



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	15.07.2019
Received / Makale Geliş	21.04.2019	Published / Yayınlanma	16.07.2019

## ÜNİVERSİTELERİN REKREASYON ETKİNLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEKLERİ İLE İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

### A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN RECREATION ACTIVITIES OF UNIVERSITIES AND CAREER ADAPTATION CAPABILITIES

Dr. Berna TURAK KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkıkaraağaç Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Isparta/TÜRKİYE, ORCID: 0000-0001-6321-2981

#### ÖZET

Kariyer uyum yeteneği, insan kaynaklarının mücadele zorunluluğunda olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgili bir kavramdır. Değişen kariyer dünyasına adapte olma, yeni ya da karmaşık bir kariyer yolunun stresini yapıcı biçimde değerlendirebilme yeteneğini göstermektedir. Bu araştırma üniversite öğrencilerinin üniversite hayatı boyunca katıldıkları çeşitli rekreasyon etkinliklerin kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda öğrencilerin birinci ve dördüncü sınıfta eğitime devam ediyor olmaları onların kariyer uyum yeteneğinde farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmayı oluşturan kariyer uyum yeteneği bölümünün henüz gelişmekte olan yeni bir konu olması nedeniyle yazın dünyasına hem teorik hem de ampirik bulgularla önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite, Rekreasyon Etkinlikleri, Kariyer Uyum Yetenekleri.

#### ABSTRACT

Career adaptability is a concept closely related to the psychosocial situations necessary to deal with professional tasks, traumas, cases, situations and transitions where human resources are obliged to fight. Adapting to the changing career world is the ability to constructively assess the stress of a new or complex career path. The aim of this study was to investigate the relationship of university recreation activities with career adaptation skills. In this context, it is aimed to determine whether the students are continuing their education in the first and fourth grade and whether they make a difference in their career adaptation ability. It is thought that the career adaptability part of the research will make a significant contribution to the world of literature with both theoretical and empirical findings as it is a newly developing subject.

**Keywords:** University, Recreation Activities, Career Adaptation Capabilities.

#### 1. GİRİŞ

Dünya ekonomik, politik, teknolojik ve kültürel alanlarda sürekli ve hızlı bir değişim rüzgârı içerisinde (Kaplan, 2018; Çelik vd., 2018; Çelik vd., 2018). Bu değişim iş dünyasını da derinden etkilemekte ve değişikliklere eşlik eden belirsizlik düzeyi insanların çalışma hayatlarını ve yaşamlarını alt üst edebilmesi sebebiyle kariyer kavramının önemi de ortaya çıkarmaktadır (Greenhaus vd., 2010: 4). İnsan hayatının odak noktası olarak görülen kariyer, bireyin kimliğini oluşturmasına yardımcı olmasının yanı sıra toplumsal durumunu ve statüsünü belirginleşmesinde de önemli bir yere sahiptir. Bireyler çalışma hayatına ilk atıldıkları günden itibaren bazı gereksinimlerini karşılamak, bazı beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe dönük planlarını belirleyerek hiyerarşik düzen içinde yükselmek, işinde daha iyi konumlara gelmek ve başarılı olmak isterler. Yükselme ile birey organizasyon içinde daha fazla güç ve prestij kazanmayı isteyecek buna paralel olarak daha çok para kazanma isteği de

<sup>1</sup> Bu çalışma yazarın Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda 2017 yılında hazırlamış olduğu "Y Jenerasyonunun Kariyer Uyum Yeteneklerinin Geliştirilmesinde Üniversitelerin Rekreasyon Etkinliklerinin Rolü: Selçuk Üniversitesi Örneği" adlı tezden türetilmiştir.

doğacaktır. Ancak unutulmamalıdır ki bu isteğin şiddeti bireyden bireye değişen bir yapıdadır (Ayan, 2011: 167-168). Bu bilgiler ışığında organizasyonların kariyer konusuna ağırlık vermesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Günümüz modern yönetim anlayışında organizasyonların insan kaynaklarından etkin bir şekilde faydalanabilmeleri adına kariyer düşüncelerini tatmin edici olmaları, gerek organizasyonel etkinlik gerekse çalışanların iş tatminlerinin, motivasyonunun ve örgüte bağlılığının arttırılmasında kilit bir faktör olarak görülmekte (Tahiroğlu, 2002: 139) ve örgütün geliştirilmesi açısından önemli olmaktadır (Kaplan, 2019). Bu çalışmada kariyer uyum yeteneğinin rekresyon etkinlikleri üzerine etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kariyer kelimesine Türkçe kökenli bir kavram olmamasıyla birlikte kavrama etimolojik olarak bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierie” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarının yüklendiğini görmekteyiz (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Kariyer günlük hayattaki konuşmalarda; meslek ve iş yaşamında gelişme, başarıya ulaşma ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstüne düşen rolleri ile ilgili tecrübelerinin tamamı şeklinde ifade edilebilmektedir. Literatür taraması yapıldığında ise, kariyer kavramıyla ilgili çok çeşitli tanımlamalarla karşılaşmak mümkündür (Taşlıyan vd., 2011: 233). Jackson’ a göre kariyer, yirminci yüzyılda örgütlerin büyümesi sonucunda ortaya çıkan ve geleneksel olarak artan sorumluluk, statü ve ödüllerle yukarıya doğru tırmanma serisidir (Jackson, 2000: 5).

Kariyer uyumu, kişilerin kendilerine uygun işte çalışmak için uyması gereken tutum, yetkinlik ve davranışların tümü olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005: 45). Bireylerin mücadele mecburiyetinde olduğu profesyonel görevler, travmalar, vakalar, durumlar ve geçişler ile baş etmek için gerekli olan psiko-sosyal durumlarla yakından ilgilidir. Değişen kariyer dünyasına kolay adapte olma, yeni ya da çetrefilli bir kariyer yolunun stresini yapıcı biçimde değerlendirebilme yeteneğini göstermektedir. Kariyer uyumu, pozitif yönelme, geçmiş ile bugün arasında bağlantı kurma, geleceği en azından kontrol edilebilir kılma ve kariyer fırsatlarından birinde kalıcı olmayı hayal etme, kendisi ve dış dünyayla ilgili bilgi edinme konusunda istekli olma, zorluklarla yüzleşerek amaçlarını gerçekleştirme sürecinde oluşabilecek engelleri aşma konusunda bireysel güce sahip olmayı gerektirmektedir (Harry ve Coetzeel, 2013: 3). Bireylerin mesleki rollerini etkili bir şekilde uygulayabilmesi kariyer başarısı için önemli bir yetkinlik olarak görülmektedir (Omar ve Noordin, 2013: 12). Kariyer uyum yeteneklerinin kaynakları; *kaygı, kontrol, merak ve güven* olmak üzere dört boyutta ele almıştır (Özler vd., 2016: 152-153). Bunlar; (1) kaygı (bireyin mesleki geleceği hakkında farkındalık oluşturmuş olması), (2) merak (bireyin çevresinde neler olduğunu keşfetme isteği), (3) güven (bireylerin sorun çözebilme becerisine yönelik duyduğu his ve (4) kontroldür (bireyin mesleki geleceği üzerindeki hakimiyeti) (Yeşiltaş vd., 2014: 1289-1292).

## 3. TEORİK ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Araştırmanın teorik çerçevesi araştırma konusu, araştırmanın amacı ve önemi ve araştırmanın hipotezleri şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırma konusu; üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ve üniversite eğitim hayatlarını sürdürürken katıldıkları etkinliklerin, gelecekte dâhil olacakları iş hayatı için çizecekleri kariyer haritasında etkisini ortaya koymak ve bunun yanında kariyer uyum yeteneğini belirleyen kaygı, kontrol, güven ve merak boyutlarının çizdikleri bu haritada kattıkları renkleri açığa çıkarmaktır.

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin üniversite hayatı boyunca katıldıkları çeşitli rekreasyon etkinliklerinin kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda öğrencilerin birinci ve dördüncü sınıfta eğitime devam ediyor olmaları onların kariyer uyum yeteneğinde farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Araştırmayı oluşturan kariyer uyum yeteneği bölümünün henüz gelişmekte olan yeni bir konu olması nedeniyle yazın dünyasına hem teorik hem de ampirik bulgularla önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sayede gelecekte, bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutacak ve destek sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın kariyer uyum yeteneği ve rekreasyon etkinlikler bağlamında incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin sınanması sebebiyle bu alanda öncül bir çalışma ortaya koymak, araştırmanın önemli bir hal almasını sağlamaktadır.

Her araştırmada, seçilen bir kümenin belirli bir karakteristiğine ilişkin bir yargıya varır ve hatta o kümeden alınan belli bir örneklemin sağladığı bilgilerden yararlanır. Hipotez genel bir ifadeyle tanımlanacak olursa ele alınan belli bir duruma ilişkin bir önerme şeklinde tanımlanabilmektedir. "İstatistiksel hipotez" ise "bir veya daha fazla anakütle hakkında ileri sürülen ve doğru veya yanlış olması mümkün olan iddia veya ifadedir" biçiminde betimlenmektedir. Doğruluğu ve geçerliliği ise bu anakütleyle dair istatistiklerin ele alınan örneklem kitlesine uygulanması ile araştırılabilen önermeler şeklinde ifade edilmektedir. Bunun yanında yorumsal hipotez testi bulunmaktadır. Bu hipotez, örneklem kitlesinden elde edilen verilerin araştırma evrenin söz konusu değişkenleri hakkında yorum yapma olanaklarını kapsamaktadır. Bu aşama da örneklem kitlesinden elde edilen istatistik değeriyle, bu istatistiğin bilgi ürettiği değişkenin önceden ortaya konmuş ve malum olan değeri arasında farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını saptamaktır. EĞer farklılıklar varsa sıfır hipotezini kabul etmemek için yeterli bir düzeye sahip olup olmadığına karar verilmektedir. Farklılık anlamlı ise sıfır hipotezi reddedilmekte, aksi halde kabul edilmektedir (Karagöz ve Ekici, 2004: 27-28; Kaygısız vd., 2018). Bu çalışmada rencilerin birinci ve dördüncü sınıfta olmaları ve farklı faktelere mensup olmaları bağlamında niversite bünyesinde düzenlenen çeşitli gelişimi sağlayan rekreasyonik etkinliklerde (eğitimler, başarılı iş adamı ve girişimci konuşmacıların programlarına katılmalar, bu programların yarattığı etkiler, seminerler, teknik geziler, sportif ve sanatsal etkinlikler, Erasmus ve Work and Travel gibi programlarla yurt dışına çıkmalar, Ğrenci kulüpleri, staj yapmak gibi) bulunmalarının, kariyer uyum yeteneğinin boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığını ortaya koymak, bunun yanında bu tür etkinliklere katılmak/katılmamak bu boyutların ortalamaları arasında bir farklılık oluşturup oluşturmadığını sorgulamak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**H1:** 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında fakteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

**H2:** niversitede ilgili etkinliklere katılan ve hiç katılmayanlar arasında 1. ve 4. Sınıflar ve farklı fakteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır.

**H3:** Farklı fakteler bağlamında, üniversitede ilgili etkinliklere katılma sayısı ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişki vardır.

#### 4. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma öncelikle literatür taramasını içeren teorik bilgi bölümü ve araştırma bölümü için veri toplanması, analizi ve yorumlanmasının yer aldığı uygulama bölümü olarak üç kısımdan oluşmaktadır. Uygulama bölümüne ilişkin, konunun sahip olduğu özelliğe ve amacına uygun bir ölçek ve demografik özellikleri ortaya koyan çeşitli sorulardan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Bu anket formu, Selçuk niversitesinde dört faktelerde öğrenim gören birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın tasarımı, evren ve örnekleme, ölçüm araçları, anket formlarının hazırlanması ve anketin güvenilirliği konuları yer almaktadır. Bunun yanında verilerin analizinde kullanılan tekniklere dair gerekli bilgilere yer verilmiştir. Ardından anket yöntemiyle öğrencilerden elde edilen bulgular yorumlanıp rapor haline getirilmiştir. Son olarak da genel bir değerlendirme ile araştırmanın sonuç ve önerilerine yer verilmiştir.

##### 4.1. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma tasarımı genel olarak, araştırma sorusuna cevap bulmak ve ulaşılmak istenen bilgiyi elde etmek için uygulanan bir eylem planıdır. Aslında çözüme kavuşturulması gereken problemin nasıl çözümleneceğine ilişkin cevaptır (Gürbüz ve şahin, 2015: 99). Bu çalışmanın benimsediği temel felsefe olarak sorunlara hızlı ve pratik çözüm bulmaya yönelik uygulamalı araştırmadır. Taşıdığı amaç bakımından incelendiğinde, bir takım sorular yardımıyla bir durum ya da olgunun detaylı olarak analiz edilmesi neticesinde sorunun şemasının çizilmesini ifade eden tanımlayıcı araştırmadır. Kullanılan yöntem bakımından bu araştırma, anket formu ve bunun sonucunda Likert tipi bir ölçek kullanılmasıyla dolaylı sayısal veri elde etmeye yönelik olarak geerleştirilmiş nicel araştırma özelliğine sahip bir çalışmadır. Bunun yanında anket formu kullanılarak veri toplamaya dayandığından dolaylı kapsadığı zaman açısından kesitsel araştırma kapsamına girmektedir.

Bu araştırmada “kolayda” ve “amaçlı” örnekleme yöntemi gereği belirlenen belli bir anakütleden tesadüfi araştırmanın gerektirdiği, belli örnekleme kitlesi seçilmiştir. Örnekleme kitlesi belirlendikten sonra anket yönteminden yararlanarak veriler toplanmıştır.

## 4.2. Evren ve Örnekleme

Bilimsel araştırmalarda evren büyüklüğü 10.000 ila 15.000 kişi arasında olduğunda örnekleme sayısı minimum 370-375 olmalıdır (Uzgoşen, 2012: 77). Ancak örnekleme birim sayısı yükseldikçe, örneklemin evreni temsil yeteneği ve yapılacak analiz, yorum ve tahminlerin güvenilirliği de o derece yükseleceği belirtilmektedir (Genç, 2016: 37). Araştırmanın evrenini 2016–2017 eğitim-öğretim yılında Selçuk Üniversitesi’nde okuyan 1. ve 4. Sınıf öğrencilerinden oluşan toplamda 1084 öğrenci oluşurmaktadır. Bu örnekleme kitlesini oluşturan katılımcılar Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri fakültelerinde öğrenim görmektedir. Bu fakültelerin, araştırmanın evreni olarak seçilmesinin nedenleri arasında, bölümlerinden mezun olacak öğrencilerin farklı sektörlerde (kamu ve özel) istihdam edilebilmesi ve diğer fakültelerinin bölümlerinde okuyan öğrencilerine göre daha fazla sayıda olmasıdır.

Bu araştırmada 1. ve 4. sınıf öğrencilerinin dâhil edilmesinin nedeni ise 1. Sınıf öğrencilerin öğrenimlerinin ilk yılı olması ve henüz etkinliklere katılımlarının ya hiç ya da çok az sayıda olması bunun yanında 4. Sınıflar ise hem şimdiye kadar birçok etkinliğe katılma ihtimalinin olması ve öğrenimlerinin son aşamasına gelmiş olmaları nedeniyle kariyer tercihlerini yaparak, kariyerlerine yön verme sürecinde bulunmaları ve bu iki kitle arasında kariyer uyum yeteneğine ilişkin farkın kolayca gözlemlenebileceğinin düşünölmüş olmasıdır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 1084 öğrenci oluşurmaktadır. Tüm sorular eksiksiz ve bilinçli bir şekilde doldurulduğundan katılımcılardan elde edilen tüm anketler analize dâhil edilmiştir.

## 4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma formları üniversite öğrencilerine yüz yüze tablet bilgisayar üzerinden okunarak ve çalışmanın amacını ifade eden bir açıklama ile birlikte sunulmuştur. Çalışmanın anket formu üç kısıma ayrılmaktadır: Birinci bölümde, öğrencilerin demografik özelliklerini ortaya koymaya ilişkin “Cinsiyetiniz?”, “Yaşınız?” ve “Bölümünüz?” olmak üzere üç soru yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilerin lisans eğitim hayatları boyunca çeşitli etkinlik, organizasyon ve gezilere katılma durumlarını ortaya koyan on sorudan oluşmaktadır. Bu sorular öğrencilerin katıldıkları etkinliklerin kariyer uyum yeteneği boyutları ile bir ilişkisinin olup olmadığını ve bunun yanında bu etkinliklere katılma düzeyinin kariyer uyum yeteneği boyutları arasında bir farklılık oluşturup oluşturmadıkları konusunda bilgi edinilmesinde kullanılmıştır. Bu sorular aşağıda verilmiştir;

1. Üniversitenizde mesleki anlamda gelişiminizi sağlayacak sertifikalı eğitim programlarına katıldınız mı? Cevabınız evet ise kaç kez katıldınız?
2. Üniversitenizde düzenlenen, alanınızla alakalı teknik gezilere kaç kez katıldınız?
3. Üniversitenizde düzenlenen çeşitli alanlardaki konuşmacıların konferans ve/veya seminerlere kaç kez katıldınız?
4. Üniversitenizde düzenlenen; başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların hikâyelerini anlattığı programlara kaç kez katıldınız?
5. Başarılı iş adamları veya girişimci konuşmacıların üzerinizde etki oluşturdu mu?
6. Üniversitenizde düzenlenen sportif etkinliklere kaç kez katıldınız?
7. Üniversitenizde düzenlenen sanatsal (müzik, resim, tiyatro, kitap fuarı vb.) etkinliklere kaç kez katıldınız?
8. Üniversiteniz bünyesindeki öğrenci topluluklarından bir veya birkaçına aktif üyeliğiniz var mı? Evet ise kaç tanesine üyesiniz?
9. Üniversite hayatınızda ERASMUS veya WORK&TRAVEL programına katılarak yurt dışına gittiniz mi?

10. Üniversite hayatınızda alanınızla alakalı staj yapma imkânınız oldu mu? Evet ise kaç ay olduğunu staj yaptınız?

Üçüncü bölümde ise öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçen yirmi dört sorudan oluşan kariyer uyum yeteneği ölçeği yer almaktadır. Araştırmanın anket formunu, örneklem kitlesinin kendini objektif şekilde değerlendirerek geleceğe dair kariyer uyum yeteneğine ilişkin ifadeleri puanlandırmaları istenmiştir. Bu çalışmada 5'li Likert Tipi derecelendirme ölçeği geliştirilmiş ve ölçek şu şekilde derecelendirilmiştir: (1) “Kesinlikle katılmıyorum”, (2) “Katılmıyorum”, (3) “Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, (4) “Katılıyorum” ve (5) “Tamamen katılıyorum” seçenekleri yer almaktadır. Katılımcıların, verilen bu seçeneklerden kendilerini en iyi temsil eden puanı işaretlemeleri istenmiştir.

#### 4.3.1. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği

Bu ölçek, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ortaya koymak amacıyla; Savickas ve Profeli'nin 2012 yılındaki çalışmasında “Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” olarak ifade edilen ve 13 ülkeden araştırmaya dâhil olan 18 farklı araştırmacının bir koalisyon kurarak çalışması sonucunda oluşturulmuştur. Ölçekteki maddeler, iyi derecede İşletme İngilizcesine sahip iki öğretim üyesi ve bir okutman tarafından Türkçe'ye çevrilerek dil eşdeğerliliği yapılmıştır. Bu ölçeği uyarlamak amacıyla Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde okuyan 545 öğrenci üzerinde uygulanarak dil eşdeğerliliği, güvenilirliği ve geçerliliği sınanmıştır (KAnten, 2012: 191-205). Bu tez araştırmasında yer alan kariyer uyum yeteneği ölçeği 24 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler de kaygı (6 soru), kontrol (6 soru), merak (6 soru), ve güven (6 soru) olmak üzere 4 boyut altında toplanmaktadır. Analize dâhil edilen verilerin boyutlar ve ortalamalar üzerinden yorum yapılması gerektiğinden dolayı ölçeğin boyutlandırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ölçekte yer alan her bir madde ilgili faktöre hizmet etmesi beklenmektedir. Faktör analizi ise bu beklentiyi karşılamak için uygulanmaktadır. Faktör analizinde amaç, birbirleriyle korelasyon içinde olan değişkenleri belli bir gruba dahil etme, bu değişkenlerin ait oldukları boyutları belirlemektir. Bu araştırma çerçevesinde “Kariyer Uyum Yeteneği” ölçeğinin boyutsal şemasını ortaya koymak amacıyla SPSS 22.0 Paket Programı kullanılarak Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA ölçme aracında yer alan maddelerin kaç faktör altında toplanacağını ve aralarında nasıl bir ilişkinin mevcut olduğunu ortaya koymaya yarayan bir uygulama tekniğidir (Seçer, 2015: 78; Akgemci vd, 2018). Açımlayıcı Faktör Analizi, örneklem büyüklüğünün yeterliliğine ilişkin gerekli bilgileri ve istatistiksel teknik verileri de vermektedir. Bunlardan en çok kullanılan teknik ise Kaiser-Meyer-Olkin'in (KMO) örneklem yeterliliği ölçüm tekniği olduğu bilinmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 1'e doğru yaklaştıkça örneklem büyüklüğünün yeterliliğine dair fikir sunmaktadır (Seçer, 2015: 79). KMO değeri ne kadar yüksek çıkarsa verilerin faktör analizi için uygunluğu da o oranda yüksek çıkmaktadır. Yani KMO değeri yükseldikçe faktör analizi için uygunluk pozitif yönde etkilenmektedir. KMO değeri 0,50'in altında olması durumunda örneklem büyüklüğünün AFA analizi için uygun olmadığı ortaya çıkar. Pallant (2001) KMO değerinin en az 0,60 olması gerektiğinin ileri sürmektedir. KMO değerinin 0,50 olması zayıf; 0,60 orta; 0,70 iyi; 0,80 çok iyi; 0,90 ise mükemmeldir. Değişkenlerin faktör analizi için uygunluğu gözden geçirildikten sonra istatistiki olarak küresellik testi anlamlı bulunursa AFA testine başvurulur (Kaplan ve Bedük, 2018a).

Bunun yanında veri setinin çok değişkenli normalliğe sahip olduğunu ortaya koymak amacıyla Barlett Küresellik Testi uygulanmaktadır (Seçer, 2015: 79). Bu test uygulandıktan sonra anlamlılığın %5' ten küçük çıkması gerekmektedir aksi takdirde faktör analizi uygulanamaz (Kaplan ve Bedük, 2018b). Dolayısıyla bu çalışmada Cronbach's Alfa genel güvenilirlik katsayısı ve ölçek için değişkenler arasındaki ilişkilerin önemini ortaya koymak ve elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğu için büyüklüğünü ölçmek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett Küresellik Testleri uygulanmış olup sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1:** KMO ve Barlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,835
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7183,252
	Df	231
<i>P</i> < ,05	Sig.	,000

KMO ve Barlett's testlerinin ortaya koyduğu değerler, ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyini belirttiği ifade edilmektedir. KMO test sonucunda elde edilen değer 0,60'tan büyük ve Barlett's testi sonucunun anlamlı çıkması ölçeğin faktör analizine uygunluğuna işaret etmektedir (Seçer, 2015: 79). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test sonucu 0,835 olduğu görülmektedir. Bu değer 0,80 ile 0,90 arasında yer almakta olup örneklem büyüklüğünün analiz yapmaya uygun düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda Barlett's istatistik test sonucu 7183,252 (serbestlik derecesi=231;  $p = 0.00$ ) çıkmıştır. Anlamlılık değeri olan  $p < ,05$  olduğu görülmektedir. Bu değerlere bakarak örneklemin faktör analizi yapmaya ve sonuçların yorumlanmaya uygun olduğunu kanıtlamaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 2'de kariyer uyum yeteneği ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 2:** Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Faktörleri			
	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven
1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	,742			
2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	,780			
3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum	,529			
4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	,652			
5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	,438			
7. Geleceğim hakkında iyimserim		,519		
8. Kararlarımı kendim veririm		,649		
9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir		,743		
10. İnandığım değerleri savunurum		,604		
11. Kendime güvenirim		,627		
12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım		,470		
13. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum			-,676	
14. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum			-,663	
15. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum			-,495	
16. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum			-,645	
17. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum			-,725	
19. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm				,596
20. En iyisini yapmak için dikkat ederim				,706
21. Yeni beceriler öğrenebilirim				,783
22. Yeteneklerimi geliştirebilirim				,819
23. Engellerin üstesinden gelebilirim				,637
24. Problemlerimi çözebilirim				,672
Öz değerler (Eigenvalues)	5,597	2,174	1,594	1,461
Açıklanan varyans yüzdesi %	25,442	9,880	7,244	6,639
Toplam açıklanan varyans yüzdesi %	49,205			

Tablo 2'ye bakarak öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneğini ölçmek amacıyla, farklı dört fakültenin öğrencilerine yapılan anket neticesinde kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutlu bir ölçek uygulanmıştır. Bu ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin yapısal geçerliliğini ölçmek amacıyla temel bileşenler analizi ve "oblimin" eksen döndürme tekniği kullanılarak açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. AFA neticesinde öz değerlerin hepsinin 1'den büyük olması durumunda faktörlerin ortaya çıkması söz konusu olmaktadır ve bu çalışmada özgün ölçekte olduğu gibi dört faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. AFA analizi sonucunda iki madde (6. madde ve 18. madde) çapraz yüklenme eğilimi gösterdiğinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Ardından yeniden yapılan AFA sonucunda ise faktörlerin toplam varyansın % 49,205'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0.60'ın üzerinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca faktör yükü 0,40'ın altında kalan maddelerin elimine edilmesi için gerekli işlem uygulanmıştır. Bu araştırmada ise tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'dan

fazla olduğu gözlemlenmiş ve hiçbir maddenin elenmemesine karar verilmiştir. Dolayısıyla hepsi ölçek maddeleri olarak kullanılmıştır. Bunun yanında tabloda görüldüğü üzere döndürme işlemi yapılarak faktörlerin açıkladıkları varyanslar gösterilmiştir. Kaygı faktörü %25.442, kontrol %9.880, merak %7.244 ve güven %6.639 oranında varyansı açıklamaktadır. Faktör analizi yapıldıktan sonra kullanılan ölçeğin hem genel hem de elde edilen boyutlar bağlamında güvenilirliği test edilmiş ve sonuçları sunulmuştur.

### 4.3.2. Ölçeğin Güvenilirliği

Katılımcılardan elde edilen veriler güvenilirlik analizine tabi tutularak araştırmanın güvenilirlik düzeyini ve yorumlamaya uygunluğunu ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ölçmede kullanılan ölçeklerin niteliklerini ve güvenilirliklerini saptamak bunu yanında ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığını ya da ölçek maddelerinin kendi aralarında tutarlı olup olmadıklarını ortaya koymak amacıyla yapılan analizdir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 323). Güvenilirlik değeri bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde aynı sonucu verme derecesinin göstergesi olduğu söylenebilir. Güvenilirliğin hesaplanmasında kullanılan birçok yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en fazla kullanılan Alfa Modeli (Cronbach Alpha Coefficient)'dir (Kaplan, 2018). Alfa modelinde Cronbach Alpha katsayı 0 ile 1 arasında değer almaktadır. Katsayı 0'a yaklaştıkça güvenilirlik azalırken, 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıda verildiği şekilde yorumlamaya tabi tutulur (Yaşar, 2014: 63). Ankette 5'li Likert tipi ölçekle ölçülen kariyer uyum yeteneği ölçeği sunulan ifadelerle güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinde bulunan 24 ifadenin ve 4 faktörünün Cronbach's Alpha Katsayısı Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3:** Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	Cronbach's Alpha Değeri	Madde Sayısı
<b>Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği</b>	,861	24
<b>Faktörler</b>		
Kaygı	,701	5
Kontrol	,734	6
Merak	,733	5
Güven	,834	6

Araştırmanın 24 maddelik Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin iç tutarlılığı incelendikten sonra  $r = 0,861$  güvenilirlik değeri elde edilmiştir. Buna göre kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlenmektedir ( $0,80 < r < 1,00$  ise yüksek derecede güvenilir). Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin maddelerine ilişkin güvenilirlik değerleri incelendiğinde 7. Madde olan "Geleceğim hakkında iyimserim" ölçekten atıldığında alfa değerinin artış gösterdiği anlaşılmaktadır. Ancak bu artışın, 001 oranında olması ve mevcut güvenilirlik değerinin yüksek derecede güvenilir olması nedeniyle çalışmada madde atılması yöntemine başvurulmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Tablo 3'te Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin faktörlerine ilişkin güvenilirlik değerleri incelenmesi de önemlidir. Kaygı 0.701, Kontrol 0.734, merak 0.733 ve güven 0.834 şeklinde ortaya çıkmaktadır. İlk üç boyut oldukça güvenilir ve son boyut ise yüksek derecede güvenilirdir. Kaygı boyutundan 6. Maddenin çıkarılması sonucunda güvenilirlik değeri ,701 ve Merak boyutundan ise 18. Maddenin ölçekten çıkarılması ile Cronbach Alpha değerinin ,733'e çıktığı görülmektedir. Bu durum söz konusu boyutların güvenilirlik derecesinin yükselmesini sağlamaktadır.

## 5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Demografik özelliklere ilişkin bilgiler frekans analizi yapılarak ortaya konmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktörleri ayrı ayrı çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Örneklemin 200'ün üzerinde olması ve tüm faktörlerin ilgili değerleri  $+/-1,5$  aralığında kalması; hipotez testlerinin parametrik testler arasından gerçekleştirilmesi için yeterli görülmüştür. Hipotezlerin ortaya koymaya çalıştığı bulgular gereği analizlerde Bağımsız Örneklem T-Testi (Fark testi) ve Kolerasyon (ilişki) testleri uygulanmıştır.

## 5.1. Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yaş, öğrenim gördükleri fakülte ve bölümlerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtilmiştir. Ayrıca bu bulgularda öğrencilerin cinsiyet, fakülte ve bölüm açısından 1. ve 4. Sınıfa açısından nasıl bir dağılım gösterdiklerine ilişkin bilgileri sunulmaktadır. Bu çalışmaya katılan öğrenci toplamının 550'si (%50,7) 1. sınıf, geriye kalan 534'ü (%49,3) ise 4. sınıflardan oluştuğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların sınıflar bağlamında normal dağıldığı söylenebilir.

**Tablo 4:** Demografik Değişkenler ve Bu Değişkenler Bağlamında Sınıf Dağılımları

	Demografik Değişkenlerin Dağılımı		Sınıf Bağlamında Demografik Dağılım			
			1.Sınıf		4. Sınıf	
	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent) %	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent)%	N	Geçerli Yüzde (Valid Percent) %
<b>Cinsiyet</b>						
Kadın	449	41,4	220	49,0	229	51,0
Erkek	635	58,6	330	52,0	305	48,0
Toplam	1084	100,0	550	50,7	534	49,3
<b>Yaş</b>						
18-22	800	73,9	516	93,8	284	53,2
23-26	279	25,8	33	6,0	246	46,1
27-30	4	,4	-	-	4	,7
Kayıp Veri (Missing Value)	1	-	1	,2	-	-
Toplam	1084	100,0	550	100	534	100
<b>Fakülte</b>						
Edebiyat Fakültesi	259	23,9	136	52,5	123	47,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	391	36,1	196	50,1	195	49,9
Mühendislik Fakültesi	245	22,6	111	45,3	134	54,7
Sağlık Bilimleri Fakültesi	189	17,4	107	56,6	82	43,3
Toplam	1084	100,0	550	50,7	534	49,3
<b>Bölüm</b>						
Bilgisayar Mühendisliği Bölümü	76	7,0	39	7,1	37	6,9
Endüstri Mühendisliği Bölümü	48	4,4	27	4,9	21	3,9
Hemşirelik Bölümü	80	7,4	46	8,4	34	6,4
İktisat Bölümü	127	11,7	63	11,5	64	12,0
İnşaat Mühendisliği Bölümü	121	11,2	45	8,2	76	14,2
İşletme Bölümü	124	11,4	70	12,7	54	10,1
Sağlık Yönetimi Bölümü	65	6,0	36	6,5	29	5,4
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü	140	12,9	63	11,5	77	14,4
Sosyal Hizmet Bölümü	44	4,1	25	4,5	19	3,6
Sosyoloji Bölümü	83	7,7	43	7,8	40	7,5
Tarih Bölümü	87	8,0	50	9,1	37	6,9
Türk Dili Bölümü	89	8,2	43	7,8	46	8,6
Toplam	1084	100,0	550	100,0	534	100,0

### 5.1.1. Cinsiyet Durumu

Tablo 4'te görüldüğü üzere, katılımcıların 449'u (%41,4) kadın, 635'i (%58,6) ise erkeklerden oluşmaktadır. Anket sonucu ortaya çıkan kadın-erkek arasındaki fark 186 kişiyle erkek katılımcıların daha fazla olduğu şeklindedir.

### 5.1.2. Yaş Durumu

Tablo 4 incelendiğinde anlaşılacağı gibi, yaş grubu dağılımında 18-22 yaş grubunda yer alan katılımcılar 800 (%73,9) kişiden oluşmakta olup çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Ardından 279 (%25,8) kişi



ile 23-26 yaş grubu ikinci sırada yer almaktadır. Üçüncü sırada ise 4 (%4) kişi ile 27-30 yaş grubu takip etmektedir. Yaşını belirtmeyen katılımcı sayısı ise 1'dir. Bu verilere göre 18-22 yaş grubu örneklem kitlesinin büyük bir çoğunluğunu oluştururken, 27-30 yaş grubunun en az kitleyi oluşturduğu görülmektedir.

### 5.1.3. Katılımcıların Fakülte Düzeyinde Dağılımı

Katılımcıların öğrenim gördüğü fakülte bağlamında dağılımı farklılık göstermektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden araştırmaya katılan kişi sayısı 391 kişi (%36,1), Edebiyat Fakültesinden 259 (%23,9), Mühendislik Fakültesinden 245 (%22,6) kişi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinden araştırmaya katılan kişi sayısı ise 189 (%17,4) kişi şeklinde dağıldığı gözlenmektedir. Genel dağılıma bakıldığında, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi birinci sırayı alırken, ardından sırayla Edebiyat, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin yer aldığı görülmektedir.

### 5.1.4. Katılımcıların Öğrenim Aldıkları Bölüm Bağlamında Dağılımları

Katılımcıları farklı fakültelerin farklı bölümlerinde öğrenim görmeleri nedeniyle bölümlere göre dağılımlarının da farklı olduğu gözlenmiştir. Katılımcı sayısı bakımından ilk sırayı 140 (%12,9) kişi ile Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü yer almaktadır. 127 (%11,7) kişiyle İktisat Bölümü ikinci sırada, 124 (%11,4) kişiyle İşletme Bölümü üçüncü, 121 (%11,2) kişi ile İnşaat Mühendisliği Bölümü dördüncü sırayı alırken geri kalan bölümler ise sırasıyla şu şekilde dağılım göstermektedir. Türk Dili Bölümü 89 (%8,2), Tarih Bölümü, 87 (%8,0), Sosyoloji Bölümü 83 (%7,7), Hemşirelik Bölümü 80 (%7,4), Bilgisayar Mühendisliği Bölümü 76 (%7,0), Sağlık Yönetimi Bölümü 65 (%6,0), Endüstri Mühendisliği Bölümü 48 (4,4) ve son olarak Sosyal Hizmet Bölümü 44 (%4,1) kişi ile araştırmaya katılım sağlamıştır. Bölümlere göre dağılım sayısı fakültelere göre dağılım sayısını doğrulamaktadır.

## 5.2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Bu aşamada, katılımcıların Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğine ilişkin anket sorularına verdikleri cevaplar detaylı olarak ele alınmıştır. Tablolarda Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğinin her sorusu için, kullanılan 5'li Likert ölçeği kapsamında o soruya ait görüşlerin ortalama sonuçları ile belirtilen her cevabın frekans ve yüzdeleri verilmiştir.

**Tablo 5:** Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
<b>Kaygı</b>		
1. Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum	4,05	,945
2. Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	4,17	,845
3. Geleceğim için hazırlık yapıyorum	3,86	,835
4. Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım	4,02	,822
5. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	3,75	,934
6. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	3,54	,878
<b>Kontrol</b>		
7. Geleceğim hakkında iyimserim	3,43	1,078
8. Kararlarımı kendim veririm	3,99	,801
9. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	4,22	,800
10. İnandığım değerleri savunurum	4,37	,791
11. Kendime güvenirim	3,99	,775
12. Kendim için doğru olan şeyi yaparım	4,10	,822

**Tablo 5:** Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğine İlişkin Ölçek Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistikleri (devamı)

Sorular	Ortalama	Standart Sapma
<b>Merak</b>		
13.Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum	3,56	,826
14.Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	3,60	,969
15.Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	3,86	,705
16.Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	3,90	,805
17.Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum	3,49	,862
18.Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum	4,16	,863
<b>Güven</b>		
19.Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm	4,04	,772
20.En iyisini yapmak için dikkat ederim	4,14	,785
21.Yeni beceriler öğrenebilirim	4,17	,739
22.Yeteneklerimi geliştirebilirim	4,15	,793
23.Engellerin üstesinden gelebilirim	4,14	,751
24.Problemlerimi çözebilirim	4,12	,763

Kariyer Uyum Yeteneği ölçeğiyle ilgili ifadelerle ilişkin değerlendirmeler Tablo 5'te gösterilmiştir. Kullanılan bu ölçekte 4,37 ortalama değer oranı ile öğrencilerin bu boyutta en yüksek puanı verdikleri madde 10 numaralı madde olan "İnanmadığım değerleri savunurum" olduğu görülmektedir. Ardından yine 4,22 puanla 9 numaralı madde olan "Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir" ve 4,17 puanla üçüncü en fazla puan alan maddeler ise 2 numaralı madde olan "Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım" ve 21 numaralı madde olan "Yeni beceriler öğrenebilirim" maddelerinin yer aldığı görülmektedir. Öğrencilerin bu sorulara verdikleri puanlar 4 ile 5 arasında yer aldığından "katılıyorum" ile "tamamen katılıyorum" ifadelerine yoğun düzeyde katıldıklarını göstermektedir.

## 6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz dünyasının hızlı değişim ekseninde ve hiper rekabet ortamında bireylerin hem rekabette güç kazanabilmek (Öge ve Kaplan, 2017: 28-29) kariyerlerine önem vermeleri gerekmektedir. Bunun en önemli karşılığı ise kariyer uyum yetenekleridir. Bu araştırma üniversite öğrencilerinin üniversite hayatı boyunca katıldıkları çeşitli rekreasyon etkinliklerin kariyer uyum yetenekleriyle olan ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda öğrencilerin birinci ve dördüncü sınıfta eğitime devam ediyor olmaları onların kariyer uyum yeteneğinde farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu nokta araştırmada geliştirilen hipotezler desteklenmiştir.

**H1:** 1. Sınıflar ile 4. Sınıflar arasında fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır. (*DESTEKLENDİ*)

**H2:** Üniversitede ilgili etkinliklere katılan ve hiç katılmayanlar arasında 1. ve 4. Sınıflar ve farklı fakülteler bağlamında kariyer uyum yetenekleri açısından anlamlı farklılıklar vardır. (*DESTEKLENDİ*)

**H3:** Farklı fakülteler bağlamında, üniversitede ilgili etkinliklere katılma sayısı ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişki vardır. (*DESTEKLENDİ*)

Araştırmayı oluşturan kariyer uyum yeteneği bölümünün henüz gelişmekte olan yeni bir konu olması nedeniyle yazına hem teorik hem de ampirik bulgularla önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu sayede gelecekte, bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutacak ve destek sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca araştırmanın kariyer uyum yeteneği ve rekreasyon etkinlikler bağlamında incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin sınanması sebebiyle bu alanda öncül bir çalışma ortaya koymak, araştırmanın önemli bir hal almasını sağlamıştır. Tabii ki, araştırmanın önemli derecede sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıkların başında araştırma sadece belli bir üniversite de yapılmış ve orada olan öğrencileri değerlendirmiştir. Dolayısıyla bu yönde örnekleme bağlı bir coğrafi sınırlılık vardır. Araştırmanın nicel bir yöntemi belirlemesi, nitel yöntemden mahrum kalması da başka bir sınırlılıktır. Dolayısıyla araştırma

daha geniş örneklemelere ve coğrafi faktörlere bağlı genişletilerek yapılabilir. Dahası nicel yöntemle beraber nitel yöntemde kullanılarak araştırmada daha iyi sonuçlara ulaşılabilir.

## KAYNAKÇA

- AKGEMCİ, T., KAPLAN, M. ve TURAK KAPLAN, B. (2018), Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü Konya Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 4(19): 311–319.
- AYAN, F. (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- ÇELİK, A., KAPLAN, M. ve TURAK KAPLAN, B. (2018), A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *The Journal of Academic Social Science*, 6(74): 583–594.
- ÇELİK, A., KAPLAN, M., YILMAZ, R. ve SEZAL, N. (2018), Structural Condition Dependency Theory A General Evaluation. *Social Sciences Studies Journal*, 4(19): 2394–2401.
- GENÇ, M. (2016), *Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GREENHAUS, J. H., GERARD A. C. ve VERONICA M. G. (2010), *Career Management*, USA: Sage Publications.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HARRY, N. ve COETZEEL, M. (2013), Sense of Coherence, Career Adaptability and Burnout of Early-Career Black Staff in The Call Centre Environment, *AOSIS Open Journals*, 3.
- JACKSON, T. (2000), *Career Development*, London: Short Run Press.
- KANTEN, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16): 191-205.
- KAPLAN, M. (2018), Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma, *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(3): 29–36.
- KAPLAN, M. (2019). Rekabeti Yaratma ve Sürdürme Öncülü: Örgüt Geliştirme. Editör Aykut Bedük içinde, *Modern Yönetim Teknikleri*, Ankara: Gazi Kitabevi, (s. 201-215).
- KAPLAN, M. ve BEDÜK, A. (2018a), Stratejik Yönetimin Kurumsallaşma Üzerine Etkisi Bankacılık Alanında Bir Araştırma, *Journal of Social Humanities Sciences Research*, 5(25): 2441–2447.
- KAPLAN, M. ve BEDÜK, A. (2018b), İşletme Bilgi Sistemlerinin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi Hizmet İşletmelerinde Bir Araştırma, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(23): 1323–1328.
- KARAGÖZ, Y. ve EKİCİ, S. (2004), Sosyal Bilimlerde Yapılan Uygulamalı Araştırmalarda Kullanılan İstatistiksel Teknikler ve Ölçekler, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1): 27-28.
- KAYGISIZ, E. G., ÇELİK, A. ve KAPLAN, M. (2018), Aile İşletmelerinde Kayırmacılığın Bilgi İşleri Üzerine Etkisi Konya İlinde Bir Araştırma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(27): 2997–3005.
- OMAR, S. ve NOORDIN, F. (2013), Career Adaptability and Intention to Leave Among Ict Professionals: An Exploratory Study, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12: 12.
- ÖĞE, H. S. ve KAPLAN, M. (2017), Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(4): 28–33.

- ÖZLER, D. E., MERCAN, N. ve YENİ, Z. (2016), Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4): 152-153.
- SAVICKAS, M. L. (2005), Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work, In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *The Theory and Practice of Career Construction* (p.45).
- SAVICKAS, M. L. (2017). *Career Construction Theory, Encyclopedia of Career Development*, <http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf>. (31.05.2017).
- SEÇER, B. ve ÇINAR, E. (2011), Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2): 51.
- SEÇER, İ. (2015), *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- TAHİROĞLU, F. (2002), *Düşünmeden Sonuca İnsan Kaynakları*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- TAŞLIYAN, M., ARIN, Ü. ve DUZMAN, B. (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 233.
- UZGÖREN, N. (2012). *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- YAŞAR, M. (2014), İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36: 63.
- YEŞİLTAŞ, M., AKDAĞ, G., ÇEKEN, H. ve GÜRLEK, M. (2014), Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildiri Kitabı*, 1286-1300.