

## Araştırma Makalesi

# Bireysel Kariyer Yönetiminde İş/Meslek Danışmanlığının ve İletişimin Rolü: Kastamonu İŞKUR Örneği<sup>1</sup>

**Buket CANAL**

*Sorumlu Yazar, Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü  
buket.canal@iskur.gov.tr, ORCID: 0000-0001-7810-3374*

**Yavuz DEMİREL**

*Çankırı Karatekin Üniversitesi  
yavuzdemirel@karatekin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3478-6307*

## Öz

Bu çalışmanın temel amacı, iş/meslek danışmanlığı ve iletişimin bireysel kariyer yönetimi üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Çalışma, Kastamonu İŞKUR'da kayıtlı olan 362 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçeklerin faktör yapısının belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizinden, maddelere ilişkin güvenilirlik düzeylerinin tespiti için Cronbach'ın Alfa katsayısından, elde edilen faktör yapısının örneklem ile uyumunu test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizlerinden faydalanılmıştır. Bununla birlikte hipotezler kapsamında analiz sürecinde kategorik değişkenlerin grup ortalamaları arasındaki farkı test etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Son olarak araştırma hipotezlerine dahil edilen değişkenler arasındaki etkilerin ortaya çıkarılması adına Yapısal Eşitlik Modelinden faydalanılmıştır. Analizler sonucunda genel olarak iş/meslek danışmanlığı ve iletişimin bireysel kariyer yönetimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Bireysel kariyer yönetimi, iletişim, iş/meslek danışmanlığı  
**JEL Sınıflandırma Kodları:** M50, M19

## The Role of Career Job/Vocational Counseling and Communication in Individual Management: A Case Study of Kastamonu İŞKUR<sup>2</sup>

### Abstract

The main objective of this study is to explore the impact of job/career consultancy and communication on individual career management. The study was conducted on 362 participants registered at Kastamonu İŞKUR. Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of the scales used, as well as verification factor analysis to test Cronbach's alpha coefficient for determining the levels of reliability of the substances and the correspondence of the resulting factor structure with the sampling. As part of the hypotheses, however, independent sampling t-tests and unidirectional variance analysis methods were used to test the difference between the group averages of categorical variables in the analysis process. Finally, the Structural Equality Model was used to identify the effects between the variables included in the research hypotheses. As a result of the analysis, it was determined that job/career counseling and communication generally have a positive and significant effect on individual career management.

**Keywords:** Individual career management, communication, job/career consultancy  
**JEL Classification Codes:** M50, M19

<sup>1</sup> Bu çalışma, 2023'te Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Yavuz Demirel danışmanlığında Buket Canal tarafından tamamlanan "Bireysel Kariyer Yönetiminde İş/Meslek Danışmanlığının ve İletişimin Rolü: Kastamonu İŞKUR Örneği" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Extended abstract is presented at the end of the article.

Geliş Tarihi (Received): 07.05.2025 – Kabul Edilme Tarihi (Accepted): 19.10.2025

**Atıfta bulunmak için / Cite this paper:**

Canal, B. ve Demirel, Y. (2025). Bireysel kariyer yönetiminde iş/meslek danışmanlığının ve iletişimin rolü: Kastamonu İŞKUR örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 1456-1483. doi: 10.18074/ckuiibfd.1694372

## 1. Giriş

Günümüzde globalleşen ekonomik süreç, örgütlerin rekabet düzeyini artırarak varlıklarını en üst düzeyde kullanmalarını gerekli kılmıştır. Giderek artan rekabet düzeyi, hem örgütlerin hem de bireylerin tüm varlığıyla ilgilidir. Örgütlerin sadece sermaye yapısı ya da teknolojisi güçlü olmaya yeterli olmayıp güçlü insan kaynakları ve yönetimi, yüksek performans, süreçle yakından ilgilidir. Bundan dolayı çağımızda örgütler, hızla değişen teknolojilere, çalışma hayatındaki gelişmelere ayak uydurabilmek için insan kaynakları yönetimine önem vermek zorundadır. Doğru zamanda doğru insanı işe yerleştirmek, işten beklenen sonuca ulaşması yönünden çok önemlidir. Bundan dolayı dinamik bir ortamda hedeflere ulaşmak için doğru kişileri seçmek, işe yerleştirmek, devamlı geliştirmek ve korumak için sistematik ve planlı bir kariyer yönetimi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Artık örgütler çalışanlarını sadece ücret karşılığında çalışan bireyler olarak görmemektedir. Örgütler ve bireyler son zamanlarda planlamaya ve kariyer yönetimine ağırlık vermektedir.

Küreselleşmeyle beraber 1980 yılından sonra yeni yönetim yaklaşımları ortaya çıkmıştır ve kariyer kavramı örgütlerde dikkat çekici bir unsur haline gelmiştir. Kariyer sahibi olmak bireysel açıdan kişilere sosyal statü ve kimlik kazandırırken; örgütsel açıdan ise daha planlı ve organize bir şekilde işlerin yürütülmesine olanak sağlamaktadır. Kariyer sahibi olan kişilerin kendine olan güveni ve saygısı artmakta ve toplumda bir yere ait olma ihtiyacı giderilmektedir. Kariyer yönetiminde bireyin iş hayatının tüm yönleriyle yeteneklerinin analizi konusunda, örgütlerin çalışanlarına yardımcı olma ve çalışanlarının kariyer gelişimlerini planlamalarına kolaylık sağlama imkânı vardır. Kariyer yönetiminde amaç, kişisel ilgi ve yeteneklerin örgüt amaçlarıyla uyumla hale getirilmesidir. Bu sayede örgütlerin ve üyelerin mevcut kapasitelerinden yüksek oranda faydalanmak amaçlanmaktadır.

Son dönemlerde önemi artan bir diğer kavram iş/meslek danışmanlığı olmuştur. Günümüzde yaşanan işsizlik, istihdamda karşılaşılan sorunlar, kişilerin beklentilerinin farklılaşması gibi nedenlerden dolayı iş hayatının çeşitli dönemlerinde iş/meslek danışmanlığı etkin olmaya başlamıştır. Yeni bir alan, yeni bir meslek olarak hayatımıza giren iş/meslek danışmanlığı, ilk zamanlarda iş ve meslek seçimi olarak daha sonraları buna ilaveten iş ve meslek gelişimi şeklinde gelişme göstermiştir. Bundan dolayı iş ve meslek seçimi, gelişimi aşamalarında daha çok danışmanlık ihtiyacı çıkmaktadır. Kişilerin hayatında iş ve meslek seçimi en önemli tercihlerden birisi olmuştur. Kişilerin yaptığı doğru tercihler ve seçimler kişileri başarıya götürürken; örgütleri de kaynakların verimli ve etkili kullanımında hedeflenen amaçlara ulaştırmaktadır. Bu sonuçların oluşmasında iş/meslek danışmanlığı büyük rol oynamaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, kariyer yönetiminde iş/meslek danışmanlığının ve iletişimin, Kastamonu İŞKUR örneğinde rolünü inceleyerek araştırmalara fayda sağlamak ve İŞKUR hizmet biriminde yararlı olabileceği düşünülen bilgiler

sunmaktır. Araştırmanın metodolojisi kısmında kariyer yönetiminde iş/meslek danışmanlığının ve iletişimin rolünü belirlemeye yönelik Kastamonu İŞKUR örneği ele alınarak analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

## 2. Kariyer Yönetimi Kavramı ve Boyutları

Örgütlerde sisteminin önemli bir parçası kariyer yönetimidir. Örgütler arası rekabetin yoğunlaşmasında, son zamanlarda kariyer yönetiminin öneminin artması hem yöneticilerin hem de personelin yüksek performans ile çalışmasına bağlı olmuştur. Örgüt dışından ve içinden gelen baskılar, daha hızlı kararların alınmasına ve olumlu sonuçların çıkmasına neden olmuştur. Bu durum karşısında örgüt sürekli kendini yenileme ihtiyacı duymuştur. Bu noktada kendini geliştiren ve yenileyen çalışanlar kariyerlerine ağırlık vermektedir. Bunun sonucu olarak kariyer yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle, örgütler tarafından kariyer kavramının yönetilmesi anlayışının ortaya çıkması, kariyer yönetim hareketinin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Eryiğit, 2000, s. 102).

Kariyer boyutlarını Rottinghaus, Day ve Borgen (2005), kişilerin pozitif kariyer yönlerini ele almak için öne sürmüşlerdir. Kişilerin pozitif kariyer planlama eğilimlerini dikkate almak için ele alınan bireysel kariyer yönetimi, psikometrik özelliklerini Türk örneğine göre incelemektedir. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır.

*Kariyer Uyumluluğu:* Super ve Knasel (1981), gereksiz varsayımları ortadan kaldırarak ve uygunluk terimini kullanarak kariyer uyumluluğu kavramını öne sürmüşlerdir. Bu kavram, "olgunlaşma veya büyümeye herhangi bir atıfta bulunmaktan kaçınmakta ve ileriye dönük olarak daha pozitif bir anlam içermektedir. Kariyer uyumluluğu kavramı, uyum sağlamanın bir yolu olarak önerilmektedir. Super'in yaklaşımı, bir bireyin kariyer gelişimi bilgisine ilişkin mevcut kariyer gelişimi aşamasına ne kadar uygun şekilde uyum sağladığını ölçmektedir. Kariyer uyumluluğu, bireyin planlama ve değişime uyum sağlama kapasitesini görme biçimi, özellikle öngörülemez olaylar karşısında kariyer planları ve iş sorumlulukları şeklinde ifade edilebilir. Savickas (2001) ise, kariyer uyumluluğunu "başa çıkmaya hazır olma" şeklinde tanımlamıştır. Bireyin iş rolüne hazırlanması ve buna katılması olarak değerlendirilmektedir. Görevler, iş ve çalışmadaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemez ayarlamalarla koşullar üç ana bileşeni kapsamaktadır. Bunlar: "planlı tutumlar, kendini ve çevreyi keşfetme ve bilinçli karar verme" şeklindedir (Savickas, 2001, s. 254).

*Kariyer İyimserliği:* Geleceğe yönelik olumlu şeylerin yaşanacağına yönelik genelleştirilmiş beklenti şeklinde söylemektedir. Bireyin kariyer sonuçlarına ulaşmak için sonuç beklentilerinin, hedef belirleme davranışlarını nasıl etkilediğini incelemektedir. Kariyer iyimserliğinin potansiyel faydaları, kariyer planları oluşturmada ve daha sonra liderlik rollerinde başarı elde etmede oldukça önemlidir.

Önemli yaşam sonuçlarıyla ilişkileri gösteren kariyer iyimserleri, yeni durumlara muhtemelen uyum sağlamada oldukça etkili olmaktadır. Çünkü bireylere, daha büyük bilgileri işleme ve bunlara göre hareket etme esnekliği kazandırmaktadır. Ayrıca kariyer iyimserliği, karamsar bireylerin iş yaşamına bağlılıklarını sürdürürken, çabadan vazgeçme olasılıklarının daha yüksek olabileceğini göstermektedir (Scheier ve Carver, 1985, s. 219).

*Algılanan bilgi*, genelleştirilmiş kariyer planlamasının güçlü yanlarını, kariyerle ilgili değerlendirmeler yoluyla mesleki psikolojiye entegre etme şeklinde ifade edilmektedir. Algılanan bilgi, bireylerin kariyer planlama sürecini nasıl algıladıklarını etkilemektedir. Bireylerin özelliklerini ve kariyer gelişimine yönelik tutumlarını ele alarak kariyer gelişimine yön vermede çok önemlidir. Bireyler geleceklerini, özellikle kariyer alanı içinde görürler. Belirli bir durumu optimize etmek için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Algılanan bilgi, kariyerle ilgili uyumluluk ve iyimserliğin değerlendirilmesi için mevcut durumu ve gelecekteki yönergeleri özetlemeyi sağlamaktadır (Savickas, 2001, s. 258).

### 3. İletişim Kavramı ve Boyutları

Latince karşılığı ‘communica’ olan iletişimin anlamı paylaşma ve ortaklaşmadır. İletişimin bugüne kadar yapılan birçok tanımı vardır. İletişim, kaynakla hedef arasında, bilgi, fikir ve algıların farklı olmasından kaynaklı duygu ve yeteneklerin paylaşarak anlamlı hale gelmesidir. İletişim, kişileri, toplumu ve örgütleri bütünleştiren bir eylemdir. Kişiler arası ortak bir sembol, işaret ve davranışlar üzerinden yapılan bilgi alışverişidir. İletişim sürecinde genellikle en az iki kişi bulunmaktadır. Bu süreç, sadece bilgi alışverişini değil aynı zamanda duyguları ve fikirleri de kapsayabilmektedir (Boone ve Kurtz, 2003, s. 376; Gürüz ve Yaylacı, 2004, s. 47). Vecchio’nun (2006, s. 294) tanımına göre, söz, yazı ve diğer simgeler kullanılarak gönderici tarafından tasarlanan detayların alıcının zihninde tasarlanmasıdır. Bütün bu tanımlardan yola çıkarak kısaca iletişim süreci, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırmadan oluşmaktadır.

İletişim son yıllarda çok kullanılan kavramlardan biri olmuştur. İnsanlar, doğdukları andan itibaren yaşadıkları dönem içinde kendilerini ve çevresindekileri anlamlandırmaya çalışırlar. İnsanları bir araya getiren ve kopması mümkün olmayan iletişim, kişileri toplumsallaştıran bir eylemdir. Bireyler, başka kişileri anlamak ve kendilerini anlatmak için iletişime ihtiyaç duyarlar. İletişim sayesinde toplumlar hem kimliklerini korurlar hem de fikirlerini ve değerlerini yayma imkânı bulurlar. Rebecca ve Matthew (1994) tarafından kişiler arası iletişim yeterlilik ölçeği geliştirilmiştir. Burada iletişimin 6 boyutunun olduğu ifade edilmektedir.

*Uyum Yeteneği*; iletişimin ilk boyutu uyum yeteneğidir. Uyum yeteneğinde, insanlar yakın olduklarında, başkalarına yaklaşılabılır ve iletişim için uygun olduklarını gösterirler. Çoğunlukla davranışlar açık bir duruş benimseme, karşıdaki kişiye doğrudan bakma ve yakınlık gibi davranışlarla iletilir. Aynı zamanda uyum

yeteneği iletişime duyulan bağlılığı, soruları doğrudan yanıtlamayı, dikkati ve yorumları diğerine odaklamayı içerir (Rubin, Palmgreen ve Sypher, 2020, s. 120-124).

*Konuşmaya Karşı Olan Alaka*; iletişimin diğer boyutu, konuşmaya karşı olan alaka, bireyin iletişim yoluyla kişilik unsurlarını başkalarına açma veya ifşa etme yeteneğidir. Sadece kendini açma yoluyla kişiler arası ilişkiler kurulabilir. Konuşmaya karşı olan alaka, ilişki geliştirme ya da kendini ifade etme gibi bir amaca ulaşıldığında etkili olmaktadır (Bunt ve Petukhova, 2009).

*Konuşmayı İdare Etme*; iletişimin bir diğer boyutu olan konuşmayı idare etme, günlük sosyal etkileşimlerde stres olmadan ve endişe duymadan başkasının eleştirisini veya olumsuz tepkilerini yönetme yeteneğidir (Mitchell ve Louwerse, 2003).

*Empati*; iletişimin boyutu olan empati, karşıdakinin duygularını hissetme eylemidir. Empati, duygusal bir tepkiyi içermektedir ve karşısındakinin bakış açısını anlamayla sonuçlanır. Aynı zamanda kişinin kendi deneyimlerine atıfta bulunmak yerine diğerinin konumundan yanıt vermeyi içerir (Davis, 2006).

*Etkililik*; iletişimin etkililik boyutu, bireylerin yaşamındaki iletişim becerilerini yönetme yeteneğidir (Littlemore, 2003).

*Uygunluk*; uygunluk boyutu, iletişimde başkalarının neyi nasıl söylediklerini kontrol etmeyi sağlamayı içermektedir. Araştırmalar, benmerkezcilikten ziyade diğerlerine yönelimin iletişimi kişiler arası açıdan daha yetkin kıldığını belirtmektedir. Uygunluk terimi, son zamanlarda bu davranışların çoğuna atıfta bulunmak için kullanılmıştır ve aynı zamanda diğerine esnek bir şekilde uyum sağlama ihtiyacını gidermek için kullanılmaktadır (Cegala, Marinelli ve Post, 2000).

#### **4. İş/Meslek Danışmanlığı**

İş/meslek danışmanlığı, iş dünyası, işler hakkında bilgi sahibi olması, kişinin kendini tanıması, kendisi ile işleri ve meslekleri karşılaştırması ve istihdam planı oluşturması için profesyonel yardım etme ve destek verme sürecidir. İşin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelikleri karşılaştırarak kişinin uygun işe yönlendirilmesi, gerektiğinde mesleki eğitim almasının sağlanmasına yardımcı olan danışmanlık faaliyetidir (Usluer, 2005, s. 6).

#### **5. Gereç ve Yöntem**

##### **5.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Sınırlılıkları**

Bu çalışmanın amacı; bireylerin kariyer yönetiminde iş/meslek danışmanlığının ve iletişimin rolünü belirleyerek aralarındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmanın

amacı doğrultusunda Kastamonu ilinde faaliyet gösteren İŞKUR hizmet biriminde kaydı olan danışanlardan veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Elde edilen verilerden yola çıkılarak kariyer yönetiminin iş/meslek danışmanlığı ve iletişim üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur. Araştırma kapsamında Kastamonu İŞKUR'a kaydı olan 18 yaş üstü kişiler dâhil edilmiştir. Bu araştırma yalnızca Kastamonu İŞKUR'a kaydı olan danışanlara yapıldığından bu araştırmanın bulguları, bu anketlerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırmanın belirli bir ilde yapılması ve danışanların algılarına yönelik gibi nedenlerden ötürü sınırlılıkları bulunmaktadır.

## 5.2. Araştırmada Veri Toplama Yöntemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırmaları sonucunda katılımcıların bireysel kariyer yönetimi algısını ölçmek için Rottinghaus vd.nin (2005) toplamda 25 ifadeden oluşan “Kariyer Yönetimi” ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında ölçeğin 3 boyutu analizlere dahil edilmiştir. Tez kapsamında literatürde benzerine rastlanmadığından bir iş/meslek danışmanlığı ölçeğinin oluşturulması gerekli görülmüştür. Araştırmacı tarafından geliştirilen bu ölçek toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek geliştirme aşamasında ilk etapta literatür taraması gerçekleştirilerek ifade havuzu oluşturulmuş daha sonra 50 katılımcı ile pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda yapılan güvenilirlik ve geçerlilik test oranları tatmin edici düzeyde çıktığı için ölçeğin uygulanmasına devam kararı verilmiştir. Son olarak katılımcıların iletişim düzeylerini ölçmek amacıyla Rebecca Rubin ve Matthew Martin'in (1994) geliştirdiği iletişim becerileri ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 30 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü, demografik çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümdeki sorular, katılımcıların bireysel kariyer yönetim algısını ölçmeye yönelik; üçüncü bölüm, katılımcıların iletişim becerilerini ölçmeye yönelik ve son bölüm ise katılımcıların iş/meslek danışmanlığına dair bakış açılarını ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Bu amaçla hazırlanan anket formu 5 sınıflı Likert ölçeğinden meydana gelmektedir.

Araştırmanın evrenini, Kastamonu İŞKUR İl Müdürlüğüne kaydı olan 18 yaş üstü bireyler oluşturmaktadır. Anket uygulaması için Kastamonu İŞKUR İl Müdürlüğünden yazılı olarak gerekli izinler alınmıştır. Anket uygulaması kapsamında Kastamonu İŞKUR'a kaydı olan danışanların tamamına anket formları ulaştırılmıştır. Kastamonu İŞKUR'a kaydı olan 362 kişiye anket yapılmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla G-power programı ile orta şiddette etki büyüklüğü (Etki büyüklüğü: 0,25 ve hata kriteri  $\alpha:0,05$ ) dikkate alınarak uygun örneklem büyüklüğü değerinin 305 kişi olduğu hesaplanmıştır. Dolayısıyla elde edilen örneklem büyüklüğünün analizler için yeterli olduğu söylenebilir. Değerlendirmeye dâhil edilmeyen anket bulunmamaktadır. Araştırmanın verileri SPSS 23 programında analiz edilmiştir.

### 5.3. Araştırmanın Hipotezleri

İş/meslek danışmanlığı bireylere iş bulmada veya kariyerlerini geliştirmede kaynak sağlayan profesyonel destek verme sürecidir. İletişim ise kaynakla hedef arasında bilgi, fikir ve algıların farklı olmasından dolayı duygu ve yeteneklerin paylaşarak anlamlı hale gelmesidir (Boone ve Kurtz, 2003). Bireysel kariyer yönetimi ile iş/meslek danışmanlığı ve iletişim arasındaki ilişki (Hobfoll, 1989) “Kaynakların Korunması Teorisi” doğrultusunda açıklanabilir.

Daha önce açıklanmaya çalışıldığı gibi bireysel kariyer yönetimi, iş/meslek danışmanlığı ve iletişimin iş hayatına nasıl yansıdığı önem taşımaktadır. Kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) bakış açısıyla, bireylerin kişisel faydalarını en üst seviyeye çıkarmak için iletişimde bulunması ve bu yönde kişiler arası ilişkilerin devam etmesi olasıdır. Bundan dolayı bireyler, kariyerlerini yönetebilmek için değer verdikleri kaynakları elde etmek, artırmak ve korumak için çabalayacaklardır. Dolayısıyla bu teori bakış açısıyla, bireylerin iş/meslek danışmanlığı ve iletişim gibi sosyal olanakları arttıkça ve bu olanakları iyileştikçe kendileri için başarılı bir kariyer yönetme amacını gerçekleştirebilmektedirler. Bu doğrultuda yapılan çalışmalarda bu beklentiyi destekleyen bulgulara yer verilmiştir. Bireysel kariyer yönetimi ile iş/meslek danışmanlığı üzerindeki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, bireysel kariyer yönetimi ile iş/meslek danışmanlığı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Schein (1990) ve Baruch ve Peiperl’in (2000) araştırmalarına göre, kariyer uyumluluğu ve algılanan bilgi ile iş/meslek danışmanlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Markaki, Sakas ve Chadjiapantelis (2013) ve Haito (2021) ise iletişim ile kariyer uyumluluğu ve algılanan bilgi ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu öne sürmüşlerdir. Çınar ve Sencer (2018) ve Korkmaz (2019) iş/meslek danışmanlığının, bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir.

Söz konusu araştırma sonuçlarından hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri ve hipotezlerin analizinde yararlanılan analizler aşağıda verilen tablodaki gibidir.

**Tablo 1: Hipotezlerin Test Edilmesinde Kullanılan Analizler**

| Araştırmanın Hipotezleri                                                                                                       | Analizler                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| H1: İş/meslek danışmanlığı ile bireysel kariyer yönetimi boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.        | Korelasyon Analizi                       |
| H2: İletişim ile bireysel kariyer yönetimi boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.                      | Korelasyon Analizi                       |
| H3: İş/meslek danışmanlığı bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.                           | Yapısal Eşitlik Modeli                   |
| H4: İletişim bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.                                         | Yapısal Eşitlik Modeli                   |
| H5: Demografik özelliklere göre iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim algısı farklılık göstermektedir. | Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA Testi |

#### 5.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında bir keşfedici çalışma yürütüldüğü için öncelikle çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri uygulanmıştır.

Kullanılan ölçeklerin faktör yapısının belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi, maddelere ilişkin güvenilirlik düzeylerinin tespiti için Cronbach'ın Alfa katsayısı ve elde edilen faktör yapısının örneklem ile uyumunu test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizlerinden faydalanılmıştır. Bununla birlikte hipotezler kapsamında analiz sürecinde kategorik değişkenlerin grup ortalamaları arasındaki farkın test etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi, iki bağımsız grubun ortalamaları arasındaki farkların anlamlılığının sınanması için kullanılan bir yöntemdir. Bununla beraber 3 veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farkın test edilmesi için ANOVA kullanılmıştır. ANOVA, üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek için kullanılan bir yöntemdir. ANOVA'da sıfır hipotezi, grupların ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olmadığını iddia eder (Hair vd., 2006). Normallik varsayımının sağlanamaması durumunda parametrik olmayan testlere başvurulmuş olup iki grubun karşılaştırılması için Mann Whitney U, ikiden fazla grubun ortalamasının karşılaştırılması için Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır.

Yapılan testlerde güvenilirlik düzeyi %95 olarak belirlenmiştir. Güvenilirlik analizleri kapsamında Cronbach Alfa için Hair vd. (2006) önerileri dikkate alınarak 0,6'ın üstündeki düzey kabul edilebilir seviye olmuştur. Yine Hair ve arkadaşlarının (2006) önerileri doğrultusunda Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör analizleri kapsamında geçerli faktör yükü kriteri 0,30 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca testler gerçekleştirilmeden önce Kaiser-Mayer-Olkin Örneklem Yeterliliği testi gibi diyagonal testler de gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerine dahil edilen değişkenler arasındaki etkilerin ortaya çıkarılması adına Yapısal Eşitlik Modelinden (YEM) faydalanılmıştır. YEM, gözlemlenen değişkenler arasındaki ilişkileri anlamak ve ölçmek için son dönemlerde araştırmacılar tarafından yoğun olarak tercih edilen bir analiz türüdür. Yapısal eşitlik modeli, temelde bir yapısal modelleme tekniğidir ve değişkenler arasındaki ilişkileri gözlemlenen verilere dayanarak analiz etmeye odaklanır. YEM'in temel amacı, bir teorik modeli test etmek veya geliştirmek; değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri anlayarak modeldeki parametreleri tahmin etmektir. Bu yöntem, birçok değişken arasındaki ilişkiyi hem doğrulayıcı faktör analizi hem de regresyon modellerini bir araya getirerek değerlendirmesi açısından araştırmacılara geniş olanaklar sağlar (Dumitru ve Voinea, 2015).

**Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Sosyo-Demografik Özellikleri**

| Demografik Özellikler   |                      | <i>f</i> | %     |
|-------------------------|----------------------|----------|-------|
| Cinsiyet                | Kadın                | 195      | 53,9% |
|                         | Erkek                | 167      | 46,1% |
| Medeni Durum            | Evli                 | 132      | 36,5% |
|                         | Bekar                | 230      | 63,5% |
| Eğitim                  | İlköğretim           | 25       | 6,9%  |
|                         | Lise                 | 84       | 23,2% |
|                         | Önlisans             | 69       | 19,1% |
|                         | Lisans               | 134      | 37,0% |
|                         | Lisansüstü           | 50       | 13,8% |
| Yaş                     | 25 ve daha az        | 128      | 35,4% |
|                         | 26-35                | 158      | 43,6% |
|                         | 36-45                | 76       | 21,0% |
| Meslekte Çalışma Süresi | 1 Yılden Az          | 92       | 25,4% |
|                         | 1-3 Yıl              | 96       | 26,5% |
|                         | 4-7 Yıl              | 71       | 19,6% |
|                         | 8-10 Yıl             | 39       | 10,8% |
|                         | 10 Yılden Fazla      | 64       | 17,7% |
| Toplam Hizmet Süresi    | Daha Önce Çalışmadım | 72       | 19,9% |
|                         | 1 Yılden Az          | 53       | 14,6% |
|                         | 1-3 Yıl              | 93       | 25,7% |
|                         | 4-7 Yıl              | 61       | 16,9% |
|                         | 8-10 Yıl             | 83       | 22,9% |

Tablo incelendiğinde, katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; katılımcıların cinsiyetinin %53,9'unun kadın, %46,1'inin erkek; katılımcıların medeni durumunun %36,5'inin evli, %63,5'inin bekâr olduğu tespit edilmiştir. Yaş aralıklarına bakıldığında %35,4'ü 25 yaş ve aşağısı, %43,6'sı 26-35 yaş arası, %21,0'ı 36-45 yaş arası olarak belirlenmiştir. 46 yaş ve üstü grubuna cevap veren kişi sayısı 30'un altında olduğu için bir üst gruba dahil edilmiştir. Eğitim düzeylerine bakıldığında katılımcıların %6,9'unun ilköğretim, %23,2'sinin lise, %19,1'inin önlisans, %37,0'ının lisans, %13,8'inin lisansüstü olduğu görülmüştür. Yine katılımcıların meslekte çalışma süreleri incelendiğinde %25,4'ünün 1 yıldan az çalıştığı, %26,5'inin 1-3 yıl arasında, %19,6'sının 4-7 yıl arasında, %10,8'inin 8-10 yıl ve %17,4'ünün ise 10 yıldan fazla çalıştığı görülmüştür. Son olarak katılımcıların toplam hizmet süreleri değerlendirildiğinde %19,9'unun daha önce hiç çalışmamış olduğu, %14,6'sının 1 yıldan az çalıştığı, %25,7'sinin 1-3 yıl arasında çalıştığı, %16,9'unun 4-7 yıl arasında çalıştığı, %21,8'inin 8-10 yıl

arasında çalıştığı görülmüştür. 10 yıldan fazla çalışma süresi grubuna cevap veren kişi sayısı 30'un altında olduğu için bir üst gruba dahil edilmiştir.

**Tablo 3: Hipotez Sınamalarına İlişkin Bulgular**

| Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri |             |             |               |               |               |              |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
|                                                         | Min.        | Max.        | Ort.          | Std. S        | Çarp.         | Bask.        |
| <b>İş/Meslek Danışmanlığı</b>                           | <b>1,00</b> | <b>5,00</b> | <b>3,5959</b> | <b>,78229</b> | <b>-,807</b>  | <b>1,062</b> |
| Kariyer Uyumluluğu                                      | 1,00        | 5,00        | 4,0722        | ,64783        | -1,313        | 4,049        |
| Kariyer İyimserliği                                     | 1,00        | 5,00        | 2,7478        | ,79183        | ,322          | -,148        |
| Algılanan Bilgi                                         | 1,25        | 5,00        | 3,7831        | ,69396        | -,660         | 1,037        |
| <b>Bireysel Kariyer Yönetimi</b>                        | <b>1,32</b> | <b>5,00</b> | <b>3,5234</b> | <b>,42714</b> | <b>-,988</b>  | <b>5,981</b> |
| Uyum Yeteneği                                           | 1,00        | 5,00        | 4,0493        | ,64205        | -,960         | 2,619        |
| Konuşmaya Karşı Olan İlgi                               | 1,00        | 5,00        | 3,6733        | ,74792        | -,855         | 1,344        |
| Konuşmayı İdare Etme                                    | 1,00        | 5,00        | 3,9268        | ,69761        | -1,212        | 2,931        |
| Empati                                                  | 1,00        | 5,00        | 4,0451        | ,60121        | -1,018        | 3,076        |
| Etkililik                                               | 1,00        | 4,67        | 2,9420        | ,53387        | ,116          | ,703         |
| Uygunluk                                                | 1,00        | 5,00        | 3,8232        | ,68582        | -,804         | 2,232        |
| <b>İletişim</b>                                         | <b>1,43</b> | <b>4,78</b> | <b>3,7881</b> | <b>,44839</b> | <b>-1,310</b> | <b>5,273</b> |

N:362

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ana boyutlardan Bireysel Kariyer Yönetimi ve İletişim boyutlarının çarpıklık değerlerinin  $\pm 1$  aralığında basıklık değerlerinin ise  $\pm 1$  aralığı dışında olduğu görülmektedir. Buna göre verilerde bir asimetriklik olduğu kabul edilerek normal dağılımdan sapma gösterdikleri söylenebilir (Uysal ve Kılıç, 2022). Buna göre hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan yöntemlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

**Tablo 4: Boyutlar Arası Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu**

|                                     | 1      | 2       | 3       | 4      | 5      | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-------------------------------------|--------|---------|---------|--------|--------|---|---|---|---|----|----|----|
| <b>İş/Meslek Danışmanlığı(1)</b>    | 1      |         |         |        |        |   |   |   |   |    |    |    |
| Kariyer Uyumluluğu(2)               | ,216** | 1       |         |        |        |   |   |   |   |    |    |    |
| Kariyer İyimserliği(3)              | ,120*  | -,313** | 1       |        |        |   |   |   |   |    |    |    |
| Algılanan Bilgi(4)                  | 0,101  | ,392**  | -,123*  | 1      |        |   |   |   |   |    |    |    |
| <b>Bireysel Kariyer Yönetimi(5)</b> | ,294** | ,499**  | ,530**  | ,504** | 1      |   |   |   |   |    |    |    |
| Uyum Yeteneği(6)                    | ,185** | ,541**  | -,301** | ,280** | ,185** | 1 |   |   |   |    |    |    |

**Tablo 4'ün devamı: Boyutlar Arası Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu**

|                                |         |        |         |        |         |        |        |         |        |        |        |   |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|---|--|--|--|--|--|--|--|
| Konuşmaya Karşı Olan İlgisi(7) | ,132*   | ,117*  | 0,071   | ,179** | ,203**  | ,320** | 1      |         |        |        |        |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Konuşmayı İdare Etme(8)        | 0,031   | ,395** | -,172** | ,342** | ,231**  | ,441** | ,209** | 1       |        |        |        |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Empati(9)                      | 0,031   | ,395** | -,172** | ,342** | ,231**  | ,441** | ,209** | 1,000** | 1      |        |        |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Etkililik(10)                  | -,227** | 0,056  | -,251** | 0,041  | -,151** | 0,03   | -0,003 | ,189**  | ,189** | 1      |        |   |  |  |  |  |  |  |  |
| Uygunluk(11)                   | 0,061   | ,395** | -,147** | ,314** | ,225**  | ,493** | ,224** | ,434**  | ,434** | 0,067  | 1      |   |  |  |  |  |  |  |  |
| İletişim(12)                   | ,114*   | ,524** | -,238** | ,385** | ,260**  | ,789** | ,557** | ,712**  | ,712** | ,270** | ,657** | 1 |  |  |  |  |  |  |  |

(\*) % 5 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

(\*\*) % 1 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; iş/meslek danışmanlığı ile kariyer iyimserliği boyutu ( $r=0,120$ ) arasında pozitif yönlü çok zayıf düzey ilişki tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). İş/meslek danışmanlığı ile kariyer uyumluluğu boyutu ( $r=0,216$ ) arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki saptanmıştır ( $p<0,001$ ). İş/meslek danışmanlığı ile algılanan bilgi boyutu arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. İş/meslek danışmanlığı ile bireysel kariyer yönetimi ( $r=0,294$ ) arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Sonuç olarak H1 kısmen kabul edilmiştir.

Kariyer iyimserliği boyutu ile iletişim ( $r=-0,238$ ) arasında negatif yönlü zayıf düzey ilişki bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Kariyer uyumluluğu boyutu ile iletişim ( $r=0,524$ ) arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Algılanan bilgi boyutu ile iletişim ( $r=0,385$ ) arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki saptanmıştır ( $p<0,001$ ). Bireysel kariyer yönetimi ile iletişim ( $r=0,260$ ) arasında pozitif yönlü zayıf düzey ilişki bulunmuştur ( $p<0,001$ ). Sonuç olarak H2 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 5: İş/Meslek Danışmanlığı Ölçeği ile Bireysel Kariyer Yönetimi Boyutları Arasında Gerçekleştirilen YEM Uyum İyiliği Değerleri**

| Kriter      | Uyum İyiliği Değeri | İyi Uyum Değeri           | Kabul Edilebilir Uyum Değeri |
|-------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|
| RMSEA       | 0,069               | $0 \leq RMSEA \leq ,05$   | $,05 \leq RMSEA \leq ,08$    |
| $\chi^2/sd$ | 2,761               | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 3$    |
| SRMR        | 0,099               | $0 \leq SRMR \leq ,05$    | $,05 \leq SRMR \leq ,10$     |
| NFI         | 0,99                | $,95 \leq NFI \leq 1,00$  | $,90 \leq NFI \leq ,95$      |
| GFI         | 0,94                | $,95 \leq GFI \leq 1,00$  | $,90 \leq GFI \leq 95$       |
| AGFI        | 0,93                | $,90 \leq AGFI \leq 1,00$ | $,85 \leq AGFI \leq ,90$     |
| PGFI        | 0,72                | $,95 \leq PGFI \leq 1,00$ | $,50 \leq PNFI \leq ,95$     |
| CFI         | 0,93                | $,95 \leq CFI \leq 1,00$  | $,90 \leq NFI \leq ,95$      |
| RFI         | 0,99                | $,95 \leq RFI \leq 1,00$  | $,90 \leq RFI \leq ,95$      |

**Tablo 5'in devamı: İş/Meslek Danışmanlığı Ölçeği ile Bireysel Kariyer Yönetimi Boyutları Arasında Gerçekleştirilen YEM Uyum İyiliği Değerleri**

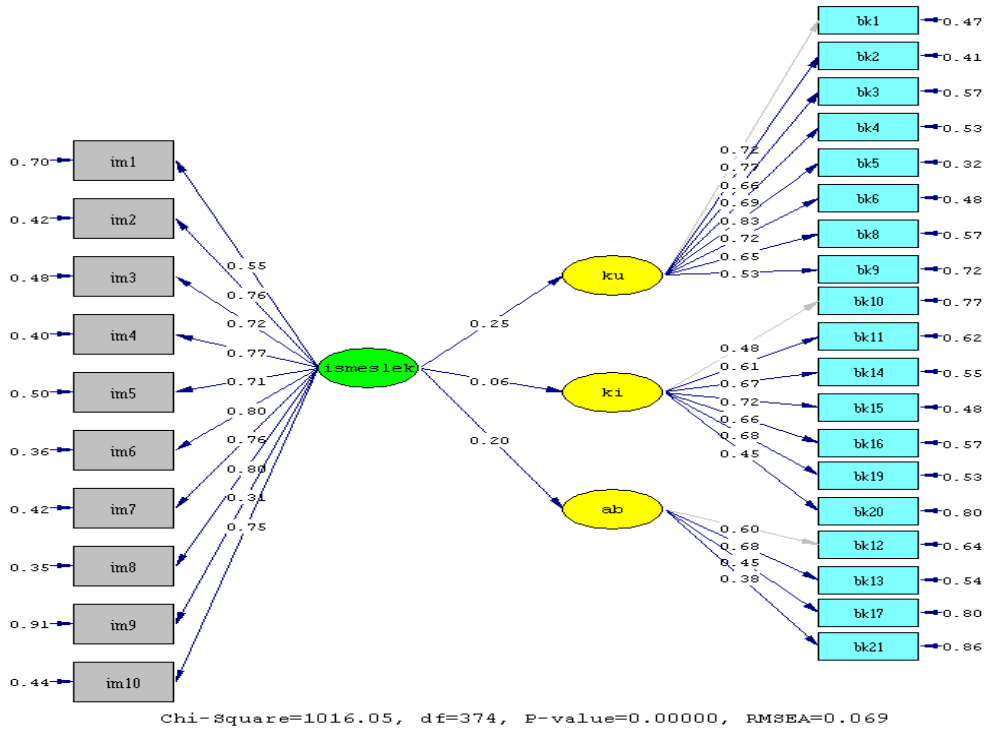
S.d=374

$\chi^2 = 1032,95$

N=362

**RMSE:** Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **PCFI:** Parsimony Goodness of Fit Index, **RFI:** Relative Fit Index

Yukarıdaki tablo incelendiğinde uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. İş/meslek danışmanlığı boyutunun bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerine etkisini gözlemlemek için yol analizi sonucunda PATH diyagramı oluşturulmuş ve sonuçlar aşağıda paylaşılmıştır.



**Şekil 1: İş/Meslek Danışmanlığı Boyutunun Bireysel Kariyer Yönetimi Boyutları Üzerine Etkisini Gözlemlemek için Yol Analizi Sonucunda PATH Diyagramı**

Not: im-iş/meslek danışmanlığı, ku-kariyer uyumluluğu, ki-kariyer iyimserliği ve ab-algılanan bilgi

Yukarıdaki tablo ve şekil incelendiğinde, iş/meslek danışmanlığının kariyer uyumluluğu (şekilde kısaltma olarak: ku) üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (t:23,03ve p<0,05). Katsayı incelendiğinde iş/meslek danışmanlığı boyutunda meydana gelecek 1 birimlik artışın kariyer uyumluluğu boyutunda 0,25

birimlik artışa neden olacağı görülmektedir. Ayrıca model çıktılarındaki belirlilik katsayısı incelendiğinde Kariyer uyumluluğu boyutunun varyansında meydana gelen değişimin %6,4'ünün ( $R^2:0,064$ ) iş/meslek danışmanlığı tarafından açıklanabildiği görülmektedir.

Benzer şekilde iş/meslek danışmanlığı boyutunun kariyer iyimserliği (şekilde kısaltma olarak: ki) boyutu üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ( $\beta:0,06$ ,  $t:8,39$  ve  $p<0,05$ ). Ancak katsayının büyüklüğü incelenirse söz konusu etkinin bir hayli zayıf olduğu görülebilir. Belirlilik katsayısı incelendiğinde de iş/meslek danışmanlığı boyutunun kariyer iyimserliği boyutunun varyansında meydana gelen değişimin ancak %0,03'ünü açıklayabildiği görülmüştür.

Son olarak iş/meslek danışmanlığı boyutunun algılanan bilgi (yukarıdaki şekilde: ab) boyutuna etkisi pozitif ve anlamlıdır ( $\beta:0,20$ ,  $t:12,70$  ve  $p<0,05$ ). İş/meslek danışmanlığı boyutunda meydana gelecek 1 birimlik artış algılanan bilgi boyutu üzerinde 0,20 birimlik artışa neden olacaktır. Belirlilik katsayısına göre algılanan bilgi boyutunun varyansında meydana gelen değişimin %4,1'i iş/meslek danışmanlığı boyutu tarafından açıklanabilmektedir. Sonuç olarak H3 kabul edilmiştir.

**Tablo 6: İletişim Ölçeği ile Bireysel Kariyer Yönetimi Boyutları Arasında Gerçekleştirilen YEM Uyum İyiliği Değerleri**

| Kriter      | Uyum İyiliği Değeri | İyi Uyum Değeri           | Kabul Edilebilir Uyum Değeri |
|-------------|---------------------|---------------------------|------------------------------|
| RMSEA       | 0,068               | $0 \leq RMSEA \leq ,05$   | $,05 \leq RMSEA \leq ,08$    |
| $\chi^2/sd$ | 2,66                | $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ | $0 \leq \chi^2/sd \leq 3$    |
| SRMR        | 0,075               | $0 \leq SRMR \leq ,05$    | $,05 \leq SRMR \leq ,10$     |
| NFI         | 0,99                | $,95 \leq NFI \leq 1,00$  | $,90 \leq NFI \leq ,95$      |
| GFI         | 0,92                | $,95 \leq GFI \leq 1,00$  | $,90 \leq GFI \leq ,95$      |
| AGFI        | 0,91                | $,90 \leq AGFI \leq 1,00$ | $,85 \leq AGFI \leq ,90$     |
| PGFI        | 0,83                | $,95 \leq PGFI \leq 1,00$ | $,50 \leq PNFI \leq ,95$     |
| CFI         | 0,99                | $,95 \leq CFI \leq 1,00$  | $,90 \leq NFI \leq ,95$      |
| RFI         | 0,99                | $,95 \leq RFI \leq 1,00$  | $,90 \leq RFI \leq ,95$      |

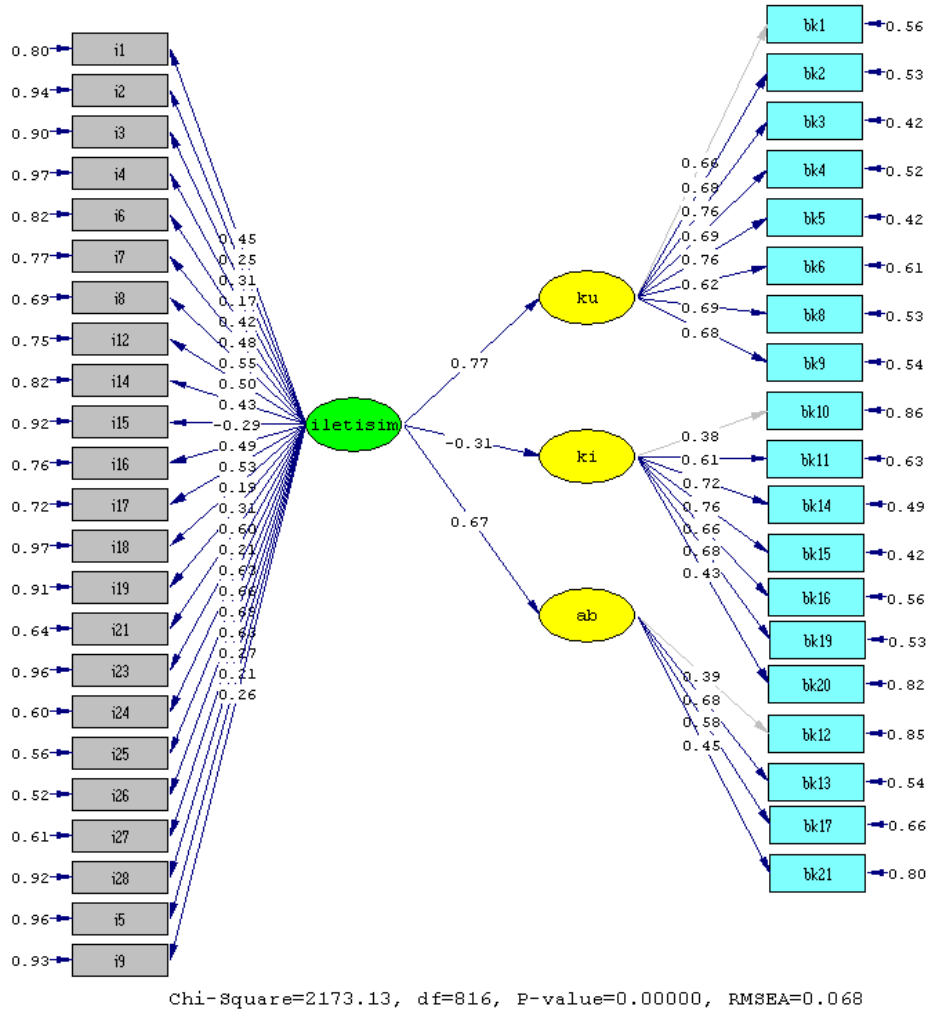
S.d=816

$\chi^2 = 2173,13$

N=362

**RMSE:** Root Mean Squared Errors, **GFI:** Goodness of Fit Index, **NFI:** Normed Fit Index, **CFI:** Comparative Fit Index, **SRMR:** Standardized Root Mean Errors, **PCFI:** Parsimony Goodness of Fit Index, **RFI:** Relative Fit Index

Yukarıdaki tablo incelendiğinde uyum iyiliği değerlerinin iyi ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Faktör yüklerini ve model çıktılarını gösteren PATH diyagramı aşağıda verilmiştir.



**Şekil 2: Faktör Yüklerini ve Model Çıktılarını Gösteren PATH Diyagramı**

Yukarıdaki şekil incelendiğinde 3 adet faktör yükünün 0,2 ila 0,3 arasında olduğu görülmektedir. Tezin daha önceki kısımlarında değinildiği gibi Hair vd. (2006) önerisi dikkate alınarak modeli bozmamak adına bu maddelerin yapıda tutulmasına karar verilmiştir. YEM sonucu hesaplanan regresyon denklemleri aşağıda verilmiştir. İletişim değişkeninin kariyer uyumluluğu boyutunu pozitif yönlü ve anlamlı ( $\beta$ : 0,77 t:42,99 ve  $p<0,05$ ) etkilediği görülmektedir. İletişim boyutunda meydana gelecek 1 birimlik artışın kariyer uyumluluğu boyutunu 0,77 puan artıracak görülmektedir. Modelin varyansındaki değişkenliğin %59'unu açıklayabildiği söylenebilir ( $R^2 = 0,59$ ). İletişim ile kariyer iyimserliği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki var iken ( $\beta$ : -0,31 t:-34,78 ve  $p<0,05$ ) İletişim ile

algılanan bilgi boyutu arasında pozitif bir ilişkinin varlığı görülmektedir ( $\beta$ : 0,67 t:36,99 ve  $p<0,05$ ). İletişim boyutu kariyer iyimserliği boyutunun varyansındaki değişimin %0,94'ünü açıklayabilirken ( $R^2=0.094$ ) algılanan bilgi boyutunun varyansındaki değişimin %45'ini açıklayabilmektedir ( $R^2 = 0.45$ ). Sonuç olarak H4 kısmen kabul edilmiştir.

#### 5.5. Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analiz Sonuçları

Katılımcıların iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve toplam hizmet süreleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için parametrik olmayan testler olan “Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri” uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum bağımsız değişkenleri açısından iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla “Mann Whitney U” testi uygulanmıştır.

Tabloda cinsiyet değişkenine göre iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “Bağımsız Örneklem T-testi” sonuçları görülmektedir.

**Tablo 7: Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları**

|                                  | Cinsiyet | N   | Ort.   | Std.S. | p.     |
|----------------------------------|----------|-----|--------|--------|--------|
| <b>İş/Meslek Danışmanlığı</b>    | Kadın    | 195 | 3,5395 | ,74746 | *0,026 |
|                                  | Erkek    | 167 | 3,6617 | ,81844 |        |
| <b>Bireysel Kariyer Yönetimi</b> | Kadın    | 195 | 3,5088 | ,36385 | 0,138  |
|                                  | Erkek    | 167 | 3,5405 | ,49144 |        |
| <b>İletişim</b>                  | Kadın    | 195 | 3,8319 | ,41127 | 0,073  |
|                                  | Erkek    | 167 | 3,7370 | ,48443 |        |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde cinsiyete göre iş/meslek danışmanlığı, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi ve konuşmayı idare etme boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir ( $p<0,05$ ). Bulgulara göre erkeklerin, iş/meslek danışmanlığını yeterli düzeyde algılaması kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Erkeklerin bireysel kariyer yönetimini yeterli düzeyde algılaması kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Kadınların iletişimi yeterli düzeyde algılaması erkeklerden daha fazla çıkmıştır. Bu farklılığın sebebi biyolojik etkiyle beraber kültürel yapıdan kaynaklı olarak sosyal rollerin kadın ve erkekler arasında paylaşılması gösterilebilir.

**Tablo 8: Medeni Durum Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları**

|                         | Medeni Durum | N   | Ort.   | Std.S. | p.               |
|-------------------------|--------------|-----|--------|--------|------------------|
| <b>İş ve Meslek</b>     | Evli         | 132 | 3,5576 | ,76049 | <b>0,197</b>     |
| <b>Danışmanlığı</b>     | Bekar        | 230 | 3,6178 | ,79534 |                  |
| <b>Bireysel Kariyer</b> | Evli         | 132 | 3,4928 | ,38260 | <b>0,016*</b>    |
| <b>Yönetimi</b>         | Bekar        | 230 | 3,5410 | ,45059 |                  |
| <b>İletişim</b>         | Evli         | 132 | 3,8959 | ,41851 | <b>&lt;0,001</b> |
|                         | Bekar        | 230 | 3,7263 | ,45410 |                  |

Tabloda görüldüğü üzere katılımcıların medeni durumları açısından kariyer iyimserliği, bireysel kariyer yönetimi, uyum yeteneği, konuşmayı idare etme, etkililik ve iletişim boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı farklar gösterdiği söylenebilir ( $p<0,05$ ). Bekâr olanların evli olanlara göre bireysel kariyer yönetiminin yüksek olmasının sebebi, bekâr kişilerin sosyal hayattaki sorumluluklarının daha az olması söylenebilir.

Tabloda yaş değişkenine göre iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasındaki farklılığı belirlemek amacıyla yapılan “Kruskal Wallis H” testi sonuçları görülmektedir.

**Tablo 9 : Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Analiz Sonuçları**

|                         | Yaş           | N   | Ort.   | Std.S. | p        | Farklılık Kaynağı Grup/lar (Post-Hoc) |
|-------------------------|---------------|-----|--------|--------|----------|---------------------------------------|
| <b>İş/Meslek</b>        | 25 ve daha az | 128 | 3,7844 | ,78924 | $<0,001$ |                                       |
| <b>Danışmanlığı</b>     | 26-35         | 158 | 3,5266 | ,80289 |          | 25 ve daha az ile diğer               |
|                         | 36-45         | 76  | 3,4224 | ,66345 |          | gruplar                               |
|                         | Toplam        | 362 | 3,5959 | ,78229 |          |                                       |
| <b>Bireysel Kariyer</b> | 25 ve daha az | 128 | 3,5197 | ,52282 | 0,888    |                                       |
| <b>Yönetimi</b>         | 26-35         | 158 | 3,5306 | ,37244 |          |                                       |
|                         | 36-45         | 76  | 3,5145 | ,35318 |          |                                       |
|                         | Toplam        | 362 | 3,5234 | ,42714 |          |                                       |
| <b>İletişim</b>         | 25 ve daha az | 128 | 3,6838 | ,53802 | 0,005*   |                                       |
|                         | 26-35         | 158 | 3,8808 | ,32269 |          | 25 ve daha az ile 26-35               |
|                         | 36-45         | 76  | 3,7712 | ,47178 |          |                                       |
|                         | Toplam        | 362 | 3,7881 | ,44839 |          |                                       |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş/meslek danışmanlığı, uyum yeteneği, konuşmaya karşı ilgi, konuşmayı idare etme ve iletişim boyutlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p<0,05$ ). Ayrıca söz

konusu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Dunnett T3 ikili karşılaştırma (post-hoc) testi sonuçları yine tablo içinde verilmiştir. Bulgulara göre 25 ve daha az yaş grubundakilerin iş/meslek danışmanlığını yeterli algılaması diğer gruplardan daha yüksektir. 26 - 35 yaş arası grubundakilerin iletişimi yeterli algılaması 25 ve daha az yaş grubundakilerden daha yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumları açısından iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

**Tablo 10 : Eğitim Durumu Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları**

|                                      |            | N   | Ort.   | Std.S. | p      | Farklılık Kaynağı<br>Grup/lar(Post-Hoc) |
|--------------------------------------|------------|-----|--------|--------|--------|-----------------------------------------|
| <b>İş/Meslek<br/>Danışmanlığı</b>    | İlköğretim | 25  | 4,1440 | ,71127 | <0,001 |                                         |
|                                      | Lise       | 84  | 3,8524 | ,65408 |        | İlköğretim-Lisans                       |
|                                      | Önlisans   | 69  | 3,7725 | ,63937 |        | İlköğretim-Lisansüstü                   |
|                                      | Lisans     | 134 | 3,4455 | ,74880 |        | Lise-Lisansüstü                         |
|                                      | Lisansüstü | 50  | 3,0500 | ,87814 |        | Lise-Lisans                             |
|                                      | Toplam     | 362 | 3,5959 | ,78229 |        |                                         |
| <b>Bireysel Kariyer<br/>Yönetimi</b> | İlköğretim | 25  | 3,6379 | ,66805 | 0,011* |                                         |
|                                      | Lise       | 84  | 3,5508 | ,53993 |        |                                         |
|                                      | Önlisans   | 69  | 3,5515 | ,46785 |        | -                                       |
|                                      | Lisans     | 134 | 3,4647 | ,26833 |        |                                         |
|                                      | Lisansüstü | 50  | 3,5389 | ,33735 |        |                                         |
|                                      | Toplam     | 362 | 3,5234 | ,42714 |        |                                         |
| <b>İletişim</b>                      | İlköğretim | 25  | 3,6104 | ,81393 | 0,002* |                                         |
|                                      | Lise       | 84  | 3,6651 | ,45026 |        |                                         |
|                                      | Önlisans   | 69  | 3,8103 | ,48969 |        |                                         |
|                                      | Lisans     | 134 | 3,8235 | ,33107 |        | Lise-Lisansüstü                         |
|                                      | Lisansüstü | 50  | 3,9583 | ,32760 |        |                                         |
|                                      | Toplam     | 362 | 3,7881 | ,44839 |        |                                         |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş/meslek danışmanlığı, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, bireysel kariyer yönetimi, uyum yeteneği ve iletişim boyutlarının istatistiksel olarak eğitim gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir ( $p<0,05$ ). Ayrıca söz konusu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit edebilmek için Dunnett T3 ikili karşılaştırma (post-hoc) testi sonuçları yine tablo içinde verilmiştir. Bulgulara göre ilköğretim grubundakilerin iş/meslek danışmanlığını yeterli algılaması lisans grubundakilerden daha yüksektir. İlköğretim grubundakilerin iş/meslek danışmanlığını yeterli algılaması lisansüstü

grubundakilerden daha yüksektir. Lise grubundakilerin iş/meslek danışmanlığını yeterli algılaması lisansüstü grubundakilerden daha yüksektir. Lise grubundakilerin iş/meslek danışmanlığını yeterli algılaması lisans grubundakilerden daha yüksektir. Lisansüstü grubundakilerin iletişimi yeterli algılaması lise grubundakilerinden daha yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların meslekte çalışma süresi açısından iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H analiz sonuçları tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 11: Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları**

|                           | Meslekte Çalışma Süresi | N          | Ort.          | Std.S.        | p      | Farklılık Kaynağı Grup/lar(Post-Hoc) |
|---------------------------|-------------------------|------------|---------------|---------------|--------|--------------------------------------|
| İş /Meslek Danışmanlığı   | <1 Yıl                  | 92         | 3,6783        | ,86136        | <0,001 | 1-3 Yıl - 10+ Yıl                    |
|                           | 1-3 yıl                 | 96         | 3,7906        | ,64955        |        |                                      |
|                           | 4-7 yıl                 | 71         | 3,5211        | ,65790        |        |                                      |
|                           | 8-10 yıl                | 39         | 3,5795        | ,70829        |        |                                      |
|                           | 10+                     | 64         | 3,2781        | ,91573        |        |                                      |
|                           | <b>Toplam</b>           | <b>362</b> | <b>3,5959</b> | <b>,78229</b> |        |                                      |
| Bireysel Kariyer Yönetimi | <1 Yıl                  | 92         | 3,5177        | ,46921        | 0,414  |                                      |
|                           | 1-3 yıl                 | 96         | 3,5471        | ,50744        |        |                                      |
|                           | 4-7 yıl                 | 71         | 3,4885        | ,40252        |        |                                      |
|                           | 8-10 yıl                | 39         | 3,5830        | ,31749        |        |                                      |
|                           | 10+                     | 64         | 3,4984        | ,30531        |        |                                      |
|                           | <b>Toplam</b>           | <b>362</b> | <b>3,5234</b> | <b>,42714</b> |        |                                      |
| İletişim                  | <1 Yıl                  | 92         | 3,7164        | ,54406        | 0,131  |                                      |
|                           | 1-3 yıl                 | 96         | 3,7473        | ,38452        |        |                                      |
|                           | 4-7 yıl                 | 71         | 3,7667        | ,44771        |        |                                      |
|                           | 8-10 yıl                | 39         | 3,8729        | ,29646        |        |                                      |
|                           | 10+                     | 64         | 3,9246        | ,43803        |        |                                      |
|                           | <b>Toplam</b>           | <b>362</b> | <b>3,7881</b> | <b>,44839</b> |        |                                      |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde sadece iş/meslek danışmanlığı boyutunun meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Farklılığa neden olan grubun araştırılması için gerçekleştirilen Dunnett T3 testi sonucunda 1-3 yıl arasında çalışanlar ile 10 ve üzeri yıl çalışanların ikili grup karşılaştırma sonuçlarının farklılaştığı görülmektedir. Dolayısıyla farklılığa neden olan grupların 1-3 yıl ve 10 ve üzeri yıl çalışanlar olduğu

söylenabilir. 1-3 yıl olanların ortalaması 10 yıl üzeri olanlardan daha fazladır.

Araştırmaya katılan çalışanların toplam hizmet süresi açısından iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H analiz sonuçları tabloda belirtilmiştir.

**Tablo 12: Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Analiz Sonuçları**

|                                  | Toplam Hizmet Süresi | N          | Ort.          | Std.S.        | p             | Farklılık Kaynağı Grup/lar(Post-Hoc) |
|----------------------------------|----------------------|------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------------------|
| <b>İş /Meslek Danışmanlığı</b>   | <b>Yok</b>           | <b>72</b>  | <b>3,5125</b> | <b>,85809</b> | <b>0,005*</b> | 1 Yıldan az-8-10 Yıl                 |
|                                  | <b>1 yıldan az</b>   | <b>53</b>  | <b>3,7472</b> | <b>,76902</b> |               |                                      |
|                                  | <b>1-3 yıl</b>       | <b>93</b>  | <b>3,6989</b> | <b>,70810</b> |               |                                      |
|                                  | <b>4-7 yıl</b>       | <b>61</b>  | <b>3,7508</b> | <b>,63943</b> |               |                                      |
|                                  | <b>8-10 yıl</b>      | <b>83</b>  | <b>3,3422</b> | <b>,83901</b> |               |                                      |
|                                  | <b>Toplam</b>        | <b>362</b> | <b>3,5959</b> | <b>,78229</b> |               |                                      |
| <b>Bireysel Kariyer Yönetimi</b> | Yok                  | 72         | 3,4934        | ,43288        | <b>0,630</b>  |                                      |
|                                  | 1 yıldan az          | 53         | 3,5789        | ,27581        |               |                                      |
|                                  | 1-3 yıl              | 93         | 3,5376        | ,46521        |               |                                      |
|                                  | 4-7 yıl              | 61         | 3,4944        | ,59214        |               |                                      |
|                                  | 8-10 yıl             | 83         | 3,5193        | ,29951        |               |                                      |
|                                  | Toplam               | 362        | 3,5234        | ,42714        |               |                                      |
| <b>İletişim</b>                  | Yok                  | 72         | 3,7222        | ,50765        | <b>0,491</b>  |                                      |
|                                  | 1 yıldan az          | 53         | 3,8146        | ,36904        |               |                                      |
|                                  | 1-3 yıl              | 93         | 3,7616        | ,41602        |               |                                      |
|                                  | 4-7 yıl              | 61         | 3,7783        | ,51675        |               |                                      |
|                                  | 8-10 yıl             | 83         | 3,8654        | ,41817        |               |                                      |
|                                  | Toplam               | 362        | 3,7881        | ,44839        |               |                                      |

Yukarıdaki tabloya göre sadece iş/meslek danışmanlığı boyutunun meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p<0,05$ ). Farklılığa neden olan grubun tespiti için gerçekleştirilen Dunnett T3 testi sonucunda 1 yıldan az çalışanlar ile 8 - 10 yıl arasında çalışanların ikili grup karşılaştırma sonuçlarının farklılaştığı görülmektedir. Dolayısıyla farklılığa neden olan grupların 1 yıldan az ve 8 - 10 yıl çalışanlar olduğu söylenebilir. 1 yıldan az olanların ortalaması 8 - 10 yıl çalışanlardan daha yüksektir. Sonuç olarak H5 kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 13: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçlarına İlişkin Özet Sunum**

| Araştırmanın Hipotezleri                                                                                                       | Hipotezlerin Test Sonuçları |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| H1: İş/meslek danışmanlığı ile bireysel kariyer yönetimi boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.        | Kısmen Kabul                |
| H2: İletişim ile bireysel kariyer yönetimi boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.                      | Kısmen Kabul                |
| H3: İş/meslek danışmanlığı bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.                           | Kabul                       |
| H4: İletişim bireysel kariyer yönetimi boyutları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.                                         | Kısmen Kabul                |
| H5: Demografik özelliklere göre iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim algısı farklılık göstermektedir. | Kısmen Kabul                |

Hipotezler ışığında istatistiksel bulguların pratikteki karşılıklarını ifade edecek olursak; İş/meslek danışmanlığı, kişilerin kariyer planlamasına, kişisel özelliklerini göz önüne alarak en uygun mesleği seçmelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine destek olmaktadır. İş/meslek danışmanlığı, nitelikli işgücü temininde, mesleki uyum problemlerini gidermede ve iş arayanlara iş bulmada bilimsel danışmanlık faaliyeti sunmaktadır. Aynı zamanda iş/meslek danışmanlığı hizmetiyle, kişilerin özellikleriyle işin gerektirdiği niteliklere göre karşılıklı iletişim halinde meslek seçmede ve işe yerleşmede olanakların kullanımı hususunda sistemli olarak yardımcı olmaktadır.

## 6. Sonuç

1980’li yıllardan bugüne kadar teknolojik gelişmeler hız kazanmıştır. Özellikle bilgi teknolojisi alanında yaşanan değişimler bir yandan yaşamı kolaylaştırırken diğer yandan iş hayatında köklü değişiklikleri kaçınılmaz kılmıştır. Küreselleşmenin de etkisiyle değişen çalışma şartlarıyla iş kaynağı da değişiklik göstermiştir. İş kaynağının fiziksel ve mali sermayeli kaynaktan bilginin yoğun olduğu kaynağa geçişinin hız kazandığı ortaya çıkmıştır. Küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamı da göz önüne alındığında insan faktörü ve yetenekleri ağırlık kazanmıştır. Artık kişilerden beklenen bilgi ve beceriler de hızlı değişimler gerektirmektedir. Bunun sonucu olarak da bireylerin kariyerlerine verdikleri önem artmıştır. Kişilerin bireysel kariyer yönetimleri konusunda ciddi bir değişiklik gözlenmektedir. Bu sayede işletmeler açısından da daha önce hiç düşünülmemiş farklı olan yetenekleri değerlendirme süreci başlamıştır.

Günümüzde çalışılacak işlerin bilgi ve nitelik gerektirdiği, bundan dolayı da bireylerin ve işletmelerin yetkinliğe yönelmelerinin zorunlu olduğu görülmektedir. İçinde bulunduğumuz çağın diğer bir gerekliliği, iletişimin olmazsa olmaz olduğu gerçeğidir. Hem bireyler hem işletmeler açısından iletişim becerilerinin katkısı oldukça fazladır. Claypool’a (2003) göre işyerlerinin en önemli kaynağı insanlardır ve çalışanlarının iletişim becerilerinin etkinliği hem kendilerinin mutlu olmalarına hem de işyerinin daha verimli olmasına katkı sağlayabilmektedir.

Bireylerin kariyer yönetimlerine ve iletişimlerine katkı sağlayan araştırmanın diğer konusu olan iş/meslek danışmanlığı da kişilerin mesleki hayatlarına yönelik önemli kolaylıklar sağlamaktadır. Bireylerin kariyerlerinde, karar almalarında ve gelişimlerinde yol gösteren aracı konumunda olmaktadır. Son dönemlerde işlevini artıran kariyer yönetimi ve yeni bir meslek sayılan iş/meslek danışmanlığı önemini giderek artırmaktadır.

Literatüre bakıldığında araştırmanın konusu olan iş/meslek danışmanlığı alanında çok fazla çalışma olmadığından bu çalışmanın literatüre katkı sağlaması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, bireylerin kariyer yönetimlerinde, davranışlarında, iş/meslek danışmanlığının ve iletişimin rolü, Kastamonu İŞKUR örneğinde incelenmektedir. Araştırma kapsamında bir keşfedici çalışma yürütüldüğü için öncelikle çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri uygulanmıştır. Kullanılan ölçeklerin faktör yapısının belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi, maddelere ilişkin güvenilirlik düzeylerinin tespiti için Cronbach'ın Alfa katsayısı ve elde edilen faktör yapısının örneklem ile uyumunu test edebilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizlerinden faydalanılmıştır. Bununla birlikte hipotezler kapsamında analiz sürecinde kategorik değişkenlerin grup ortalamaları arasındaki farkını test etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Bununla beraber 3 veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farkın test edilmesi için ANOVA kullanılmıştır. Ayrıca testler gerçekleştirilmeden önce Kaiser-Mayer-Olkin Örneklem Yeterliliği testi gibi diyagonal testler de gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerine dahil edilen değişkenler arasındaki etkilerin ortaya çıkarılması adına Yapısal Eşitlik Modelinden (YEM) faydalanılmıştır.

Araştırmada, bireysel kariyer yönetimi, iş/meslek danışmanlığı ve iletişim arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş/meslek danışmanlığı ile bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bunun sonucuna göre iş/meslek danışmanlığı ile bireysel kariyer boyutları olan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların Schein'in (1990), Baruch ve Peiperl'in (2000) çalışmalarıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın devamında iletişim ile bireysel kariyer yönetimi arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre iletişim ile bireysel kariyer yönetimi boyutlarından kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki ve iletişim ile algılanan bilgi arasında pozitif yönlü ve zayıf düzeyli bir ilişki görülürken, kariyer iyimserliği ile iletişim arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarının Markaki, Sakas ve Chadjipantelis (2013), Haito (2021) sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmada, korelasyon testi sonucunda elde edilen bulguları desteklemek ve çalışma kapsamında belirlenen hipotezlerin doğruluğunu ve ne ölçüde

desteklendiğini test etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda iş/meslek danışmanlığının, bireysel kariyer yönetimi alt boyutları üzerinde pozitif ve zayıf bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürdeki Çınar ve Sencer (2018), Korkmaz (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Diğer bir araştırmada analizler sonucunda iletişimin genel olarak bireysel kariyer yönetimi boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dumitru ve Voinea'nın (2015) çalışmaları bu bulgu sonuçlarını destekler niteliktedir.

Katılımcıların iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeylerinin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi ve toplam hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla "Bağımsız Örneklem T-testi ve ANOVA testi" uygulanmıştır. Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum bağımsız değişkenleri açısından iş/meslek danışmanlığı, bireysel kariyer yönetimi ve iletişim düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymak amacıyla "Bağımsız Örneklem T-testi" yapılmıştır. Bağımsız Örneklem T-testi sonucuna göre, katılımcıların cinsiyetleri açısından cinsiyete göre iş/meslek danışmanlığı, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi ve konuşmayı idare etme boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların Black (2000), Korkut (2005), Ünsal (2013) ve Sav'ın (2018) çalışmalarıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bağımsız Örneklem T-testi sonucuna göre, katılımcıların medeni durumları açısından kariyer iyimserliği, bireysel kariyer yönetimi, uyum yeteneği, konuşmayı idare etme, etkililik ve iletişim boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı farklar gösterdiği söylenebilir. Araştırmada elde edilen bulguların Ünal'ın (2019) çalışmasıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bekâr olanların evli olanlara göre bireysel kariyer yönetimi tutumunun yüksek olmasının sebebi, bekâr kişilerin sosyal hayattaki sorumluluklarının daha az olması söylenebilir.

Yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre, yaş bakımından iş/meslek danışmanlığı, uyum yeteneği, konuşmaya karşı ilgi, konuşmayı idare etme ve iletişim boyutlarının yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların Şen'in (2015) çalışmasıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde, iş/meslek danışmanlığı, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, bireysel kariyer yönetimi, uyum yeteneği ve iletişim boyutlarının istatistiksel olarak eğitim gruplarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği söylenebilir. Araştırmada elde edilen bulguların Hodges, Turnbull ve Cohen'in (1996) çalışmalarıyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Meslekte çalışma süreleri açısından bakıldığında, iş/meslek danışmanlığı boyutunun meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Toplam hizmet süreleri açısından değerlendirildiğinde, iş/meslek danışmanlığı boyutunun meslekte çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların Yanaşma (2019) ve Aghedr'in (2021) çalışmalarıyla uyumlu

olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılığın 1 yıldan az çalışanlar ile 8–10 yıl arası çalışanlardan kaynaklandığı söylenebilir. Bunun sebebi olarak mesleğe yeni başlayanların işe alışma süresinde, iş/meslek danışmanlarından daha çok destek almaları gösterilebilir.

Analiz bulguları doğrultusunda genel bir değerlendirme yapılacak olursa, iş/meslek danışmanlığı faaliyetinin bireysel kariyer yönetimine karşı algılarını etkilemede orta düzeyde kalmıştır. İş/meslek danışmanlığının bireysel kariyer yönetimine karşı daha fazla dikkat etmesi ve bireylerin beklentilerine daha çok önem vermesi gerekmektedir. Yine kişilerin kariyerlerinin yönetiminde, planlamasındaki değişimlere uyum sağlamadaki başarısının yüksek düzeyde olması için iş/meslek danışmanlığı faaliyeti ile ilişkilerinin artırılması gerekmektedir. Bireysel kariyer yönetimi, kişilerin iş dünyasındaki değişimlere uyum sağlamada, kariyerlerindeki değişen taleplere adapte olmada ve kariyerleri kontrol etmede önem arz eden bir olgudur. İş/meslek danışmanlığı faaliyetlerinin düzeyinin artması bireysel kariyer yönetimindeki düzeyin artmasını sağlayacaktır.

Diğer yandan iletişimin, bireysel kariyer yönetimine karşı algılarını etkilemede genel olarak zayıf kalmıştır. İletişimin bireysel kariyer yönetimi üzerindeki etkisini artırmak için kişilerin diğer dış paydaşlarla ilişkilerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü sürekli iletişim ve ilişki içinde olan kişilerin bireysel kariyer yönetiminde yönlendirilmesi önem arz etmektedir. Bu anlamda kariyer planlamalarında ve kariyer geliştirmede kişilerin sürekli iletişim ve bir ilişki halinde bulunması kişilerin kariyer yönetimi ile gelişimine katkı sağlayacaktır.

Buradan hareketle araştırma konusunun ülkemizde sınırlı olması ve araştırmanın ilk defa iş/meslek danışmanlığı başlığı altında ele alınmasıyla literatüre farklı katkısı olacağı varsayılmaktadır. Bu amaçla yapılacak benzer çalışmalara yardımcı olacağını düşünülen bir takım önerilerimiz olup özetlenebilir. İş/meslek danışmanlığı üzerinde çok fazla araştırma olmadığından bu alana katkı sağlaması da düşünülerek araştırma konusu farklı ölçeklerde ve farklı sektörlerde yapılabilir. İş/meslek danışmanlığı ile kişiler arasındaki işbirliği artırılmalıdır. İş/meslek danışmanlığının sadece işe yerleştirme faaliyetlerinin yapıldığı bir iş olarak değil aynı zamanda bireysel kariyer yönetimi düzenleyen bir kuruma dönüşmesi de sağlanabilir. İŞKUR'a kayıtlı olan kişilerin kariyer yönetimini ve iletişimini geliştirmeleri için aktif programlar düzenlenebilir. İş/meslek danışmanlığının varlığının artırılmasıyla kariyer hakkında bilgisi olmayan kişilerin bilgilendirilmesine yardımcı olunabilir. İş/meslek danışmanlığının imkân ve olanakları hakkında kişilere yönelik detaylı bilgilendirme yapılabilir. İş/meslek danışmanlığının, kariyer planlamasında ve yönetiminde etkisi artırılabilir. İş/meslek danışmanlarının düzenlediği kariyer günleri etkinliğinin ve iletişimin verimli olması için fiziki koşulların daha da iyileştirilmesi faydalı olabilir.

Araştırma sonuçları ele alındığında ileride yapılacak çalışmalarda aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda olacağı düşünülmektedir. Bu çalışma

Kastamonu ilinde faaliyet gösteren İŞKUR'da gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesi için başka bir örneklem yöntemiyle başka illerde, bölgelerde benzer ya da farklı alanlarda çalışmalar yapılabilir. Yapılacak çalışmalardan elde edilecek sonuçların araştırmaya bağlı olarak desteklenmesi önemli bir eksikliğin giderilmesi açısından önemli görülmüştür.

### Kaynakça

- Aghedr, M. R. R. (2021). *Örgütsel iletişim ve bilgi paylaşımının iç müşteri ilişkileri yönetimi üzerine etkisi*. [Doktora Tezi]. Kastamonu Üniversitesi.
- Baruch, Y. ve Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, (39), 347-366.
- Black, K. A. (2000). Gender differences in adolescents' behavior during conflict resolution tasks with best friends. *Adolescence*, 35(139), 499-512.
- Boone, L. E. ve Kurtz, D. L. (2003). *Contemporary business*. Thomson-South Western College Pub.
- Bunt, H. C. ve Petukhova, V. V. (2009). *Dimensions of communication*. (TR; Vol. 2009-003). Tilburg Center for Creative Computing.
- Cegala, D. J., Marinelli, T. ve Post, D. (2000). The effects of patient communication skills training on compliance. *Archives of Family Medicine*, 9(1), 57.
- Claypool, C. (2003). Improving the communication skills of your most valuable resource: Your people. *Techniques Association for Career and Technical Education*, 78(1), 56-7.
- Çınar, E. ve Sencer, B. (2018). İş ve meslek danışmanlarının bakış açısından işsizlik ve danışmanlık. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2.
- Davis, M. H. (2006). *Empathy*. In Handbook of The Sociology of Emotions. 443-466. Boston. MA: Springer.
- Dumitru, C. ve Voinea, V. (2015). Correlations between career management, communication and career development. *Valahian Journal of Economic Studies*, 6(2).
- Eryiğit, S. (2000). Kariyer yönetimi. *Kamu-İş*; C : 6(1). <https://ders.es/616.pdf>. (Erişim Tarihi: 03.06.2023).
- Gürüz, D. ve Yaylacı, G. Ö. (2004). *İletişimci gözüyle insan kaynakları yönetimi*. Media Cat.

- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., Anderson, E. R. ve Tatham, L. R. (2006). Multivariate data analysis. *Person Printice Hall*, Sixth Edition.
- Haito, N. (2021). Relationship of communication skills, experience and motivation to career planning (Literature study of human resource management). *Journal Of Law Politic And Humanities*, (1) 2.
- Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources a new attempt at conceptualizing stress, *American Psychologist*, 44 (3) 513-524.
- Hodges, B., Turnbull, J. ve Cohen, R. (1996). Evaluating communication skills in the objective structured clinical examination format: Reliability and generalizability. *Medical Education*, 30(1), 38-43.
- Korkmaz, K. (2019). *Gençlerin meslek ve iş seçimleri yolunda İŞKUR'daki iş ve meslek danışmanlarının etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Korkut. F. (2005). Yetişkinlere yönelik iletişim becerileri eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 143-149.
- Littlemore, J. (2003). The communicative effectiveness of different types of communication strategy. *System*, 31(3), 331-347.
- Markaki, E. N., Sakas, D. P. ve Chadjipantelis, T. (2013). Communication management in business. The latent power for career development. *The 2nd International Conference On Integrated Information. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 319-326.
- Mitchell, H. ve Louwerse, M. (2003). Toward a taxonomy of a set of discourse markers in dialogue: A theoretical and computational linguistic account. *Discourse Processes*, 35(3), 243-281.
- Rebecca, B. R. ve Matthew, M. M. (1994). Development of a measure of interpersonal communication competence. *Communication Research Reports Volume* ,11(1), 33-44.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rubin, R. B., Palmgreen, P., ve Sypher, H. E. (2020). *Communicative adaptability scale*. In *Communication Research Measures* (Pp. 120-124). Routledge.
- Sav, D. (2018). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal For Educational And Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). İyimserlik, başa çıkma ve sağlık: Genelleştirilmiş sonuç beklentilerinin değerlendirilmesi ve sonuçları. *Sağlık Psikolojisi*, 4, 219-247.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development*. MIT Sloan School Of Management.
- Super, D. E., ve Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9, 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Şen, M. (2015). *İŞKUR mesleki eğitim kurslarının istihdama katkısı: Trabzon ilinde bir araştırma*. [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Usluer, E. (2005). *Meslek incelemeleri kılavuzu*. Nobel Yayıncılık.
- Uysal, İ. ve Kılıç, A. F. (2022). Normal distribution dilemma. *Anadolu Journal Of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248.
- Ünal, A. (2019). *Bireysel kariyer planlaması, kişisel faktörler ve iş memnuniyeti: Kadın polisler üzerinde bir uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Ünsal, D. (2013). *İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının kursiyerlerin bireysel kariyer planlamalarına katkısı hakkındaki kursiyerlerin görüşleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Vecchio, R. P. (2006). *Organizational Behavior: Core Concepts*. Ohio: Thomson, South-Western.
- Yanaşma, G. (2019). *İletişimin aracılık rolü bağlamında örgüt kültürünün bireysel performansa etkisi: Ampirik bir çalışma*. [Doktora Tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Etik Beyanı:** Yazarlar, bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu beyan etmektedirler. Çalışma için, Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 25.12.2020 tarihli toplantıda onay verilmiştir. Bilimsel etik konuları ile ilgili aksi bir durumun tespiti halinde tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına ait olup, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır.

## **The Role of Career Job/Vocational Counseling and Communication in Individual Management: A Case Study of Kastamonu İŞKUR**

---

### **Extended Abstract**

---

#### **1. Introduction**

The age we live in is referred to as the age of communication. Communication manifests itself in all areas of our social life. Thanks to communication, which forms the basis of human relations, people reflect their thoughts outside, influence each other, are influenced by each other. In this way, they create common values by sharing together. Communication has become an indispensable part of life, both in business and social life. Therefore, individuals adapt to the environment more easily throughout their careers thanks to their communication skills. On the other hand, the importance individuals attach to their careers has gradually increased. As a result, career management has become a mandatory element for individuals and organizations today.

#### **2. Methodology**

It has been further understood that organizational effectiveness and efficiency can be possible not only with technological variations and structures, but also with information technology and sectoral diversity.

It supports the career development of people in organizations in order to get the highest level of efficiency from people and to employ the right people in the right job. Business/vocational consultancy, which is another concept that has increased its function in recently and is considered a new profession, is also gradually increasing its importance. As in every profession, job/vocational counseling is closely related to the concept of career. In all these cases, relationships between people are based on communication. It has become inevitable for them to support career management in order to be effective and productive in their organizations. As in various sectors, individual and organizational career management has become very crucial in the İŞKUR service sector.

The point of our study is that there are not enough studies in the İŞKUR service area regarding the effectiveness of job/vocational counseling and communication in individuals' career management. When the literature is examined, it is seen that there is not much research on job/vocational counseling in career management. Based on this, it is aimed to reach the conclusion of how effective job/vocational counselors and communication will be in the management of individuals' careers. This study consists of four main sections. In the first section, the concept of career and career management is studied under the title of career management; in the second section, the concept of communication is discussed, and in the third section, the concepts of job/vocational counseling and İŞKUR are included. In the fourth and last chapter, the methodology of the research is explained, and the results of the analysis are given by considering the Kastamonu İŞKUR example to determine the role of job/vocational counseling and communication in career management.

#### **3. Results and Conclusion**

The main objective of this study is to explore the impact of job/career consultancy and communication on individual career management. The study was conducted on 362 participants registered at Kastamonu İŞKUR. As an exploratory study was carried out as part of the study, reliability and validity tests of the scales used in the study were first applied. Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of the scales used, as well as verification factor

analysis to test Cronbach's alpha coefficient for determining the levels of reliability of the substances and the correspondence of the resulting factor structure with the sampling. As part of the hypotheses, however, independent sampling t-tests and unidirectional variance analysis methods were used to test the difference between the group averages of categorical variables in the analysis process. Finally, the Structural Equality Model was used to identify the effects between the variables included in the research hypotheses. As a result of the statistic analyses carried out, it has been established that job/career consultancy and communication in general have a positive and meaningful impact on individual career management.

Based on this, it is assumed that the research topic will be limited in our country and that the research will contribute to the literature in a different way by being discussed under the title of business/vocational counseling for the first time. Considering the research results, it is thought that it would be beneficial to take the following issues into consideration in future studies. This study was carried out in İŞKUR operating in Kastamonu province. In order to generalize the results obtained from the research, studies can be conducted in similar or different areas in other provinces and regions with a different sampling method. Supporting the results obtained from the studies based on research was deemed important in terms of eliminating an important deficiency.