



## A research on determining career adaptability skills of computer education and instructional technology departments' students<sup>1</sup>

## Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma<sup>1</sup>

Sami Acar<sup>2</sup>  
Ayşe Ulutaş<sup>2</sup>

### Abstract

Individuals' career adaptability skills have an essential effect on solving the problems that may met during business life. These skills are also important for undergraduate students because they will be looking for a career after graduation. Within this concept, aim of this study is to determine the career adaptabilities of senior students of two universities. These universities are Mehmet Akif Ersoy University (MAKU) and GAZI University (GAZI). All participants' departments are Computer Education and Instructional Theories (CEIT). Career adaptability scores of students are also compared based on their university. The study group is consisted of 88 undergraduate students (MAKU=40, GAZI=48). The data were obtained using the Personal Information Form and the Career Adaptation Ability Scale, which was translated into Turkish and validity and reliability studies were conducted. The scale used consists of 23 items and four sub-dimensions called as Concern, Control, Curiosity and Confidence. In the analysis of the data, mean scores of career adaptation ability according to groups, gender, age and the region they live in. When the findings were evaluated, it

### Özet

Bireylerin kariyer uyum becerileri meslek hayatında karşılaşılabilecekleri sorunları çözüme ulaştırmalarında önemli bir etkiye sahiptir. Mesleki hayatta önemli olan bu yetenekler, lisans öğrencilerinin öğrenim sonrası süreçte sektöre geçişlerinde de önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAKÜ) ve Gazi Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE) bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemek ve her iki grubun kariyer uyum yetenekleri karşılaştırmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu MAKÜ BÖTE ve GAZİ BÖTE bölümlerinde öğrenim gören 88 öğrenci (MAKÜ n=40, GAZİ n=48) oluşturmuştur. Veriler kişisel bilgi formu ve Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış *Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği* kullanılarak elde edilmiştir. Kullanılan ölçek, "Kaygı", "Kontrol", "Merak" ve "Güven" adı verilen dört alt başlıktan ve 23 maddeden oluşmaktadır. Verilerin analizinde gruplar, cinsiyet, yaş ve ikamet edilen bölgeye göre kariyer uyum yetenekleri puan ortalamaları alınmış ve çok faktörlü varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır.

<sup>1</sup> Bu çalışma 1. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi konferansında sözlü bildiri olarak sunulmuştur. (Uşak, 14-16 Eylül 2017).

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Tekn. Eğt. [samiacar@gazi.edu.tr](mailto:samiacar@gazi.edu.tr)

<sup>3</sup> Arş. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Tekn. Eğt. Bölümü. [aysculutas@mehmetakif.edu.tr](mailto:aysculutas@mehmetakif.edu.tr)

was concluded that there was no meaningful difference between career abilities of students who are pursuing education at two different universities. Conducting the study with only senior CEIT department students can be considered as a limitation. However, in the conclusion, it is suggested that the study can be carried out on a wider scale.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde farklı iki üniversitedeki öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışmanın yalnızca son sınıf BÖTE bölümü öğrencileriyle yapılması bir kısıtlamadır. Ancak sonuç kısmında söz konusu çalışmanın daha geniş bir ölçekte yapılması önerilmektedir.

**Keywords:** Career; career adaptability; career development; career adaptability skills.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer; kariyer uyumu; kariyer geliştirme; kariyer uyum yetenekleri.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

## GİRİŞ

Son yıllarda, teknolojinin hızlı gelişmesiyle birlikte iş hayatında da değişiklikler meydana gelmektedir. Bu durum bireylerin kariyer geçişlerinde bir takım zorluklarla karşılaşmalarını da beraberinde getirmiştir. İş yerlerinin teknolojiye uyumlu olarak yeniden yapılanması ve ekonomik krizlerin meydana gelmesi bireylerin meslek sahibi olma sürecinde sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir (Nota vd., 2012). Hızla değişen iş piyasasında hedeflediği kariyere ulaşmak isteyen bireylerin, mesleki hayatlarını daha aktif bir şekilde inşa etmeleri ve kariyerlerine uyum göstermeleri önem kazanmaktadır (Hou vd., 2012; Nota vd., 2012). Bu nedenlerden dolayı bireylerin değişen durumlara uyum sağlayabilecekleri becerilere sahip olmalarının önemi gün geçtikçe artmaktadır. İş hayatında yaşanan değişimler ve karşılaşılan zorluklarla başa çıkma becerileri ve uyum yeteneklerine sahip olmanın kariyer sahibi olma da ve kariyeri devam ettirmede önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Rossire vd., 2012).

Bireylerin bilgi ve becerilerine uygun mesleğe ilişkin farkındalık sahibi olmaları ve kariyer süreçlerinde karşılaştıkları problemlere çözüm getirebilmeleri alan yazında “kariyer uyumu” olarak yer almaktadır. Kariyer uyumu kavramının temelini Super (1980) tarafından geliştirilen “kariyer uygunluğu” kavramı oluşturmaktadır. Super’e (1980) göre bireylerin ergenlik dönemindeki ilgileri, becerileri ve kariyerlerine yönelik araştırmaları devamında yetişkinlikte kariyer uyumu yer almaktadır (Akt. Erdoğan-Zorver ve Korkut-Owen, 2014). Kariyer uyumu bireyin çalışmak istediği ile yönelik tutumları, yeterlilikleri ve davranışlarını kapsamaktadır. Bireyler için meslek toplum tarafından kabul görme ve toplumla bütünleşme anlamına gelmektedir. Kariyer uyum ise kendine uygun olan mesleği belirleme ve mesleğe sahip olma süreci olarak da tanımlanabilmektedir (Savickas, 2005). Kariyer uyumu gençlerin mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve meslek hayatında öngörülebilir veya öngörülemez problemler ile baş etmesine yardımcı olur. Bu yüzden kariyer hayatında başarıda kariyer uyumu önemli bir etkiye sahiptir (Savickas vd., 1997). Bireyin bir mesleğe yönelik uyumluluk düzeyini belirlemesi için o meslek ile ilgili kendisine “Ne?”, “Nasıl?” ve “Niçin?” sorularını sorması gerekmektedir. Birey meslek hayatına atılmadan önce hangi kariyeri seçmek istediğini, bu kariyeri nasıl elde edebileceğini ve bu kariyerin kendisi için neden önemli olduğunu belirlemelidir. Bu süreç bireyin o kariyere uyumu konusunda yol gösterici olabilmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin öncülerinden olan Savickas (2005) ve Savickas ve Porfeli (2012)’ye göre kariyer uyumluluğu yapısı kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 temel öge içermektedir. Kaygı boyutu, bireylerin sahip olmak istedikleri mesleğe ilişkin bireysel bilgi ve yeteneklerinin farkında olması ve kariyerine ilişkin planlama yapmasını kapsamaktadır. Kontrol boyutu, bireylerin sahip olmak istedikleri meslek ile ilgili karar verebilme, verdikleri kararların sorumluluğunu taşıma ve kendileri için en doğru olanı yaptığını inanma duygusuna sahip olmaya dayanmaktadır. Merak boyutu, bireylerin kariyerlerine yönelik bir karar vermeden önce kariyer gelişimi ve kişisel gelişim

bakımından çevresini araştırma eğilimini kapsamaktadır. Güven boyutu ise, meslek hayatında karşılaşılabilecekleri problemleri çözmeye yönelik kendilerine olan inançlarını temel almaktadır (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2017) tarafından yapılan 2016 yılına ait İşgücü Araştırması raporuna göre; üniversite mezunlarının %29,9'u istihdam dışı kalmıştır. Bu durum ortalama 20-24 yaş aralığında yer alan eğitilmiş bireylerin iş bulma konusunda zorluklarla karşılaştığını ortaya koymaktadır. Bu yüzden, üniversite öğrencileri kariyerlerine yönelik araştırmalar yapmak durumunda kalabilmektedirler (Erdoğan-Zorver ve Korkut-Owen, 2014). Bu konu kapsamında üniversite son sınıf öğrencilerinin "iş bulma ümidi, iş önceliği ve iş deneyimi ile durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını" (Dursun ve Aytaç, 2009) belirlemek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, mezun olduktan sonra iş bulma konusunda karamsar olan bireylerin kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin mezun olduktan sonra iş bulacağına inanan öğrencilerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Dursun ve Aytaç, 2009).

Karadaş, Duran ve Kaynak (2017) tarafından yapılan çalışmada hemşirelik öğrencilerin (n=598) kariyer planlamaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada, öğrencilerin %67,5'inin (n=404) kariyer planı olduğu ve genel olarak öğrencilerin kariyer uyumluluğunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hou, Wu ve Liu (2014) çalışmalarında üniversite öğrencilerin proaktif kişilik ve karar alma öz yeterliliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre kariyerine ilişkin planı olan ve kariyer planlarında öz yeterlilik inancı ile kariyer uyum düzeyi arasında ilişkinin doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir.

### **Çalışmanın Önemi ve Amacı**

İş hayatına atılan bireylerden meslek yaşamlarından başarılı olmaları için içinde buldukları mesleğin gerektirdiği kariyer uyum yeteneklerine sahip olmaları beklenmektedir. Bireylerin kariyer uyum becerileri meslek hayatında karşılaşılabilecekleri sorunları çözüme ulaştırmalarında önemli bir etkiye sahiptir. Mesleki hayatta önemli olan bu yetenekler lisans öğrencilerinin öğrenim sonrası süreçte sektöre geçişlerinde önem arz etmektedir. Alanyazın incelendiğinde yurt içinde BÖTE bölümü öğretmen adaylarının kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik çalışma eksikliği görülmektedir. Bu kapsamda, mezun olacak öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenek düzeyleri dikkate alınması gereken bir noktadır. Bu çalışmanın amacı BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin belirlenerek çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Bu bağlamda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. MAKÜ BÖTE ve GAZİ BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri nedir?
2. MAKÜ BÖTE ve GAZİ BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri arasında mezun olacakları üniversiteye göre anlamlı bir fark var mıdır?
3. Çalışmaya katılan öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri cinsiyet, yaş ve ikamet edilen bölge değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Yapılan bu çalışmada çeşitli değişkenlerin BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine olan etkisi incelenmiştir. Araştırma kapsamında belirlenen amaçlara uygun olduğu için bu çalışma nicel araştırma yöntemi olan tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, var olan bir durumu herhangi bir değişiklik yapmadan olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Karasar, 2016). Tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmalarda veriler örneklemden toplanır. Örneklem topluluğu temsil eden bir parçadır (Büyüköztürk vd., 2016).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın katılımcılarını 2016-2017 eğitim öğretim yılında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAKÜ) ve GAZİ Üniversitesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi (BÖTE ) BÖTE bölümünde son sınıfa devam eden 88 öğrenci ( $N_{MAKÜ}=40$ ,  $N_{GAZİ}=48$ ) oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları ise 53 kadın (%60) ve 35 erkek (%40) şeklindedir (Tablo 1). Veri toplanmadan önce öğrencilere çalışma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılım gösterip göstermeyecekleri sorulmuştur. Her iki üniversiteden çalışmaya katılmaya gönüllü olan öğretmen adaylarına anket yüz yüze dağıtılmış ve toplanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş ve ikamet ettikleri bölgeye göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcılara ait Demografik Bilgiler

	Değişken	n	%
<b>Katılımcı Sayısı</b>	MAKÜ	40	45
	GAZİ	48	55
	<i>Toplam</i>	<i>88</i>	<i>100</i>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	53	60
	Erkek	35	40
	<i>Toplam</i>	<i>88</i>	<i>100</i>
<b>Yaş</b>	21	6	7
	22	37	42
	23	32	36
	24	5	6
	25 ve üstü	8	9
	<i>Toplam</i>	<i>88</i>	<i>100</i>
<b>İkamet Edilen Bölge</b>	İç Anadolu	42	48
	Akdeniz	19	22
	Ege	11	13
	Karadeniz	7	8
	Marmara	5	6
	Güneydoğu Anadolu	3	3
	Doğu Anadolu	1	1
	<i>Toplam</i>	<i>88</i>	<i>100</i>

## MAKÜ ve GAZİ BÖTE Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin İstatistikler

**Tablo 2.** MAKÜ ve GAZİ BÖTE Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin İstatistikler

Üniversite	Faktör	Madde Sayısı	Ortalama	Cronbach Alfa
<b>GAZİ</b>	Kaygı	6	4,163	,57
	Kontrol	6	4,090	,75
	Merak	6	3,844	,75
	Güven	6	4,274	,76
	<i>Genel</i>	24	4,093	,85
<b>MAKÜ</b>	Kaygı	6	4,325	,69
	Kontrol	6	4,317	,69
	Merak	6	3,988	,85
	Güven	6	4,300	,87
	<i>Genel</i>	24	4,232	,91

MAKÜ ve GAZİ BÖTE örneklemelerinden elde edilen kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin güvenilirlik katsayısına ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır. Kaygı alt boyutunda elde edilen Cronbach Alfa değerleri MAKÜ için 0.69 iken GAZİ için 0.57 şeklindedir. Kontrol alt boyutuna ilişkin güvenilirlik değerleri Cronbach Alfa<sub>MAKÜ</sub>=0.69 ve Cronbach Alfa<sub>GAZİ</sub>=0.75 olarak elde edilmiştir. Merak alt boyutuna ait güvenilirlik katsayısı ise MAKÜ için 0.85 iken GAZİ için 0.75 şeklindedir. Güven alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları MAKÜ= 0.87 ve GAZİ= 0.76 olarak elde edilmiştir. Genel kariyer uyum yetenekleri güvenilirlik katsayıları ise MAKÜ için 0.91 iken GAZİ için 0.85 şeklindedir. Genel güvenilirlik kat sayıları her iki üniversite için 0.70 değerinin üzerinde olduğu için GAZİ ve MAKÜ BÖTE örneklemelerinden elde edilen verilerin güvenilir olduğu söylenebilir (Büyüköztürk, 2012).

### Veri Toplama Araçları

Veri toplama “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” ve araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” olmak üzere iki ana başlık altında oluşturulmuştur.

### Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri düzeylerini belirlemek için 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen ve uyarlama çalışması Kanten (2012) tarafından yapılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracı 5 dereceli Likert tipinde olan 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 faktörlü bir yapıya sahiptir. “Kaygı”, “kontrol”, “merak” ve “güven” faktörlerinin her biri 6 maddeden oluşmaktadır. Her bir alt boyuta ait örnek maddeler: Kaygı1: “Geleceğim için hazırlık yapıyorum.”, Kontrol 9: “Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.”, Merak 14: “Kariyerim ile ilgili her şeyi araştırıyorum” ve Güven 19: “Engellerin üstesinden gelebilirim.” şeklindedir. Maddelerin cevaplama seçenekleri eşit aralıklı olduğu varsayılarak “1=kesinlikle katılmıyorum”, “2=kısmen katılmıyorum”, “3=kararsızım”, “4=kısmen katılıyorum” ve “5=kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin güvenilirliği için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı “Kaygı” alt boyutu için 0.61, “Kontrol” alt boyutu için 0.77, “Merak” alt boyutu için 0.79 ve “Güven” alt boyutu için 0.81 olarak elde edilmiştir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden kaygı, kontrol, merak, güven ve tüm test puanı olmak üzere 5 farklı puan türü hesaplanır. Ölçekte yer alan bütün maddeler 1 ile 5 arası puan almaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 120’dir ve ölçekten elde edilen puanların yüksekliği kariyer uyum yetenekleri düzeyinin yükselmesi şeklinde yorumlanmaktadır.

### Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen bilgi formu katılımcıların kariyer uyum yetenekleri düzeyine etki edebilecek çeşitli değişkenlere ilişkin 3 maddeden oluşmuştur. Bu değişkenler: cinsiyet, yaş ve ikamet edilen bölge şeklindedir.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizi aşamasında MAKÜ ve GAZİ üniversitesi BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine etki edebilecek kaygı, kontrol, güven ve merak değişkenlerine ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Sırasıyla önce MAKÜ, sonra GAZİ daha sonra da GAZİ ve MAKÜ BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin dört değişkene ilişkin betimsel istatistikleri belirlenmiştir. Daha sonra BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin mezun olacakları üniversiteye göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Verilerin analizi kapsamında, son olarak MAKÜ BÖTE ve GAZİ BÖTE öğrencilerinin bulunduğu gruba, cinsiyete, yaşa ve ikamet ettikleri bölgeye göre kariyer uyum yetenekleri farklılıklarını belirlemeye yönelik çok faktörlü varyans analizi (MANOVA) uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tüm testlerde  $p < 0.05$  değeri istatistiksel anlamlılık sınırı olarak ele alınmıştır.

### BULGULAR

**Tablo 3.** MAKÜ Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puan Ortalamaları

Faktör	n	$\bar{X}$	ss
Kaygı	40	4.3250	0.05
Kontrol	40	4.3167	0.48
Merak	40	3.9875	0.72
Güven	40	4.3000	0.58
Toplam	40	4.2323	0.45

Analiz sonuçlarına göre MAKÜ öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puan ortalamaları kaygı ( $\bar{X}=4.32$ ), kontrol ( $\bar{X}=4.31$ ) ve güven ( $\bar{X}=4.30$ ) alt boyutlarında yüksek iken, merak ( $\bar{X}=3.98$ ) alt boyutunda diğer boyutlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.** GAZİ Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puan Ortalamaları

Faktör	n	$\bar{X}$	ss
Kaygı	48	4.31632	0.41
Kontrol	48	4.0903	0.53
Merak	48	3.8437	0.73
Güven	48	4.2743	0.51
Toplam	48	4.0929	0.36

Elde edilen bulgulara göre GAZİ üniversitesi BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puan ortalamaların kaygı ( $\bar{X}=4.31$ ), kontrol ( $\bar{X}=4.09$ ) ve güven ( $\bar{X}=4.27$ ) alt boyutlarında yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın, kariyer uyum yeteneği merak alt boyutu puan ortalamasının ( $\bar{X}=3.84$ ) diğer puan ortalamalarından daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir.

**Tablo 5.** MAKÜ ve GAZİ Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Puan Ortalamaları

Grup	n	$\bar{X}$	ss
MAKÜ	40	4.2323	0.44
GAZİ	48	4.0929	0.36
Toplam	88	4,1563	0.40

Analiz sonucuna göre, MAKÜ öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puan ortalamalarının ( $\bar{X}=4.23$ ), GAZİ üniversitesi BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinden ( $\bar{X}=4.09$ ) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre MAKÜ ve GAZİ BÖTE son sınıf öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri puan ortalamalarının ( $\bar{X}=4.15$ ) yüksek olduğu görülmüştür.

BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin mezun olacakları üniversiteye göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğine ilişkin yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 6.** Mezun olunacak üniversiteye göre yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Faktör	Üniversite	n	$\bar{X}$	S	df	t	p
Kaygı	MAKÜ	40	25.95	2.78	86	1,74	.08
	GAZİ	48	24.98	2.44			
Kontrol	MAKÜ	40	25.90	2.85	86	2,09	.04
	GAZİ	48	24.54	3.17			
Merak	MAKÜ	40	23.93	4.3	86	1,08	.28
	GAZİ	48	23.06	3.18			
Güven	MAKÜ	40	25.80	0.48	86	0,22	.83
	GAZİ	48	25.65	3.07			
Toplam Kariyer Uyum	MAKÜ	40	101.58	10.78	86	1,61	.11
	GAZİ	48	98.23	8.71			

Yapılan analiz sonuçları, BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin kaygı, güven ve merak alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Başka deyişle, bir deyişle öğretmen adaylarının kariyer uyum yeteneklerinin kaygı, güven ve merak alt boyut düzeyleri mezun olacakları üniversiteye bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Buna karşın, öğretmen adaylarının mezun olacakları üniversite ile kariyer uyum yeteneklerinin kontrol alt boyutunda anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir,  $t(86)=2.09$ ,  $p<0.05$ . Bunun nedeni olarak, öğretmen adaylarının kariyerleri ve kişisel gelişimleri ile ilgili fırsatların (kurs, kongre, staj, eğitim vb.), MAKÜ'nün bulunduğu şehirde (Burdur) GAZİ üniversitenin bulunduğu şehirden (Ankara) daha kısıtlı olması söylenebilir. Bu yüzden MAKÜ öğrencilerinin kariyerleri ve kişisel gelişimleri ile ilgili fırsatları daha çok araştırma gerekliliği hissettiği düşünülebilir. Tablo 4'e göre öğretmen adaylarının mezun olacakları üniversitenin kariyer uyum yetenekleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir,  $t(86) = 1.61$ ,  $p>0.05$ . Öğretmen adaylarının MAKÜ BÖTE bölümden mezun olacakların kariyer uyum yetenekleri puan ortalamaları ( $\bar{X}=101.58$ ) GAZİ üniversitesinden mezun olacak öğretmen adaylarına göre ( $\bar{X}=98.23$ ) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

**Tablo 7.** Cinsiyete Göre Kariyer Uyum Yetenekleri

Faktör	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	df	F	p
<b>Kaygı</b>	Kadın	53	4,1447	,38403	1	5,443	0,024
	Erkek	35	4,3762	,48396			
	Toplam	88	4,2367	,43894			
<b>Kontrol</b>	Kadın	53	4,0440	,47496	1	7,887	0,007
	Erkek	35	4,4190	,49569			
	Toplam	88	4,1932	,51472			
<b>Merak</b>	Kadın	53	3,8522	,47441	1	1,043	0,313
	Erkek	35	3,9952	,79571			
	Toplam	88	3,9091	,62203			
<b>Güven</b>	Kadın	53	4,2547	,51847	1	1,609	0,211
	Erkek	35	4,3333	,57735			
	Toplam	88	4,2860	,54077			
<b>GENEL</b>	Kadın	53	4,0739	,37417	1	5,203	0,027
	Erkek	35	4,2810	,43045			
	Toplam	88	4,1562	,40802			

Çalışmaya katılan BÖTE bölümü son sınıf öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre kariyer uyum yetenekleri anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek için “Çok yönlü varyans analizi (MANOVA)” kullanılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde cinsiyete göre kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ( $F(1)=5.203$ ,  $p<0.05$ ). Bu değişiklik erkekler lehine olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, erkek öğretmen adaylarının ( $\bar{X}=4.28$ ) kariyer uyum yetenekleri düzeyleri kadın öğretmen adaylarından ( $\bar{X}=4.07$ ) daha yüksektir. Elde edilen bulgulara göre, kadın ve erkek öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri arasında kaygı ve kontrol alt boyutları bakımından anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre erkek öğretmen adaylarının hem kaygı ( $\bar{X}=4.37$ ) hem de kontrol ( $\bar{X}=4.41$ ) puan ortalamalarının kadınların kaygı ( $\bar{X}=4.14$ ) ve kontrol ( $\bar{X}=4.04$ ) puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak, erkek öğretmen adaylarının mezun olduktan sonra iş bulma sorumluluklarının kadın öğretmen adaylarından fazla olduğu söylenebilir. Buna karşın öğretmen adaylarının cinsiyetlerine göre kariyer uyum yetenekleri puanlarının merak ve güven alt boyutlarına ilişkin anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 8.** Yaşa Göre Kariyer Uyum Yetenekleri

Faktörler	Yaş	n	$\bar{X}$	ss	df	F	p
<b>Kaygı</b>	21	6	4,4444	,22771	4	2,905	0,032
	22	37	4,1216	,38218			
	23	32	4,2969	,51105			
	24	5	4,4333	,38370			
	25 ve üstü	8	4,2500	,46291			
	Toplam	88	4,2367	,43894			
<b>Kontrol</b>	21	6	4,1111	,47920	4	0,469	0,758
	22	37	4,1441	,48299			
	23	32	4,1719	,58427			
	24	5	4,5000	,42492			
	25 ve üstü	8	4,3750	,43416			
	Toplam	88	4,1932	,51472			



**Tablo 8.** Yaşa Göre Kariyer Uyum Yetenekleri (devamı)

<b>Merak</b>	21	6	4,1389	,47629	4	1,575	0,198
	22	37	3,7658	,62170			
	23	32	3,9375	,64723			
	24	5	4,2667	,71297			
	25 ve üstü	8	4,0625	,48744			
	Toplam	88	3,9091	,62203			
<b>Güven</b>	21	6	4,5556	,50185	4	1,989	0,113
	22	37	4,2342	,55062			
	23	32	4,2448	,55031			
	24	5	4,6000	,56026			
	25 ve üstü	8	4,2917	,46930			
	Toplam	88	4,2860	,54077			
<b>GENEL</b>	21	6	4,3125	,37338	4	2,075	0,100
	22	37	4,0664	,38944			
	23	32	4,1628	,42059			
	24	5	4,4500	,47998			
	25 ve üstü	8	4,2448	,37430			
	Total	88	4,1562	,40802			

Çalışmaya katılan öğretmen adaylarının yaşlarına göre kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tespit etmek amacıyla yapılan analizlerde, kaygı alt boyutunda anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir, ( $F(4)=2.905$ ,  $p<0.05$ ). Buna göre 21 yaşındaki öğretmen adayları ( $\bar{X}=4.44$ ), 24 yaşındakilere ( $\bar{X}=4.43$ ) göre kariyer uyum yetenekleri kaygı alt boyutunda daha yüksek puana sahiptirler. 24 yaşındaki öğretmen adaylarının da kaygı alt boyutu puan ortalamaları diğer yaşlarda olan öğretmen adaylarına göre daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre öğretmen adaylarının yaşa göre genel kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ( $F(4)=2.075$ ,  $p>0.05$ ).

**Tablo 9.** İkamet Edilen Bölgeye Göre Kariyer Uyum Yetenekleri

Faktör	Bölge	n	$\bar{X}$	ss	df	F	P
<b>Kaygı</b>	İç Anadolu	42	4,1944	,44920	6	0,325	0,921
	Doğu Anadolu	1	4,0000	.			
	Güneydoğu	3	4,3333	,66667			
	Akdeniz	19	4,2719	,39756			
	Karadeniz	7	4,2143	,40500			
	Marmara	5	4,0667	,19003			
	Ege	11	4,4242	,53936			
	Toplam	88	4,2367	,43894			
<b>Kontrol</b>	İç Anadolu	42	4,0754	,55485	6	0,914	0,494
	Doğu Anadolu	1	4,5000	.			
	Güneydoğu	3	4,2778	,58531			
	Akdeniz	19	4,3421	,35778			
<b>Kontrol</b>	Karadeniz	7	4,0952	62994	6	0,914	0,494
	Marmara	5	4,6000	,43461			
	Ege	11	4,2121	,47779			
	Toplam	88	4,1932	,51472			

**Tablo 9 (devamı)**

<b>Merak</b>	İç Anadolu	42	3,8333	,69551			
	Doğu Anadolu	1	4,5000	.			
	Güneydoğu	3	4,6111	,53576			
	Akdeniz	19	4,0965	,45241	6	1,261	0,295
	Karadeniz	7	3,8095	,32530			
	Marmara	5	4,0333	,18257			
	Ege	11	3,6364	,71421			
	Toplam	88	3,9091	,62203			
<b>Güven</b>	İç Anadolu	42	4,1944	,57842			
	Doğu Anadolu	1	5,0000	.			
	Güneydoğu	3	4,5556	,50918			
	Akdeniz	19	4,3596	,46899	6	1,114	0,370
	Karadeniz	7	4,4524	,62889			
	Marmara	5	4,3667	,43141			
	Ege	11	4,2273	,51786			
	Toplam	88	4,2860	,54077			
<b>GENEL</b>	İç Anadolu	42	4,0744	,44673			
	Doğu Anadolu	1	4,5000	.			
	Güneydoğu	3	4,4444	,44553			
	Akdeniz	19	4,2675	,32611	6	0,769	0,599
	Karadeniz	7	4,1429	,45761			
	Marmara	5	4,2667	,23311			
	Ege	11	4,1250	,39485			
	Toplam	88	4,1562	,40802			

Öğretmen adaylarının ikamet ettikleri bölgeye göre kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için çok yönlü varyans analizi (MANOVA) yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin ikamet ettikleri bölgeye göre kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir, ( $F(6)=0.769$ ,  $p>0.05$ ). Ayrıca, “Grup\*cinsiyet”, “Grup\*yaş”, “Grup\*ikamet” ile “Grup\*cinsiyet\*yaş”, “Grup\*cinsiyet\*ikamet”, “Grup\*yaş\*ikamet” ortak değişkenlerine göre öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, farklı iki üniversitede öğrenim göre BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri düzeylerini belirlemek ve karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Bu nedenle, son sınıfta öğrenim gören 88 öğretmen adayına (MAKÜ=40, GAZİ=48) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği uygulanmıştır. Öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri “kaygı”, “kontrol”, “güven” ve “merak” olmak üzere dört alt boyutta incelenmiştir.

“Kaygı” alt boyutu ele alındığında MAKÜ ve GAZİ gruplarında yer alan öğretmen adaylarının üniversitelere göre kariyer uyum yetenekleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p=0.08$ ). Kaygı alt boyutunda MAKÜ öğretmen adaylarının puan ortalamaları  $\bar{X}=4.32$  olarak, GAZİ öğretmen adaylarının ortalama puanları  $\bar{X}=4.31$  olarak bulunmuştur. Buna göre her iki üniversitede öğrenim gören öğretmen adaylarının, gelecek hakkında sık sık düşünme ve plan yapma gibi unsurların ele alındığı faktörde puanlarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmen adaylarının kariyerlerine ilişkin kaygı durumlarının benzer ve yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Alan yazın incelendiğinde; Guan vd. (2013) yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini incelemiş ve kaygı alt boyutunda bölümlere göre anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç araştırma sonucu ile

benzerlik göstermektedir. Bu araştırma aynı bölümde öğrenim gören öğretmen adaylarıyla gerçekleştirilmiş olduğundan bölümler arası bir kıyaslama yapılamamıştır.

Çalışmada katılımcıların kariyer uyum yetenekleri kontrol alt boyutu düzeylerinin eğitim gördükleri üniversiteye göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucu elde edilmiştir ( $p=0.04$ ). “Kontrol” alt boyutu ele alındığında MAKÜ ve GAZİ öğretmen adaylarının puan ortalamaları sırasıyla  $\bar{X}=4.31$  ve  $\bar{X}=4.09$  olarak bulunmuştur. Buna göre; her iki üniversitede öğrenim gören öğretmen adaylarının gelecek kariyerlerine ilişkin görüşlerinin benzer ve ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir. Kariyer uyum yeteneği konusunda kontrol faktörünün ele alındığı bu faktör gelecekte sahip olacakları kariyere ilişkin karar verme ve bu kararlara ilişkin sorumluluk sahibi olma konularına yönelik öğretmen adaylarının görüşlerini ortaya koymaktadır. Verilen cevaplar doğrultusunda, her iki grupta yer alan öğretmen adaylarının gelecekteki kariyerlerine yönelik verecekleri kararların bilincinde ve sorumluluklarının kendilerinde olduğunun farkında oldukları söylenebilir.

Katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin merak alt boyutunda mezun olacakları üniversiteye göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p=0.28$ ). “Merak” alt boyutu ele alındığında MAKÜ ve GAZİ gruplarında yer alan katılımcıların ortalama puanları sırasıyla  $\bar{X}=3.98$  ve  $\bar{X}=3.84$  şeklindedir. Merak faktörü bireylerin kariyerlerine ilişkin fırsatları araştırmaları, kariyer seçeneklerini belirlemeleri ve kariyerlerine ilişkin zihinlerindeki soruları çözmelerine yönelik görüşlerini ortaya koymaktadır. Bu durumda her iki grupta yer alan öğretmen adaylarının mezun olduktan sonraki kariyerlerine ilişkin araştırmalar yaptığı söylenebilir.

Çalışmada öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri güven düzeylerinin mezun olacakları üniversiteye göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu elde edilmiştir ( $p=0.83$ ). MAKÜ ve GAZİ gruplarında yer alan öğretmen adaylarının güven alt boyutuna ilişkin puan ortalamaları sırasıyla  $\bar{X}=4.30$  ve  $\bar{X}=4.27$  şeklindedir. Güven faktörü bireylerin kariyerlerine ilişkin yeni beceriler öğrenmeleri, karşılaştıkları sorunları çözebilmeleri ve kariyerlerine ilişkin verilen görevleri yerine getirebilmelerine yönelik görüşlerini ortaya koymaktadır. Bu durumda, çalışmaya katılan her iki üniversitedeki öğretmen adaylarının mezun olduktan sonraki kariyerlerinde bir problemle karşılaşınca çözebilmeleri ve kariyerin gerektirebileceği yeni becerileri öğrenebileceklerine yönelik kendilerine olan inançlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde MAKÜ BÖTE ve GAZİ BÖTE bölümü öğretim adaylarının kariyer uyum yetenekleri toplam puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır ( $p=0.11$ ). Alan yazın incelendiğinde; Guan vd. (2013) yaptıkları çalışmada farklı bölümlerde eğitim gören üniversite öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri genel puan düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığını tespit etmişlerdir. Paradnike ve Bandzeviciene (2016) Sosyal Bilimler ve Öğretim Teknolojileri bölümleri lisans öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerin kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı sonucunu elde etmiştir. Aynı çalışmada, katılımcıların kariyer uyum yetenekleri genel puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenek düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde “kaygı” ve “kontrol” alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterildiği ( $p<0.05$ ), “merak” ve “güven” alt boyutlarında ise anlamlı bir fark olmadığı ( $p>0.05$ ) görülmektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde erkek öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri genel puanlarının kadın öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $\bar{X}_{\text{erkek}}=4.28$ ,  $\bar{X}_{\text{kadın}}=4.07$ ). Cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık gösterilen “kaygı” ve “kontrol” alt boyutlarında erkek öğretmen adaylarının puan ortalamalarının kadın öğretmen adaylarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkek öğretmen adaylarının kariyerlerine ilişkin daha kaygılı olduğu söylenebilir. Alan yazın incelendiğinde; benzer bir çalışmada Yuen ve Yau (2015) erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri genel puan ortalamalarının kadın öğrencilerden daha

yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Paradnike ve Bandzeviciene (2016) yaptıkları çalışmada kadın öğrencilerin kontrol ve güven alt boyutlarında erken öğrencilerden daha yüksek puan aldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yine aynı çalışmada kadın öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri toplam puanlarının erkek öğrencilerin puanlarından daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri yaşları açısından incelendiğinde kontrol, merak ve güven alt boyutlarında anlamlı bir fark yokken, kaygı alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Öğretmen adaylarının yaşa göre genel kariyer uyum yetenekleri arasında ise anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0.05$ ). Lisans öğrencileri ile yaptıkları çalışmada Guo vd. (2014) kariyer uyum yetenekleri genel puan ortalamalarının öğrencilerin yaşları ile istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır ( $p=0.14$ ). Elde edilen bu sonuç, yapılan çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin ikamet ettikleri bölgeye göre değişimi incelendiğinde kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu durumun nedeni olarak çalışmaya katılan öğretmen adaylarının ikamet ettikleri bölgeye göre dağılımlarının eşit olmaması gösterilebilir. Alan yazın incelendiğinde, kariyer uyum yetenekleri ile ikamet edilen bölge arasındaki ilişkinin incelenmiş olduğu herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, çalışmada öğretmen adaylarının kariyer uyum yetenekleri puan ortalamaları arasında Grup\*cinsiyet, Grup\*yaş, Grup\*ikamet ile Grup\*cinsiyet\*yaş, Grup\*cinsiyet\*ikamet, Grup\*yaş\*ikamet ortak değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışmada bir takım sınırlılıklar bulunmaktadır. Katılımcıların MAKÜ ve GAZİ BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinden oluşması bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu durum sonuçların diğer üniversitelerde eğitim gören BÖTE son sınıf öğrencilerine genellenmesini olanaksızlaştırmaktadır. Çalışmada yalnızca BÖTE bölümü son sınıf öğretmen adaylarıyla çalışılmış diğer bölümlerden katılımcı çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu durum çalışmanın bölümler arası kariyer uyum yetenekleri düzeyleri arasında kıyaslama yapılmasını engellediği için çalışma için sınırlılık olarak düşünülmektedir. Katılımcıların yalnızca son sınıf öğrencisi olmaları çalışmanın diğer bir sınırlılığı olarak yorumlanmaktadır.

İleride yapılacak çalışmalar için öneriler şu şekilde sıralanabilir;

- Türkiye'nin çeşitli illerinde yer alan daha fazla sayıdaki üniversitede eğitim gören BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerinin çalışmaya dâhil edilmesi sonuçların daha genellenebilir olmasını sağlayabilir.
- Çalışmanın farklı bölümlerden katılımcılar ile gerçekleştirilmesi gruplar arası kıyaslamalar yapılmasını olanaklı hale getirebilir.
- Çalışmanın yalnızca son sınıfta öğrenim gören değil diğer sınıflarda da öğrenim öğretmen adayları ile de yapılması kariyer uyum yeteneklerinin sınıf düzeylerine göre farklılığı belirlenebilir.

Alandaki araştırmacılarının çalışmanın devamı olarak bu çalışmayı daha geniş bir kitleye ve farklı üniversitedeki BÖTE bölümü son sınıf öğrencilerine uygulayarak elde ettikleri sonuçları bu çalışmayla karşılaştırarak alana katkı sağlayacakları düşünülmektedir. BÖTE öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin belirlenmesinin onların mesleki hayatta başarılı olmaları açısından ele alınması gereken bir konu olarak değerlendirilmiş ve çalışmanın alandaki araştırmacılara, öğrencilere ve alan yazındaki konu ile ilgilenen diğer kişilere yararları olacağı kanısına ulaşılmıştır.

## KAYNAKLAR

- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Erdogmuş Zorver, C. ve Owen, F. K. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11 (2), 314-331.
- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 71-84.

- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z., ve Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the Professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 394-402.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., ve Li, Y. (2013). Career adaptability, job, search self –efficiency and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 561-570.
- Hou, C., Wu, L., ve Liu, Z. (2014). Effect of Proactive Personality and Decision-Making Self-Efficacy on Career Adaptability Among Chinese Graduates. *Social Behaviour and Personality: an international journal*, 42(6), 903-912.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., ve Xu, H. (2012). Career Adap-Adaptabilities Scale-China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 686-691.
- Karadaş, A., Duran, S., ve Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1).
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(16), 191-205.
- Nota, L., Ginevra, M.C., ve Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35, 1557-1569.
- Paradnike, K., ve Bandzeviciene, R. (2016). Career Construction in Academic Setting: Links Between Career Adaptability and Study Engagement. *International Journal of Psychology: Biopsychosocial Approach*, 16(18), 71-88.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., ve Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a Frenchspeaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: Integrative construct for life- span, life- space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling; putting theory and research to work* (pp. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- TÜİK (2017). İşgücü İstatistikleri. 27.10.2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24635> adresinden alınmıştır.
- Yuen, M. ve Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156.

### Extended English Abstract

The rapid development of technology brings some opportunities to business sectors within reunion the business. This situation may cause that people need to improve themselves to find a job and getting a career. For younger people the time to find a job can be seen as graduation. After graduation, students mainly look for a job to fit in. So that, before graduation it is important to decide what kind of career they want and how they believe themselves to solve problems which they meet during their careers. Individuals' career adaptability skills have an essential effect on solving the problems that may met during business life. Having career adaptability skills brings many essential outcomes to students. For example, being aware of how to solve problems during work life and looking for educations based on career may lead students to be aware of career opportunities after graduation. Within this concept, aim of this study is to determine the career adaptabilities of senior students of two universities. These universities are Mehmet Akif Ersoy University (MAKU) and GAZI University (GAZI). All participants' departments are Computer Education and Instructional Theories (CEIT). Career adaptability scores of students are also compared based on their university. The study group is consisted of 88 undergraduate students (MAKU=40, GAZI=48).

This study is conducted as a qualitative research. The data were obtained using the Personal Information Form and the Career Adaptability Scale, which was translated into Turkish and validity and reliability studies were conducted. The scale used consists of 24 items and four sub-dimensions called as Concern, Control, Curiosity and Confidence. All of four dimensions has 6 items and in total scale has 24 items. Concern items are related to making plan about career after graduation. Control dimension's items are consisted of questions based on taking responsibility of given decisions about career. Curiosity dimension covers to find training about personal and professional development. Lastly, confidence dimension covers to improve skills, trying to solve problems and finding ways to deal with problems during career.

In the analysis of the data, mean scores of career adaptation ability according to groups, gender, age and the region they live in. Based on data analysis, it is found that there is no significant difference between MAKU and GAZI university students' general career adaptability scores. According to findings, GAZI university students' concern, control and confidence scores are higher than curiosity level. However, MAKU students' concern, control, curiosity and confidence scores are found as high. According to findings, within gender male participants' general career adaptability scores are higher than female ones. Furthermore, there is no significant difference in all four dimensions of career adaptability skills. Findings show that there was no statistically significant difference between the average scores of career adaptability skills according to the region which participants live in. Common effects of "Group\*gender", "Group\*age", "Group\*region", "Group\*gender\*age", "Group\*gender\*region", "Group\*age\*region" were analyzed and it is found that there is no significant difference on career adaptability scores based on all those factors. When the findings were evaluated, it was concluded that there was no meaningful difference between career abilities of students who are pursuing education at MAKU and GAZI universities.

As it known, studies may have some limitations. As same, this current study has some limitations. The current study was consisted of only senior students who are only from two universities. Also, all participants are students at department of Computer Education and Instructional Studies. Only two university students participated in the study. So that, it was difficult to generalize the findings to all university students in Turkey. Participants were senior students. In this study, age, gender and region factors are examined as factors. However, they may be more factors that influence students' career adaptability skills. All of these situations can be considered as a limitation of the study. For future studies, it is suggested that a study can conducted with larger participant groups. So that, new studies' results can be compare with this study. Also, participants of further studies can be at different class and different departments. Participants may be from different faculties so that may lead to compare career adaptability scores based on also faculties. This study is conducted as a qualitative study so that further studies may be carried out as quantitative study. A quantitative study may lead researchers to determine the career adaptability skills of students deeper than this study. To sum up, it is thought that this study can be contributed to the field and a guide to researchers who work in the career adaptability field.