



Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği ile İlişkisi: Kırgızistan Örneği

Hasan Gül¹, Azamat Maksüdünov², Adilya Yamaltdinova³, Muratali Abdildaev⁴

¹Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasan.gul@omu.edu.tr

²Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, azamat.maksudunov@manas.edu.kg

³Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, adilya.yamaltdinova@manas.edu.kg

⁴Kırğızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, murat11a2001@yahoo.com

Öz

Bu çalışmanın amacı ön lisans düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılarını ortaya koymak ve demografik özellikleriyle olan ilişkilerini incelemektir. Bu amaçla Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te yer alan teknik ve mesleki okullarda eğitim gören 585 öğrenci üzerinde Zorver (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği Ölçeği'nden yararlanılarak oluşturulan ve 30 ifadeden oluşan bir anket uygulanmıştır. İleri sürülen hipotezlerin test edilmesinde t testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin yaş, cinsiyet, harcama düzeyi, anne ve babanın eğitim durumu gibi demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın öğrencilerin milliyeti ve eğitim gördükleri program türüne göre anlamlı bir farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler:Kariyer Uyumluluğu, İyimserlik, Demografik Özellikler, Kırgızistan

The Relationship of Students' Demographic Characteristics with Career Adaptability and Optimism: A Case of Kyrgyzstan

Abstract

The purpose of this study is to examine associate degree students' perceptions toward career adaptability and optimism, and to investigate relations with their demographic characteristics. For this purpose, a questionnaire, consisting of 30 items, was prepared by using the Career Adaptability and Optimism Scale developed by Zorver (2011) and conduct on 585 students who are studying in technical and vocational schools in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan. In order to test hypothesis, independent sample T-test and ANOVA techniques are used. Empirical results showed that students have a high level of career adaptability and optimism. In addition, it was concluded that there is not significant difference on students' career adaptability and optimism according to demographic characteristics such as age, gender, spending level, education level of parents. It was found that there were significant differences on students' career adaptability and optimism according to program types and nationality.

Keywords: Career Adaptability, Optimism, Demographic Characteristics, Kyrgyzstan.

1. Giriş

Günümüz iş piyasası ve yeni ekonomi düzeni çalışma hayatını ve çalışanların yetkinliklerini temelden etkilemektedir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda hem ekonomik faaliyetler çeşitlenmekte hem de işgücünün değişen ve çeşitlenen yeni durumlara uyum sağlayabilme kapasitelerine olan ihtiyaç artmaktadır. Değişimin baş döndürücü hız ve boyutta ortaya çıktığı bir dönemde çalışanlar, kariyer hayatlarında farklı mesleki rollere uyum sağlama zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

İstihdam ve çalışma biçimlerinin daha esnek, kariyer geçişlerinin daha sık ve kariyer yollarının 20 yıl öncesinden daha az öngörülebilir olduğu (Ginevra ve Nota, 2017: 1) bu dönemde çalışanlar sürekli olarak bilgi, beceri ve yeteneklerini güncellemek ve farklı iş ve meslekler arasında hızlı geçişler yapabilme kapasitelerini artırmak zorundadırlar. Farklı mesleki roller ve görevler arasındaki hızlı ve beklenmedik geçişler genellikle çalışanları zorlamakta, çalışma koşullarından duyulan memnuniyetsizliği artırmakta ve organizasyona yönelik güvensizlik yaratmaktadır. Bu

bağlamda çalışanlar kariyer amaçlarını, tutumlarını, değerlerini, davranışlarını ve yeteneklerini yeniden yapılandırmak zorunda kalmaktadırlar (Kaya, Sarıçam ve Uğur, 2014: 76-77). Kariyer uyumluluğu çalışma hayatında giderek artan sık iş değiştirme, işten ayrılma ve kariyer geliştirme konularında çalışanların karşılaştıkları sorunlara bir çözüm olabilmektedir (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 107).

Kişilerin yaşamlarında vermiş oldukları en önemli kararlardan biri kariyer seçimi ile ilgilidir. İş ve yaşam tatminini doğrudan etkileyen kariyer seçimi, bireyin bir ömür boyu mutlu veya mutsuz olmasında temel etkenlerden birisidir. Bu nedenle bireylerin kendilerini çok iyi tanımaları, sektör ve meslekleri iyi araştırmaları ve kendi kişilikleri ile uyumlu meslekleri tercih etmeleri gerekmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23).

İnsanlar yetenekleriyle örtüşen bir mesleği seçerek, uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca kariyer planı yaparak daha fazla sorumluluk almak, daha iyi ekonomik koşullara sahip olmak ve terfi etmek istemektedirler (Bingöl,

2014: 328). Kariyer kararı ve seçimi çalışanları olduğu kadar toplum ve ülkeyi de ilgilendirmektedir. Yanlış yapılan bir kariyer planlaması ve kariyer seçimi işe ve mesleğe karşı isteksizlik, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık gibi olumsuzluklara yol açarak mutsuz ve verimsiz çalışanlardan kurulu bir işgücü kitlesine ve topluma yol açmaktadır.

16-24 yaş grubu olarak tanımlanan gençler yaklaşık olarak 1,2 milyar insanı ve dünya nüfusunun %16'sını temsil eden önemli bir kitledir. İnsanlık tarihinin en büyük kitlesini oluşturan gençler benzeri görülmemiş teknolojik, ekonomik ve sosyal değişikliklerle karşı karşıyadırlar (Global YouthSurvey, 2017). Dünyanın dört bir yanındaki gençler genellikle geleceklerinden endişe duymaktadırlar ve bu kişisel refah, akademik başarı, sosyal yaşam, aile geçmişi, kariyer seçimi ve istihdam gibi çeşitli nedenlerle ve değişik şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Ebenehi, Rashid ve Bakar, 2016: 215). Önümüzdeki 50 yılı şekillendirme fırsatına sahip olan gençlerin engelleri aşmak ve potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmek için yardıma ve desteğe ihtiyaçları bulunmaktadır (Global YouthSurvey, 2017).

Teknik Okullar ve Meslek Yüksekokulları çeşitli sektörlere ara elemanı yetiştirme görevini üstlenmiş eğitim kurumlarıdır. Piyasada ihtiyaç duyulan işgücü ile Teknik Okullar, Meslek Yüksekokulları ve yükseköğretim programlarının tür ve kapasiteleri arasındaki dengesizlik, gençlerin meslek seçimlerini ve kariyer gelişimlerini zorlaştırabilmektedir (Yazıcı, 2009: 34). Ergenlik ile yetişkinlik dönemleri arasındaki evreyi kapsayan yükseköğrenimden istihdama geçiş kritik bir eşiği temsil etmesi açısından özel bir dikkat gerektirmektedir (Hurst ve Good, 2009: 572). Öğrenciler tüm kariyerlerini etkileyecek eğitim programlarını seçerken farklı dürtüler ve beklentilerle hareket etmektedirler. Bazıları sadece iş bulma olanakları veya alabilecekleri ücretlerle ilgilenirken, bazıları da hayalleri, sevdikleri ve ilgi duydukları meslekleri edinme ile ilgili tercihlerde bulunmaktadır. Üniversitede kariyerle ilişkili iş tecrübesi, mevcut ve potansiyel mezunların beklentilerini yapılandırma önemli bir rol oynayabilmektedir (Scholarrios, Lockyer ve Johnson, 2003: 183). Bu nedenle öğrencilerin kariyer konusuna bakış açıları, kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Zira kariyer uyumu modern dünyadaki bireylerin ve gençlerin geleceği için çok önemli bir kaynak olarak görülmektedir (Ginevra ve Nota, 2017: 1).

2. Kariyer Uyumluluğu ve İyimserliği

Uyum, bir bireyin içinde bulunduğu, görev yaptığı organizasyon ve çevresi ile özdeşleşmesini veya bu çevredeki konforunu belirtmektedir. Şayet bireyin kişisel amaç ve hedefleri, değerleri, beklentileri, kariyer hedefleri ve planları organizasyonu ile paralellik gösteriyorsa uyumdan bahsetmek mümkündür. Çok boyutlu bir kavram olan uyum aynı zamanda bireyin bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerinin işin ve organizasyonun gerektirdikleri ile örtüşmesini ve kültürel uyumluluğunu da içermektedir. Dolayısıyla uyum sadece organizasyon içini kapsayan bir tutum ve davranış değildir, aynı zamanda içinde bulunduğu, parçası olduğu çevre ve toplumla da uyumlu olmayı gerektirmektedir (Dedeoğlu, Özdevecioğlu ve Oflazer, 2016: 137). Post-endüstriyel bir toplumda kişi ile çevre arasındaki etkileşime odaklanan uyumluluk, kariyer planlamanın dinamik doğası ile başa

çıkma kritik bir beceri olarak görülmektedir (Rottinghaus, 2004: 18).

Literatürde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramları çeşitli araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Super ve Knasel (1981) kariyer uyumluluğunu değişen meslekler ve çalışma şartları ile başedebilme becerisi olarak ifade etmektedirler (akt., Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016: 2067). Savickas Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda kariyer uyumu kavramını geniş bir şekilde ele almıştır. Savickas'a (1997: 254) göre kariyer uyumu bireylerin yeni şartlara veya değişimlere kolayca uyum sağlayabilme çabalarını, gelecekteki kariyerleri ile ilgili tahminlerde bulunabilmelerini ve ortaya çıkabilecek olumsuz durum ve engellerle başa çıkabilme yeteneklerini geliştirmelerini ifade etmektedir. Bireyler potansiyel engelleri proaktif bir şekilde önceden doğru olarak öngörebilir ve doğru çözümler üretebilirlerse kariyerleri ve çalışma hayatlarındaki değişimlere daha kolay uyum sağlayabileceklerdir (ErdoğanZorver ve Korkut Owen, 2014: 316).

Kariyer uyumu, kişinin gelişimsel mesleki görevlerinde, mesleki geçişlerinde ve çalışma hayatında yaşadığı travma durumlarında kendi kendini düzenleme gücüne ve yaşadığı karmaşık sorunlarını başarılı bir şekilde çözüme kavuşturmasına yardımcı olmaktadır (Klehe, Zikic, Van Vianen ve De Pater, 2011: 218; Bimrose ve Hearne, 2012: 339; Barto, Lambert ve Brott, 2015: 55). Diğer bir ifadeyle kariyer uyumluluğu, bireyin gelecekte ortaya çıkabilecek değişimlerle mücadele etme, üstesinden gelme ve bu değişimleri fırsata çevirme konusunda sahip olduğu kapasitesi, yeni iş statü ve sorumluluklarına hazır oluş derecesi ve kariyer planlarında değişiklik yapmayı gerektiren öngörülemeyen olaylara karşı iyileştirmeler yapma yeteneğidir (Sökmen ve Aydın, 2016: 254; Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 233; Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 720; Ebenehi vd., 2016: 214). Bu bağlamda kariyer uyumluluğu çalışma hayatının ve kariyerin herhangi bir evresinde ortaya çıkan zorluklarla mücadele etmede düzenleyici bir rol oynamaktadır (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 108).

Birey kimliği ile mesleki çevre arasında sinerji yaratmak için hem bireyin hem de çevrenin bilinçli ve sürekli olarak araştırılması (Bimrose, Brown, Barnes ve Hughes, 2011: 11) anlamına gelen kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer değişikliklerini ve zorluklarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olan ve böylece bireylerin çalışma ortamlarıyla uyumunu kolaylaştıran bir psikososyal kaynaktır (Zacher, Ambiel ve Noronha, 2015: 164). Kariyer uyumluluğu eğitim ve tecrübe yoluyla kazanılmış birikmiş yetkinlikler ve bilgi olarak tanımlanmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: 663).

Savickas 1997 yılında yapmış olduğu çalışmasında kariyer uyumluluğunun planlı tutumlar, benlik ve çevre araştırması ve bilinçli karar verme olmak üzere üç temel bileşeni kapsadığını ileri sürmektedir (Savickas, 1997: 254). İlerleyen yıllarda Savickas ve Porfeli (2012: 662-663) çok boyutlu ve hiyerarşik olan kariyer uyum becerisinin dört bileşeninin olduğunu belirtmektedirler. Bunlar 4C (Omar ve Noordin, 2013: 12; Ebenehi vd., 2016: 214; Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota ve Rossi, 2016: 103; Presbitero ve Quita, 2016: 7; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017: 58) ile ifade edilmektedirler;

(i) **“Concern” (endişe-ilgi):** İleriye bakmak ve geleceğe dikkat etmek ve hazırlanmak (Karacan Özdemir, 2016: 32; Ginevra vd., 2016: 103) anlamına gelen endişe-ilgi boyutu geleceğe ilişkin olumlu yönelime ve endişeye sahip olmayı içermektedir (Omar ve Noordin, 2013: 12). Söz konusu boyut, “Geleceğim var mı?” sorusuna cevaben birinin geleceğine ilişkin endişelerini gösterme, farkında olma ve hazırlık yoluyla planlamaya katılmadır (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721). Dolayısıyla endişe; iyimser olmayı, bireyin yeni mesleki rol ve görevler ile geçişlerle karşılaşacağı farkında olmasını ve geleceği ile ilgili seçim ve planlar yapmasını kapsamaktadır (Erus ve Zeren, 2017: 658). Geleceği ile ilgili herhangi bir endişesi bulunmayan bireyin kayıtsızlık gibi bir kariyer problemi yaşaması muhtemeldir (Karacan-Özdemir, 2016: 32). Bu nedenle endişe alt boyutu geleceği planlamak için geçmiş, şimdiki zaman ve geleceği dikkate alarak motive olmayı gerektirmektedir (Kaya vd., 2014: 77). Özetle kariyer ilgisi bireyin geleceği hakkında proaktif davranarak düşünmesi ve planlar yapmasıdır.

(ii) **“Control” (kontrol):** Karar verme becerisine sahip olmak anlamına gelmektedir. Kariyer kontrolü, geleceğe dair kısmi kontrol hissi ve sebat, azim ve kararlılık özelliklerine sahip olmayı kapsamaktadır (Omar ve Noordin, 2013: 12; Kaya vd., 2014: 77). Kontrol öncelikle geleceğe duyarlı olmayı gerektirmektedir. Bireyin geleceği ve kariyeriyle ilgili karar verme ve kararlılık gösterme sorumluluğunun gücünü göstermektedir. Kontrol anlamında kariyer uyumu yetersizliği kariyer yollarında belirsizliğe yol açarak bireyin kariyer gelişiminde problemler yaşamasına neden olabilmektedir (Karacan-Özdemir, 2016: 32).

(iii) **“Curiosity” (merak):** Kişinin kendisi ve mesleki seçeneklerle ilgili merak duygusu taşımasıdır. Kariyer merakı, kişinin kendisi ve çevresi hakkında bilgi edinebilmesi için çevreyi keşfetme yatkınlığına sahip olmasını gerektirmektedir (Kaya vd., 2014: 77; Ginevra vd., 2016: 103; Karacan-Özdemir, 2016: 32). Bireyin kariyeri ile ilgili içsel ve dışsal çevre unsurlarını incelemesini, kendisi, sektörler, çevresi ve iş dünyası hakkında bilgi edinmesini içermektedir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721; Erus ve Zeren, 2017: 658). Özellikle ergenlerin merak uyumluluğunu artırmak için bilgi arama yeteneklerinin geliştirilmesi, kariyer fırsatları, iş olanakları, çalışma koşulları, gereklilikler ve mesleki özellikler ile ilgili çevresel tarama özelliklerinin iyileştirilmesi gerekmektedir (Karacan-Özdemir, 2016: 32).

(iv) **“Confidence” (güven):** Kariyer uyumluluğunun bir diğer alt boyutu güvenidir. Kişinin engellerin üstesinden gelebilme kabiliyetlerine inanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, zorluklarla başa çıkma ve amaçlarına ulaşma yolunda bireyin önüne çıkan engelleri aşma becerilerine duyduğu güveni yansıtmaktadır (Omar ve Noordin, 2013: 12; Kaya vd., 2014: 77). “Yapabilir miyim?” sorusunun cevabı olan kariyer güveni bireyin geleceğinin kendi seçimlerinin bir sonucu olduğunun farkında olması, kendini yetiştirme, benlik saygısı, yeterlilik ve inanç ile ilgilidir (Tladinyane ve Van der Merwe, 2015: 721; Karacan-Özdemir, 2016: 33). Bireylerin karşılaşabilecekleri sorunları çözebilmede yeteneklerine güven duymalarını ve başarılı olacaklarına yönelik inançlarını ifade etmektedir.

İlgi bireyin plan yapmasını, kontrol karar vermesini, merak keşfetmesini ve güven ise problem çözmesini geliştirerek, bireyin farklı görev ve çalışma ortamlarına uyum sağlamasını kolaylaştıran psikolojik kaynak ve yetenekler olarak hizmet etmektedirler. Nota vd. (2012) Savickas’ın dört boyutuna “işbirliği” başlıklı bir diğer boyutu daha eklemiştir. Buna göre değişen çevredeki diğerleriyle işbirliği yapmaya, kendi durumunu geliştirme olanaklarını artırmaya yönelik olarak kendisinin ve başkalarının iyiliği için hareket etme becerisine “işbirliği” adı verilmektedir (akt., Kaya vd., 2014: 77).

Pozitif psikolojinin önemli boyutlarından birisi olan iyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olma ve çalışma yaşamındaki olumlu eğilimleri göstermektedir (Ginevra ve Nota, 2017: 2). Bu bağlamda iyimserlik, yüksek performans gösterme, amaçlara ulaşma, mental ve fiziksel sağlığa sahip olma gibi olumlu çıktılarla ilişkilidir. İyimserlik kişinin gelecekte iyi şeylerin ortaya çıkacağına dair beklenti düzeyinin yüksek olmasıdır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005: 5; Eryılmaz, 2013: 9; Dedeoğlu vd., 2016: 139). Pozitif psikoloji açısından bakıldığında bireylerin iyimser olmaları durumunda fiziksel ve zihinsel sağlıkları daha olumlu olmaktadır. İyimserlik bireyleri mutlu ederek hem daha üretken hem de daha sağlıklı kılabilir (Eryılmaz, 2013: 7).

İyimserlik, bireye geleceğe uyum sağlamak için güç veren, yaşadığı anı ve geleceği anlamlı kılan, pozitif bakış açısını ve iyi oluşu destekleyen ve başkalarıyla iyi ilişkilerini sürdürmesini sağlayan dinamik bir süreçtir. Kariyer iyimserliği, olaylara, hayata ve kariyere pozitif bakış açısını yansıtan, bireylerin gelecekte ortaya çıkması muhtemel olan olaylar arasından en iyi sonucu beklemesine, kendi kariyer geleceğinde ve gelişiminde en olumlu yönleri vurgulamasına ve kariyer planlama aktivitelerini yerine getirirken kendini rahat hissetmesine yönelik eğilimleridir (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia ve Roxas, 2015: 10; Sökmen ve Aydınant, 2016: 254; Karadaş, Duran ve Kaynak, 2017). Dolayısıyla kariyer iyimserliği, bireylerin motivasyonunu artıran ve başa çıkma davranışlarını olumlu yönde etkileyen, bu suretle iyilik halinin oluşmasına ve gelişmesine katkı sağlayan bir özelliktir.

İyimserliğin bireylerin fiziksel ve mental sağlıkları üzerinde olumlu etkiler meydana getirdiği ve sorunlara daha kalıcı çözümler üretmelerini sağladığı bilinmektedir. İyimserlik öğretilebilir bir süreçtir ve bu sürecin bireyler için öğretilmesi sıkıntı ve sorunlarla mücadele etmede önemli beceriler kazandıracaktır (Eryılmaz, 2013: 8). Kariyer iyimserliği; kariyer seçimi, iş tatmini, akademik tatmin, örgütsel bağlılık ve performans gibi birçok önemli iş çıktısı ile pozitif olarak ilişkilidir (Garcia vd., 2015: 10-11).

Bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin belirlenmesinde iyimserlik özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir (Rottinghaus vd., 2005; Siyez ve Belkis, 2016: 280). İyimser kişiliğe sahip bireylerin kötümser olanlara göre kariyer engellerini aşmada daha başarılı olacakları yönünde genel bir eğilim bulunmaktadır. İyimserler karşılaştıkları sorunlara önce sorun odaklı yaklaşmakta, bu durum mümkün olmadığında ve beklenen çözümü sağlamadığında duygu odaklı çözümler üretmektedirler (Dedeoğlu vd., 2016: 139). Ergenlerin iyimserlik özelliğine sahip olmaları onların kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Bireylerin

yaşam tatmin ve iyimserlik düzeyleri yükseldikçe kariyer uyumluluk düzeyleri de yükselmektedir. Zira olaylara pozitif yaklaşan ve gelecekle ilgili iyimser eğilime sahip olanlar kariyer yolculuklarında ve kariyer gelişim sürecinde karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmede daha başarılı olabilmektedirler (Eryılmaz ve Mutlu, 2017: 236).

Literatürde kariyer uyumu ile kariyer gelişimi, kariyer hazırlığı ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkilere yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Kültürler arası ampirik çalışmalar yüksek kariyer tatmininin daha az iş stresi, daha yüksek kişi-çevre uyumu algısı gibi birçok olumlu çıktıya yol açtığını göstermektedir (Hirschi ve Valero, 2015: 221-222).

Kariyer uyumu birçok değişkenle ilişkilidir. Kariyer uyumu yaşam tatminiyle (Soresi vd., 2012; Santilli, Mercionetti, Rochat, Rossier ve Nota, 2017), öz yeterlilikle (McLennan vd., 2017), iyi oluş ve iş stresiyle (Johnston vd., 2013), kişilik özellikleriyle (Eryılmaz ve Kara, 2017), kariyer başarısı, iş performansı değerlendirmeleri ve refah seviyesiyle (Zacher vd., 2015) ve geleceği yönlendirmeyle (Santilli vd., 2017; McLennan vd., 2017) ilişkili bulunmuştur.

Kariyer uyumu, çalışma ortamında motivasyonu artıran bir faktördür. Bireylerin başarılı bir iş hayatı geçirebilmeleri ve iyi bir kariyer yapabilmeleri için yeni ve farklı seçenekler yaratma ve potansiyel iş fırsatlarından yararlanma becerileri kazanmalarına yol açmaktadır (Dursun ve Tokay Argan, 2017: 108). Yüksek kariyer uyumluluğu, çalışanları mevcut kariyerlerinde zamanla biriken yatırımlarından ve statü kazanımlarından feragat etmeyi gerektiren daha riskli kararları vermeye teşvik ve motive etmelidir. Araştırmalar bu durumu destekler nitelikte olup kariyer uyumunun yeni deneyimlere açık olma ve proaktiflikle pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Zacher vd., 2015: 165-166). Aynı zamanda araştırmalar tutarlı bir şekilde kariyer uyumluluğunun iş arama öz yeterliği ve kariyer iyimserliği ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer uyum yetenekleri ile kişisel değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır. Yuen ve Yau (2015: 147-153) tarafından Hong Kong'daki Çin'li 9. sınıf öğrencileri arasında yapılan çalışmada kariyer uyum yeteneği, bağlanmışlık hissi ve yaşamın anlamı arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Gökdeniz ve Merdan (2011) tarafından Kırıkkale'de 285 özel sektör çalışanı üzerinde yapılan çalışmada kişilik ile kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Kırgızistan'da kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Halis (2013) tarafından üniversite sınavına başvuran 2.507 aday öğrenci üzerinde yapılan çalışmada meslek seçiminde bireyleri yönlendiren kariyer güdülleri (meslek tercih nedenleri) ile motivasyonel değerler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu çalışmada motivasyonel değerler ile ilgili 5 faktör, kariyer güdülleri ile ilgili de 3 faktör ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu faktörlerin korelasyon analizi sonucunda motivasyonel değerler ile kariyer güdülleri arasında bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, değerlerin bireylerin kariyerlerine yön veren birer sosyal belirleyici oldukları ortaya konulmuştur. Aşağıda araştırmacılar tarafından yapılan bazı çalışmalara yer verilmektedir.

Başol, Bilge ve Kuzgun (2012) tarafından Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulunda eğitim gören 356 öğrenci ile yapılan çalışmada öğrencilerin kariyer

değerlerini etkileyen bireysel değerler, organizasyonun fiziki durumu ve yaşam tatminleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada "özel yaşam" ve "güvenlik-istikrar" kariyer değerlerinin öğrencilerde daha çok ön plana çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca en kuvvetli bireysel değerlerin "evrensellik" olduğu, öğrencilerin yaşları arttıkça başarıya verdikleri değerlerin de arttığı, sükünetsizlik, bireysellik ve özellikle başarıma değerlerinin girişimciliği pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch ve Rossier (2013) İsviçre'de Almanca konuşan 26-56 yaşları arasındaki çalışanlardan 1.204 katılımcı ile yaptıkları çalışmada kariyer uyum yeteneklerinin iş stresi ile negatif, mutluluk ile pozitif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Kaya vd. (2014) tarafından İstanbul ve Sakarya'da görev yapan 332 öğretmen ile yapılan çalışmada Nota, Ginevra ve Soresi (2012) tarafından geliştirilen "İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği'nin" (CareerandWorkAdaptabilityQuestionnaire-CWAQ) Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Coetzee ve Harry (2015: 81-87) tarafından Amerika'da çağrı merkezi çalışanları üzerinde yapılan çalışmada demografik değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Söz konusu çalışmada kadınların kariyer uyum yeteneği düzeylerinin erkek çalışanlarından yüksek olduğu gerek erkek gerek kadın çalışanlar açısından kariyer ilgi boyutunun en yüksek, kariyer güven boyutunun ise en düşük ortalama değere sahip olduğu belirlenmiştir. Hirschi ve Valero (2015) tarafından 350 Alman üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada farklı profillere sahip olan öğrencilerin uyum düzeylerinde önemli farklılıkların bulunduğu belirlenmiştir. Yazarlar tarafından 1226 öğrenci üzerinde yapılan ikinci çalışmada daha yüksek adaptasyon profiline sahip öğrencilerin daha yüksek uyumluluk gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Zacher, Ambiel ve Noronha (2015) tarafından üretim ve ticaret sektörlerinde çalışan yaşları 18-65 arasında değişen Brezilyalı 404 çalışan üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile kariyer sadakati arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma, kariyer uyumluluğunun çalışanların alternatif kariyer seçeneklerini algılama ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Söz konusu çalışma ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarının kariyer uyumluluğunu pozitif yönde etkilediğini, kariyer uyumluluğu ile kariyer sadakati arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Duffy vd. (2015) tarafından 412 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğunun dört alt boyutu olan ilgi, merak, kontrol ve güven ile akademik başarı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve dört boyutun da akademik başarı ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Sökmen ve Aydıntan (2016) tarafından bir kamu işletmesinde toplam 196 çalışan üzerinde yapılan bir çalışmada kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Aynı çalışmada kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Ebenehi vd. (2016) tarafından Nijerya'da yükseköğrenim gören 603 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyum becerileri ele alınmıştır. Yapılan çalışmada mesleki kimlik, kariyer geleceği endişesi, kişisel hedef yönlendirmesi, algılanan sosyal destek ve kariyer öz

yeterlilik kaynakları ile kariyer uyum yeteneği arasında açık bir ilişki bulunmuştur.

Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016) Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesinde 247 öğrenci ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu algılarının, kariyer iyimserliği algısından ve iş piyasası bilgisinden daha yüksek olduğu ve söz konusu üç değişken arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin bulunduğunu belirlemiştir. Dursun ve Tokay Arğan (2016) tarafından Anadolu, Dokuz Eylül ve Şeyh Edebali Üniversitelerinin değişik Fakülte ve Meslek Yüksek Okullarından 245 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Araştırmada kariyer uyumluluğunun öğrencilerin kişilik özelliklerine göre farklılıklar gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Siyez ve Belkis (2016) Dokuz Eylül Üniversitesinde eğitim gören 2.255 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dedeoğlu vd. (2016) tarafından Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde çalışan 292 işçi, yönetici, sağlık personeli ve akademisyen üzerinde yapılan çalışmada iyimserliğin iş yaşamı kalitesi, yaşam kalitesi ve işe gömülmürlük ile pozitif yönlü ilişkili olduğu belirlenmiştir. Neureiter ve Traut-Mattausch (2016) tarafından 238 profesyonel çalışan üzerinde yapılan çalışmada impostor sendromu ile kariyer iyimserliği, kariyer uyumluluğu ve iş piyasası bilgisi arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Araştırmada impostor sendromu ile söz konusu değişkenler arasında negatif ilişkiler bulunmuştur.

Genç, Yavuz ve Aydemir (2017) tarafından Bartın Üniversitesi Meslek Yüksekokulu ve Bülent Ecevit Üniversitesi Zonguldak Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören 806 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada bireysel yenilikçilik düzeyi ile kariyer uyumluluğu algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yenilikçi ve öncü grubunda bulunan öğrencilerin kariyer uyumluluğu diğer öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Karadağ, Duran ve Kaynak (2017) tarafından Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda hemşirelik öğrencisi olan 345 kişi üzerinde yapılan çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin yüksek, iş piyasasına yönelik algılanan bilgi düzeyinin ise orta düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Javadin, Yasori, Gholipour, Karimi ve Jafari (2017: 305-308) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumluluğunun boyutları olarak kişisel faktörler, örgütsel faktörler, kariyerle ilişkili faktörler ve çevresel faktörler ele alınmıştır. Kişisel boyutun bileşenleri olarak kariyer öz verimliliği, kişilik, proaktif kişilik, duygusal zekâ, mesleki dayanışma, öz saygı, dindarlık, yaşamın anlamı, amaç odaklılık ve öz düzenleme sayılmıştır. Örgütsel faktör boyutunun bileşenleri kontrol odağı, yönetici desteği, karar verme süreçlerine katılım ve örgütsel destekten oluşmaktadır. Kariyerle ilişkili faktörlerin bileşenleri ise kariyer çeşitliliği, iş değerleri ve profesyonel kimlikten oluşmaktadır. Son olarak çalışmada çevresel faktörlerin sosyal destek ve aile desteğinden oluştuğu belirlenmiştir.

Kaya (2017) tarafından bir kamu üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin İşletme Bölümünde öğrenim

gören 380 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada risk alma davranışlarının kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda kariyer uyum yetenekleri ile risk alma faktörlerinin cinsiyet ve genel not ortalamasına göre en yüksek, öğretim şekline göre orta düzeyde farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Santilli, Mercionetti, Rochat, Rossier ve Nota (2017) tarafından 12-16 yaşları arasındaki 726'sı İtalyan ve 533'ü İsveçli toplam 1259 genç üzerinde yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile umut, iyimserlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada İtalyan ve İsveçli gençler arasında farklılıklar olduğu ve kariyer uyumluluğunun genel yaşam tatmini üzerinde etkide bulunduğu belirlenmiştir.

Karacan-Özdemir ve Yerin-Güneri (2017) tarafından Ankara'da 1.610 devlet ve özel lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada genel öz yeterlikle kariyer uyumluluğunu öngörmeye algılanan sosyal desteğin ve iyimserliğin etkili olduğu belirlenmiştir. Erus ve Zeren (2017) tarafından bir devlet üniversitesinde Pedagojik Formasyon Eğitimine kayıtlı 260 öğretmen adayları ile yapılan çalışmada kariyer uyumunun öğrencilerin cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüme göre değişip değişmediği incelenmiştir. Araştırmada öğretmen adaylarının kariyer uyumlarında cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

3. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı ön lisans düzeyinde eğitim görmekte olan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılarını ortaya koymak ve demografik özellikleri ile olan ilişkilerini incelemektir.

Araştırma amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir:

H1: Öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeyleri yüksektir

H2: Kariyer uyum ve iyimserliği cinsiyete göre farklılık gösterir

H3: Kariyer uyum ve iyimserliği milliyete göre farklılık gösterir

H4: Kariyer uyum ve iyimserliği yaşa göre farklılık gösterir

H5: Kariyer uyum ve iyimserliği harcama düzeyine göre farklılık gösterir

H6: Kariyer uyum ve iyimserliği annenin eğitim durumuna göre farklılık gösterir

H7: Kariyer uyum ve iyimserliği babanın eğitim durumuna göre farklılık gösterir

H8: Kariyer uyum ve iyimserliği program türüne göre farklılık gösterir

Bu çalışma Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde faaliyet gösteren teknik ve mesleki okullarda eğitim görmekte olan önlisans öğrencilerinin kariyer uyum ve iyimserliğini konu almaktadır.

4. Materyal ve Yöntem

4.1. Veri Toplama Aracı ve Örneklem

Veri toplama aracı: Literatür taraması sonucunda kariyer uyumu ve iyimserliği konusunda temel dört boyutun öne

çıktığı görülmektedir. Bunlar; *endişe/ilgi, kontrol, merak ve güvendir*. Veri toplama aracı sözkonusu boyutlara ilişkin 30 ifadeyi içermektedir. İfadeler Erdoğan Zorver (2011) tarafından “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi” başlıklı yüksek lisans tezinde geliştirilen ölçekten söz konusu boyutlara uygun olanları seçilmiş ve 5’li Likert ölçeğine (1 – hiç katılmıyorum ve 5 – tamamen katılıyorum) göre hazırlanmıştır. Ayrıca, veri toplama aracı öğrencilerin demografik özelliklerine (*cinsiyet, yaş, doğum yeri vb.*) ilişkin soruları içermektedir. Veri toplama aracının güvenilirliği Cronbach Alpha yöntemi ile 30 ifade üzerinde sınanmış ve Alpha değeri 0,893 olarak hesaplanmıştır.

Evren ve örneklem: Birinci el veriler yüz yüze anket yöntemiyle 600 katılımcı üzerinden toplanmıştır. Kırgız Cumhuriyeti Eğitim ve Bilim Bakanlığı’nın 2014/2015 eğitim-öğretim yılı verilerine göre, Bişkek şehrinde mesleki eğitim okullarında kayıtlı olan toplam 30.229 öğrenci bulunmaktadır. Örneklem seçiminde öğrencilerin toplam sayıları esas alınarak bir örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. 0,05 hata payına göre, anakütleyi temsil edecek örneklem sayısı toplam 379 öğrenciyi oluşturmaktadır (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>, 24.01.2018). Ancak, temsil gücünün yüksek olması amacıyla, örneklem büyüklüğü toplam 600 öğrenci olarak planlanmıştır. Evreni daha iyi temsil edebilmesi için öğrencilerin program türü ve cinsiyete göre dağılımları dikkate alınmıştır. Bu çerçevede araştırma sırasında bu kotaları doldurana kadar kolayda örnekleme yöntemiyle devam edilmiştir.

Verilerin analizi: Veri girişi sırasında eksik görülen 15 anket çıkartılmış ve analizler 585 *denek* üzerinden yapılmıştır. Katılımcıların tüm sorulara tarafsız olarak, soruları anlayarak cevap verdikleri varsayılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde t testi ve ANOVA tekniklerinden yararlanılmıştır.

5. Bulgular ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablodaki bilgilere göre, katılımcıların %56’sı erkek, geriye kalan %44’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Öğrencilerin milliyete göre dağılımlarına bakıldığında, %90 civarında Kırgız ve %10 civarında diğer milliyetlerden olduğu görülmektedir. Kırgızistan nüfusu içerisinde Kırgızların oranının %70’in üzerinde olduğu dikkate alınırsa, örneklemin milliyete göre dağılım açısından evreni yansıttığını ileri sürmek mümkündür. Diğer grup içerisinde ağırlıklı olarak, Rus, Kazak, Özbek ve diğer milliyetlerden öğrenciler yer almaktadır. Yaş dağılımlarına göre, öğrencilerin %40’ının 15-17 yaş arasında, geriye kalan %60’ının ise 18 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Sözkonusu öğrencilerin %50’si aylık ortalama 3.000 Som’dan az, %35’i 3.001-6.000 Som arasında ve yaklaşık %14’ü de 6.001 Som’un üzerinde kişisel harcama miktarı olduğunu belirtmişlerdir. Kırgızistan yedi bölgeye ayrılmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin doğum yerlerine göre dağılımlarına bakıldığında, %34 oranında ağırlıklı olarak Bişkek doğumlu olduğu görülmektedir. Ardından sırasıyla, Issık-Göl (%14), Çüy (%12), Narın (%11), Calalabad (%9), Talas (%8) ve Batken (%5) bölgeleri takip etmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumlarına bakıldığında ise, öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumları paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, her iki grupta da üniversite mezunları (anneler için %41 ve babalar için %38) ilk sırada, ardından yüksekokul mezunları (anneler için %30 ve babalar için %31) gelmekte ve en son sırada lise mezunları (anneler için %27 ve babalar için %23) gelmektedir. Cevapsız bırakılan denekler, anne ve babası olmayan veya ikisinden birisi olmayan öğrencileri kapsamaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	325	55,6	Milliyeti	Kırgız	526	89,9
	Kadın	260	44,4		Diğer	59	10,1
	<i>Toplam</i>	585	100,0		<i>Toplam</i>	585	100,0
Yaş	15-17 yaş	235	40,2	Doğum Yeri	Batken bölgesi	30	5,1
	18 ve yaş ve üzeri	350	59,8		Oş şehri	38	6,5
	<i>Toplam</i>	585	100,0		Calalabad bölgesi	52	8,9
Aylık Harcama Miktarı	3000 Som’a kadar	295	50,4	Talas bölgesi	47	8,0	
	3001-6000 Som	202	34,5	Narın bölgesi	66	11,3	
	6001 Som ve üstü	81	13,8	Issık-Göl bölgesi	82	14,0	
	<i>Ara Toplam</i>	578	98,8	Çüy bölgesi	70	12,0	
	Cevapsız	7	1,2	Bişkek şehri	200	34,2	
<i>Toplam</i>	585	100,0	<i>Toplam</i>	585	100,0		
Annesinin Eğitim Durumu	Lise	159	27,2	Kayıtlı Olduğu Program	İktisat ve Muhasebe	52	8,9
	Yüksekokul	173	29,6		Finans ve Bankacılık	45	7,7
	Üniversite	239	40,9		İşletme ve Pazarlama	23	3,9
	<i>Ara Toplam</i>	571	97,6		Hukuk	107	18,3
	Cevapsız	14	2,4		Enformatik	43	7,4
<i>Toplam</i>	585	100,0	Enerji, İnşaat ve Ulaşım		166	28,4	
Babasının Eğitim Durumu	Lise	136	23,2		Tasarım ve Giyim	41	7,0
	Yüksekokul	182	31,1		Diğer	55	9,4
	Üniversite	223	38,1		<i>Toplam</i>	585	100,0
	<i>Ara Toplam</i>	541	92,5				
	Cevapsız	44	7,5				
<i>Toplam</i>	585	100,0					

Öğrencilerin kayıtlı oldukları programlara göre dağılımlarına bakıldığında sosyal bilimler alanında Hukuk (% 18), teknik bilimler alanında ise Enerji, İnşaat ve Ulaşım (% 28,4) ile ilgili programlarda yoğunluğun olduğu görülmektedir. Diğer grup ise ağırlıklı olarak, bu tabloda yer

almayan, eğitim, tıp, bilgisayar gibi programları kapsamaktadır. Tablo 2’de araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin ifadelerle verdikleri cevapların ortalama ve standartsapma değerleri ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Tablo 2: Kariyer Uyum ve İyimserliğine İlişkin Ortalamalar

Boyutlar/İfadeler	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	583	3,99	,636	
Kariyer gelişimime ilişkin bir planım var	578	4,05	1,013	,000
Kariyerimi planlamak için yeterince zaman ayırıyorum	577	3,65	1,041	,000
Gelecekteki kariyerim için yeterli hazırlığı şimdiden yapıyorum	581	3,97	1,018	,000
Kariyer hedeflerim içerisinde yurt dışına çıkmak bulunuyor	577	4,07	1,131	,000
Kariyerimle ilgili eğitim gereksinimlerimi dikkate alırım	581	3,96	,909	,000
Gelecekte tatmin edici bir kariyere ulaşacağım	565	4,37	,857	,000
Kariyer geleceğim umut verici görünüyor	582	3,95	1,006	,000
Kontrol	583	3,74	,543	
Kariyerimin kontrolü bendedir	579	4,35	,887	,000
Gelecekteki kariyer yönüm konusunda kararlıyım	579	3,98	1,002	,000
Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya istekliyim	581	4,56	,809	,000
İş bulabilmem, başkalarının yardım etmesine bağlıdır	576	3,07	1,239	,158
Kariyer gelişimim konusunda bana yardımcı olacak kişileri belirleyebilirim	577	3,23	1,185	,000
Başkalarına karşı olan sorumluluklarım kariyer seçeneklerimi sınırlar	572	3,00	1,175	,972
Yaşamımdaki önceliklerin farkındayım	568	3,97	,951	,000
Merak	584	3,88	,602	
Güçlü yönlerimin (yeteneklerimin) farkındayım	580	4,10	,866	,000
Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğimi biliyorum	582	4,20	,926	,000
İşe yönelik ilgilerimin neler olduğunun farkındayım	579	4,16	,938	,000
Becerilerimin farklı iş alanları ile ilişkisini bilirim	582	4,05	,947	,000
İş dünyasındaki eğilimleri anlarım	579	3,47	,993	,000
İlgi duyduğum en az bir iş ya da meslek ile ilgili eğilimleri takip ederim	569	3,70	1,033	,000
Bir işe yerleşmek için girebileceğim sınavlar hakkında yeterince bilgim var	574	3,62	1,068	,000
Ülkemizin iş olanakları hakkında yeteri kadar bilgim var	578	3,75	1,045	,000
Güven	583	3,96	,579	
Kariyer seçimimde kendime güveniyorum	577	4,23	,923	,000
İş bulacağıma dair inancım var	580	4,17	,907	,000
Kariyerimde karşıma çıkabilecek olası engellerin üstesinden gelebilirim	576	4,20	,869	,000
İş ve aile sorumlulukları ile başa çıkabilirim	582	4,28	,828	,000
Bir işe yerleşmek için gerekli görevleri yerine getirebilirim	577	3,97	1,086	,000
İş sahibi olabilmem için aldığım eğitim tek başına yeterlidir	573	3,51	1,080	,000
Eğitimi aldığım meslek ile ilgili kolayca iş bulabilirim	575	3,67	1,044	,000
Eğitimi aldığım meslekten farklı işlere de başvurabilirim	574	3,68	1,023	,000

Tablo incelendiğinde, boyutlara ilişkin ortalamaların genellikle yüksek olduğu (endişe/ilgi = 3,99; kontrol = 3,74; merak = 3,88 ve güven = 3,96), diğer bir ifadeyle öğrencilerin bu konuda oldukça pozitif düşüncede oldukları görülmektedir. Bu bağlamda “**H1: Öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeyleri yüksektir**” şeklindeki hipotezin desteklendiğini ileri sürmek mümkündür.

Geleceğe hazır olmak ve geleceği planlamak anlamına gelen endişe/ilgi boyutunun ortalaması (\bar{x} = 3,99 ve SS = ,636) en yüksek olup, bu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,37) “Gelecekte tatmin edici bir kariyere ulaşacağım” ifadesine, en düşük ortalama ise (3,65) “Kariyerimi planlamak için yeterince zaman ayırıyorum” ifadesine aittir. Zorluklarla baş edebilmede kabiliyetlerine inanması anlamına

gelen güven boyutu (\bar{x} = 3,96 ve SS = ,579) ikinci sırada gelmektedir. Bu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,28) “İş ve aile sorumlulukları ile başa çıkabilirim” ifadesine, en düşük ortalama ise (3,51) “İş sahibi olabilmem için aldığım eğitim tek başına yeterlidir” ifadesine ait olduğu görülmektedir.

Kendisi ve çevresi hakkında bilgi edinme anlamına gelen merak boyutu ortalama değer açısından (\bar{x} = 3,88 ve SS = ,602) üçüncü sırada gelmektedir. Sözkonusu boyut içerisinde en yüksek ortalama (4,20) “Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğimi biliyorum” ifadesine, en düşük ortalama (3,47) ise “İş dünyasındaki eğilimleri anlarım” ifadesine ilişkindir.

Azım, sebat, kararlılık ve karar verme anlamına gelen kontrol boyutu ise (\bar{x} = 3,74 ve SS = ,543) son sırada

gelmektedir. Bu boyutta, en yüksek ortalama (4,56) “Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya istekliyim” ifadesine, en düşük ortalamanın (3,00) ise “Başkalarına karşı olan sorumluluklarım kariyer seçeneklerimi sınırlar” ifadesine ilişkin olduğu görülmektedir.

Çalışmada ayrıca kariyer uyum ve iyimserliği alt boyutlarının öğrencilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediği incelenmiştir. Tablo 3’de görüldüğü gibi, kariyer uyumu ve iyimserliği boyutlarında ($p \leq 0,05$ düzeyinde) cinsiyete göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla “**H₂: Kariyer uyum ve iyimserliği cinsiyete göre farklılık gösterir**” hipotezinin desteklenmediği anlaşılmaktadır. Tüm boyutlarda erkek ve kız öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği oldukça yüksektir. Ortalama değerleri 3,7 ile 4,0 arasında değişmektedir.

Tablo 3: Boyutlar Bazında Cinsiyete Göre Farklılıkların Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	St. Sap.	p
Endişe/İlgi	Erkek	324	4,0376	,61934	,105
	Kadın	259	3,9518	,65325	
Kontrol	Erkek	324	3,7665	,52609	,162
	Kadın	259	3,7031	,56299	
Merak	Erkek	324	3,9212	,59446	,066
	Kadın	260	3,8290	,60883	
Güven	Erkek	324	3,9942	,54702	,151
	Kadın	259	3,9239	,61601	

Kariyer uyumu ve iyimserliğine ilişkin bazı boyutlar öğrencilerin milliyetine göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle “**H₃: Kariyer uyum ve iyimserliği milliyete göre farklılık gösterir**” hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir. Tablo 4’te görüldüğü gibi, Endişe/İlgi boyutunda Kırgız öğrencilerin ortalaması (4,02) diğer grup ortalamasından (3,74) farklıdır ve istatistiksel olarak ($p \leq 0,05$) anlamlıdır. Diğer bir ifadeyle, geleceğe hazır olmak, planlamak anlamına gelen bu boyutta her iki grup öğrencilerinin algıları oldukça yüksek olmakla birlikte, Kırgız öğrencilerin bu konuda daha pozitif oldukları söylenebilir. Aynı şekilde, azim, kararlılık anlamına gelen Kontrol boyutunda da Kırgız öğrencilerin ortalaması (3,75) diğer grup ortalamasından (3,59) farklıdır ve istatistiksel olarak ($p \leq 0,05$) anlamlıdır. Bu boyut için de Kırgız öğrenciler daha pozitif düşünce belirtmişlerdir. Ancak, merak ve güven boyutlarında karşılaştırılmakta olan gruplar arasında istatistiksel bir farklılık bulunmamıştır. Her iki grup öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği oldukça yüksektir.

Tablo 4: Boyutlar Bazında Milliyete Göre Farklılıkların Testi

	Milliyet	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	Kırgız	524	4,0282	,62351	,001
	Diğer	59	3,7450	,68831	
Kontrol	Kırgız	524	3,7545	,53072	,032
	Diğer	59	3,5948	,63089	
Merak	Kırgız	525	3,8887	,60164	,307
	Diğer	59	3,8042	,60635	
Güven	Kırgız	524	3,9654	,57674	,765
	Diğer	59	3,9416	,60564	

Kariyer uyumu ve iyimserliği boyutları bazında yaş gruplarına göre de bir karşılaştırma yapılmıştır. Tablo 5’te sunulan bilgilere göre, öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği yaşa göre farklılık göstermemekte ve her iki yaş grubunun ortalamaları oldukça yüksektir. Bu bağlamda “**H₄: Kariyer uyum ve iyimserliği yaşa göre farklılık gösterir**” şeklinde ileri sürülen hipotezin desteklenmediği görülmektedir.

Tablo 5: Boyutlar Bazında Yaş Gruplarına Göre Farklılıkların Testi

	Yaş	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	15-17 yaş	233	4,0125	,60261	,687
	18 ve üzeri	350	3,9908	,65720	
Kontrol	15-17 yaş	233	3,7356	,52445	,921
	18 ve üzeri	350	3,7401	,55612	
Merak	15-17 yaş	234	3,8641	,61098	,599
	18 ve üzeri	350	3,8909	,59678	
Güven	15-17 yaş	233	4,0113	,55487	,096
	18 ve üzeri	350	3,9308	,59350	

Araştırma çerçevesinde kariyer uyumu ve iyimserliğinin öğrencilerin aylık harcamalarına göre farklılık gösterip göstermediği de test edilmiştir. Tablo 6’da görüldüğü gibi, harcama grubu yükseldikçe ortalamalar da artmaktadır, ancak aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p \geq 0,05$). Öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği, onların harcama miktarlarına göre değişmemekte, tüm gruplarda oldukça pozitif bir algı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla “**H₅: Kariyer uyum ve iyimserliği harcama düzeyine göre farklılık gösterir**” şeklinde ileri sürülen hipotezin desteklenmediği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 6: Boyutlar Bazında Harcama Gruplarına Göre Farklılıkların Testi

	Aylık Harcama	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	3000 Som’a kadar	293	3,9643	,63083	,301
	3001-6000 Som	202	3,9961	,58950	
	6001 Som ve üstü	81	4,0877	,75004	
Kontrol	3000 Som’a kadar	293	3,7262	,52984	,635
	3001-6000 Som	202	3,7252	,51355	
	6001 Som ve üstü	81	3,7881	,66297	
Merak	3000 Som’a kadar	294	3,8459	,60567	,378
	3001-6000 Som	202	3,8981	,54650	
	6001 Som ve üstü	81	3,9414	,71868	
Güven	3000 Som’a kadar	293	3,9564	,57633	,932
	3001-6000 Som	202	3,9660	,53260	
	6001 Som ve üstü	81	3,9374	,69905	

Araştırma kapsamında öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliğinin anne ve babanın eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş, sonuçlar sırasıyla Tablo 7 ve Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 7: Boyutlar Bazında Anne Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkların Testi

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	Lise	158	3,9875	,62921	,878
	Yüksekokul	173	4,0172	,63734	
	Üniversite	238	4,0173	,60717	
Kontrol	Lise	158	3,7748	,57135	,434
	Yüksekokul	173	3,7615	,50968	
	Üniversite	238	3,7097	,53232	
Merak	Lise	158	3,8681	,60203	,581
	Yüksekokul	173	3,8599	,61241	
	Üniversite	239	3,9163	,58306	
Güven	Lise	158	4,0413	,60877	,136
	Yüksekokul	173	3,9215	,55209	
	Üniversite	238	3,9489	,56108	

Tablo 7’de görüldüğü gibi, kariyer uyumu ve iyimserliği boyutlarına ilişkin algılanan ortalamalar öğrencilerin annelerinin eğitim durumlarına göre farklılık ($p \geq 0,05$) göstermemektedir. Aynı şekilde, öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği konusundaki algılamaları babaların eğitim durumlarına göre de farklılık ($p \geq 0,05$) göstermemektedir. Bu nedenle “H6: Kariyer uyum ve iyimserliği annenin eğitim durumuna göre farklılık gösterir” ve “H7: Kariyer uyum ve iyimserliği babanın eğitim durumuna göre farklılık gösterir” hipotezlerinin red edildiğini ileri sürmek mümkündür. Ayrıntılı bilgiler Tablo 8’de sunulmuştur. Tüm boyutlarda anne ve babaların eğitim durumlarına bağlı olmaksızın öğrencilerin algılamaları oldukça yüksek çıkmıştır.

Tablo 8: Boyutlar Bazında Baba Eğitim Durumlarına Göre Farklılıkların Testi

	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	Lise	135	4,0213	,65443	,920
	Yüksekokul	182	4,0076	,56501	
	Üniversite	222	4,0333	,66521	
Kontrol	Lise	135	3,7544	,53173	,925
	Yüksekokul	182	3,7535	,49044	
	Üniversite	222	3,7351	,58529	
Merak	Lise	135	3,9114	,58489	,685

Tablo 9: Programlara Göre Farklılıklar: Tukey Testi

	(I) Program	(J) Program	Ortalama Farkı (I-J)	St. Hata	p
Endişe/İlgi	Iktisat ve Muhasebe	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,28727*	,07758	,007
	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,33608*	,10604	,042
Kontrol	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,29863*	,09147	,032
	Iktisat ve Muhasebe	Tasarım ve Giyim	-,37698*	,10877	,016
Merak	İşletme ve Pazarlama	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,31353*	,09959	,045
	İşletme ve Pazarlama	Tasarım ve Giyim	-,48917*	,12786	,005
Güven	Hukuk	Enerji, İnşaat ve Ulaşım	-,26453	,09084	,048

* Ortalamalar arasındaki fark $p \leq 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

	Yüksekokul	182	3,8661	,58221	
	Üniversite	223	3,9145	,61552	
Güven	Lise	135	4,0257	,53604	,440
	Yüksekokul	182	3,9419	,54345	
	Üniversite	222	3,9689	,63372	

Analizler sonucunda öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliğinin kayıt oldukları program türlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tüm boyutlarda $p \leq 0,05$ olduğu Tablo 10’da görülmektedir. Genel olarak tüm programların öğrencilerinin ortalamaları yüksek olmakla birlikte, teknik programlardaki öğrencilerin ortalamalarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir.

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Tukey testinden yararlanılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da ayrıntılı olarak sunulmuştur

Tukey testinin sonuçlarına göre, Endişe/İlgi boyutunda; İktisat ve Muhasebe programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında, ayrıca İşletme ve Pazarlama programı ile yine Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında anlamlı ($p \leq 0,05$) bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bu boyut bazında diğer programlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kontrol boyutunda ise anlamlı farklılığın İşletme ve pazarlama programı ile yine Enerji, İnşaat ve Ulaşım programları arasında olduğu dikkat çekmektedir. Merak boyutuna gelince, İktisat ve Muhasebe programı ile Tasarım ve Giyim programı; İşletme ve Pazarlama programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım; İşletme ve Pazarlama programı ile Tasarım ve Giyim programları arasında ($p \leq 0,05$) anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Güven boyutunda ise Hukuk programı ile Enerji, İnşaat ve Ulaşım programı arasındaki fark istatistiksel olarak ($p \leq 0,05$) anlamlıdır. Bu bağlamda ileri sürülen “H8: Kariyer uyum ve iyimserliği program türüne göre farklılık gösterir” kabul edildiği anlaşılmaktadır. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, tüm boyutlarda sosyal programlar ile teknik programlar arasındaki farklılıkların anlamlı olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, teknik programlara kayıtlı öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserliğinin sosyal programlardaki öğrencilere göre daha pozitif olduğu tespit edilmiştir. Teknik alanda mezun olanların daha kolay iş bulma imkânının olması böyle bir sonucun nedeni olabilir.

Tablo 10: Boyutlar Bazında Program Türüne Göre Farklılıkların Testi

	Programlar	N	\bar{X}	SS	p
Endişe/İlgi	İktisat ve Muhasebe	107	3,8627	,70972	,001
	Finans ve Bankacılık	52	3,8606	,59948	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,8139	,56211	
	Turizm ve Servis	23	4,1615	,64797	
	Hukuk	53	3,9313	,61445	
	Enformatik	43	3,8904	,78360	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	4,1499	,56426	
	Tasarım ve Giyim	41	4,1568	,53146	
	Diğer	55	4,0603	,61966	
Kontrol	İktisat ve Muhasebe	107	3,7061	,59830	,033
	Finans ve Bankacılık	52	3,6834	,54160	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,5444	,53000	
	Turizm ve Servis	23	3,7671	,47347	
	Hukuk	53	3,6244	,50345	
	Enformatik	43	3,6872	,52516	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	3,8430	,54085	
	Tasarım ve Giyim	41	3,8258	,47650	
	Diğer	55	3,7668	,52891	
Merak	İktisat ve Muhasebe	107	3,7467	,64709	,001
	Finans ve Bankacılık	52	3,9477	,56147	
	İşletme ve Pazarlama	45	3,6345	,59763	
	Turizm ve Servis	23	3,9076	,57925	
	Hukuk	53	3,7518	,66054	
	Enformatik	43	3,8866	,62664	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	3,9481	,58255	
	Tasarım ve Giyim	41	4,1237	,52987	
	Diğer	55	3,9989	,47196	
Güven	İktisat ve Muhasebe	107	3,9170	,62127	,046
	Finans ve Bankacılık	52	3,8905	,66143	
	İşletme ve Pazarlama	44	3,8239	,52569	
	Turizm ve Servis	23	3,9674	,45261	
	Hukuk	53	3,8135	,66005	
	Enformatik	43	3,9581	,64172	
	Enerji, İnşaat, Ulaşım	165	4,0780	,51527	
	Tasarım ve Giyim	41	4,0775	,53399	
	Diğer	55	3,9477	,53548	

6. Tartışma ve Sonuç

İlgi duyulan alanda eğitim görme, eğitim görülen alanda istihdam edilme ve çalışma hayatı boyunca kariyer basamaklarında ilerleme her bireyin temel amaçları arasında yer almaktadır. Örgütler de stratejik amaçlarını gerçekleştirme, rekabet üstünlüğü elde etme ve uzun ömürlü olmayı arzu etmektedirler. Bireyler ve örgütlerin artan, çeşitlenen ve değişen amaçları kariyer konusunun daha fazla önem kazanmasına yol açmaktadır. Değişimin başat bir rol oynadığı günümüzde çalışanlar farklı mesleki rollere ve hızlı kariyer geçişlerine uyum sağlamak durumunda kalmaktadırlar. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği beklenmedik kariyer geçişlerinde ortaya çıkan sorunlara, çalışanların ilgi, kontrol, merak ve özgüven yeteneklerinin gelişimini sağlayarak kalıcı çözümler üretebilmektedir.

Önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kariyer uyumu ve iyimserliği ile algı düzeylerini belirlemek ve demografik özelliklerine göre kariyer uyumu ve iyimserliği düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacı güden bu çalışma Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde yer alan teknik ve mesleki okullarda eğitim gören 585 öğrenci üzerinde yapılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğine ilişkin 30 ifadeye verdikleri cevaplar analiz edildiğinde endişe-ilgi boyutunun 3,99; kontrol boyutunun 3,74; merak boyutunun 3,88 ve güven boyutunun 3,96 ortalamaya sahip olduğu ve genel ortalamamın ise 3,89 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeylerinin yüksek olduğunu ve bu konuda pozitif bir algıya sahip olduklarını ileri sürmek mümkündür.

Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin alt boyutları tek tek ele alındığında ileriye bakmak, geleceğe dikkat etmek ve hazırlanmak ve olumlu gelecek yönelimine sahip olmak anlamına gelen *endişe-ilgi boyutunun* en yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Kırgız toplumunun genelinde var olan iyimserliğin ve hayata pozitif bakma perspektifinin öğrencilerde de güçlü bir karakteristik özellik olmasından kaynaklanan bu değer öğrencilerin değişimin farkında olduklarını ve gelecekleriyle ilgili seçim ve planlar yaptıklarını gösteriyor olabilir.

Karar verme becerisine sahip olma, azim, sebat ve kararlılık gösterebilme gücü olarak özetlenebilecek olan *kontrol boyutu* geleceğe duyarlı olmayı gerektirmektedir. 1991 yılında bağımsızlığına kavuşan ve gelişim serüveninin başında bulunan Kırgız Cumhuriyeti henüz ekonomik, siyasi ve toplumsal istikrara tam anlamıyla kavuşabilmiş değildir. Belirsizlik ve istikrarsızlığın hüküm sürdüğü bir sosyo-ekonomik atmosferde gençlerin geleceğe ve değişime duyarlı olmaları ülkenin geleceği açısından ümit vermektedir.

Merak boyutu kişinin kendisi ve mesleki seçeneklerle ilgili araştırma yapma kapasitesini ve bilgisini içermektedir. Bilginin en önemli kaynak ve güç haline geldiği bilgi çağı ve toplumunda Kırgız öğrencilerin kendilerini ve çevrelerini keşfetme yetkinliklerine sahip oldukları bulgusu araştırmanın bir diğer önemli sonucunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmaya katılan ve girişimcilik özellikleri üst düzeyde olan öğrencilerin çevresel fırsatları yakından takip ettiklerini ve eksik buldukları yönlerini geliştirmeye odaklandıklarını ileri sürmek mümkündür. Kariyer uyumluluğunun son boyutu

olan *güven*, kişinin mevcut ve potansiyel engel ve zorlukların üstesinden gelebilme kabiliyetlerine duyduğu inançtır.

Yapılan çalışmada katılımcı öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim görülen program, milliyet gibi çeşitli demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediği de araştırılmıştır. Bu bağlamda kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin alt boyutlar açısından cinsiyete göre farklılıkları incelendiğinde, dört boyutta da istatistiksel olarak bir anlam ifade edecek düzeyde olmasa bile erkeklerde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yer alan çalışmalarda örneğin Coetsee ve Harry'nin 2015 yılında yapmış oldukları çalışmada kadınların kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu bulgusunun yanı sıra Erus ve Eren'in 2017 yılında yaptıkları çalışmada olduğu gibi kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğine yönelik bulgular da yer almaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuç Erus ve Eren'in bulgularıyla örtüşmektedir. Bu çalışmada ayrıca kariyer uyumu ve iyimserliğinin yaşa, harcama düzeyine, anne ve babanın eğitim durumuna göre farklılık göstermediği sonucuna da ulaşılmıştır.

Çalışmanın en önemli sonuçlarından birisi ön lisans öğrencilerinin milliyetleri ve eğitim gördükleri program türüne göre kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerinin anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği'dir. Milliyet değişkeni açısından bakıldığında Kırgız öğrencilerin endişe ve kontrol boyutlarında diğer öğrenci gruplarına göre daha yüksek ortalamalara sahip oldukları görülmüştür. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin ise tüm boyutlarının öğrencinin eğitim gördüğü programa göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir. Genel anlamda değerlendirildiğinde Enerji, İnşaat, Ulaşım, Tasarım ve Giyim gibi teknik programlarda okuyan öğrencilerin kariyer uyum ve iyimserlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha önce de ifade edildiği üzere Kırgız Cumhuriyeti'nin henüz yeni gelişen bir ülke olması sebebiyle teknik ara elemanlarına duyduğu ihtiyaç bu programlardan mezun olanların daha kolay iş bulabilmelerine ve doğal olarak daha pozitif kariyer beklentilerine sahip olmalarına yol açmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da birtakım kısıtları bulunmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yönteminin seçilmiş olması elde edilen sonuçların anakitlenin tamamına genellendirilmesine engel olmaktadır. Ayrıca çalışmanın sadece Bişkek şehrinde yapılmış olması araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Bu bağlamda bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda söz konusu kısıtların dikkate alınarak örneklemin ülke geneline genişletilmesi ve tesadüfi örnekleme yöntemlerinin kullanılması önerilebilir. Ayrıca farklı eğitim düzeyindeki öğrenci grupları üzerinde de yapılabilir.

Kaynaklar

- Ağcakaya, S., & Ögreci, S. (2016). "Küreselleşme ve Küreselleşmenin Evrensel Değerleri". Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 7(14), 25-42.
- Akyel, R. ve Köse, H. Ö. (2010). "Kamu Yönetiminde Etkinlik Arayışı: Etkin Yönetim İçin Etkin Denetimin Gerekliliği". Türk İdare Dergisi, (466), 9-24.

- Barto, H., Lambert, S. ve Brott, P. (2015) "Career Adaptability, Resiliency and Perceived Obstacles to Career Development of Adolescent Mothers", *The Professional Counselor*, 5(1), 53-66.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012) "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler", *December/Aralık 2012, Electronic Journal of Vocational Colleges*, 57-68.
- Bimrose, J. ve Hearne, L. (2012) "Resilience and Career Adaptability: Qualitative Studies of Adult Career Counseling", *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S. A. ve Hughes, D. (2011), *The Role of Career Adaptability in Skills Supply, Evidence Report*, August 2011, UK Commission for Employment and Skills, 98 p.
- Bingöl, D. (2014) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 9. Baskı, Beta Basım AŞ., İstanbul.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016) "Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Citi Foundation, *Pathways to Progress, Global Youth Survey 2017, Economic Prospects & Expectations*, Ipsos 2017, 20 p.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2015) "Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: An Exploratory Study among Black Call Centre Agents", *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016) "Örgütlerde İşe Gömülmüştüğün (Job Embeddedness) Çalışanların İş ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Ocak-Haziran 2016, 47, 135-146.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. ve Autin, K. L. (2015) "Career Adaptability and Academic Satisfaction: Examining Work Volition and Self Efficacy as Mediators", *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dursun, M. T. ve Tokay Argon, M. (2017) "Does Personality Affect Career Adaptability?", *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 4(10), 107-115.
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M. ve Bakar, A. R. (2016) "Predictors of Career Adaptability Skill among Higher Education Students in Nigeria", *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, December 2016, 3(3), 212-229.
- Erdoğmuş Zorver, C. (2011) *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Erdoğmuş Zorver, C. ve Korkut Owen, F. (2014) "Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *International Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.
- Erus, S. M. ve Zeren, Ş. G. (2017) "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, Aralık 2017, 7(3), 657-668.
- Eryılmaz, A. (2013) "Pozitif Psikolojinin Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Alanında Gelişimsel ve Önleyici Hizmetler Bağlamında Kullanılması", *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(1), 1-22.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2017) "Comparison of Teachers and Pre-Service Teachers with Respect to Personality Traits and Career Adaptability", *International Journal of Instruction*, January 2017, 10(1), 85-100.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017) "Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı Perspektifinden Kariyer Gelişimi ve Ruh Sağlığı", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. ve Roxas, R. E. O. (2015) "Career Optimism: The Roles of Contextual Support and Career Decision-making Self-efficacy", *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Genç, E., Yavuz, K. ve Aydemir, S. (2017) "Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Kariyer Uyumluluğu Algısına Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Aralık 2017, 5(60), 240-252.
- Ginevra, M. C. ve Nota, L. (2017) "Journey in the World Professions and Work: A Career Intervention for Children", *The Journal of Positive Psychology*, 1-11.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L. ve Rossi, S. (2016) "Future Orientation and Attitudes Mediate Career Adaptability and Decidedness", *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102-110.
- Global Youth Survey 2017, *Pathways to Progress, Economic Prospects & Expectations*, Citi Foundation, © Ipsos 2017.
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011) "Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, Temmuz 2011, 3(2), 23-36.
- Halis, M. (2013) "Kırgızistanda Üniversite Adaylarının Kariyer Güdülleri Motivasyon Ve Değerleri İlişkisi: Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Nisan 2013, 36, 203-217.
- Hirschi, A. ve Valero, D. (2015) "Career Adaptability Profiles and Their Relationship to Adaptivity and Adapting", *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Hurst, J. L. ve Good, L. K. (2009) "Generation Y and Career Choice the Impact of Retail Career Perceptions, Expectations and Entitlement Perceptions", *Career Development International*, 14(6), 570-593.
- Javadin, S. R. S., Yasori, T. H. P., Gholipour, A., Karimi, A. H. ve Jafari, F. K. (2017) "Designing a model of Influencing Factors on Career Adaptability in Shazand Petrochemical Company", *International Journal of Scientific Research and Management Studies (IJSRMS)*, 3(9), 302-315.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W. ve Rossier, J. (2013) "Validation of the German Version of the Career Adapt-Abilities Scale and its Relation to Happiness and Work Stress", *Journal of Vocational Behavior*, 83, 395-304.
- Karacan-Özdemir, N. (2016) "The Factors Contribute to Career Adaptability of High School Students", *Orta Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Doktora Tezi*, Şubat 2016, 197 p.
- Karacan-Özdemir, N. ve Yerin Güneri, O. (2017) "The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students", *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017) "Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi", *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Online First 1/2017.
- Kaya, Ç., Akın, A., Sarıçam, H. ve Uğur, E. (2014) "Turkish Version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study", *e-International Journal of Educational Research*, Winter 2014, 5(1), 76-87.
- Kaya, E. Ü. (2017) "Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış", *The Journal of Academic Social Science Studies*, Spring II 2017, 55, 289-312.
- Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M. ve De Pater, I. E. (2011) "Career Adaptability, Turnover and Loyalty during Organizational Downsizing", *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217-229.
- McLennan, B., Mcilveen, P. ve Perera, H. N. (2017) "Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career

- adaptability and career optimism”, *Teaching and Teacher Education*, April 2017, 63, 176-185.
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2016) “Inspecting the Dangers of Feeling Like a Fake: An Empirical Investigation of the Impostor Phenomenon in the World of Work”, *Frontiers in Psychology*, 7(1445), 1-12.
- Neureiter, M. ve Traut-Mattausch, E. (2017) “Two Sides of the Career Resources Coin: Career Adaptability Resources and the Impostor Phenomenon”, *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35, 1557–1569.
- Omar, S. ve Noordin, F. (2013) “Career Adaptability and Intention to Leave among ICT Professionals: An Exploratory Study”, *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), 11-18.
- Presbitero, A. ve Quita, C. (2016) “Expatriate Career Intentions: Links to Career Adaptability and Cultural Intelligence”, *Journal of Vocational Behavior*, Accepted Manuscript, 1-32.
- Rottinghaus, P. J. (2004) “Assessing Career Optimism and Adaptability: Toward the Construct of the Career Futures Inventory”, Graduate College, Iowa State University, Doctora Thesis, UMI, Retrospective Theses and Dissertations, 1120, 112 p.
- 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*, February 2005, 13(1): 3-24.
- Santilli, S., Mercionetti, J., Rochat, S., Rossier, J. ve Nota, L. (2017) “Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life satisfaction in Italian and Swiss Adolescents”, *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savickas, M. L. (1997) “Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory”, *The Career Development Quarterly*, March 1997, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012) “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Scholarios, D., Lockyer, C. ve Johnson, H. (2003) “Anticipatory Socialisation: The Effect of Recruitment and Selection Experiences on Career Expectations”, *Career Development International*, 8(4), 182-197.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016) “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği ve Uyumluluğu ile Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki”, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Kasım 2016, 5(4), 279-285.
- Soresi, S., Nota, L. ve Ferrari, L. (2012) “Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationship to Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Sökmen, A. ve Aydın, B. (2016) “Kariyer Geleceği Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi (Journal of Business Research Turk)*, 8(3), 251-263.
- Tladinyane, R. ve Van der Merwe, M. (2015) “Age and Race Differences on Career Adaptability and Employee Engagement amongst Employees in an Insurance Company”, *Journal of Governance and Regulation*, 4(4), 720-726.
- Yazıcı, H. (2009) “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları Ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ocak 2009, 17(1), 33-46.
- 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.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M. ve Noronha, A. P. P. (2015) “Career Adaptability and Career Entrenchment”, *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173.