bireyin kontrolünde olmamakla birlikte bireylerin kariyer gelişim süreçlerine etki etmektedir. Dolayısıyla istihdam yetersizliği, adam kayırmacılık, askerlik, sınavlar ve mezun fazlalığı şeklindeki sisteme özgü durumlar da bireyler tarafından çalışma hayatına geçiş sürecinde zorlayıcı durumlar olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda yazılı ve görsel medyaya yansıyan haberler, bireylerin yakın veya uzak çevrelerinden aldıkları duyular da bu durumun pekişmesinde etkili olabilir. Özellikle istihdamın yetersiz olması bireylerin her ne yaparsam yapayım çalışma hayatına geçişim olmayacak şeklinde bir düşünceye sahip olmasına kaynak olabilir ve bu durum bir zorluk olarak nitelendirilebilir.

Çalışma hayatına ilişkin ifade edilen bir diğer zorluk ise düşük ücret beklentisi ve sermaye eksikliği şeklinde ifade edilen ekonomik zorluklardır. Özellikle yeni mezun bireylerden çalışma hayatının başlangıcında düşük ücret beklentisi giderek artmaktadır (Temiz, 2004). Diğer yandan bireyin kendi girişimlerini hayata geçirmesi ise ekonomik bir sermaye gerektirmektedir (Majid vd., 2012). Halbuki genç bireyler hayata ekonomik olarak hazır olmadan başlamakta ve bu yönde zorluklar yaşamaktadır (Şahin et al., 2009). Mevcut ekonomik yetersizliğe ek olarak yeterli ücret sağlanmaması ve bireyin girişimlerini hayata geçirebilecek sermayeye sahip olmaması çalışma hayatına geçiş sürecinde üniversite öğrencileri için zorlayıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Son olarak çalışma hayatına geçiş sürecinde zorluk olarak ifade edilen bir diğer yapı ise karamsarlık, umutsuzluk, özgüven eksikliği ve kararsızlık şeklinde ifade edilen psikolojik zorluktur. Psikolojik faktörler bireylerin kariyer gelişim sürecinde etkili olan en temel yapılardan birisidir (Creed et al., 2016). Bireylerin karamsarlık ve umutsuzluk yaşamaları kariyerlerine olumsuz yönde yansımaktadır (Doğanülkü, 2022). Dolayısıyla bireylerin psikolojik olarak yaşadığı zorluklar da çalışma hayatına geçiş sürecinde bir zorlayıcı faktör haline gelebilir. Karamsarlığı, umutsuzluğu ve kararsızlığı artan, kendine olan güveni düşen bireyler süreci çok daha zorlu olarak değerlendirebilir ve bu duruma bağlı olarak işe geçiş süreci onlar için yıldırıcı bir süreç haline dönüşebilir.

Araştırmanın son bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynaklarına ilişkin görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik kaynaklarını aile desteği, arkadaş desteği, deneyimli çalışanlardan tavsiye alma, üniversite hocalarından tavsiye alma, kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma, network oluşturma, psikolojik destek alma ve kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma şeklinde dışsal destek kaynakları

olarak bildirmişlerdir. Bireylerin dışarıdan aldıkları destekler kariyer süreçlerinde etkili mekanizmalardır (Cengiz, 2022; Öztemel, 2013; Turan ve İskender, 2020). Ayrıca tavsiye alma, kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma, network oluşturma, psikolojik destek alma ve kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma birer proaktif kariyer davranışı olarak değerlendirilmektedir ve proaktif kariyer davranışları da çalışma hayatına geçiş sürecindeki etkili davranış örüntüleridir (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009; Parker ve Collins, 2010). Bu faktörlerin çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı nitelikte olması bireyler tarafından zorlayıcı etmenler karşısında başa çıkma kaynağı olarak tercih edilmesine neden olabilir.

Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik bildirdikleri bir diğer kaynakları ise azimli olma, kararlı olma, disiplinli olma, öz motivasyon, kişisel gelişimi arttırma ve iyimser olma şeklindeki içsel destek kaynaklarıdır. Azimli oluş, öz motivasyon, kişisel gelişim ve iyimserlik bireylerin kariyer gelişiminde etkili yapılarıdır (Günay ve Çelik, 2019; Duckworth et al., 2007; Genç ve Fidan, 2019; Yemenici et al., 2020). Bu içsel destek kaynaklarının birey hayatında aktif hale gelmesi, onları psikolojik olarak daha da güçlü hale getirecektir. Ayrıca bilinmektedir ki bireyin psikolojik hali kariyer süreçlerine olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilecek niteliktedir (Almıçık et al., 2021; Günay ve Çelik, 2019). Dolayısıyla ifade edilen bu içsel kaynakların bireylerin hem kariyer gelişim süreçlerine hem de psikolojik iyilik hallerine olumlu etkisi, katılımcılar tarafından bu kaynakların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı faktörlerle başa çıkma kaynağı olarak değerlendirilmesine yol açabilir.

Son olarak katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik bildirdikleri kaynakları ise zamanı etkin kullanma, hibe-teşvik başvurusu ve kredi kullanma şeklindeki ekonomik kaynaklardır. Bireylerin planlarını gerçekleştirebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmelerinde zamanı etkin bir şekilde kullanmaları önemlidir. Ayrıca bireylerin girişimlerini gerçekleştirme istekleri ekonomik olarak hazır olmayı gerektirir (Majid vd., 2012). Bu bağlamda hem zamanı etkin kullanma hem de ekonomik olarak bireye katkı sağlayacak hibe ve kredi gibi unsurlar çalışma hayatına geçiş sürecinde bireylerin zorlukları aşmasında bir kaynak haline gelebilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada birtakım sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle bu araştırmada nitel araştırma veri toplama tekniklerinden yalnızca görüşme tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Görüşmeye ek olarak nitel veri toplama yöntemlerinden gözlem yönteminin de kullanılması ile birlikte veriler toplanabilir. Böylece ortaya çıkan temaların tutarlılığı konusunda ek bilgiler elde edilebilir. Bu araştırma meydana gelen Kahramanmaraş depremleri nedeni ile üniversitelerin uzaktan eğitime geçtiği süreçte yürütülmüştür. Buna bağlı olarak uygun örnekleme yöntemi kullanılmış ve ulaşılan katılımcı (öğrenci) sayısı sınırlı olmuştur. Ayrıca bu sebepten dolayı üniversite, bölüm/program çeşitliliği sınırlı kalmıştır. Oysa farklı üniversitelerde ve bölümlerde eğitim alan bireylerin çalışma hayatına geçiş süreçlerine ilişkin algıları farklılık gösterebilir. Bu nedenle bölüm çeşitliliği sağlanarak üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin görüşleri daha detaylı olarak incelenebilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda birtakım öneriler sunulmuştur. Öncelikle araştırmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak çalışma hayatına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kendilerini zorlayacakları düşündükleri durumlara ilişkin hazırlayıcı, beceri geliştirici ve psikolojik olarak güçlendirici çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda üniversite psikolojik danışma merkezleri ve kariyer merkezleri çalışmalar planlayabilir. Yasa koyucular çalışma hayatına geçiş sürecindeki bireylerin zorluk olarak değerlendirdiği ve bireylerin kontrolünde olmayan sistemsel durumları öğrenciler lehine düzenleyebilir ve kolaylaştırıcı yapılar inşa edebilir. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini daha sağlıklı yapabilmeleri adına öğrencilere Yüksek Öğretim Kurumlarında hizmet sunabilecek nitelikli personel

sayıları arttırılabilir. Araştırmacılar öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin algılarını ortaya koymaya yönelik farklı bölgelerden farklı yetkinliklere sahip bireylerle araştırmalar yürüterek literatüre genişlik katabilir. Ayrıca araştırmacılar üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin görüşlerini ayrıntı edici olabilecek çeşitli demografik değişkenler açısından da inceleyerek öğrencilerin bu sürecini daha da aydınlayabilir.

KAYNAKÇA

- Alnaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemmez, S., Mirzayev, M., & Alfara, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 248-266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives*, 1(2), 68-73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beduwe, C., Giret, J.F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market?. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68-79. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.003>
- Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*, 18(3), 257-280. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0095>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık
- Cengiz, H. (2022). Algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına etkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2516-2530. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1517>
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746. <https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
- Creswell, W. John. (2018) Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Bütün, M. & Demir, S. (Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Çelikten, M. (2005). Neden iş analizi yapılmalı?. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18), 127-135. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23751/253050>
- Çivilidağ, A. (2019). A phenomenological approach to the unemployment problem: from the views of young unemployed undergraduates. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(2), 197-217. <https://doi.org/10.13114/MJH.2019.485>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>

- Doğanülkü, H. A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Genç, M., & Fidan, Y. (2019). Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: üniversite öğrencileri örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 151-178.
- Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/41368/558568>
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th ed). Pearson Education.
- Jones, B. D., Paretto, M. C., Hein, S. F., & Knott, T. W. (2010). An analysis of motivation constructs with first-year engineering students: Relationships among expectancies, values, achievement, and career plans. *Journal of Engineering Education*, 99(4), 319-336. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2010.tb01066.x>
- Karaaslan, S. (2017). Ankara'daki üniversitelerin kariyer merkezleri üzerine bir değerlendirme. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/313051152>
- Kılınç, Y., & Ateş, M. (2014). Coğrafya lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer planlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 29, 434-449. <https://doi.org/10.14781/mcd.17255>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kutlu, L., Baykal, D., Tandoğan, Ö., Urfa, H., Karademir, S., & Delipoyraz, H. (2019). Üniversite öğrencilerinin bilimsel ve sosyal etkinliklere katılma ihtiyaçlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 41-58.
- Kylonen, P. C. (2012). Measurement of 21st century skills within the common core state standards. *In Invitational Research Symposium on Technology Enhanced Assessments*, 7-8.
- Laker, D. R., & Laker, R. (2007). The five-year resume: A career planning exercise. *Journal of Management Education*, 31(1), 128-142. <https://doi.org/10.1177/1052562906290525>
- Majid, I. A., Kamaludin, M. H., Saad, M. S. M., & Aziz, N. A. (2012). Sustainability-driven entrepreneurship: the mediating effect of opportunity-based management structure on the relationship between entrepreneurial orientation and environmental sustainability management of smes: a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, 4(13), 148-155.
- Martens, M. P., & Felissa, K. L. (1998). Promoting life career development in the student athlete: How can career centers help?. *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134. <https://doi.org/10.1177/089484539802500205>

- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/46471/560777>
- Mücevher, M. H. (2021). Bireysel kariyer planlamada öz tanıma aracı olarak swot analizi: Z kuşağı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 856-869. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.884417>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- OECD (2023). Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). <https://doi.org/10.1787/72d1033a-en> (Accessed on 29 April 2023)
- Osborn, D., & Zunker, V. G. (2002). *Using assessment results for career development*. Brooks/Cole.
- Özden, M. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ksbd/issue/16231/169982>
- Özer, B., & Korkmaz, C. (2016). Yabancı dil öğretiminde öğrenci başarısını etkileyen unsurlar. *EKEV Akademi Dergisi*, 20(67), 59-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71351/1147027>
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26091/274938>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2007). Framework for 21st century learning. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework> adresinden alındı.
- Punch, K.F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. Z. Etöz (Çev.ed.). Siyasal Kitabevi.
- Richardson, M., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(2), 353-387. <https://doi.org/10.1037/a0026838>
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim* (3. Edition). İmge Publishing.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197-261. San Francisco, Jossey-Bass.
- Şahin, İ., Şahin-Fırat, N., Zoraloğlu, Y.E., & Açıkgöz, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin sorunları. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1435-1449. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19826/212403>
- Şen, Y. F. (2015). Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: ikinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 64, 313-334. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71581/1151897>
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Francisco: Jossey-Bass.

- Turan, M. E., & İskender, M. (2020). Ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliğinin, üst bilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 84, 435-448. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71841/1154879>
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2020). Yaşam boyu kariyer gelişimi. D. M. Siyez & T. M. Çaykuş (Ed.), *Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi* (204–232). Pegem Akademi.
- Ulaş, O., & Yildirim, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 85-109. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9370-9>
- Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2017033806>
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1997). Are career mature students more committed to the career choice process?. *Journal of Industrial Psychology*, 23(3), 20-21. <https://doi.org/10.4102/sajip.v23i3.634>
- Yavuzaslan, K., & Dağlıoğlu, C. (2019). *Türkiye'nin genç işsizlik sorunu ve üniversite öğrencilerinin meslek seçimi bilinci*. Ivpe Publishing.
- Yemenici, A. D., Bozkurt, Ö., & Özkara, M. (2020). Genç nesilde başarı odaklı motivasyon ve öz saygının kariyer stresi ile ilişkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 4(1), 56-66. <https://ijtebs.org/index.php/ijtebs/article/view/480>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.

Extended Abstract

Introduction: In the context of the lifelong development approach, although each developmental period is critical for career development, emerging adulthood, i.e. the university process, is also of particular importance. Because this process is the transition to working life. In this critical period, individuals face an important turning point, which is the stage of transition from university to work (Ulaş-Kılıç, 2020). They make preparations for the transition to working life and become involved in part-time and full-time working life (Super, 1990). During this period, the individual increases awareness about his/her self in career development, while at the same time making efforts to gain knowledge about various job opportunities, educational options and experiences (Arnett, 2007). In summary, this period, in which the characteristics of finding balance and adaptation come to the fore, is considered important in terms of career development and planning (Ulaş-Kılıç, 2020). One of the most important issues that university students have to decide in this period is their career planning for after graduation (Kılınc & Ateş, 2014). Due to their indecisiveness in planning their careers and the problems in the labor market, students think that they can evaluate their employment options not only in the jobs they have studied but also in different positions (Beduwe & Giret, 2011; Jones et al., 2010; Laker & Laker, 2007). Therefore, it would be useful to analyze the career perspectives of individuals in this process in a good way. In this way, their transition to working life can be realized in a healthier and more successful way. On the other hand, systemic factors such as unemployment and job placement policies and periodic factors such as the difference of working life compared to previous periods may affect the way individuals perceive the transition from university to work (Ulaş-Kılıç, 2020). In Turkey, individuals experience difficulties in transitioning from student to employee (Çivilidağ, 2019). Yavuzaslan and Dağlıoğlu (2019) emphasize that the obstacles to the employment of young people in Turkey should be investigated from different

perspectives. In other words, it is recommended to conduct research on the transition process from the role of student to the role of employee. Both the efforts to fulfill career developmental tasks and the efforts to meet the changing expectations of the working world with the 21st century can make the transition to the employee role complex and challenging for individuals. Accordingly, individuals may experience many psychological, emotional, social and economic problems during the process. Therefore, examining the preparation stages of students for the transition to working life and revealing their views on the attitudes of students at the preparation stages will contribute to the enlightenment and more successful execution of this process. In this context, this study aims to examine the perceptions of university students regarding their preparations for transition to working life.

Method: This study, which was conducted to examine the preparations of university students for the transition to working life, was designed in phenomenological design, one of the qualitative research methods. The study consists of 22 students studying at ukurova University in the Spring semester of the 2022-2023 academic year. The ages of the participants ranged between 18-25, with an average age of 22.3. The data were collected using a semi-structured interview form developed by the researcher. The collected data were analyzed by content analysis, one of the qualitative research analysis techniques.

Results: The findings are discussed under four headings. First of all, the meaning of transition to working life was categorized and four themes were formed after the feedback received from the participants. Participants defined transition to working life as being able to stand on one's own feet, economic comfort, having obligations and asserting the self. Preparations for the transition to working life were categorized under three themes. These are academic preparation, career planning and economic preparation. Challenging factors in the transition to working life were categorized under five themes. These are academic, career planning, systemic, economic and psychological. Finally, the sources of coping with the challenging factors in the transition to working life are grouped under three themes. These are external support, internal support and economic resources.

Discussion & Conclusion: In this study, it was aimed to examine the perceptions of university students regarding their preparations for transition to working life. For this purpose, the perceptions of the students about what they think the transition to working life is like, how they prepare for the transition to working life, what factors they think will challenge them the most in the transition to working life, and what resources they plan to use to cope with these factors that will challenge them were examined. The students evaluated the transition to working life as being able to stand on their own feet, economic comfort, having obligations and asserting their self. They stated that they should make academic preparation, career planning and economic preparation for the transition to working life. They stated that they may encounter academic, career planning, systemic, economic and psychological challenging factors during the transition to working life. They shared that they can use external support, internal support and economic resources to cope with challenging factors during the transition to working life. The results of the study are discussed in the light of theoretical foundations and past research.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Hacı Arif Doğanülkü, Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezi, adoganulku@gmail.com
Hacı Arif Doğanülkü, Çukurova University Career Center, adoganulku@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Araştırma bir araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Tüm süreç bir araştırmacı tarafından yapılandırılmış ve gerçekleştirilmiştir.

The research was conducted by one researcher. The whole process was structured and carried out by one researcher.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Çıkar çatışması durumu yoktur.
There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Araştırma fon almamıştır.
The research has not received funding.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu araştırma Helsinki Bildirgesi'ne uygun olarak tamamlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Etik İnceleme Kurulu tarafından incelenmiş ve izin verilmiştir. Ayrıca, çalışmada kullanılan veri araçları sadece gönüllü katılımcılara dağıtılmıştır. Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Ayrıca, katılımcılar veri toplama sırasında istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir.

This research was completed in line with the Helsinki Declaration. In line with this, the study was investigated and permitted by Cukurova University Scientific Research and Ethical Review Board. Additionally, data tools in the study were only distributed to volunteer participants. All participants provided informed consent. Additionally, participants were informed that they could withdraw from the study at any time during data collection.

Etik Kurul Adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Onay Tarihi: 04/05/2023

Onay Belge Numarası: E.689835

ORCID

Hacı Arif Doğanülkü, <https://orcid.org/0000-0003-2055-7511>