

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BELİREN YETİŞKİNLERİN ENDÜSTRİ 4.0 BAĞLAMINDA KARIYER  
KAYNAKLARININ KEŞFEDİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
VOLKAN GÜLDAL**

**GAZİANTEP – 2022**

**T.C.  
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK TEZLİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BELİREN YETİŞKİNLERİN ENDÜSTRİ 4.0 BAĞLAMINDA KARIYER  
KAYNAKLARININ KEŞFEDİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
VOLKAN GÜLDAL**

**TEZ DANIŞMANI  
DR. ÖĞR. ÜYESİ HASAN EŞİCİ**

**GAZİANTEP – 2022**

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Beliren Yetişkinlerin Endüstri 4.0 Bağlamında Kariyer Kaynaklarının Keşfedilmesi**” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.14/01/2022

Volkan Güldal

## ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitiminin başlangıcından itibaren alanda yönümü bulmama destek olan, tez sürecinde de desteğini her zaman gördüğüm ve hissettiğim çok kıymetli danışman hocam Dr.Hasan EŞİCİ'ye bilgisini ve deneyimlerini benimle paylaştığı için çok teşekkür ediyorum. Yüksek lisans eğitimi boyunca engin bilgisiyle her sorunumda yanımda olarak desteklerini esirgemeyen Dr.Ahmet AYZ'a ve zamanını ayırıp tez jürimde yer alarak araştırmama katkı sağlayan Dr.Görkem CEYHAN hocalarıma, lisans ve yüksek lisans eğitimi süresinde ders aldığım, danıştığım, bilgilerinden faydalandığım hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Uzakta da olsa her zaman elini üzerimde hissettiğim, varlığından güç aldığım, babam olduğu için gurur duyduğum, hayatımın hiçbir döneminde beni yalnız bırakmayan Babam'a,

Hayatım boyunca bana sevgiyle bakan, varlıklarından mutluluk ve onur duyduğum Annem ve kardeşlerim Merve Çiçek, Muhammed Ali ve Yağmur'a,

Hayatıma girdiği andan itibaren yanımda emin adımlarla yürüyen, ilerlemem için hep beni destekleyen, tökezlediğimde elimden tutan hayat arkadaşım, yoldaşım Senem'e çok teşekkür ederim.

İyi ki benimlesiniz, iyi ki benim ailemsiniz.

Gaziantep, 2022

Volkan GÜLDAL

## ÖZET

Bu araştırmada, Endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin kariyer gelişimi için ihtiyacı olan kariyer kaynaklarını belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırma Hirschi'nin kariyer kaynakları modeli çerçevesinde yapılmıştır. Bu amaçla nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılarak oluşturulmuştur. Beliren yetişkinler, akademisyenler, işverenlerden oluşan 16 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda bulgular 4 ana başlık 13 alt başlıkta sınıflandırılmıştır. Beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için 16 katılımcının hepsi tarafından ifade edilen mesleki uzmanlık, yardımcı beceriler ve öğrenme kariyer kaynakları öne çıkmaktadır. Bunların ardından katılımcıların çoğu tarafından ifade edilen kariyer güveni, sosyal kariyer desteği ve kariyer keşfi gelmektedir.

**Anahtar Kelimeler;** Endüstri 4.0, beliren yetişkin, kariyer kaynakları.

## ABSTRACT

In this research, it is aimed to determine the career resources that adults need for career development in the Industry 4.0 process. The research was conducted within the framework of Hirschi's career resources model. For this purpose, a case study from qualitative research methods was conducted. The study group was formed by using criterion sampling, one of the purposive sampling methods. Interviews were conducted with 16 participants, consisting of emerging adults, academics, and employers, using a semi-structured interview form. The interviews were analyzed by content analysis method. As a result of the research, the findings were classified under 4 main titles and 13 sub-titles. Occupational expertise, soft skills and learning career resources expressed by all 16 participants stand out for a successful career development of emerging adults in the industry 4.0 process. These are followed by career confidence, social career support and career exploration, which are expressed by most of the participants.

**Keywords:** Industry 4.0, emerging adult, career resources.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii

### BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ .....	1
1.1.Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı .....	4
1.3. Araştırmanın Önemi .....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	7

### İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE .....	8
2.1. Kariyer Kaynakları Kavramı .....	8
2.2. Öz-yönetimli kariyer yönetimi .....	8
2.2.1. Kariyer uyumluluğu .....	8
2.2.2 İstihdam Edilebilirlik .....	9
2.2.3. Kariyer Öz Yönetimi.....	9
2.2.4. Kariyer Yetkinlikleri ve Kariyer Sermayesi .....	9
2.2.5. Kariyer Motivasyonu .....	10
2.2.6. Değişken ve Sınırsız Kariyer Yönelimleri .....	10
2.3. Kariyer Kaynakları Modeli.....	10
2.3.1. İnsan Sermayesi Kaynakları.....	11
2.3.2. Sosyal Kaynaklar .....	11
2.3.3. Psikolojik Kaynaklar.....	11
2.3.4. Kariyer Kimlik Kaynakları .....	12
2.4. Kariyer Kaynakları Modelinin Temelinde Yer Alan Kuramsal Yaklaşımlar.....	12
2.4.1. Sosyal Sermaye Kuramı.....	12
2.4.2. İnsan Sermayesi Kuramı .....	13
2.4.3. Motivasyon Kuramları .....	13

2.5. Güncellenmiş Kariyer Kaynakları Modeli .....	14
2.5.1. İnsan Sermayesi Kaynakları.....	15
2.5.1.1. Mesleki Uzmanlık .....	16
2.5.1.2. İş Piyasası Bilgisi .....	17
2.5.1.3. Yardımcı Beceriler .....	17
2.5.2. Çevresel Kariyer Kaynakları.....	17
2.5.2.1 Kariyer Fırsatları .....	18
2.5.2.2. Kurumsal Kariyer Desteği .....	19
2.5.2.3. İşin Geliştirici Gücü .....	19
2.5.2.4. Sosyal Kariyer Desteği.....	19
2.5.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları.....	20
2.5.3.1. Kariyer Bağlılığı .....	21
2.5.3.2. Kariyer Güveni .....	21
2.5.3.3. Kariyer Netliği.....	22
2.5.4. Kariyer Yönetimi Davranışları.....	22
2.5.4.1. Ağ Oluşturma .....	23
2.5.4.2. Kariyer Keşfi .....	24
2.5.4.3. Öğrenme .....	24
2.6. Kariyer Kaynakları ile İlgili Araştırmalar .....	24
2.7. Beliren Yetişkinlik Kavramı.....	26
2.7.1. Türkiye’de Beliren Yetişkinlik .....	28
2.7.2. Türkiye’de Beliren Yetişkinlerin Özellikleri .....	28
2.8. Endüstri 4.0.....	30

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Modeli.....	32
3.2. Çalışma Grubu .....	34
3.3. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4. Verilerin Toplanması.....	37
3.5. Verilerin Analizi .....	37
3.6. Araştırmanın Tutarlılık ve İnanırlığını Artırmak İçin Alınan Tedbirler.....	38

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR .....	40
4.1. İnsan Sermayesi Kaynakları .....	42

4.1.1. Yardımcı Beceriler.....	42
4.1.2. Mesleki Uzmanlık.....	47
4.1.3. İş Piyasası Bilgisi.....	51
4.2. Kariyer Yönetim Davranışları.....	53
4.2.1. Öğrenme.....	53
4.2.2. Kariyer Keşfi.....	57
4.2.3. Ağ Oluşturma.....	60
4.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları.....	62
4.3.1. Kariyer Güveni.....	62
4.3.2. Kariyer Netliği.....	64
4.3.3. Kariyer Bağlılığı.....	65
4.4. Çevresel Kariyer Kaynakları.....	66
4.4.1. Sosyal Kariyer Desteği.....	66
4.4.2. İşin Geliştirici Gücü.....	68
4.4.3. Kurumsal Kariyer Desteği.....	70
4.4.4. Kariyer Fırsatları.....	71
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>72</b>
5.1. Tartışma.....	72
5.2. Sonuç.....	76
5.3. Öneriler.....	77
5.3.1. Araştırmacılara Öneriler.....	77
5.3.2. Eğitim Kurumu Yöneticileri ve Eğitim Sağlayıcılara Öneriler.....	78
5.3.3. Kariyer Danışmanlarına Öneriler.....	78
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>79</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>87</b>

## TABLÖLAR LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Kariyer Kaynakları .....	15
<b>Tablo 2.</b> Durum Çalışması Desenleri .....	32
<b>Tablo 3.</b> Araştırma Çalışma Grubu.....	35
<b>Tablo 4.</b> Endüstri 4.0 Kavramsal Farkındalık Ölçeği Katılımcı Betimsel İstatistikleri .....	38



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.Sanayi Devriminden 4.Sanayi Devrimine Giden Süreç.....	1
Şekil 2.İnsan Sermayesi Kaynakları .....	16
Şekil 3.Çevresel Kariyer Kaynakları.....	18
Şekil 4.Motivasyonel Kariyer Kaynakları .....	20
Şekil 5.Kariyer Yönetimi Davranışları .....	23
Şekil 6.Endüstri 4.0'ın Tetikleyici Unsurları .....	31
Şekil 7.Beliren Yetişkinlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği.....	41
Şekil 8.Akademisyenlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği .....	41
Şekil 9. İşverenlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği .....	42

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

### 1.1.Problem Durumu

Dünya üzerinde değişim kaçınılmazdır. Her alanda olduğu gibi kariyer alanında da dünya üzerinde sürekli bir değişim ve gelişim gözlenmektedir. Ortaya çıkan her fikir, her atılım ilgili olduğu birçok alanda değişimlere sebep olmaktadır. Bu alanlarda meydana gelen değişimler kariyer gelişim sürecini söz konusu alanda devam ettiren bireylerin de bu değişimlerden etkilenmesine neden olmaktadır. Örneğin alanyazın incelendiğinde tarih boyunca meydana gelen değişim ve dönüşümlerin bazı mesleklerin yok olması, yeni meslek alanlarının ortaya çıkması gibi mesleklerde büyük dönüşümler meydana gelmesine neden olduğu görülecektir. Bununla birlikte istihdam edilen bireylerde aranılan nitelikler de değişmekte ve bireylerin de işe yerleşme sürecinde kendilerini yenilemeleri gerekmektedir (Ayer ve Akgül, 2020). Tarih boyunca sanayi alanında da çeşitli gelişmeler ve değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler farklı araştırmacılar tarafından incelenmiştir.

Günümüze kadar 4 tane sanayi devrimi gerçekleşmiştir;



*Şekil 1.1.Sanayi Devriminden 4.Sanayi Devrimine Giden Süreç*

**Kaynak:** Fırat ve Fırat, 2017,11

Yukarıdaki tabloda gördüğümüz 4 sanayi devriminin hepsinde meslek alanları ve çalışanlar bu devrimlerin getirdiği yeniliklerden etkilenmiştir. İnsanlar bu tarz değişimler karşısında zaman zaman işsiz kalma kaygıları yaşayabilmektedir. Daha önce gerçekleşen kariyer alanını derinden etkileyen değişimlerde de görüldüğü üzere bu tarz işsiz kalma kaygıları boş çıkmaktadır. Çünkü yeni sisteme uygun şekilde insan faktörüne de ihtiyaç olacaktır. Fakat değişimlere ayak uydurmayan ve kendilerini güncellemeyen toplumlarda ve bireylerde telafisi zor olan izler kalacaktır (Öztemel, 2018). Yine Fırat ve Fırat'ın (2017) çalışmasında ulaştığı sonuçlara bakıldığında endüstri 4.0'ın kariyer alanına getireceği yeniliklerin meslekleri olumsuz etkileyeceği şeklindeki algının bilimsel bir dayanağının olmadığı ve daha önce yaşanmış endüstri 4.0 benzeri dönüşümlerin hiçbirinde işsizlik ve istihdam azalması gibi olumsuzluklar görülmediği çünkü her bir devrimin kendine özgü işgücüne ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşıldığı anlaşılabilmektedir. Endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerle beraber işletmeler artık işe alacakları bireylerde çağın gerektirdiği özellikleri aramaya başlamıştır. Bu noktada başarılı bir kariyer gelişimi için bireylerin yaratıcı ve yenilikçi (innovative) düşünebilmeleri, üretici ve girişken özelliklere sahip olmaları, değişen bu teknolojik süreçlere hızlı uyum sağlayabilmeleri gibi özelliklere sahip olmaları önem kazanmıştır (Altun ve Arslan, 2021). Aldemir (2020) ise üniversite öğrencileri teknolojik gelişmelere hakim olmanın ve bu gelişmeleri kullanmanın iş performansını, kalitesini, etkinliğini olumlu yönde etkileyeceğini düşünmektedir.

Bu bilgilere paralel olarak endüstri 4.0 sürecinde teknolojinin ön plana çıktığı yeni düzende insan teknolojik gelişmelerin merkezinde yer almakta olduğu görülmektedir. Çünkü teknolojinin gelişmesi, ilerleyebilmesi ve etkin kullanılabilmesi için insan yaratıcılığına ihtiyaç vardır. Endüstri 4.0'a baktığımızda ise yine temelde yaratıcılığın olduğu görülmektedir. Bu açıdan bireyler yetiştirilirken yaratıcılıklarının destekleneceği eğitim uygulamaları daha önemli hale gelmektedir (Yelkikalkan, Özcan ve Temel, 2019). Yani toplumların değişim ve dönüşümlere uyum sağlayabilmesi için değişimin tek bir alanla sınırlı kalmaması, sağlık ve eğitim alanlarında da benzer değişim ve dönüşümlerin gerçekleşmesi gerekmektedir (Öztemel, 2018). Kısaca özetlemek gerekirse endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerin merkezinde bu yeniliklere paralel olarak eğitim almış donanımlı insanlar bulunmaktadır. İşgücü eğitimlerle nitelikli hale getirildiği takdirde işsizlik gibi bir sorunla karşılaşılmayacaktır.

Endüstri 4.0 sürecindeki yeniliklere uygun şekilde gerekli becerilere sahip insanlar yetiştirmek amacıyla politikaların ve stratejilerin her alanda düzenlenmesi gerekmektedir. Bu

süreçte robotik teknolojilerin artması, bireylerin mekandan bağımsız çalışmaları, insan zekasının ön plana çıkması, insan makine etkileşimlerinin olması gibi gelişmelerle iş ortamı yeniden şekillenecek ve yeni becerilerin geliştirilmesini zorunlu hale getirecektir (Satı ve Yılmaz, 2020). Endüstri 4.0 sürecinde en çok ihtiyaç duyulan unsur yeterli bilgi ve beceriye sahip işgücü olmasına rağmen sektör aradığı nitelikte bireyleri bulmakta zorlanmaktadır (Flynn, Dance & Schaefer, 2017). Karacan Özdemir ve Ayaz'ın (2020) Endüstri 4.0 konulu çalışmasında Endüstri 4.0 sürecinde büyük veriyi işleme ve yorumlama, siber tehditlere karşı savunma süreçleri ile yazılım gibi ihtiyaçların iş dünyasında etkisini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir ve Ayaz'ın (2020) yaptığı çalışmada Endüstri 4.0 için alt yapı eksiklikleri, araştırma geliştirme eksiklikleri, farkındalık ve vizyon eksikliği, işgücü eksikliği ve konuya ilişkin eğitim ihtiyacı kodlarına ulaşılmıştır. Buradan anlaşıldığı üzere iş alanındaki ihtiyaçların yanı sıra farkındalık ve eğitim alanlarında da eksiklikler ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle endüstri 4.0 sürecinde kariyer psikolojik danışmanlığında da değişime gidilmelidir. Bu bilgilerle beraber doğru tercih danışmanlığının ve yaşam boyu kariyer gelişiminin desteklenmesinin ön plana çıktığı sonucuna ulaşılmaktadır. Karacan Özdemir ve Ayaz'a göre (2020) endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer geliştirmek isteyen bireylerin, uzmanlık, analitik düşünme, teknolojiyi kullanabilme, dijital okuryazarlık, problem çözme, hayal gücü, yaratıcılık, gelişime açıklık, iletişim ve işbirliği becerilerine sahip olmaları gerekmektedir.

Endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerle beraber bireyler bu değişimlere uyum sağlayarak kariyer planlarını yönlendirmek zorunda kalacaklardır. Bireylerin kariyer planları yetenek, ilgi, eğitim sistemi, aile, çevre, sosyo-kültürel yapı, ülkenin gelişmişlik durumu gibi birçok değişkenden etkilenmektedir. Çocuk ve genç bireyler ile yetişkin bireyler karşılaştırıldığında çocuk ve genç bireylerin meslek seçimi, değişimlere uyum sağlama, kariyer planlaması yapmaları yetişkin bireylere göre daha kolay olmaktadır. Yetişkin bireylerin ise 4. Sanayi devrimi sürecinde kariyer planlamaları yapmaları, meslekte tutunmaları, meslek değiştirmeleri sürecin getirdiği yeni becerileri öğrenmelerine bağlıdır. Bu nedenle geç kalınmadan 4.sanayi devrimine uygun eğitim-öğretim faaliyetlerine başlanmalı ve uygun teknolojik araç geççerlerin üretilmesine yönelik yatırımlar yapılmalıdır (Ayer ve Akgül, 2020).

Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston, Spurk (2018) bireylerin başarılı bir kariyer gelişimi için kariyer kaynaklarını kullandığını ifade etmektedir. Kişilerin sahip olması gereken beceri, yeterlik ve özellikleri ifade eden kariyer kaynaklarının bilinmesi kariyer gelişimi açısından önem arz etmektedir. Hem bireylerin yeni gelişen dünya düzeninde başarılı bir kariyer geliştirmeleri için hem de kariyer danışmanlığı alanında bu yeniliklerin bilinmesi

açısından Endüstri 4.0 sürecinde bireylerin sahip olması gereken kariyer kaynaklarının bilinmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu bilgiler ışığında problem cümlesi “4. Sanayi devriminin meslek alanlarına getirdiği yenilikler bağlamında beliren yetişkinlerin başarılı bir kariyer gelişimi için hangi kariyer kaynaklarını kullanmaları gerekmektedir?” şeklindedir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 4. Sanayi devriminin getireceği yenilikler ışığında beliren yetişkinlerin iş bulmak ve işte tutunmak için kullandıkları ve ihtiyacı olan kariyer kaynaklarını belirlemektir. Bu kapsamda üç ayrı gruptan görüşme yöntemi ile veri toplanmıştır. Bu amaç çerçevesinde alt amaçlarımız şu şekilde ifade edilebilir;

- Beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişimi için gerekli olan kariyer kaynaklarının beliren yetişkinler, akademisyen-alan uzmanları, işveren-sektör temsilcileri gözünden ayrı ayrı tespit edilmesi.
- Belirlenen bulguların birlikte incelenmesi ve dördüncü sanayi devriminde öne çıkan kariyer kaynaklarının belirlenmesi.
- Dördüncü sanayi devriminde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin ne şekilde güncellenmesi gerektiğinin tartışılması.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde 4. sanayi devrimiyle birlikte hayatımızda birçok sosyal, duygusal ve kariyer alanlarında değişiklikler olacaktır. Bu değişiklikler kişilerin mesleki gelişimini doğrudan etkileyecek ve insanların bu yeniliklere uyum sağlaması gerekliliği ortaya çıkacaktır. Bu açıdan bu devrimle birlikte gelecekte bizi nelerin beklediğini iyi analiz etmek gerekir. Bu değişimlerden doğrudan etkilenen işverenler değişen koşullara uyum sağlayacak bireylerle çalışmak istemektedir. İşgücü açısından değerlendirildiğinde ise bireylerin nitelikli işgücü olarak başarılı bir kariyer gelişimi için kariyer alanındaki bu değişimlere uyum sağlamaları gerekmektedir.

Endüstri 4.0 ile ilgili ülkemizde ve dünyada yapılan bilimsel ve kurgusal araştırmalar sayıca yetersiz kalmaktadır (Ayer ve Akgül, 2020). Kariyer gelişimi alanyazındaki bilgiler ve kuramlar ise Endüstri 4.0 sürecindeki değişikliklerin kariyer anlamında getirdiği değişim ve yenilikleri bütüncül ve yeterli şekilde ele almamaktadır (Hirschi vd., 2018).

Bu tarz toplumsal değişimlerin ardından bireyler işsiz kalma korkusuyla karşı karşıya kalmaktadır (Öztemel, 2018). İş bulmak ve işte tutunmak başarılı bir kariyer gelişiminin temelinde yer almaktadır. Bu yeniliklerle mesleklerin nitelikleri değişeceği ve bu meslekleri icra edecek bireylerde aranan niteliklerin değişeceği gerçeğinden yola çıkarsak beliren yetişkinlerin başarılı bir kariyer geliştirmesi için farklı bakış açılarından ihtiyaç duyacakları kariyer kaynaklarının belirlenmesi önemlidir.

Bu sanayi devriminin iş ve meslek anlamında getireceği değişimler incelendiğinde beliren yetişkinlerin sahip olması gereken nitelikler değiştiğinden bireylere sunulacak kariyer danışmanlığı hizmetlerinde de güncellemelere gitmek gerekecektir. Bu kapsamda üniversitelerde bireylerin başarılı bir kariyer geliştirmeleri için kariyer alanında aktif şekilde çalışan kariyer merkezleri bulunmaktadır. Bireylerin başarılı bir kariyer geliştirmeleri için onlara destek sunan bu merkezlerin kariyer alanlarındaki yeniliklerin farkında olması çok önemlidir. Bu açıdan bakıldığında kariyer merkezlerinde sunulan hizmetlerin etkililiği bu araştırmanın sonuçları önem arz etmektedir.

Ayrıca endüstri 4.0 konulu araştırmalar sayıca yetersiz kalmaktadır. Alanyazın incelendiğinde uluslararası literatürde kariyer kaynakları ile ilgili araştırmalar yapılmış olsa da sayıca yetersiz kalmaktadır. Öte yandan incelendiğinde Türkiye’de beliren yetişkinler üzerinde yapılan kariyer kaynakları konulu araştırmaların da parmakla sayılacak kadar az olduğu görülecektir. Böyle bir durumda bu araştırma ülkemizdeki beliren yetişkinlere yönelik kariyer kaynakları konusunda yapılan ilk araştırmalardan olmakla beraber endüstri 4.0 sürecinde kariyer kaynaklarını inceleyen ilk araştırma olacaktır. Bu bakış açısıyla bakıldığında hem ulaşılacak bulgular hem de başka araştırmacıları endüstri 4.0, beliren yetişkinler ve kariyer kaynaklarını araştırmaya teşvik etmesi açısından bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

#### 1.4. Araştırmanın Varsayımları

1. Endüstri 4.0'ın içinde olan veya bu konuyla alakalı çalışma yapmış olan akademisyen- alan uzmanlarının konu hakkında yeterli bilgi sahibi oldukları varsayılmıştır.
2. Endüstri 4.0 ile ilgili proje ve çalışmaların içinde yer alan işveren-sektör temsilcilerinin alanın getirdiği yenilikler ve kariyer gelişim sürecinde olan beliren yetişkinleri başarılı bir kariyer gelişimine ulaştıracak kariyer kaynaklarının farkında oldukları varsayılmıştır.

#### 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 4.sanayi devrimi bağlamında yapılmıştır. Henüz yeni bir alan olması sebebiyle getireceği yenilikler tam olarak farkındalık oluşturmadığından dolayı sınırlılık olarak kabul edilebilir.
2. Araştırma kapsamında Gaziantep'te işlev gösteren kurumlarda görev yapan 2 işveren-sektör uzmanları ile görüşülmüştür. İşveren sayısının daha fazla artırılabilceği göz önünde bulundurulduğunda bu durum sınırlılık olarak değerlendirilebilir.
3. Araştırma kapsamında 4 akademisyen-alan uzmanı ile görüşülmüştür. Akademisyen sayısının az olması açısından değerlendirildiğinde bu durum sınırlılık olarak kabul edilebilir.
4. Araştırma kapsamında görüşmelerin çoğunluğu çevrimiçi yöntemler ile yapılmıştır.

## 1.6. Tanımlar

**Endüstri 4.0:** 4.sanayi devrimi olarak adlandırılan Endüstri 4.0, 2011 yılında gündeme gelen ve sanayi, kültürel, sosyal, duygusal ve mesleki alanda değişimlere sebep olan yapay zeka, nesnelerin interneti, bulut bilişim gibi gelişmelerdir (Ayer ve Akgül, 2020).

**Beliren Yetişkinlik:** Beliren yetişkinlik ergenlikten çıkmış olan fakat tam olarak yetişkin özellikleri taşımayan, yetişkinliğin gerektirdiği sorumluluğu alıp gelişim görevlerini yerine getirmeyen 18-25 yaş aralığında bulunan bireyleri ifade etmektedir (Arnett, 2000).

**Kariyer Kaynakları:** Bireylerin işe girme ve işinde kalıcı olmayı kapsayan başarılı bir kariyer gelişim süreci geçirmeleri için mesleğin ve yapacakları işin gerektirdiği özellik, beceri ve yeterliklere kariyer kaynakları denmektedir. Bireyler bu kaynaklarını kullanarak başarılı bir kariyer gelişimi yaşamayı hedeflerler (Hirschi, 2012).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. Kariyer Kaynakları Kavramı

Çalışma hayatında son dönemlerde gerçekleşen gelişim ve değişimler bireylerin kariyer gelişim süreçlerini de derinden etkilemiştir. Bu kapsamda incelendiğinde çalışma alanındaki değişikliklerle başa çıkabilmeleri için bireylerin kendi kendini yönetme, esneklik ve uyarlanabilirlik kavramlarını içerisinde barındıran öz-yönetimli kariyer yönetimini kullanmalarını gerektirmektedir (Sullivan, Carden, & Martin, 1998).

Bunun yanında, literatürde öz-yönetimli kariyer yönetiminden yararlanan ve kariyer uyumluluğu ile birçok ortak noktayı paylaşan (örneğin istihdam edilebilirlik, kariyer özyönetimi) bazı kavramlar önerilmiştir, ancak bunlar birbirleriyle yeterince ilişkili değildir.

#### 2.2. Öz-yönetimli kariyer yönetimi

Öz-yönetimli kariyer yönetimi (SDCM) içerisinde kariyer uyumluluğu, istihdam edilebilirlik, kariyer öz yönetimi, kariyer yetkinlikleri ve kariyer sermayesi, kariyer motivasyonu, değişken ve sınırsız kariyer yönelimleri yer almaktadır (Hirschi, 2012). Bu kavramların kısa açıklamaları şu şekildedir;

##### 2.2.1. Kariyer uyumluluğu

Kariyer Uyumluluğu kişinin başka yetkinlikler geliştirmesini sağladığı için bir meta yetkinliktir. Uyarlanabilirlik, kişi ve çevrenin birbiriyle uyumunu sağlama ve bu uyumu bilinçli olarak sürdürme eğilimidir. Aynı zamanda uyarlanabilirlik, kimlik keşfi ve bütünleştirici potansiyel dahil olmak üzere uyarlanabilir yeterlilik ve uyarlanabilir motivasyonun ürünüdür (Morrison ve Hall, 2002). Ayrıca kişisel uyarlanabilirlik, iyimserlik, açıklık, öz-yeterlik, öğrenme eğilimi, içsel kontrol odağı içinde barındırarak, istihdam edilebilirlikte etkin rol oynayan psikososyal yapılarının bir parçası olarak tanımlanabilmektedir (Fugate, Kiniki ve Ashforth, 2004). Kossek Roberts, Fisher ve

Demarr'a göre (1998) uyarlanabilirlik değişen kariyer koşullarına uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanır. Bu durum bireyin değişime açıklığının ve yeni kariyer süreçlerinin getirdiği stresi ile başa çıkma becerisinin göstergesidir.

### 2.2.2 İstihdam Edilebilirlik

Fugate, Kinicki, and Ashforth'a göre (2004) İstihdam edilebilirlik, birey, devlet ve işverenler açısından farklı değerlendirilen istihdam edilebilirlik kavramını birey açısından ele aldığımızda istihdam edilebilirliğin kariyer kimliği, kişisel uyum, insan sermayesi ve sosyal sermaye olmak üzere dört boyuttan oluşmakta olduğunu görürüz. Buna ek olarak bireylerin kariyer fırsatlarını belirlemelerinde, bu fırsatları gerçekleştirmelerinde onlara destek olan, çalışma hayatında karşılaştıkları durumlara uyum sağlayarak istihdam edilebilme durumlarını artıran bir özelliktir. Rothwell ve Arnold'a göre (2007) istihdam edilebilirlik, değişen koşullara uyum, destek sağlayan iletişim ağları, iş arama becerileri ile işgücü piyasası bilgisini içinde barındırmaktadır. Bu özelliklerle beraber kişinin iş bulma ve işini sürdürmesinde kariyer sürecine katkı sağlar.

### 2.2.3. Kariyer Öz Yönetimi

Kosseck ve arkadaşlarına göre (1998), kariyer öz yönetimi, kişinin mevcut işinde sürekli iyileştirme olan gelişimsel geri bildirim arama ile kariyer keşfi, ağ oluşturma ve planlama özelliklerini kapsamaktadır. yönlerini kapsayan iş hareketliliğine hazırlıktır. Raabe, Frese ve Beehr (2007) kariyer öz yönetimi kavramının hedef belirleme, bilgi toplama, planlama, yürütme ve geri bildirim toplamadan oluştuğunu ifade etmektedir.

### 2.2.4. Kariyer Yetkinlikleri ve Kariyer Sermayesi

Kuijpers ve Scheerens (2006) kariyer yetkinliği olarak, kariyer yansıtma, iş keşfi, kariyer kontrolü ve kendini sunma olmak üzere dört kariyer yetkinliği tanımlar. Inkson ve Arthur (2001) bu yetkinlikleri kariyer başarısı için çok önemli etkenlerden olan kariyer sermayesi olarak açıklar.

### 2.2.5. Kariyer Motivasyonu

Hirschi'ye göre (2012) göre zorlu koşulla karşısında yılmadan kariyerini devam etme isteğini ifade eden kariyer motivasyonunu içinde barındıran kariyer kimliği, kişinin kariyerinin kişinin kimliği için ne kadar merkezde olduğunu ifade eder ve işe katılım ile işte yükselme arzusu olmak üzere iki alt alandan oluşur.

### 2.2.6. Değişken ve Sınırsız Kariyer Yönelimleri

Sullivan ve Arthur'a göre (2006) sınırsız kariyer yönelimi kavramı, fiziksel, psikolojik kariyer gelişim ve değişimlerini içeren kariyer sürecidir. Coetzee (2006), bireylerin işsel kariyer kaynaklarını, genel istihdam edilebilirlik niteliklerini ve becerilerini geliştirmeleri için psikolojik kaynakların önemini vurgulamaktadır. İnsanların kariyer tercihleri, kariyer değerleri ve kariyer süreci hakkındaki düşünceleri kariyer kararlarını yönlendirmektedir.

### 2.3. Kariyer Kaynakları Modeli

Hirschi'ye göre (2012) öz-yönetimli kariyer yönetimi alanı içerisinde farklı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar benzerlik göstermekle birlikte farklı bakış açıları içermektedir. Öz-Yönetimli Kariyer Yönetimi kavramı içerisinde kişisel eğitimler, hazırlık ve yetenekler gibi kavramlardan oluşmaktadır. Bireyler kariyerler geliştirme sürecinde bazı kaynaklara başvururlar. Bu kaynaklar bireylerin kariyer sürecinde başarılı olmak için güvendikleri özellikleri, nitelikleri, yeterlikleri, yetenekleri veya bunlar dışında bireyi destekleyen herhangi bir unsur olabilir. Hirschi (2012) Kariyer Kaynakları Modelinde bu unsurların hepsini birleştirerek bütüncül bir bakış açısı getirmiştir. Hirschi (2012) bu alandaki kavramları bütüncül bir bakış açısıyla ele aldığı kariyer kaynakları modelinde 4 kariyer kaynağı önermiştir. Bunlar;

### 2.3.1. İnsan Sermayesi Kaynakları

İnsan sermayesi kaynakları, kişinin eğitim geçmişi, deneyimleri, işle ilgili bilgi, beceri, yetenekleri ve bunlara benzer nitelikleri dayanak olarak kullanan bireyin bir iş ile ilgili başarılı olup olamayacağına dair beklentilerini karşılama yeteneği olarak tanımlanabilir. İnsan sermayesi kaynakları, istihdam edilebilirlik ve kariyer yetkinlikleri modellerinde öncelikli olarak vurgulanmaktadır (Hirschi, 2012).

### 2.3.2. Sosyal Kaynaklar

Sosyal sermaye, yapısına ve çeşitliliğine bakıldığında bireyin dışında bulunan bir kaynaktır. Kişi Sosyal Sermaye kaynağının etkisiyle Öz-Yönetimli Kariyer Yönetimi'ni etkinleştirmektedir. Bireyin sosyal ilişkilerinde ortaya çıkan bu kaynağa bir mentörün varlığı, bireyin sosyal ilişkilerinin kişiye sağladığı destek ve dayanışma örnek olarak verilebilir (Hirschi, 2012).

### 2.3.3. Psikolojik Kaynaklar

Psikolojik kaynaklar, kişinin bilişsel içeriği, motivasyonu ve bunların etkisi gibi farklı bağlamlarda ortaya çıkan iş rolüyle ilgili geliştirilmiş olumlu psikolojik özelliklerdir. Bireylerin içsel veya öznel kariyer başarıları ile ilişkilendirilebilecek kariyer tercihleri, kariyer değerleri, nitelikleri, becerileri ve tutumları psikolojik kariyer kaynaklarını oluşturur (Gunz ve Heslin, 2005). Bireyin kişilik özellikleri, içedönük-dışadönük olması, nevrotik özellik gösterip göstermeme durumu, duygulanım özellikleri psikolojik kaynaklara örnek olarak gösterilebilir (Hirschi, 2012).

#### 2.3.4. Kariyer Kimlik Kaynakları

Kariyer kimliğinin özünde şu soru vardır: 'Ben kimim ve işim benim için nasıl anlamlıdır?' Dolayısıyla, kariyer kimliği kaynakları, kendisini bilinçli olarak ilgilerini, yeteneklerini, amaçlarını da içine alacak şekilde kendisini nasıl gördüğüne atıfta bulunmaktadır. Bu anlamda daha genel psikolojik kaynaklardan ayırt edilebilir. Kariyer kimliği kaynakları hemen hemen her Öz-Yönetimli Kariyer Yönetimi modelinde vurgulanmaktadır (Hirschi, 2012).

#### 2.4. Kariyer Kaynakları Modelinin Temelinde Yer Alan Kuramsal Yaklaşımlar

Kariyer kaynakları modelinin temelleri atılırken 3 temel kuramdan yararlanılmıştır. Bu kuramlardan ilki sosyal çevrenin kişinin kariyerine etkisini önemseyen sosyal sermaye kuramı, ikincisi insana yapılan yatırımların diğer yatırımlar gibi önemli olduğuna dikkat çeken insan sermayesi kuramı, üçüncüsü ise bireyin başarısının sadece yetenek vb kavramlarla açıklanamayacağını bu süreçte yardımcı unsurların da yer aldığını savunan motivasyon kuramlarıdır.

##### 2.4.1. Sosyal Sermaye Kuramı

Sermaye sadece maddi unsurlar belirten kısıtlı bir kavram olmaktan çok sosyal unsurları da içine alan geniş bir kavramdır (Şan ve Akyiğit, 2015). Sosyal sermaye sosyal hayatın doğal bir fonksiyonu olan, kişinin sosyal ilişkileri tarafından oluşturulan ve başarılı bir kariyer için yardımcı olan unsurlardır. Sosyal sermaye ile kişinin kaliteli, uygun ve güncel bilgiye ulaşımı kolaylaşır, yeni iş fırsatları karşısına çıkabilir. Fakat kişinin motivasyonu ve yeteneği yeterli düzeyde değilse sosyal sermaye beklenen olumlu etkiyi gösteremeyebilir (Adler ve Known, 2002). Şan'a (2007) göre sosyal sermaye içinde bulunan sosyal iletişim mekanizmaları insan hayatının her alanında yer alan ve toplumun düzeninin sorunsuz şekilde ilerlemesini sağlayan ve bunun yanında bireysel verimlilik açısından ve grupla çalışmaların verimliliği açısından büyük katkıları olan unsurlardır.

#### 2.4.2. İnsan Sermayesi Kuramı

İnsan sermayesi kuramı, bireylerin ve toplumun, insanlara yapılan yatırımlardan ekonomik faydalar elde ettiğini öne sürer. Erdoğan'a göre (1999) eğitim ile deneyim insan sermayesinin temelini oluşturan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin eğitimleri için yapılan yatırımların (burs dahil her türlü giderler dahil olmak üzere) bireyin kariyer başarısı ve diğer ekonomik süreçlere katkısı insan sermayesi kuramı içerisinde kendisine yer bulmaktadır (Sweetland, 1996). Ülkelerdeki ekonomik sorunlardan biri gelir eşitsizliğidir. Bu sorunun giderilmesine yönelik atılacak en önemli adımlardan biri insan sermayesine katkıda bulunmaktır. Böylece üretim artırılabilir, gelir düzeyleri dengelenebilir, nitelikli işgücü artırılarak kültürel ve ekonomik gelişim sağlanabilir (Erdoğan, 1999). Özetle bu kurama göre bireyin kariyerini geliştirmek üzere yapılan eğitim ve deneyime yönelik yatırımlar sadece bireyin başarılı bir kariyer geliştirmesini değil toplum içindeki gelir eşitsizliklerinin giderilmesi, kalkınmanın sağlanması, üretimin ve kalitenin artması noktasında önemlidir. Tunç'a göre (1998) kalkınma kuramı incelendiğinde fiziksel sermaye önemli bir yer tutarken insan sermayesi de özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerinin kalkınmasında ve büyümesinde önemli yer tutmaktadır. Ekonomik kalkınma sürecinde teknoloji ile birlikte modern süreçlere geçilmesi, bilimsel bilgiye verilen önemin artması, çeşitli alanlarda hem fiziksel olarak hem de düşünsel alanda nitelikli insana olan ihtiyacın fazlaşması gibi gelişmeler insan kaynağının öneminin artmasına sebep olmuştur (Tunç, 1998).

#### 2.4.3. Motivasyon Kuramları

Motivasyon kuramları bireylerin sergiledikleri davranışların nedenlerini açıklamaktadır (Şahin, Tabak, ve Tabak, 2017). Motivasyon terimi genellikle tek başına yetenekle açıklanamayan kararları ve davranışları açıklamak için kullanılmaktadır. Kariyer motivasyonu terimi, iş motivasyonu ve yönetsel motivasyon terimlerini kapsar ve çok çeşitli kariyer kararları ve davranışlarıyla ilişkili motivasyonu da içerir. Bunlara, bir iş aramayı ve kabul etmek, bir kuruluştaki kalmaya karar vermek, kişinin kariyer planlarını gözden geçirmesi, eğitim ve yeni iş deneyimleri aramak ile kariyer hedefleri belirlemek ve başarmaya çalışmak örnek olarak verilebilir. Kısaca kariyer motivasyonu, kişinin kariyer

sürecini etkileyen faktörlere ilişkin içgörüsü ve olumsuz kariyer koşulları karşısında dayanıklılığı ile ortaya çıkan bireysel özellikler, kariyer kararları ve davranışların birleşimi olarak tanımlanır (London, 1983).

## 2.5. Güncellenmiş Kariyer Kaynakları Modeli

Bireylerin kariyer gelişimlerini başarılı bir şekilde oluşturup sürdürme süreçlerinde kariyer kaynakları önemli yer tutmaktadır. Özellikle 21.yüzyılda eğitim sürecini tamamlayarak mezun olan bireylerin başarılı bir kariyer geliştirmek için kariyer kaynaklarına ulaşma ve bunları kullanmayı bilmeleri gerekmektedir (Sarı, 2014). Hirchi vd (2018) 2012 yılında ortaya atılan kariyer kaynakları modelini daha sonra güncelleyerek kariyer kaynaklarında bazı değişikliklere gitmiştir. Kişilerin kullandıkları kariyer kaynaklarında sabit özellikler yerine şekillendirilebilir ve değiştirilebilir özellikler üzerinde durmuştur. Bu güncelleme ile birlikte daha geniş bir bakış açısı geliştirmek amacıyla psikolojik kaynaklar alanı ile kariyer kimliği alanı birleştirilmiştir. Ayrıca sosyal kaynaklar (Hirschi 2012) daha geniş bir perspektifte ele alınarak sosyal kaynakları içine alan fakat bununla sınırlı kalmayan çevresel kaynaklar olarak belirlenmiştir. Böylece sosyal kaynaklara dahil edilmeyen kişinin çevresindeki kariyerini etkileyen kurum ve kuruluşlar da kariyer kaynakları içerisine dahil edildi(Hirschi vd. 2018)

**Tablo 1. Kariyer Kaynakları**

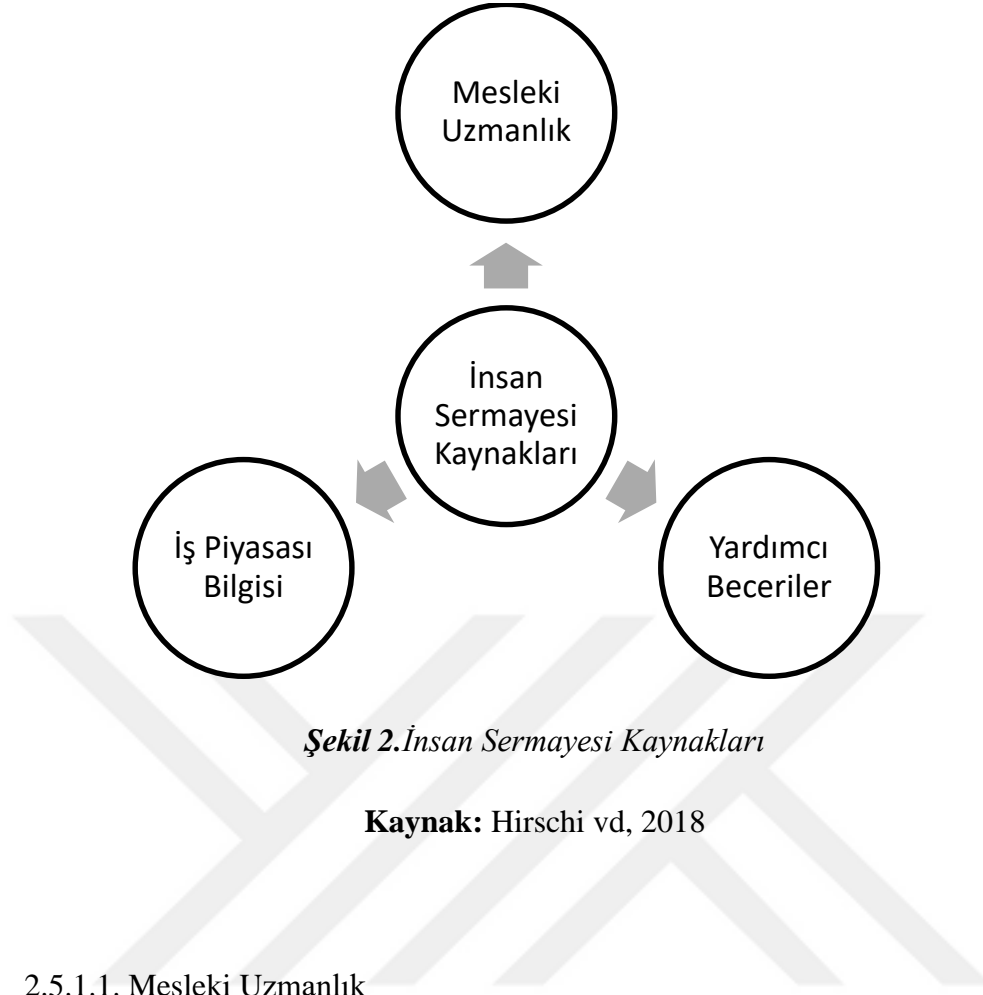
Kariyer Kaynakları			
1.İnsan Sermayesi Kaynakları	2.Çevresel Kariyer Kaynakları	3.Motivasyonel Kariyer Kaynakları	4.Kariyer Yönetim Davranışları
a) Mesleki Uzmanlık b) İş Piyasası Bilgisi. c) Yardımcı Beceriler	a. Kariyer Fırsatları b. Kurumsal kariyer desteği c. İşin Geliştirici Gücü d. Sosyal Kariyer Desteği	a) Kariyer Bağlılığı b) Kariyer Güveni c) Kariyer Netliği	a. Ağ Oluşturma b. Kariyer Keşfi c. Öğrenme

**Kaynak:** Hirschi vd. 2018

Bu ve benzeri güncellemelerle birlikte kariyer kaynakları (1) insan sermayesi kaynakları, (2 ) çevresel kaynaklar, (3) motivasyon kaynakları ve (4) kariyer yönetimi davranışları şeklinde revize edilmiştir (Hirschi vd. 2018). Bu kariyer kaynaklarına kısaca göz atalım.

#### 2.5.1. İnsan Sermayesi Kaynakları

Hirschi vd. 2018 yılında güncellediği kariyer kaynakları modelinde ilk boyut olarak insan sermayesi kaynaklarını tanımlamıştır. İnsan sermayesi kaynakları bireylerin mesleki uzmanlık düzeyleri, iş ve piyasa hakkındaki bilgi düzeyleri ve bireyin mesleki alanda kullanabileceği yardımcı becerileri olmak üzere 3 başlıktan oluşmaktadır.



Mesleki uzmanlık bireyin kariyerini devam ettirmek üzere seçtiği mesleği başarıyla yapmasını sağlayacak bilgi ve becerilere yeterli düzeyde sahip olmasını ifade etmektedir (Hirschi vd, 2018). Mesleki uzmanlık kavramı, bir çalışanın gerekli mesleki görevleri yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu becerileri bilmesi ile ilgilidir. Her mesleğin içerisinde farklı pozisyonlar olsa dahi görev verilen pozisyona ve sorumluluğa uygun kişinin sahip olması gereken beceriler ve bilmesi gereken unsurlar vardır. Mesleki uzmanlık sadece bilmekten daha kapsamlı olarak bilinen şeyin ne olduğu, nasıl kullanılacağı ve ne şartlar altında hangi durumlarda kullanılacağına dair de bilgi ve beceri sahibi olmayı içerir. Bireyin iş arkadaşlarından aldığı sosyal destek, çalıştığı kurumun imkanları, en yakın süpervizöründen aldığı sosyal destek mesleki uzmanlığı desteklemektedir. (Heidjen, 2003).

### 2.5.1.2. İş Piyasası Bilgisi

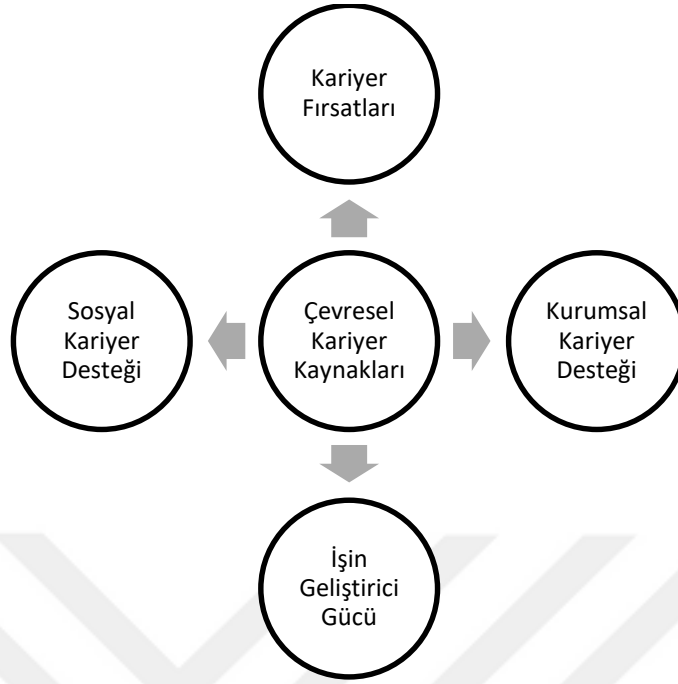
İş piyasası hakkında bilgi sahip olmayı ifade eden bu kariyer kaynağı bireyin kariyerini sürdürmek istediği mesleğin yer aldığı iş piyasasını bilmesi ve buna göre adım atması anlamına gelmektedir. Birey iş piyasasında, sahip olduğu mesleğe ve bu mesleğe özgü bilgi, beceri ve yeterliklere sahip olma durumuna göre yerleşeceği pozisyonları, ilerleyen süreçlerde popüler olacak iş imkanlarını bilmesini ifade etmektedir(Hirschi vd, 2018).

### 2.5.1.3. Yardımcı Beceriler

Her mesleğin gerektirdiği bazı sabit beceriler vardır. Fakat o meslek içerisinde başarılı olmak için sadece bu sabit becerilere sahip olmak yeterli değildir. Her meslekte başarıyı destekleyen, çoğunlukla dikkate alınmayan yan beceriler vardır. Bu becerilere sahip olması mesleğin gerektirdiği sabit becerilerle birleşince kişinin başarılı bir kariyer geliştirmesini destekler(Heckman ve Kautz, 2012). Hirschi vd. de (2018) yardımcı becerileri çeşitli meslek alanlarında başarılı bir kariyer için gerekli olan beceri ve yetkinlikler olarak tanımlamaktadır. Yardımcı becerilere örnek olarak iletişim şekilleri, kişisel beceriler, kişisel özellikler, motivasyon düzeyi, tutum ve tercihler (Heckman ve Kautz, 2012), analitik ve eleştirel düşünme, stres ve zaman yönetimi, liderlik, ekip çalışması, empati, esneklik, özgüven verilebilir (Bozdoğan, Ed., 2021).

### 2.5.2. Çevresel Kariyer Kaynakları

Güncellenen kariyer kaynakları modelinde ikinci boyut çevresel kariyer kaynaklarıdır. Bu başlık altında bireyin kariyer sürecinde karşısına çıkan imkanları ifade eden kariyer fırsatları, içinde bulunduğu ve bağlı olduğu kurumsal yapının kişinin kariyerine sağladığı desteği ifade eden kurumsal kariyer desteği, bireyin yaptığı işin yine o bireyin gelişimi için verdiği desteği ifade eden işin geliştirici gücü ve bireyin kariyer gelişim sürecinde kendini destekleyecek diğer insanlardan alacağı desteği ifade eden sosyal kariyer desteği ifade edilmiştir.



*Şekil 3. Çevresel Kariyer Kaynakları*

**Kaynak:** Hirschi vd. 2018

### 2.5.2.1 Kariyer Fırsatları

Hirschi vd. (2018) kariyer fırsatlarını kişinin kariyer sürecinde içinde bulunduğu kurum ve bağlamda kariyerini daha ileriye taşımak için ne derece fırsat ve olanakların mevcut olduğuyla tanımlar. Kariyer fırsatları sadece kurumdan kaynaklanan bir kavram olmayıp kariyer gelişimini başarıya taşımak isteyen bireyin de aktif olduğu bir kavramdır. Mitche, Levin ve Krumboltz (1999), planlı tesadüf teorisinde bireylerin karşısına çıkan imkanları değerlendirerek fırsat oluşturabilmeleri için beş özelliğe sahip olmaları ve bu özellikleri kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir. Bunlar;

1. Merak: Bireyin yeni öğrenme fırsatlarına karşı merak duyması ve bunları araştırarak keşfetmesini ifade eder.
2. Sebat/Sabır: Kişi sabırlı olmalıdır. Fırsat her zaman insanın karşısına çıkmasa da sabırla ve dikkatle karşısına çıkacağı zamanı beklemelidir.

3. Esnek davranma: İş hayatı sürekli bir değişim ve dönüşüm içindedir. Bu değişim kişinin kariyer gelişimini de yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle başarılı bir kariyer geliştirmek isteyen kişi değişen koşullara ve tutumlara uyum sağlamak için esnek olmalıdır.
4. İyimser olma: Birey kariyer fırsatlarının karşısına çıkacağıyla ilgili umutlarını her zaman canlı tutmalıdır.
5. Risk alabilme: Bazen bireyin karşısına çıkan fırsatların sonuçları öngörülebilir değildir. Birey bu belirsiz durumlar karşısında risk alabilmelidir (Mitchel vd., 1999).

#### 2.5.2.2. Kurumsal Kariyer Desteği

Bu kariyer kaynağı, bireyin içinde bulunduğu kurumun kariyerini geliştirmesi için kendisine sağladığı destek olarak tanımlanmaktadır (Hirschi vd. 2018). Literatürde yer alan çalışmalar kişinin içinde bulunduğu kurumun ona sağladığı desteğin kariyer gelişimi için çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Kraimer ve Seibert, 2011).

#### 2.5.2.3. İşin Geliştirici Gücü

İşin geliştirici gücü güncellenmiş kariyer kaynakları modelinde bireyin çalıştığı işin bireyi zorlayarak, kamçılayarak kendisini geliştirmesine ve önemli özelliklerini kullanmasına ne kadar olanak verdiğiyle alakalıdır(Hirschi vd. 2018). Bir iş içerisinde kişinin edindiği deneyimler zorlaştıkça, o işin bireyin kişisel gelişimine yaptığı katkı da artacaktır (McCauley Ruderman, Ohlott ve Morrow, 1994). Rol teorisine göre yöneticiler arasından daha zor işlere atananların bunlara göre daha az zorlu işlere atananlardan daha başarılı olacaklarını öngörmektedir (Berlew and Hall, 1966).

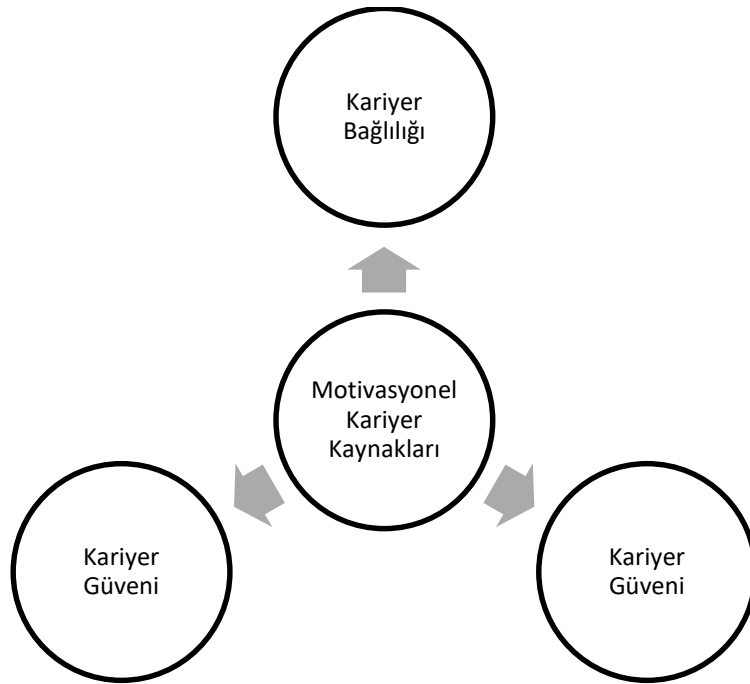
#### 2.5.2.4. Sosyal Kariyer Desteği

Çevresel kaynakların son başlığı sosyal kariyer desteğidir. Bireyin kariyer sürecinde sosyal anlamda destek almasını ifade eden sosyal kariyer desteği bireyin çevresindeki diğer

insanlardan aldığı destekle kariyer gelişimini olumlu yönde ilerletmesi olarak tanımlanır (Hirschi vd. 2018). Bir mentörün bulunması, mentörün bireyi farklı kişilerle tanıştırmaması, kariyerine katkı sağlayacak davetlere katılmasını sağlaması bir iş yerindeki sosyal kariyer desteğine örnek olarak gösterilebilir. Fakat bu desteğin bulunması tek başına kariyer gelişimini desteklemeye yetmez. Bireyin algıladığı sosyal destek düzeyi de önemlidir (Young ve Perrew, 2000). Kadınların kariyer sürecinde iş seçerken daha çok sosyal destek alabilecekleri işlere yönelme davranışını erkeklere oranla daha fazla sergilemektedir (Harris, Moritzen, Robischek, Imhoff, Lynch, 2001)

### 2.5.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları

Üçüncü boyut ise motivasyon kuramlarına dayalı olarak oluşturulmuş olan motivasyonel kariyer kaynaklarıdır. Bu başlık altında ise bireyin yaptığı işe duygusal olarak bağlanma düzeyini ifade eden kariyer bağlılığı, kişinin içinde bulunduğu kariyer sürecinde başarılı olacağına dair inancını ifade eden kariyer güveni ve yine kişinin kariyer sürecinde net hedefler belirleme ve kariyerinin yönünü tespit etme düzeyini ifade eden kariyer netliği olmak üzere üç başlık tanımlanmıştır.



*Şekil 4. Motivasyonel Kariyer Kaynakları*

**Kaynak:** Hirschi vd. 2018

### 2.5.3.1. Kariyer Bağlılığı

Kariyer bağlılığı Hirschi vd. (2018) tarafından tanımlanırken duygusal özellikler ön plana alınmış ve bireyin işine duygusal anlamda bağlanma düzeyi olarak ifade edilmiştir. Kariyer bağlılığı kişinin yaptığı iş, içinde bulunduğu örgüt, çalışma şartlarından etkilenebileceği gibi daha geniş olarak bunlardan bağımsız şekilde bireyin kariyerine olan bağlılığını ifade etmektedir. Kısaca şartlar olumsuz olsa bile birey kariyerine duyduğu bağlılık nedeniyle bu olumsuzluklardan sıyrılarak çalışmaya ve kariyer gelişimini sürdürmeye devam eder (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Özdevecioğlu ve Aktaş'a (2007) göre kişinin kariyerine bağlanmasının üç nedeni vardır. Bunlar;

1. Kariyer genel anlamda bireyin geleceği ile ilgilidir. Kariyer gelişimi nasıl şekillenirse bireyin geleceği de bundan etkilenecektir.
2. Kariyer bireye statü kazandırır.
3. Başarma ihtiyacı ile kariyer bağlılığı birbiriyle bağlantılıdır. Bireyde başarma ihtiyacı yüksekse buna bağlı olarak kariyer bağlılığı gelişebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, Kaynak, 2020).

### 2.5.3.2. Kariyer Güveni

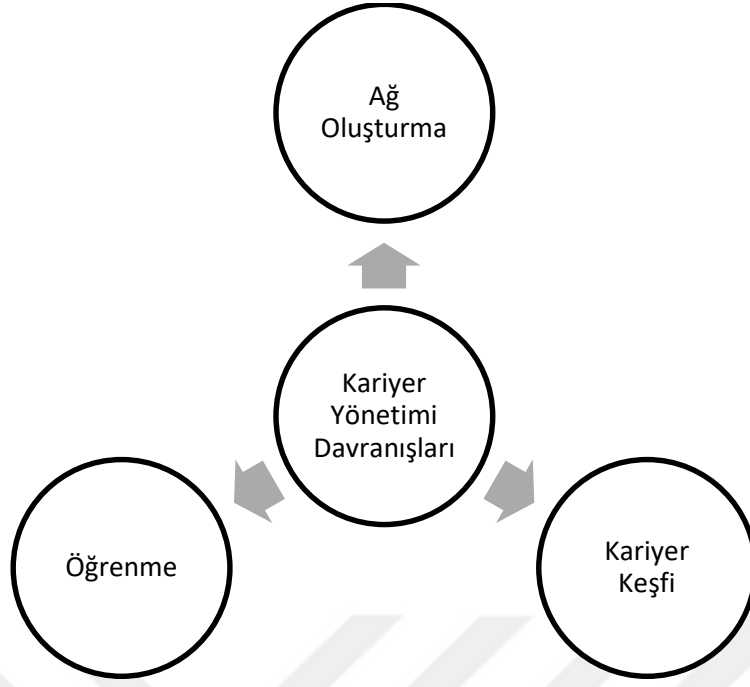
Kaynak'a (2020) göre kariyer güveni, bireyin kariyer gelişim süreci boyunca kazanmış olduğu bilgi, beceri, deneyimi sonucunda kariyerinde başarılı şekilde ilerleyeceğine (Hirschi vd., 2018) olan inancıdır. Kişi kendine duyduğu bu güven sonucunda kaygı duymadan, çekinmeden kariyerinde ilerlemek için çabalar ve bu çaba ile birlikte psikolojik tatmin sağlar. Kariyer sürecinde başarı, güven ve bağlılık kavramları birbiriyle ilişkilidir. Birey kariyerinde başarılı bir süreç geçiriyorsa bu onun kariyer güveni oluşturmasını sağlayacak, bu güveni hissedeni birey ise kariyerine daha çok bağlanacaktır (Kaynak, 2020).

### 2.5.3.3. Kariyer Netliği

Kariyer netliği kaynağı bireyin kariyeri ile ilgili araştırmalar yapmasını ve bunun sonucunda kariyerini planlama sürecine aktif olarak katılmasını ifade eder (Chan, 2017). Bireyi kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu süreci yönlendirerek kariyerini inşa etmesi kariyer netliği olarak tanımlanır (Hirschi vd., 2018). Hartung ve Taber (2008) kişinin geçirdiği aşamalara uyum sağlayarak mesleki seçimler yapması ve kariyerini inşa etme sürecini onun kendisi ve meslekler arasında eşleşmeler yaptığı, kariyer yolculuğunda anlamlar yarattığı bir süreç olduğunu ifade eder. Kariyer inşa teorisine göre kariyer danışmanları, danışmanların hayatlarındaki yan roller, motivasyonel unsurlar, gelişim süreci görevleri ve bireye benlik algısı kazandıran ilgi yetenek gibi kavramları kullanarak aktif bir şekilde kariyerlerini şekillendirmeleri için teşvik eder (Hartung ve Taber 2008).

### 2.5.4. Kariyer Yönetimi Davranışları

Güncellenmiş kariyer kaynakları modelinde son boyut bireyin kariyer sürecini yönetirken hangi davranışları sergilediğini ifade eden kariyer yönetimi davranışlarıdır. Bu başlık altında bireyin kariyer sürecinde başarıya ulaşmak için sosyal bağlantılar kurmasını ifade eden ağ oluşturma, yine başarılı bir kariyer süreci için bireyin kariyer seçeneklerini araştırması, tespit etmesi ve bunlarla ilgili bilgi toplamasını içeren kariyer keşfi ve işiyle ilgili becerileri ne şekilde, ne derecede güncellediği, hangi öğrenme süreçlerine başvurarak kendini geliştirdiğini ifade eden öğrenme alt başlıkları tanımlanmıştır.



*Şekil 5.Kariyer Yönetimi Davranışları*

**Kaynak:** Hirschi vd. 2018

#### 2.5.4.1. Ağ Oluşturma

Bireyin kariyer yönetimi ile ilgili davranışlarının incelendiği başlıkların ilki ağ oluşturma kariyer kaynağıdır. Burada birey kariyer gelişimini desteklemek amacıyla sosyal bağlantı kurar ve bu bağlantıları kariyer başarısını devam ettirmek için kullanır (Hirschi vd. 2018). İnsanlarla iletişim kurmak tüm meslek alanlarında önem atfedilen bir konudur. Özellikle danışmanlık hizmeti odaklı çalışan kurumlarda insan ilişkileri kurumun gelirini artıran bir unsurdur. Örgütsel anlamda da önemli olan ağ oluşturma kavramı bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde de önemli bir hale gelmiştir. Bireylerin sivil toplum odaklı kuruluşlara katılması, eğitim sürecinde kulüplere üye olup etkinliklere katılmaları ağ oluşturma yöntemlerindedir (Bozdoğan, Ed., 2021 s.78)

#### 2.5.4.2. Kariyer Keşfi

Kariyer keşfi kavramını Zikic ve Klehe (2006) bireyin kendisini tanıması ve ardından kariyerini devam ettirmek istediği alanları tanıyarak aralarındaki tutarlılık düzeyini belirlemesi olarak tanımlamaktadır. Birey öncelikle bilinçli kariyer kararını destekleyecek meslekler ve kurumlar hakkında bilgi toplayarak seçenekleri belirler. Daha sonra kariyerini sağlıklı bir şekilde devam ettirmesi ve kendini tanıyabilmesi için kendi ilgilerini, değerlerini ve tecrübelerini tespit eder (Zikic ve Khele, 2006). Hirschi vd. (2018) kariyer keşfinin odak noktasına bireyin kariyerini devam ettirecek seçenekleri belirleyerek bunlarla ilgili bilgi toplamasını kariyer keşfi kavramının merkezine yerleştirmektedir.

#### 2.5.4.3. Öğrenme

Bireyler kariyer süreçlerinde içinde buldukları mesleğin gerektirdiği temel bilgi ve becerilere sahip olsalar dahi başarılı bir kariyer sürecine sahip olmak ve bunu devam ettirmek için çalıştıkları alan ile ilgili bilgileri, gerekli becerileri tekrar tekrar güncelleyerek kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir (Hirschi vd. 2018). Noe (1996) çalışanların kendilerini geliştirme çalışmalarını etkileyen unsurları incelediği çalışmasında bireyin kişisel özelliklerinin, işindeki pozisyonunun, yöneticilerinin verdiği desteğin onun kendisi geliştirme süreciyle yakın ilişki içinde olduğunu bulmuştur.

#### 2.6. Kariyer Kaynakları ile İlgili Araştırmalar

Hirschi'ye göre (2018) önümüzdeki 10-20 yıl aralığında toplumsal alanda, eğitim ve iş dünyasında dijitalleşme ve otomasyonun köklü değişikliklere yol açacağı konusunda fikir birliği vardır. Fakat bu değişimler henüz araştırmacılar tarafından yeterince ele alınmadığı için literatürde yeterli bilgi bulunmamaktadır. Hirschi (2012) son dönemde kariyer süreçlerinden değişim ve dönüşümlerin olduğunu ve bu değişimlerin karşısında bireylerin kariyerlerini kendilerinin yönetebilmesi ihtiyacının arttığını ifade etmiştir. Coetzee'ye göre (2008) bireyin psikolojik kaynaklarını uygun şekilde kullanması öz yönetimli kariyer yönetiminin etkin bir göstergesidir. Kariyer sürecinin başında olan bireyler kendilerini

geliştirme ve kariyer fırsatları konusunda daha fazla netlik arayışı içerisindedir (Coetze ve Berg, 2009). Bu açıdan bakıldığında sadece işgücü açısından değil işveren kurumlar açısından bakıldığında da 21. yy'da kurumların personelleri geliştirici çalışmalar yapmalarının önemi giderek artmaktadır (Torrington, Hall, Taylor & Atkinson, 2009).

Hirschi (2012) kariyer kaynaklarının sabit ve birbirinden bağımsız olmadığını ve bir alandaki kaynakların diğer alandakileri etkileyerek birbirlerini değiştirebildiklerini ifade etmiştir. Bununla beraber bir alandaki kaynaklarda bulunan yetersizlik diğer alanları da olumsuz etkileyebilir. Hobfoll da (2002) bir alandaki kaynakta yaşanan gelişimin diğer kaynaklardaki gelişimi kolaylaştırdığını ifade etmektedir. Nahapiet ve Ghoshal (2008) sosyal ağ geliştirmenin bireyin bilgiye ulaşmasını kolaylaştıran bir kaynak olarak ele almış ve insan sermayesi kaynaklarını destekleyebileceğini ifade etmiştir.

Brennkmeijer, Demerouti, Blanc ve Emmerik (2010) yaptığı çalışmada meslek hayatı içinde bulunan bireylerden terfi odaklı olanların kariyer süreci içerisinde mesleki bağlılığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. İşyerinde çalışanlara yönelik davranışlar bireylerin o kuruma ve dolayısıyla o kurumda şekillenen kariyerlerine olan bağlılığını etkilemektedir (Coetze ve Gunz, 2012). Coetze ve Schreuder (2008) araştırmalarında evli bireylerin kendileri için sunulan kariyer fırsatlarını tercih ettikleri sonucuna, buna rağmen bekarların kendilerini zorlayacak yetenek, bilgi ve becerilerini geliştirecek kariyer fırsatlarını keşfetmek istedikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Coetze ve Berg'in (2009) 25-40 yaş aralığındaki denetim ve yönetim birimlerinde çalışan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik kaynakların bireylerin işi değerli görme, kariyer sürecinde mutlu olma, kariyer sürecinde tatmin sağlama gibi öznel iş deneyimleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı araştırmada bireylerin mesleki gelişimlerini destekleyecek bir iş ortamında bulunmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Haenggli ve Hirschi (2020) yaptıkları çalışmada çevresel ve motivasyonel kariyer kaynaklarının bireylerin öznel kariyer başarısı ile pozitif şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak aynı araştırmada bilgi ve beceri sahibi olmanın nesnel kariyer başarısını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Greenhaus, Callanan ve Godshalk'a göre (2000) genç yetişkinler bir işe girip çalışmaya başladıkları dönemde sosyal ağ geliştirmeleriyle beraber kariyer süreçlerinde daha istikrarlı hale gelmektedir. Coetze ve Berg'e göre (2009) kişinin kariyer netliğine sahip olması yaşam ve kariyer doyumu ve bireysel mutluluğu yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Coetze,

Ferreira ve Sunmugun (2017) çalışmasında kariyer güveni ve psikolojik kariyer kaynaklarının bireylerin işe bağlanmasını önemli ölçüde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Bireyin öz yeterlik inancı ve bireyin olumlu duygular içinde olması kariyer araştırması için bireyi hareketlendirecektir. Böylece birey kariyer geleceği için daha kolay hedef belirleyebilecek ve daha net kararlar verebilecektir (Hirschi, 2011). Kariyer netliği, sosyal destek, bilgiye ulaşma gibi süreçler birbirleri ile etkileşim halindedir. Sosyal ağlar bilgiye ulaşmayı kolaylaştırır ve birey bilgi birikimini artırarak daha umut verici bir konuma gelerek mentörlerin dikkatini çeker. Böylece mentör desteği alması kolaylaşır (Hirschi, 2012). Lee ve Eissenstat (2018) yaptıkları çalışmada bireyin algıladığı bir süpervizör desteği olması durumunda işe bağlılığının daha fazla arttığı sonucuna ulaşmıştır. Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer ve Blonk (2013) tarafından çalışmaya yeni başlamış bireyler üzerinde yapılan araştırmada bireylerin özerk olduğu, sosyal destek gördüğü ve kendini geliştirebileceği fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamında bireyler kariyer yeterliklerini geliştirmek için teşvik edilebileceği ve bu durumun da çalıştıkları işe bağlılıklarını artırabileceği sonucuna ulaşmıştır. Murphy, Blustein, Bohling ve Plat'in (2010) beliren yetişkinler üzerinde yaptığı çalışmada ergenlikten kariyer sürecine geçişte sosyal desteğin beliren yetişkinler açısından önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kariyer danışmanlığı uzmanları, dünya üzerinde gelişen ve değişen trendler karşısında bireylerin bu değişiklikleri fark etmeleri, anlamaları, bu değişiklikler karşısında etkili kariyer karar vermeleri ve etkili kariyer planı yaparak başarılı bir kariyer geliştirmeleri için bireylere yardımcı olmada daha etkin rol oynamaktadır. Kariyer danışmanlığı uzmanları bireylerin ihtiyaçları olabilecek eğitimleri bulmaları ve tamamlamalarına destek olmak yoluyla sahip oldukları işlerdeki değişimle başa çıkabilmelerine ve kariyerlerini sekteye uğratmadan devam edebilmeleri konusunda yardımcı olabilirler (Hirschi, 2018).

## 2.7. Beliren Yetişkinlik Kavramı

Beliren yetişkinlik dönemi bireylerin kimlik arayışı içinde olduğu, kimliğinin henüz tam olarak oturmadığı için değişken özellikler gösterdiği bir dönemdir. Bu dönem ergenlik ile bir işe adım atılan evlilik yapıp çocuk sahibi olunan yetişkinlik dönemi arasında bir geçiş özelliği taşır (Atak ve Çok, 2010). Literatürde beliren yetişkinlik, birey hayatında 18-25 yaş

aralığına denk gelen dönemi kapsamaktadır. Bu dönem içerisinde bulunan yetişkinler yetişkinliğin gerektirdiği sorumluluk ve görevlerini yerine getirecek erişkinlikte olmadıkları gibi kendilerini de ergen olarak görmemektedirler. Batılı ülkeler ve ülkemizde beliren yetişkinlik benzerlik gösterse de ekonomik, mesleki, kültürel nedenlerden dolayı kısmen farklılaşmaktadır(Doğan & Cebioğlu, 2011).

Eryılmaz ve Mutlu'nun (2017) bireylerin kariyer gelişimlerini gelişim dönemlerine göre incelediği çalışmasında ruh sağlığı iyi olan bireylerin bu özelliklerinin kariyer gelişim sürecine de olumlu olarak etki etmekte olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine bu araştırmada beliren yetişkinlerin bu dönemde yaşadığı olumlu ve olumsuz ruh sağlığı özellikleri belirlenmiştir. Olumlu özellikler olarak iyimserlik, umutlu olma, yaşamı anlamlı kılma, özyeterlik algısı geliştirme, hayattan doyum sağlama gibi özellikler belirlenirken, olumsuz özellikler olarak bireylerin bu dönemde stres, kaygı, akıldışı inançlar, nevrotik özellikler, depresyon gibi özellikler sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu özellikler beliren yetişkinlerin kariyer gelişimini etkilemesi açısından önemli özelliklerdir.

Arnett de (2000) beliren yetişkinlik döneminde bireylerin yeni işler deneyerek, eğitim süreçleri hakkında ve kendisi hakkında daha fazla bilgi toplayarak hem kendileri hem de kariyer süreci hakkında daha fazla bilgi topladıklarını savunmaktadır. Bireyler bu dönemde kendilerine odaklanarak yeni beceriler geliştirirler, hayatlarını ne şekilde devam ettirmek istediklerini netleştirir ve böylece yetişkinliğin temelini atarlar(Atak ve Çok, 2010).

Mutlu, Korkut-Owen, Özdemir, Ulaş-Kılıç (2019), 'un beliren yetişkinlik dönemindeki öğretmen adayları üzerinde yaptıkları araştırmaya göre öğretmen adaylarının öncelikle atanmak, daha sonra tercih ağırlıklarına göre sırasıyla yüksek lisans yapmak, özel bir yerde çalışmak, kendi yerini açmak ve yönetici olmak gibi kariyer planları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda bu öğretmen adaylarının yaşadığı kariyer kararsızlıkları belirsizlik ve ikilem yaşama, alanlarının kendilerine uygunluğu ve bu alanlarda yeterli olup olamayacakları ve öğretmenliğin kariyer planlarına uygunluğu ve mesleği uzun yıllar layıkıyla yapıp yapamayacakları şeklinde belirlenmiştir. Beliren yetişkinlik dönemindeki öğretmen adaylarının kariyer sürecinde karar verme süreçlerinin devam ettiği anlaşılmaktadır. Yine aynı araştırmada bu bireylerin kariyer kararsızlıklarıyla kursa gitmek, ders çalışmak gibi etkili başa çıkma yollarını ve destek arama ve alma başa çıkma yolunu kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Atak ve Çok(2010) bu dönemde bireyler için çoğu şeyin hala net olmadığını, geleceklere ile ilgili gerçekleşme ihtimali olan birçok senaryonun olduğunu ve bu nedenle bireylerin hala değişik umutlar içinde olduğunu ifade etmektedir. Murphy vd.'nin (2010) beliren yetişkinler üzerinde yaptığı çalışmada ergenlikten kariyer sürecine geçişte sosyal desteğin beliren yetişkinler açısından önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 2.7.1. Türkiye’de Beliren Yetişkinlik

Atak ve Çok’a göre (2010) Gelişmekte olan ülkemizin nüfus özelliklerine baktığımızda genç nüfusun daha fazla olduğunu görmekteyiz. Toplumsallaşmanın önemli olduğu Türkiye’de son dönemlerdeki toplumsal ve ekonomik değişimlerle birlikte bireyselleşmenin önemini arttığı görülmektedir. Bu değişimler sadece bireyleri değil toplumu da büyük ölçüde etkilemiştir. Eryılmaz ve Ercan (2010) alanyazında yer alan çalışmalara göre Türkiye’de beliren yetişkinliğin 19-26 yaşları arasını kapsadığı sonucuna ulaşıldığını belirtmiştir.

### 2.7.2. Türkiye’de Beliren Yetişkinlerin Özellikleri

**Kimlik Arayışı;** Endüstrileşmiş toplumlarda kişiler bu dönemde farklı deneyimler edinerek kim olduklarını, ne yaparak mutlu olduklarını belirlemeye çalışırlar.

**İstikrarsızlık;** Bu dönemde bireyler eğitim, mesleki gelişim gibi alanlardaki yaşadıkları deneyimlerde çoğunlukla istikrar göstermemekte bir durumdan diğerine geçiş yapmaktadır. Ayrıca işsizlik, yeni iş olanaklarının tam anlaşılmasını, toplumsal baskı gibi nedenlerle bu dönemde kişiler belirli meslek gruplarına yönlendirilmektedirler.

**Kendine Odaklanma;** Bireyler aileden bağımsız hareket etmeye başlamanın verdiği özgürlükle kendi ilgi ve isteklerine odaklanmaktadır. Fakat maddi anlamda hala aileye bağlı olmak kişileri kısıtlamaktadır.

**Arada Kalmışlık Hissi;** Bu dönemdeki kişiler kendilerini tam anlamıyla yetişkin olarak göremezken ergenlik döneminden de çıktıklarını düşünmektedir.

**Sonsuz Olanaklar;** bireyler bu dönemde çok iyimser bir bakış açısıyla sonsuz olanaklara sahip olduklarına inanmaktadır. Avrupa’da bu iyimser düşünce daha baskınken ekonomik nedenlerden dolayı ülkemizde o kadar baskın hissedilmeyebilir (Doğan & Cebioğlu, 2011).

Atak, Tatlı, Çokamay Büyükpabuşçu ve Çok’a göre (2016) son yıllarda gerçekleşen ekonomik, sosyal, politik değişimlerle beraber bireylerin bir eğitim kurumundan mezun olma yaşı, evlenme ve çocuk sahibi olma yaşları ile bir iş bularak o işte çalışmaya başlama yaşları ortalamaya bakıldığı zaman son yıllarda yükselmiş ve ülkemizde yetişkinliğe geçiş yaşı yirmili yaşların sonuna ilerleyecek şekilde artmıştır. Eğitim sürecinin uzamasıyla eğitim kurumundan 20’li yaşların ortalarında mezun olan bireylerin işsizlik, yükseköğretim mezunlarının bir iş bularak o işte kalıcı şekilde çalışmaya başlama süreci uzadığından yetişkinliğe atfedilen roller de ileriki yaşlara ertelenmiştir. Bu görevler Türkiye’de bölgelere göre farklılık göstermektedir. Kentleşmiş bölgelerde yükseköğretim kurumundan yeni mezun olmuş 25 yaşlarında bir kadın iş arama, iş bulup yerleşme gibi görevleri yerine getirmeye çalışırken kırsal bölgede aynı yaşlarda bir kadın evlenmiş ve çocuk sahibi olmuş olabilir (Atak vd. 2016).

Beliren yetişkinlik hakkında yapılan çalışmalar hem araştırmacılar hem de bireyler açısından farklı bakış açıları kazandırır. Araştırmacılar bireyler tarafından yaşanan içsel özelliklere odaklanabilirken bireyler de gelişimlerinin getirdiği değişimler ve bu değişimlerin gelişim süreçlerini nasıl etkilediğine odaklanır (Atak, 2011)

Eşici’nin (2021) Türkiye’de 258’i kadın, 161 erkek toplamda 419 kişi üzerinde yaptığı çalışmasında beliren yetişkinlerin psikolojik ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla Temel Psikolojik İhtiyaçlar Ölçeği geliştirilmiştir. 4 boyuttan oluşan ölçeğin alt boyutlarından ilki sevgi ve ait olma, ikincisi özgürlük, üçüncüsü güç, dördüncüsü ise eğlence olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi gelişim özelliklerinin beliren yetişkinlerin kariyer sürecini etkileyebilmelerinin yanında psikolojik ihtiyaçlarının da beliren yetişkinlerin kariyer sürecinde aktif rol alarak kariyer gelişimlerini etkilemesi olasıdır.

## 2.8. Endüstri 4.0

Tarih boyunca görülen sanayi devrimlerinin tümünün gerçekleşmesinin ardından sanayi alanında üstüne koyarak ilerleyen değişim ve dönüşümler görülmüştür. Endüstri 4.0 bu tarih boyunca görülen sanayi devrimlerinin sonuncusudur. Dördüncü sanayi devrimi diye de adlandırılan endüstri 4.0 2011 yılında gündeme gelmiş ve üzerinden kısa bir süre geçmesine rağmen teknolojiadaki gelişmelerle birlikte toplumları, kültürleri ve iş alanlarını derinden etkilemiştir. Haliyle bireyler de meslek seçimi sürecinde bu değişimlerden doğrudan etkilenmektedir. Sanayi 4.0 devrimiyle birlikte yapay zeka, nesnelerin interneti, 3D yazıcılar, bulut bilişim, yeni teknolojik sistemlerin kullanılmaya başlanması, tam otomasyon üretim sistemlerinin yaygınlaşması gibi gelişmeler hayatımıza girmiştir (Ayer ve Akgül, 2020).

Özdemir ve Ayaz (2020)'a göre endüstri 4.0 sürecinde yazılım mühendisliği, bilim insanı, makine mühendisliği, veri bilimcisi, kullanıcı deneyim tasarımcısı, endüstriyel tasarımcı, sistem mühendisliği, pazarlama ve siber güvenlik öne çıkacak meslek gruplarıdır. Bunun yanında kas gücü gerektiren işler robotlarla yapılabileceğinden ve orta düzey karar verme yetkinliği gerektiren orta ve üst düzey yöneticilerin pozisyonları da yapay zeka ile doldurulabileceğinden bu alanlarda insanlara olan ihtiyaç azalacaktır. Bu açıdan baktığımızda Endüstri 4.0 iş hayatında köklü değişikliklere neden olacaktır.



*Şekil 6. Endüstri 4.0'ın Tetikleyici Unsurları*

**Kaynak:** Fırat ve Fırat, 2017,12.

Toplumunu sadece iş ve üretim anlamında değil hemen her alanda etkileyecek olan Endüstri 4.0'ın getireceği teknolojilerle birlikte kas gücünün yerini robotlar alabilecektir. Bu durumda kas gücü anlamında istihdam azalsa da verimliliğin, kalitenin ve ürün çeşidinin artmasıyla yeni iş alanları ortaya çıkacaktır (Satı ve Yılmaz, 2020). Bu da bireylerin kariyer gelişimlerinde bilinçlendirilmesi, farkındalığının artırılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Endüstri 4.0 bağlamında beliren yetişkinlerin kariyer kaynaklarının keşfedilmesini amaçlayan bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması (case study) araştırma deseni kullanılmıştır. Nitel araştırmalar değişim ve dönüşümlerin olduğu süreçlerde insanların değişimler karşısındaki davranışlarını, düşüncelerini, duygularını tespit etmeye çalışan ve belirlenen bir alan için derinlerde gizli olan bilgilerin keşfedilmesi gibi yönleriyle nicel araştırmalardan farklı özellikler sergileyen araştırma yöntemleridir (Özdemir, 2010, Baltacı, 2019). Literatürde durum çalışması deseninin türleri bulunmaktadır. Bu nedenle farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırmaların genel özeti tabloda gösterilmiştir.

*Tablo 2. Durum Çalışması Desenleri*

Araştırmacı	Durum çalışması desenleri
<b>Yin (1984):</b> 1984 yılında yaptığı sınıflandırmada durum çalışmasını 4 başlık altında incelemiştir.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bütüncül tek durum deseni (özgün durumlar çalışılır, tek analiz bizimiz vardır, teorilerin denenmesinde kullanılır)</li><li>• İç içe geçmiş tek durum deseni (çalışılan durumda birbirinin içine geçmiş farklı birimler vardır fakat hepsi bir bütün olarak incelenir)</li><li>• Bütüncül çoklu durum deseni (çalışılan durum içerisinde birden fazla alt birim vardır ve bu birimlerin her biri kendi içinde bir bütün olarak ayrı ayrı incelenir)</li><li>• İç içe geçmiş çoklu durum deseni (birden fazla durum varken her durumun da kendi alt birimlerinin olduğu desendir)</li></ul>

<p><b>Yin (1994):</b> 1984 yılında yaptığı sınıflandırmasını 1994 yılında güncelleyerek durum çalışmasını 3 başlık altında incelemiştir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keşfetme</li> <li>• Açıklama</li> <li>• Tanımlama</li> </ul>
<p><b>Merriam (1998),</b> çalışmada durum çalışmalarını 3 başlık altında incelemiştir. Bu başlıkların odak noktası çalışmanın yapıldığı disiplin, çalışmanın amacı ve durum sayısıdır.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin yönelimli(çalışmanın gerçekleştiği disipline göre) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ etnografik,</li> <li>○ tarihsel,</li> <li>○ psikolojik,</li> <li>○ toplumsal</li> </ul> </li> <li>• Genel amaçlı(araştırmanın yapılaş amacına göre) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ betimleme,</li> <li>○ yorumlama</li> <li>○ değerlendirme</li> </ul> </li> <li>• Çoklu durum(birden fazla durumun incelendiği desendir)</li> </ul>
<p><b>Bassey (1999)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teori oluşturma ve teori test etme odaklı</li> <li>• Hikâye anlatma ve resim çizme odaklı</li> <li>• Değerlendirme odaklı</li> </ul>
<p><b>Stake (2005):</b> 2005 yılında yaptığı çalışmada durum çalışmalarını 3 başlık altında incelemiştir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerçek (araştırma konusu durumun daha iyi anlaşılmasını sağlamak amaçlanır)</li> <li>• Araçsal (araştırma konusu olan durumu daha iyi anlamak veya genelleme yapmak amaçlanır. Burada odak ilintili olan başka konuyu anlamaktır.)</li> <li>• Kolektif (amaç olarak araçsal çalışmalar ile benzer olsa da kolektif çalışmada birden fazla durum üzerinde çalışılır)</li> </ul>

**Kaynak:** Subaşı ve Okumuş, 2017

Bu araştırmada durum desenlerinden birbirinin içine geçmiş farklı birimlerin olduğu ve bu birimlerin hepsinin bir bütün olarak incelendiği iç içe geçmiş tek durum deseni

kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Araştırmada beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinin getirdikleri yeniliklerle beraber kariyer gelişim süreçlerini başarıyla devam ettirmek için kullanacakları kariyer kaynaklarını belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda alt analiz birimlerimiz beliren yetişkinler, akademisyenler ve işverenlerden oluşmaktadır. Beliren yetişkinlerin kariyer kaynaklarını bu alt birimlerden toplanan veriler analiz edilip birlikte yorumlanarak belirlenmek istenmektedir.

### 3.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubunu Endüstri 4.0 ile ilgili çalışma yapmış akademisyenler-alan uzmanları, endüstri 4.0 kavramsal farkındalık ölçeğinden yüksek puan alan beliren yetişkinler, endüstri 4.0 sürecinin içinde bulunan işverenler-sektör uzmanları oluşturmaktadır. Böylece farklı kaynaklardan veri toplama şansı elde edilmiştir.

Çalışma grubu oluşturma sürecinde beliren yetişkinlerin Endüstri 4.0 sürecindeki farkındalık düzeylerini belirlemek için uygun örnekleme, beliren yetişkinler örnekleme nihai şeklini vermek ve araştırmaya dahil olacak akademisyenler-alan uzmanları ile işverenler-sektör uzmanlarını belirlemek amacıyla ise amaçlı örnekleme yöntemi ve bu bağlamda ölçüt örnekleme tekniği kullanılmıştır.

Endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerin farkında olmaları ve daha sağlıklı bilgi alabilmek için Google formlar kullanılarak çalışma grubunu oluşturan 393 beliren yetişkine ulaşılmış ve Endüstri 4.0 Farkındalık Ölçeği uygulanmıştır. Bu veriler incelenerek araştırma kriterlerine uymayan 38 yanıtlı veri setinden çıkarılmıştır. Kalan 355 kişi SPSS programına aktarılarak analiz edilmiş ve ölçekten aldıkları puana göre en yüksekte en düşüğe doğru sıralanmıştır. Yüksek puan alan 95 kişiye mail atılarak görüşme talebinde bulunulmuştur. Maile cevap vererek görüşme yapmayı kabul eden 10 kişi beliren yetişkinler çalışma grubunu oluşturmaktadır.

*Tablo 3.Araştırma Çalışma Grubu*

	Yaş	Üniversite	Bölüm	Sınıf	Eğitim Durumu
<b>K1</b>	21	Trabzon Üniversitesi	İlköğretim Matematik Öğretmenliği	Mezun	Lisans
<b>K2</b>	23	Gaziantep Üniversitesi-Oğuzeli Meslek Yüksekokulu	Adalet	Mezun	Önlisans
<b>K3</b>	23	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Hemşirelik	4.Sınıf	Lisans
<b>K4</b>	21	Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi	Elektrik ve Enerji	Mezun	Önlisans
<b>K5</b>	21	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik	3.Sınıf	Lisans
<b>K6</b>	23	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Psikoloji	4.Sınıf	Lisans
<b>K7</b>	23	Süleyman Demirel Üniversitesi	Maliye	4.Sınıf	Lisans
<b>K8</b>	20	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Hemşirelik	3.Sınıf	Lisans
<b>K9</b>	19	İzmir Yaşar Üniversitesi	Bilgisayar Mühendisliği	1.Sınıf	Lisans
<b>K10</b>	19	Boğaziçi Üniversitesi	Elektrik Elektronik Mühendisliği	2.Sınıf	Lisans

Çalışma grubunun diğer üyeleri olan Endüstri 4.0 alanında çalışma yapmış akademisyenlere ulaşmak için makale ve tez çalışmaları incelenmiştir. Endüstri 4.0 alanında çalışması olan 23 akademisyen-alan uzmanına mail ve telefon gibi iletişim araçlarıyla ulaşılmış ve görüşme talebinde bulunulmuştur. Görüşme talebini endüstri 4.0 çalışması olan iktisadi ve idari bilimler fakültesi uluslararası ticaret ve lojistik alanında çalışma yapan 1 profesör, mühendislik fakültesi elektrik elektronik mühendisliği alanında görev yapan 1 araştırma görevlisi, Endüstri 4.0 alanında projeler yürüten bir üniversitenin teknoloji transfer ofisinde görev yapan 1 bilgisayar mühendisi ve endüstri 4.0 çalışması olan ve psikolojik

danışmanlık ve rehberlik alanında görev yapan 1 Dr. Öğretim üyesi olmak üzere toplam 4 akademisyen-alan uzmanı kabul etmiştir.

Diğer bir çalışma grubu olan Endüstri 4.0 sürecinin içinde bulunan işveren-sektör uzmanlarına ulaşmak için internet üzerinden araştırmalar yapılmıştır. Özellikle endüstri 4.0 sürecinin içinde aktif rol alan sanayi kurum ve kuruluşlarının yönetimlerinde bulunan 9 kişiyle mail, telefon ve linkedin gibi iletişim yolları kullanılarak iletişime geçilmiştir. Görüşme talebini kabul eden organize sanayi bölgesi müdürlüğünde insan kaynakları müdürü olarak görev yapan 1, endüstri 4.0 alanında çalışan bir fabrika olan model fabrikada fabrika direktörü olarak görev yapan 1 kişi olmak üzere toplam 2 işveren-sektör uzmanı ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada beliren yetişkinler çalışma grubunu belirleme aşamasında endüstri 4.0 kavramsal farkındalık ölçeği kullanılmıştır. Beliren yetişkinler, akademisyenler ve işverenlerle görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda her grup için farklı sorular hazırlanmıştır.

Baloğlu ve Doğan (2020) tarafından hazırlanan “Endüstri 4.0 Kavramsal Farkındalık Ölçeği” üniversite öğrencilerinin endüstri 4.0 sürecindeki yeniliklerin ne düzeyde farkında olduklarını tespit etmeyi amaçlayan 39 maddeli, likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki her madde endüstri 4.0 süreci ile ilgili bir kavramı temsil etmektedir. Ölçeğin cronbach alpha katsayısı .96 olarak bulunmuştur.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunda beliren yetişkinlere sorulmak için 4 ana soru, 5 alt soru olmak üzere toplamda 9 soru, akademisyenlere sorulmak için 3 ana soru, 1 alt soru olmak üzere toplam 4 soru, işverenlere sorulmak için 3 ana soru, 4 alt soru olmak üzere toplam 7 soru bulunmaktadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu için literatür taraması sonucunda taslak oluşturulmuş ve bu taslak form 3 uzmana gönderilerek uzman görüşleri alınmıştır. Daha sonra taslak form uzman görüşlerine uygun şekilde düzenlenerek görüşmelerde kullanılacak nihai

form elde edilmiştir. Görüşmelerde bu sorular çerçevesinde ek sorular da kullanılarak elde edilen bulgular derinleştirilmeye çalışılmıştır.

### 3.4. Verilerin Toplanması

Çalışma grubunu oluşturan 10 beliren yetişkin, 4 akademisyen ve 2 işverenden görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Görüşmeler öncesinde alınan bilgilerin geçerliğini artırmak için katılımcılara endüstri 4.0, beliren yetişkinlik ve kariyer kaynakları ile ilgili bilgi verilmiştir. Ses kayıtları dikkatle dinlenerek hiçbir değişiklik yapılmadan görüşmeler Word dosyasına aktarılmıştır. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Yine bu görüşmeler öncesinde de alınan bilgilerin inanırılık ve tutarlılığını artırmak için endüstri 4.0 ve kariyer kaynakları ile ilgili bilgi verilmiştir. Bu görüşmelerde elde edilen verilerin kaybını önlemek amacıyla yüz yüze görüşmelerde ses kayıt cihazıyla çevrimiçi görüşmelerde ise bilgisayar yardımı ile kayıt altına alınmıştır. Daha sonra bu kayıtlar üzerinde kodlamalar yapılmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Endüstri 4.0 kavramsal farkındalık ölçeğinden toplanan veriler istatistik programına işlenmiştir. Her bir katılımcı için tüm maddelerin toplam puanları hesaplanarak toplampuan ismi verilmiştir. Ölçek aracılığıyla toplanan verilerin evren dağılımı ile uyumluluk gösterip göstermediği betimsel istatistik değerleri ile incelenmiştir. Betimsel istatistikler incelendiğinde ortalama(94,54) ve ortanca(89,00) arasında çok bir fark görülmemektedir. Ortalama ve ortanca değeri birbirine yakın olsa da mod değeri ortalama ve ortancaya nazaran düşük bir seviyededir. Çarpıklık(,505) ve basıklık(-,414) katsayıları da normal kabul edilebilecek -1,00-+1,00 aralığındadır. Bu durumda histogram incelenmiş ve dağılımın sağa çarpık olma eğiliminde olduğu görülmüştür. Bu bilgilerle dağılımın normal dağıldığı kanısı doğmuştur. Betimsel istatistik değerleri, normallik testi sonucu, histogram incelendiğinde dağılım sağa çarpıklık eğilimi gösterse de literatür çalışmaları incelendiğinde endüstri 4.0'ın çok yeni bir alan olması sebebiyle alan hakkında farkındalık ve vizyon eksikliğinden dolayı (Özdemir ve Ayaz, 2020) yeterli bilgiye sahip olan bireylerin fazla olmaması, 355 kişiden veri

toplanması, veri setinin görüşme yapılacak bireylerin tespiti için kullanılması ve başka bir nicel analiz yapılmayacak olması gibi sebeplerle veri toplanan örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğuna karar verilmiştir.

**Tablo 4.**Endüstri 4.0 Kavramsal Farkındalık Ölçeği Katılımcı Betimsel İstatistikleri

	N	Ortalama	Ortanca	Mod	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Toplam puan	355	94,54	89,00	69.00	31,86	,505	-,414

Bulguları oluşturma sürecinde öncelikle Hirschi vd'nin (2018) kariyer kaynakları modeli taranmış ve bulgular bu temelde oluşturularak yeni kaynakların da bulunması amaçlanmıştır. Durum çalışmalarında toplanan verilerin daha anlamlı hale gelebilmesi, bulguların kolaylıkla yorumlanabilmesi için bir veri tabanı oluşturulması gerekmektedir (Yin, 1984'ten akt. Subaşı ve Okumuş, 2017).

Daha sonra görüşme yapmayı kabul eden beliren yetişkinlerle yapılan görüşmelerin ses kayıtları öncelikle hiçbir değişiklik yapılmadan yazıya geçirilerek word dosyası haline getirilmiştir. Bulgular elde edilmeden önce literatür taraması yapılarak araştırma kodlarının çerçevesi belirlenmiştir. Veriler 3 ayrı grupta analiz edilmiştir. Beliren yetişkinler, akademisyen-alan uzmanları ve işveren-sektör temsilcilerinden toplanan veriler ayrı ayrı olmak kaydıyla her ifade detaylı şekilde incelenerek kodlamalar yapılmıştır. Öncelikle kariyer danışmanlığı alanında çalışma yapan iki araştırmacı tarafından bağımsız kodlamalar yapılmış, daha sonra iki araştırmacı bir araya gelerek ortak kodlama yapmışlardır. Böylece kodlara 3 ayrı grup için nihai şekli verilmiştir. Endüstri 4.0 ölçeğini cevaplayan beliren yetişkinler ile görüşme yapılan beliren yetişkinlerin özellikleri aşağıda verilmiştir.

### 3.6. Araştırmanın Tutarlılık ve İnanırlığını Artırmak İçin Alınan Tedbirler

Nitel araştırmalarda tutarlılık ve inanırlığı artırmak amacıyla bazı önlemler alınmalıdır. Aşağıda araştırma sürecinde tutarlılık ve inanırlık için alınan tedbirler ifade edilmiştir.

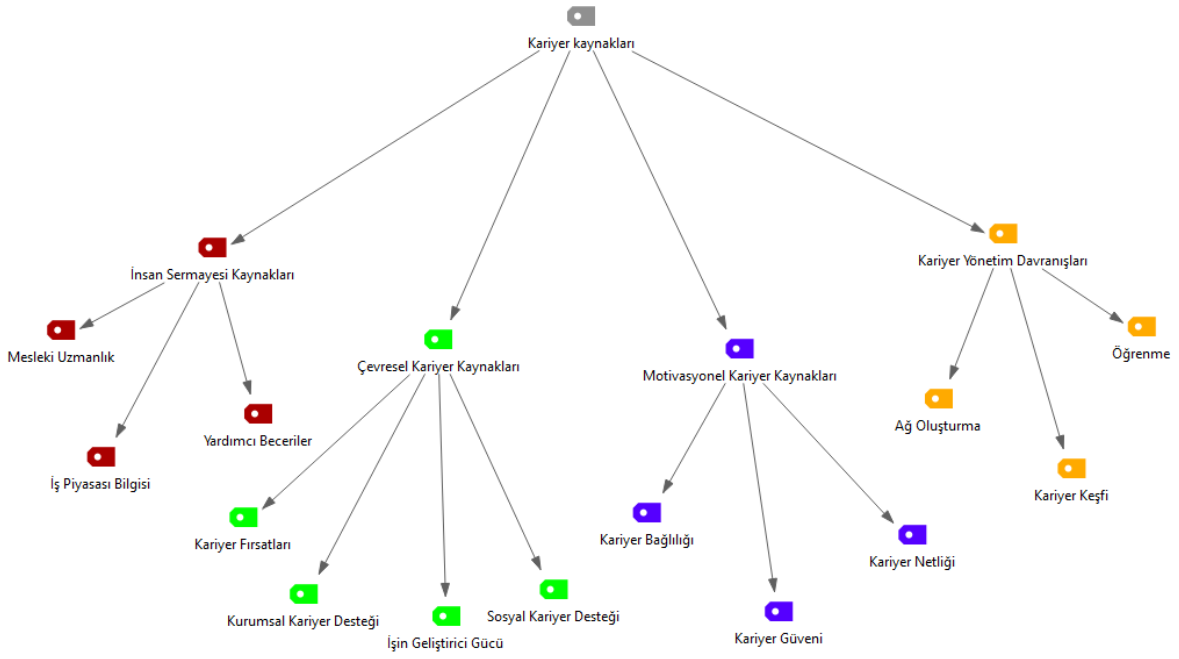
1. Araştırmadaki tutarlılık ve inanırlığı artırmak için çalışma grubunun araştırmanın amacına uygun belirlenmiş (Akdemir ve Kılıç, 2021) ve bununla beraber birden fazla veri kaynağından bilgi toplamak için üçgenleme yöntemine başvurularak beliren yetişkinler, akademisyen- alan uzmanları ve işveren-sektör uzmanları ile görüşülmüştür (Silverman, 2015).
2. Aynı zamanda araştırma sürecine iki veya daha fazla uzmanın dahil olarak araştırmacı çeşitliğinin sağlanması tutarlılığa olumlu katkı sağlayacağından (Akdemir ve Kılıç, 2021) toplanan bu veriler farklı uzmanlarla paylaşılarak dönüt alınmış ve kodlama süreci birden fazla uzman tarafından yürütölerek geçerlik ve güvenirliliğin desteklenmesi sağlanmıştır (Graneheim ve Lundman, 2004).
3. Veriler analiz edilmeden önce literatür araştırması detaylı Şekilde yapılmış, bulguların ve araştırmanın dayandığı kavramsal çerçeve detaylı olarak açıklanmıştır (Akdemir ve Kılıç, 2021).
4. Katılımcılarla görüşme sürecinde sorulara verdikleri cevaplar hiçbir değişiklik yapılmadan deşifreler hazırlanmış ve kodlamalar bu deşifreler üzerinden yapılmıştır. Nitel araştırmalarda analiz sürecinde araştırmacının subjektif düşünceleri araştırmaya etki edebilmektedir. Bundan dolayı katılımcıların ifadelerinin hiçbir değişiklik yapılmadan olduğu gibi aktarılması tutarlılık ve inanırlığı artırır (Borman, Lecompte, Margaret, Goetz, 1986).
5. Ayrıca araştırma sürecinde aşama aşama yapılanlar detaylı ve açık bir Şekilde raporlanmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2013) araştırmada sonuçlara nasıl ulaşıldığının detaylı olarak raporlanmasının tutarlılık ve inanırlığa ekstra katkı yapacağını söylemektedir.
6. Görüşme sürecinde katılımcılara ek sorular sorularak anlattıklarını detaylandırmaları istenmiştir. Bu işlem katılımcılardan detaylı veri almak amacıyla yeni cevaplar geldikçe yapılmıştır. Katılımcılardan alınan cevaplar birbirine benzer olarak tekrarlanmaya başladığında ise görüşme sonlandırılmıştır (Glaser ve Straus, 2006).
7. Bunlara ek olarak tutarlık ve inanırlık için katılımcıların isimleri yerine kodlarla ifade edilmesi ve verilerin kaç katılımcı tarafından dile getirildiği ifade edilerek keşfedilen bilgilerin sayısal bilgilerle desteklenmesi uygulamaları yapılmıştır (Akdemir ve Kılıç, 2021).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

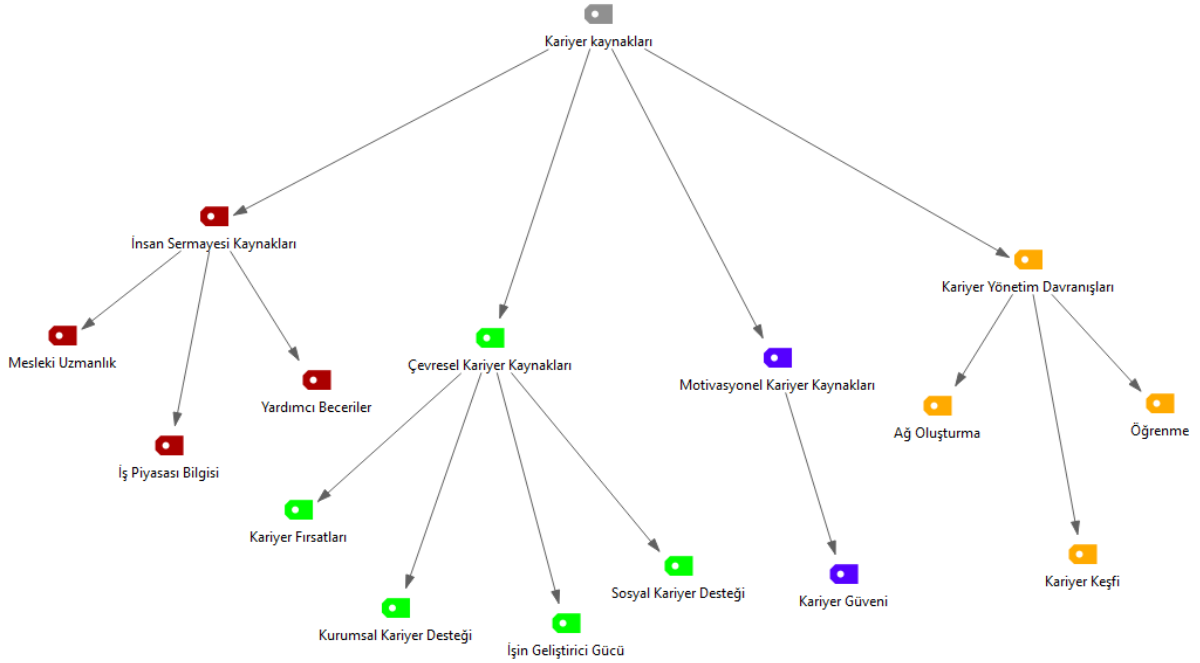
### BULGULAR

Veri analizi sonucunda beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için kullanacakları kariyer kaynakları keşfedilmiş ve elde edilen bulgular literatüre uygun olarak insan sermayesi kaynaklarının alt başlıkları mesleki uzmanlık, iş piyasası bilgisi ve yardımcı beceriler, çevresel kariyer kaynaklarının alt başlıkları kariyer fırsatları, kurumsal kariyer desteği, işin geliştirici gücü ve sosyal kariyer desteği, kariyer yönetim davranışlarının alt başlıkları ağ oluşturma, öğrenme ve kariyer keşfi, motivasyonel kariyer kaynaklarının alt başlıkları kariyer bağlılığı, kariyer güveni ve kariyer netliği olmak üzere 4 ana başlık ve 13 alt başlık şeklinde düzenlenmiştir. Bu bulgular beliren yetişkinler, akademisyenler ve işverenlerden elde edilmiştir. Üç gruptan elde edilen veriler bir bütün olarak yorumlanmıştır. Fakat bu gruplardan elde edilen bulguların ayrı ayrı karşılaştırılabilmesi için bulgular grafikleri aşağıda ayrı ayrı verilmiştir.

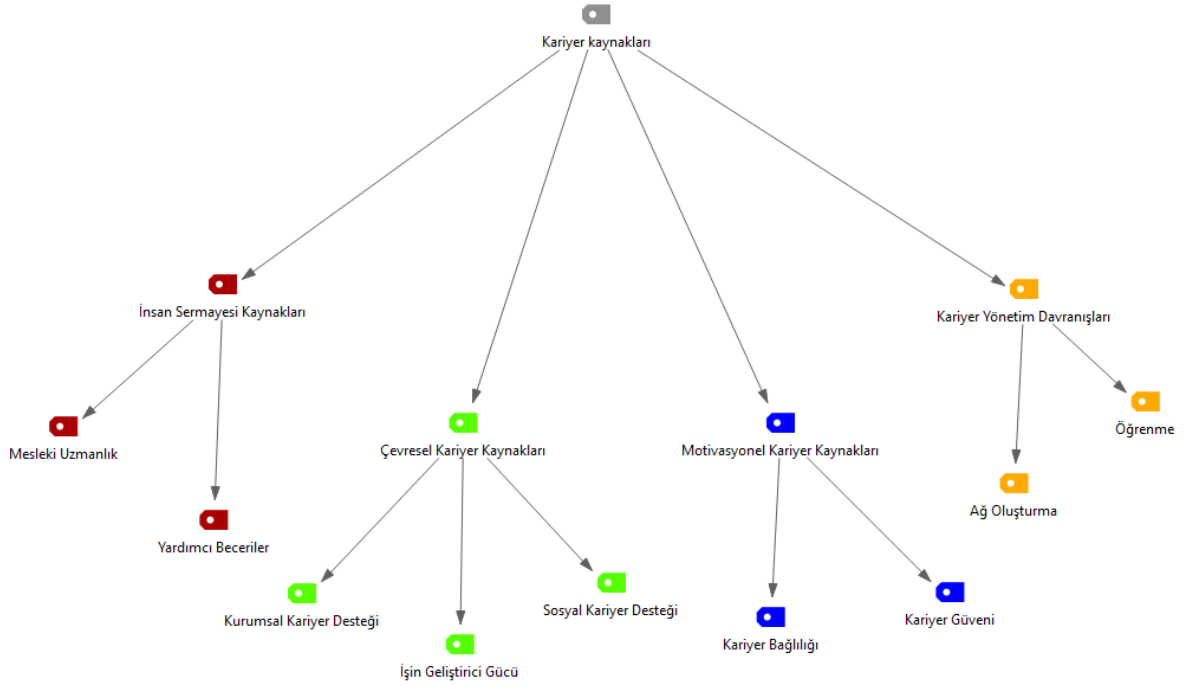
Bulgular incelendiğinde başarılı bir kariyer gelişimi için beliren yetişkinlerin mesleki uzmanlık, yardımcı beceriler ve öğrenme kaynaklarını kullanmaları öne çıkmaktadır. Bu üç kaynak görüşülen 16 katılımcının hepsi tarafından ifade edilmiştir. Bunların yanında 13 katılımcı tarafından ifade edilen kariyer güveni ile 11 katılımcı tarafından ifade edilen sosyal kariyer desteğinin de endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin kariyer başarısında önem arz etmektedir.



*Şekil 7. Beliren Yetişkinlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği*



*Şekil 8. Akademisyenlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği*



**Şekil 9. İşverenlerden Elde Edilen Kodlar Grafiği**

Araştırmanın bulguları ve bu bulgulara ilişkin katılımcı ifadeleri aşağıda verilmiştir. Katılımcılardan beliren yetişkinler “K” ile, akademisyen-alan uzmanları “A” ile, işveren-sektör temsilcileri ise “S” ile ifade edilmiştir.

#### 4.1. İnsan Sermayesi Kaynakları

İnsan sermayesi kaynakları 3 alt başlık altında incelenmiş olup başlıklar ve katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir.

##### 4.1.1. Yardımcı Beceriler

Katılımcılar endüstri 4.0’ın getirdiği yeniliklerle beraber başarılı bir kariyer gelişimi oluşturmak için en çok tek bir mesleğe bağlı olmayan ve farklı meslek alanlarında da işe

yarayacak yardımcı becerilere önem verdiklerini iletmişlerdir. 16 katılımcının hepsi endüstri 4.0 sürecinde yardımcı beceriler kaynağının beliren yetişkinler tarafından kullanılması gereken bir kaynak olduğunu dile getirmişlerdir. Bununla ilgili katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir;

**K1** ve **K6** iletişim becerilerinin kariyer sürecinde katkı sağlayacağını ifade etmişlerdir. Endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişimi konusunda hangi becerilerinin kariyerine katkı sağlayacağını sorulması üzerine alanın gerektirdiği bilgi ve becerilere ek olarak **K1** şu cevabı vermiştir;

*“Onun dışında dediğim gibi sosyal alanda da kendimi hani girişken ve çevresi ile iletişimi çok rahat kurabilen bir insan olarak görüyorum. Hani oda bu alanda özel sektör ve iş bulma konusunda çok işe yarayacağını düşünüyorum bu yönümün. Yani bunları söyleyebilirim özellik olarak.”* ve *“Öğretmen olarak bakarsak benim daha çok öğrenci ile bence sosyal iletişimde işime yarayacağını düşünüyorum endüstri dört sıfır konusunda.”* .

**K6** ise, *“Ben insanlarla ilişkilerini çok beğeniyorum aslında. Hani gerek online gerek internet üzerinden gerek yüz yüze ki zaten şu devirde zaten artık psikologlar bile online görüşmeye dönmüşken İletişime güveniyorum diyebilirim yani”* ve *“farklı yollarla iletişim, gerek yüz yüze dediğiniz gibi çok psikologlar ben şu an staj yapıyorum staj yaptığım yerde de online görüşmelerde aslında iletişim daha da önemli çünkü yüz yüze jestleri mimikleri göremiyoruz hani bu konuda da kendimi yeterli buluyorum. Çünkü artık her şey Online’a döndü internete döndü ileride gerçekten kariyer adına endüstri dört sıfır, teknoloji çok çok önemli, sosyal medya sosyal medyayı doğru kullanabilmek. Hani bunlara güveniyorum açıkçası.”* İfadeleri ile iletişimin önemini anlatmıştır.

**K2** ise düşünme süreçlerinin önemine dikkat çekerek

*“Şöyle, Benim bölümüm hukuk, hukukta çözümlenmek çok önemlidir, çözümlenme yapmak özellikle avukatların bir davayı çözdüğü zaman veya hakim savcının davayı çözdüğü zaman çözümlenme süreci çok önemlidir. Buna biraz hem matematiksel zeka hem de görsel zekanın bir arada olması ön plandadır. Ben okuldaki sınavlarında de hocalarımın da bana belirttiği kendi ilgi alakamdan da bu çözümlenme sürecinin, çözümlenmenin detaylara ilgi verip detaylardan sonuca varabilmeyi çok rahat bir şekilde başarabiliyorum”* demiştir.

**K3** ise çabuk öğrenebilmenin önemine dikkat çekerek;

*“Ben teknolojiye çabuk entegre olabildiğim için simülasyon maketleri gibi örneğin çabuk öğrenebiliyorum. Simülasyon uygulamalarında çabuk öğrenebildiğim için bunları paylaşa biliyorum ve bunları kullanılmasını sağlayabiliyorum. Gerek WR gözlüklerle desteklensin gerek bilgisayar üzerinden yapılsın. Bu uygulamaların kullanımını çabuk öğrenmem çevreme de çabuk yapmamı sağlıyor” demiştir.*

**K9** teknolojinin gelişmesi ile kişisel ve sosyal özelliklerinin kariyer sürecinde daha önemli hale geleceğini ve onu ileriye taşıyacağını söyleyerek bu durumu şu şekilde ifade etmiştir;

*“Yani mesela sosyal ilişkiler diyebiliriz, dediğiniz gibi. Yani insanlarla iyi anlaşma toplum içerisinde hani uzlaşma diyelim ya da ne diyebiliriz hani şimdi bu kavramın getirdiği yeniliklerden ötürü nasıl bir kendimi öne koyabilirim ..... Yani kendimi öne koyacak olursam yani şöyle söyleyeyim öncelikle karakteristik özellikler. Hani sosyal statüdür, sosyal ilişkilerdir, insan ilişkileridir hani bunları çok basit düşüneceğim. Hani teknolojinin sağlayamayacağı şeyler bunlar. Teknoloji bu tarz şeylerle size gelmeyecek hani o sadece işi yapan bir makine ya da teknolojik bir ürün artık böyle adlandırabiliriz. Ama mesela benim katkıları da olabilir işte atıyorum yılmam etmemden ziyade bu kadar klişe takılmak istemiyorum biraz hani direk bulduğum ortamda sevilen ve saygı duyulan biri olacağını düşünüyorum. Karakterimde kendini ön plana çıkarabileceğimi düşünüyorum. İlişkilerimle, sosyalleşmemle, özgüvenimle en başta hani kendime güven işimle zaten insanları büyüleyeceğimi düşünüyorum açıkçası.”*

Son olarak **K10** çalışkanlık ve adanmışlık özelliklerinin kariyer sürecinde onu başarıya ulaştıracağını şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Temel olarak bence çalışkanlığa ihtiyaçları var yani ben genel olarak zaten şey görmedim imkansız diye bir şey görmedim. Üstünde çok çalışılmamış şeyler görüyorum” ve “Onun dışında adanmışlığım yani yaptığım şeyi çok tanımıyordum ben aslında teknoloji ..... yatırım hiç benim önceden hani yatırımcı olmadım ya da bilmediğim şeyler ama benim adanmışlığım sayesinde ben bilmediğim bir çok şeyi öğrenmeliyim ve dolayısıyla şu an hani alakasız ama örnek olsun diye söylüyorum bir tekstil işinde çalışmaya başlasam hani birkaç ay içerisinde oradaki küçük noktaları öğrenip yapabileceğimi düşünüyorum. Bu da adanmışlıktan geliyor bence. Benim bir işe girmemde benim işime yarayacak en güzel şey hakimiyet ve adanmışlık.”*

**A1** yardımcı becerilere atıfta bulunarak beliren yetişkinlerin kariyer sürecini endüstri 4.0 bağlamında başarılı bir şekilde inşa etmelerini şu şekilde açıklamıştır;

*“Burada birinci önceliğim benim kişisel olarak zaman yönetimi. Zaman doğru yönetilmiyorsa hiçbir şey doğru yönetilmiyordur. Hatta bir laf vardır zamanı yönetemiyorsanız hayatı yönetemiyorsunuzdur. Şimdi bu yaş aralığındaki gençlere bakarsanız meşhur Z kuşağı zamanı hiç iyi kullanmıyor. Özellikle internet, sosyal medya işte tiktok, instagram, facebook... Ciddi bir zaman israfı içerisindedir. Buna dur diyen insanlar başarılı olur. Bakın bugün sınavı kazanan kazanmayan işe giren girmeyen kişilerin profillerini incelediğinizde başarılı olan insanların ortak özelliğinin birinci sırasında zaman yönetimi çıkar. Bakın daha yeni bir üniversite sınavı atlattı gençler. Üniversite sınavında Türkiye derecesi yapan adama bakarsan zamanı iyi yönetiyor. Ne zaman çalışacak, Ne zaman dinlenecek ve tırnak içinde kaliteli zaman yönetimi... Öyle laf olsun diye de değil. Ben gelecek dönemde de insanın başarılı olması için bunu yapması gerektiğini düşünüyorum.”* ve buna ek olarak *“Şimdi burada öncelikle bir şeyi paylaşmak isterim. Endüstri dört sıfırla birlikte tüm alanda teknolojik altyapıyla birlikte bir.....var bir robotlaşma var ama insanı insan yapan temel unsur sosyal olmasıdır ve sosyalliği korumayan, iletişim becerisine sahip olmayan insanların da çok iyi bir teknik altyapıya sahip olsa da uzun vadeli bir işte kalmasını hele de dikey hareket yapabilmesini çok mümkün görmüyorum. Sonuçta insanı insan yapan temel özellik sosyal olmasıdır ve bunu ancak iyi bir iletişim kaynağıyla iyi bir iletişim uzmanı olmasıyla çözebilir.”*

**A2** ise beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için ihtiyacı olan unsurlar sorulduğunda aşağıdaki ifadeleri kullanarak cevap vermiştir;

*“Sistematik düşünme, analitik düşünme özelliği.”, “Liderlik.”, ve bunlara ek olarak “Yani şey psikolojik ve sosyal özellikler genellikle. Hani bu bir müddet sonra bu yaptığımız iş ne kadar büyürse aslında bilgisayar mühendisliğinde genellikle karşılaşılan bir şey, şey yapmaya başlıyorlar hani büyük bir şey oluşturdukları için ve çok kullanıcısı olduğu için hani yönetme şeyleri artıyor eğilimleri artıyor aslında. Belki olabilir. Dediğim gibi sosyolojik özellikler de yine şey oluyor kitlesel düşünmeye başlıyor en önemli şey o bence. Her şeyi yani bir iş yaparken kitleye yönelik yapıyor. Bireysel bir butik değil de daha çok hani daha büyük kitlelere hitap edecek şekilde yapıyor.”, “Daha sistematik düşünmeye başlamak zorunda yani daha evrensel düşünmeye başlıyorsunuz”.*

**A3** de kişinin yönetebilme becerisine atıfta bulunarak şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Yani şöyle tabi endüstri dört sıfır tamamen robotlaşmayı öngörüyor ama ister istemez tabi bir insan gücünün bunları yönetecek bir beyin olması gerekiyor yani bu sistemde. İşte o beyin olabilmek önemli yani öncesinde de bir beyin zaten tarafından tüm alt birimler ona bağlı bir şekilde yönetilirdi. Sonrasında da tüm makineleri sadece bir beyin yönetecektir oradaki beyin ve idari yönetici olabilmek bence önemli”*

**A4** ise *“Yani her insanın mükemmel kodlama bilmesine gerek yok ama yaratıcı düşünmesine ihtiyacı var diye düşünüyorum oğluna farklı bir gözle bakmalı diye düşünüyorum. Bu şekilde bence yeni çalışma düzenine uyum sağlayabilirler.”* Ve ek olarak *“öncelikli olarak bu soft skilss dediğimiz yani yardımcı beceriler diye de Türkçeye çevrilen kaynaklar bence önemli. Bunlar içerisinde işte analitik düşünme ,problem çözme, yaratıcı düşünme, uyum sağlayabilme, esneklik gibi faktörler bence oldukça öne çıkıyor hani işin biraz daha bilgisayar temelli mi hani daha doğrusu işin yazılımsal boyutu arttıkça insana düşen rol özellikle bu kısımlarda öne çıkacak elde ettiği veriyi yorumlayabilen, veriye eleştirel bakabilen bireylerin olması lazım.”* ifadelerini kullanarak endüstri 4.0 sürecinde yardımcı becerilerin önemine dikkat çekmiştir.

**S1** yardımcı becerilerle ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Sosyal aktivite her zaman önemlidir ne olursa olsun. Siz eğitim verin, eğitimin altını üstünü doldurmazsanız bir işe yaramaz. Buradaki amaç insandır, hedefte insan vardır. Onları bir araya getirip kaynaştırmanız gerekir.”*, *“Bir kere sorumluluk duygusu. Sorumluluk duygusu çok önemli.”*, *“Bir kere objektif olarak bakması gerekiyor olaya. Empatiyi çok güzel kullanabilmesi lazım. Asabiyet duygusuyla alakalı bazen sıkıntılar yaşayabiliyoruz o yüzden birkaç görüşme yapabiliyoruz gitgellerle beraber orada zaten çalışanın ruh halini çözebiliyoruz”*

**S2** ise yardımcı becerilere şu ifadelerle dikkat çekmiştir;

Düşünme süreçlerine dikkat çekerek; *“Endüstri dört sıfır’ın gelmesiyle artık daha fazla düşünmeye, daha fazla problem çözme, daha fazla neden sorusunu sormaya odaklanıyorlar.”*, iletişimin önemine dikkat çekerek; *“Şimdi bir kere dedik ya az önce dedik ki bunların hiçbiri çözüm değil bunların hepsi araç problemlere çözüm olmalı. O zaman problemleri alabilmek için iletişim yeteneğinin güçlü olması olmazsa olmazdır. Çünkü sistemlerin hiçbiri tek başına entegre değil. Demek ki o çapraz konumla ekiplerde çalışırken iletişim yeteneğini geliştirmesi gerekiyor. İkincisi kimsenin anlamadığı bir dalda hizmet*

*verecekse kendini iyi anlatma becerisine sahip olması gerekiyor. Üç problem çözme becerisine sahip olması gerekiyor bu ne demek bu şu demek gerekirse 5 saat, 6 saat, 8 saat, günlerce belki bir bilgisayarın başında, belki bir makinanın başında sabırla çalışması gerekiyor.”*

#### 4.1.2. Mesleki Uzmanlık

Endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için mesleki bilgi ve becerileri içine alan mesleki uzmanlık kaynağının kullanılması gerekmektedir. Mesleki uzmanlık kaynağı 16 katılımcının hepsi tarafından ifade edilmiştir. Katılımcıların örnek ifadeleri aşağıdaki şekildedir;

Katılımcılar teknolojik gelişmelerle birlikte mesleki anlamda bireylerin sahip olması gereken bilgi ve becerilerin kariyer sürecinde onları başarıya götüreceğini şu ifadelerle açıklamışlardır;

**K1** bu durumu *“Ders anlatım bakımından bu şimdiki uzemde mesela biz tamamen sanal ortamda işledik. Yani sistem, hiç öğrenci ile yüz yüze gelmedik. Bu denenmiş olduktan sonra tekrar belki tamamen olmasa da belli miktar uzaktan kullanılabileceğini düşünüyorum ilerleyen zamanlarda eğitim sisteminde. Burada da aktif kullanabileceğimi ve öğrencilere de faydalı olabileceğimi düşünüyorum. Diyelim tablet konusunda bir yetkinlik kazandım. Onun dışında kullandığımız zoom mesela veya şey var bir tane daha var kullandığımız görüntülü adını hatırlayamadım timewiever olabilir tam hatırlamıyorum ama mesela o tarz şeyler faydalı olabilir uzemde. Onun dışında okulda da akıllı tahtalar vardı pek aktif kullanmıyordu özellikle eski öğretmenler tarafından yani onları da daha alternatif şekilde kullanabileceğimi düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmiştir

Aynı durumu **K2** *“Daha önce daktilo dediğimiz yazım aletlerimiz vardı. Şu an klavyemiz var. Mesela sınavda, adliyeye girişte, Adalet Bakanlığında adliyeye girişte zabıt katipleri şu an en az 3 dakikada 90 kelime yazması gerekiyordu. Daha önce ise büyüklerimizden öğrendiğimize göre bizim yaşlarımızda sınava girdikleri zaman daktiloda 3 dakikada 20 kelime yazmaları yeterli oluyordu arada 70 kelimelik yüksek bir fark var. Bu konuda düşünürsek yani bu teknolojinin bu konusunda düşünürseniz nereden baksanız dört katı kadar çoğalıyor. Çünkü bir günde bir mahkemede, bir mahkeme yarım saat sürüyorsa şu*

*an bu kişi, klavye başındaki kişi katip, hakim söylüyor bizim şu an konuştuğumuz gibi ve katibin de hızlı bir şekilde yazı yazıp yetiştirmesi lazım. Hakim akıcı bir şekilde konuşuyor. Mahkeme yarım saat sürüyorsa katibin sayesinde. Çünkü hızlı yazıyor her dakika. Zamanında hakim heceleyerek syemesi gerekiyor. Yarım saatlik bir mahkeme 1 saate 1,5 saate kadar yükselebiliyor. Tabi burada ne olacak bir günde 20 tane mahkemeye davaya bakılabilirken eskiden on tanesine bakılamıyordu. Böyle bir farklılıklarımız oluyor.” şeklinde anlatmıştır.*

Benzer bir şekilde **K3** ise “ben şu an kendi becerimi artırmak adına autocad öğrendim, bunu da udemy üstünden yaptım. Bu tarz niteliğimi artırmak adına zaten endüstri 4.0’ın temeli de teknolojiye entegre ederken ..... Bundan yararlanarak dediğim gibi ben yapay zeka simülasyon gibi alanlarda ilerleyip bunları gerek online eğitim sistemleri udemy gibi ya da uluslararası niversite sitelerinin vermiş olduğu eğitimlerle kurslarla kendimi pekiştirerek daha iyi bir pozisyonda daha güçlü bir CV ile tekrar başvuru yapabilirim.” İfadelerini kullanmıştır.

Mesleki uzmanlık ile ilgili **K4** ise “mesela hocam iş bulmamı kolaylaştıracak belli yetenekleri sahip olmam gerekiyor mesela kullandığımız bazı programlar var onlara daha iyi hakim olursam iş olanağım daha da artıyor hani o proje üretme programları var mesela hocam proje çizme, daha iyi olabilirse, bazı şeyler var hocam robotik çalışmalar var Onlarda daha iyi devre analizi falan yaparsam kariyerim daha da ileri gider iş bulma olanağı daha da artar.” İfadelerini kullanmıştır.

**K5** kariyer sürecinde alanında branşını destekleyecek yan alanlarla alakalı gerekli mesleki bilgiye sahip olmanın kariyer gelişimine pozitif etki sağlayacağını şu şekilde ifade etmiştir;

*“Bence sağlar hocam yani diğerlerinden bir farkım olur. Ekstra yan dal bizlik oğlanı güçlendirir diye düşünüyorum yani onun dallarının daha hani psikoloji, psikoloji bilgini danışma bilgimi daha çok gçlendiricimi düşünüyorum. Bununla beraber de yaptığım çalışmalarda daha çarpıcı örnekler, hayatın içinde daha gerçekçi örnekler vererek danışanın daha iyi anlayabileceğimi düşünüyorum.”*

**K10** endüstri 4.0 sürecindeki teknolojik gelişmeleri dikkate alarak;

*“şöyle, teknolojiden iyi anladığımı düşünüyorum. Genel olarak da endüstri 4.0’ın getirdiği aslında bir çok yeni şeye, yeni teknolojiye hakimim. O yüzden de bence ben hani*

ayak uydurabiliyorum. Bu yüzden de hani kariyerime olan etkisini düşündüğümüzde de bence bunun bende bayağı bir şey var hani olumlu etkisi oluyor.” İfadelerini kullanmıştır.

**S1**'in mesleki uzmanlığa atıf yapan ifadeleri şu şekildedir;

“Bize gelen çalışanlar genelde eksik evet..... çok güzel diploması var ama uygulama ve teoriye geldikleri takdirde zayıf oldukları için burada bir sıkıntı yaşıyoruz.”, “Tabi burada çalışan kişinin işini nasıl yaptığını ne kadar detaylı.....onları çözebiliyorsunuz. Liyakat çok önemli.” ve “Yeni işe alacağımız daha önce bu işi yapmamış ya da tecrübeli aradığımız kişilerde ilk özellik bir bilgisayar bilgisine sahip olması. Bilgisayar bilgisine sahip değilse onu eliyoruz çünkü yeniden ona bir bilgisayar öğretmek gibi bir zaman dilimi yok. Bu süreçte öğrenilen bir olay. Daha sonrasında almış olduğumuz bransa göre yetkinlik bazında program bilmesini istiyoruz. Nedir? İnşaat departmanıysa autocad programı, Netcad vs buna benzer yazılım programları, makine mühendisiyse onların çizim ya da proje, yazılımla alakalı hem ofis hem alt tabanındaki diğer programları bilmesini istiyoruz. İkincisi de yabancı dilin olması gerekiyor ya da bir programı okuyabilme özelliğine sahip olması bizim için en önemli özelliklerden bir tanesi.”

**S2** ise mesleki uzmanlığın önemiyle ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

“İşletmelerin de aslına bakarsanız feragat edebilecekleri bir durum değil. Yani şöyle anlatayım size daha basit örneğin bir nükleer santral işletiyorsunuz ve nükleer santrali tamamen dijital ortama geçirdiniz. İşte büyükleri analiz ediyorsunuz, dijital ikizini oluşturduğunuz anlık olarak verileri topluyorsunuz nesnelere interneti ile tüm jeneratörden veri çekmeye başladınız ve sistem entegrasyonu ile çok harika üretiyorsunuz. Ama siber güvenlik ağınız burada eksik olursa ben size söyleyeyim bir siber saldırıda ülkeyi atom bombası vurmuş gibi olur. Neden? Nükleer santrali patlatabilirsiniz çok rahat bir şekilde. Ya da şöyle söyleyeyim bir boyahane işletmecisisiniz ve piyasayı ciddi anlamda domine ettiniz. Kaplama yapıyorsunuz ve bütün sistemlerinizi siber güvenlik olmadan endüstri dört sifra geçirdiniz. Bir rakibiniz sizi çok rahat biraz çalışamaz duruma getirir eğer ki ..... fırınların sıcaklığını artırır. Başka bir örnek vereyim; Siber güvenlik var, dijital ikiz var, nesnelere interneti var ama veriyi analiz etmiyorsunuz Bu noktada maliyetleriniz siz farkında olmadan %30 %40 artar ve ruhunuz bile duymaz.” “Yazılım bilmesine belki bu noktada gerek yok ama en azından algoritma çıkartabilmesi gerekiyor. Yani ben veriyi buradan alırım, burada işlerim, bu arkadaşım bu veriyi raporlar gibi bir algoritma çıkartabilmesi gerekiyor ister

istememez. Temel olarak hani mesela robot teknolojisi ile ilgilenecekse en azından basic düzeyde robotik bilmesi gerekiyor sisteme entegrasyonunda ilerleyecekse temel düzeyde işte şirket yönetimini kurumsal kaynak planlamayı bilmesi gerekiyor.”

**A1** bu kariyer kaynağını şu şekilde ifade etmiştir;

“Orada biraz daha ben belki klasiklerin dışında düşünüyorum. Ben fakülte hayatında eğitimde alınması gereken şeylerin alınmadığı zaman mezuniyet sonrasında istenenle kendisinde olan arasındaki makas açıldıkça bu açığın teorik bazda kapatılması için bu kurslara yönelindiğini düşünüyorum. Yani dört yıllık fakülte hayatın boyunca İngilizceyi halledemediyse İngilizce kursuna gidersen, bilgisayarı halledemediyse bilgisayar kursuna gidersen ya da çok daha kötüsü teorik altyapın yoksa işte KPSS benzeri kurslara gitmek zorundasın veya TUS'ta bile artık doktorlar bile ekstra çaba sarf ediyorlar kurslara gidiyorlar ki açıklarını kapatabilsinler” ve ek olarak “Böyle bir ortamda ben hep şu örneği veriyorum yirmi yıl önce çok iyi bir motor ustası olabilirsiniz ama artık bilgisayar bilmeyen bilgisayar programı kullanmayan bir motor ustası olma ihtimaliniz sıfır. İyi bir doktor olabilirdiniz yirmi yıl önce ama bugün bilgisayarı bilmeyen yeni tanı tekniklerini kullanmayan iyi bir doktor olma imkanınız sıfır.”

**A2** ise mesleki uzmanlığın önemi ile ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

“Hani CV'nizi güçlendirdikten sonra mülakatta zaten çok teknik konular olduğu için hemen açığa çıkar yani. İnsan kaynakları için de çok kolay bir süreç bu. Bir kişinin ne kadar yetkin olduğunu anlamak. Mülakatta da hemen ortaya çıkıyor. Eğer öğrenci kendini geliştirmişse yetkinse hemen işe gidiyor.” ve ek olarak “Yani şimdi işe girmek ve pozisyonlu devam ettirmek için bunu iki grupta inceleyelim. İşe girmek için bir kere mühendislik alanında yazılım bilgisi yani yazılım geliştirme yeteneğinin olması gerekiyor bir de bununla beraber yöntemleri bilmesi gerekiyor. Yani endüstri dört sıfır da kullanacağı yöntemleri bilmesi gerekiyor. İşte bu bildiğiniz gibi endüstri 4.0 çemberi var bunun içerisinde yapay zekadan üç boyutlu baskıya işte güvenliğe, yazılıma kadar bir çok alt birim var. Burada da bunlardan bir tanesinde yetkin olması gerekiyor mezun olduğunda. İşte yapay zekada iyi olacak ya üç boyutlu baskı makinalarında kendini geliştirmiş olacak.”

**A3** mesleki uzmanlığa atıfta bulunarak şu ifadeleri kullanmıştır;

“bir kere dijital dünyaya adapte olabilmek için bu dili konuşuyor olabilmek gerekiyor. Yani şöyle kodların daha çok revaçta olduğu bilgisayar mühendisliği yazılım mühendisliğinin

daha çok ön planda olduğu bir sektör ama tabii bunun yanında elektrik elektronik mühendisliğinden de bu tarafta kendini geliştirip yani yazılımla uğraşan da bu süreç içerisinde yer alabiliyorsun. Aynı şekilde makine bölümleri içinde geçerli. Bunu da nasıl tabii ki buna da nasıl başlayıp nasıl sürdürebilir öncelikle bu programlama dilleri var. Bu programlama dilleri ile eğer öğrencisi arkadaşlar tabii öğrenciyken biraz bunlara hevesli olması gerekiyor. Bu diller işte o zamandan başlayıp mezun olmadan önce yaptıkları staj eğer bu alanda yapabilirlerse tabii bu iyi bir referans olmuş oluyor.”

**A4** ise her mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin farklı olabileceğine atıf yaparak şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Şimdi bir mühendis için farklıdır, bir eğitimci için bu farklıdır. Mühendisin, bir yazılım mühendisinin örneğinin, her alan için bunu spesifikleştirebiliriz hani bir yazılım mühendisi bu kodlama nasıl yapılacağını bilmesi gerekiyorken ya da işte hani alt yapının nasıl yapılacağını bilmesi gerekiyorken bir psikolojik danışman bunu hani o veriyi nasıl işleyeceğini planlamalı.”* ve endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için gerekli olan unsurların sorulması üzerine genel olarak meslekleri ifade ederek *“Bununla birlikte mutlaka temel düzeyde bir yazılım bilgisinin olması lazım. Hani bu şeyleri geçtim hani zaten teknolojik bilginin üzerine.”* şeklinde cevap vermiştir.

#### 4.1.3. İş Piyasası Bilgisi

Katılımcılar tarafından ifade edilen bir diğer kariyer kaynağı insan sermayesi kaynakları içerisinde yer alan iş piyasası bilgisidir. İş piyasası bilgisi beliren yetişkinler ve akademisyenlerden toplam 6 katılımcı tarafından ifade edilirken işveren katılımcılar bu kaynağı değinmemişlerdir.

Bu konuyla ilgili **K2**;

*“Çünkü şu an özel sektörde bile avukatlar olsun başka danışmanlık şirketleri olsun adalet mezunu istiyorlar. Neden? Hukuksal terimleri yapacağımız işe az çok kafalar yatsın görmüş olsun gibi ön bilgisi olsun gibi şeyler gösteriyorlar ki öğrenim sürecine geçtiğın zaman daha kolay kavrayabilirsin. Mesela ben bir senelik bir özel sektörde bir iş deneyimim oldu. Hem klavye hem hukuksal terimlerle ilgili çok güzel şeyler de başardım. Adliye içinde*

yani devlet sektörü için de aynı şekilde oluyor klavyeyi öncelikli tutuyorlar” şeklinde ifadeler kullanırken

**K5** mesleği ile alakalı olarak çalışabilmesi için iş piyasasının yabancı dil talebinin olduğunu şu şekilde anlatmıştır;

*“Yani iş pozisyonunda hocam şöyle; örneğin İngilizce bilen bir psikolojik danışman... Yine İngilizceye bağladım çünkü çok duyuyorum şu an İngilizce bilen bir psikolojik danışmanın her yerde bence yeri vardır diye düşünüyorum.”*

**K9** ise kariyer gelişim süreci içine endüstri 4.0 sürecinde iş piyasasının taleplerine dikkat çekerek;

*“Yani öncelikle piyasaya yetişmem gerekiyor hani. Şu anki yeniliklere yetişmem gerekiyor. Çünkü uzun bir süre geçtiğini varsayıyorum üzerinden. Araştırma yaparak var olan çevreyle iletişim haline geçerek ya da nasıl diyeyim hani internet elimizin altında. İnternette araştırma yaparak.”* İfadelerini kullanmıştır.

**A2** iş piyasası bilgisine şu ifadelerle dikkat çekmiştir;

*“Sektörü görüyor, sektör hakkında bilgi kazanıyor.”, “hem de sektör neler kullanıyor onun farkına varıyor.”, “Endüstri dört sıfır sadece şey değil teknik açıdan yeterlik değil aslında. Amacı bireysel kullanıcıların ürünlerini seri imalat hatlarında üretebilmek. Yani bireysel olarak siz ne istiyorsanız seri üretim hattında size özel bir ürün üretebilmek asıl nihai hedeflenen amaç o. O yüzden de biraz üst çerçeveden bakıp vizyonu ve hani çok fazla dünyada neler oluyor neler bitiyor endüstri dört sıfır nereye gidiyor, sürekli takip edilmesi gereken bir şey konu.”*

**A3** ise bireylerin çalışacakları piyasada sektörel taleplerin önemine vurgu yaparak şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Tabii belirli sınav şeyleri oluyor firmaların kimisi puan istiyor kimisi belirli derece istiyor. Eğer o derece ve özellikleri karşılayabiliyorsa zaten çok zorlanmadan işe başlayabilir.”*

## 4.2. Kariyer Yönetim Davranışları

Beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde kullanacaklarını en sık ifade ettikleri ikinci kaynak olan kariyer yönetim davranışları 3 ana başlık şekilde katılımcı ifadeleri ile birlikte aşağıda verilmiştir.

### 4.2.1. Öğrenme

Beliren yetişkinlerin ifadeleri analiz edildiğinde araştırmaya katılan tüm katılımcılar beliren yetişkinlerin kariyer gelişim süreçlerinde kullanmaları gerektiğini ifade ettiği bireylerin yeni şeyler öğrenerek kendini güncellemesi gerekliliğini temele alan öğrenme kaynağının endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için en çok başvurulacak diğer bir kaynak olduğu yorumu yapılabilmektedir. Bu durumu katılımcılar şu şekilde ifade etmişlerdir;

**K1** öğrenme kaynağının önemine atıfta bulunarak;

*“Daha çok nasıl diyim bloggerlar oluyor veya youtuberlar oluyor. Böyle şey sahipleri, belli bir kuruluşların tanıtımlarını yapan sayfalar, ..... tarzı YouTube kanalları var mesela onlar yeni çıkan şeylerin tanıtımlarını yapıyorlar böyle şeyleri takip ediyorum. Onun dışında program olarak da uzem sürecinde kullanabileceğimiz programları youtube’da böyle bireysel sayfalar değil de video video inceliyorum. Mesela o tarz şeylerle.”* şeklinde ve buna ek olarak *“Evet bir eğitim almadım sadece dediğim gibi başta böyle bir hdmı kodu yazmak için bir araştırmam olmuştu. Eğitim almam için şey var ulemi var. Bilmiyorum biliyor musunuz? Online kurslar oluyor. Onlardan kurs alıp o şey üzerinden kurslardan kendimi geliştirmeyi düşünüyorum.”* İfadelerini kullanmıştır.

**K2** ve **K3** eksikleri belirleyip eğitimlerle, araştırmalarla bunların giderilmesini ifade etmişlerdir. Bu durumu **K2**; *“Öncelikle araştırma çok önemli bu konuda. Gerek sosyal medyadan yani Sosyal Meydadan kastım tarayıcılardan Google gibi tarayıcılardan bakıp buradaki eksikleri gidermek ama en önemli şey”* şeklinde ifade ederken **K3** ise açıklamak için *“ilk önce eksik olduğum konuyu belirleyip bu alanda neler yapacağımın maddesini çıkarıyorum. Yani şu an yaptığım şeyleri sayacağım. Daha sonrasında bu konuyla ilgili video*

üzerinden dinlemeler yapıyorum daha sonrasında eğitim alabileceğim bunu resmi bir şekilde nasıl öğrenebilirim onun üstünden site araştırmasına giriyorum yine bunlar internet üzerinden oluyor çoğu zaman.” İfadelerini kullanmıştır.

**K4** becerilerin geliştirilmesi için bilim etkinliklerine katılarak kendini geliştirebileceğini şu şekilde ifade etmiştir;

*“Hani hocam bu şeyler oluyor ya yarışmalar oluyor. Mesela hocam tübitak’ın düzenlediği... Onlara katılarak hani kendimi geliştirmek amaçlı, öğrendiklerimi uygulamaya dökmek amaçlı, becerilerini geliştirmek için onlara katılarak bir şeylere başlayabilirim.”*

**K5** ise kariyer sürecinde eksik kalabilecek noktaları olduğunu belirterek bu durumda bilgi ve becerilerini artıracığını şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Kafamda bitirdim üniversiteye girerken şu an mesela o becerimin eksik olduğunu düşünüyorum ve bunu geliştirmek için işte okuma yapıyorum, dinleme yapıyorum, yazıyorum. Gramer çalışıyorum, sesli okumalar yapıyorum, sessiz okumalar yapıyorum hani bunun üzerine kendimi maruz bırakıyorum. Mesela diyelim ki edpuzzle diye bir endüstri dört içeriğinde bir şey var bir program var. Edpuzzle’ı hoca anlatırken ben iki derste yoktum ve onu bilmiyorum şu an. Kullanmayı çok iyi bir şekilde bilmiyorum, bunu da biliyorum, bilmediğini biliyorum. Ne yapacağım? Edpuzzle bana lazım oldu diyelim. İşe başladım, çalışıyorum, edpuzzle’dan bir içerik hazırlamam gerekiyor. Otururum edpuzzle’ın yedi sekiz tane ayrı ayrı kanallardan videolarını dinlerim, öğrenmeye çalışırım, uygulamam, çevremde tanıdığım bir bilen varsa ondan yardım alırım ve onu öğrenirim yani.”*

**K6** ve **K9** mezun olunan eğitim kurumundan kazanılan bilgi ve becerilerin şu an başarılı bir kariye için yeterli olmayacağını, bireylerin kendilerini geliştirmelerinin gerekliliğini şu ifadelerle anlatmıştır;

**K6** bu durumu *“Mesela atıyorum Hacettepe psikolojiden mezun olan, atıyorum önceden hani o sadece yeterli olabilirdi ama şu an yeterli değil. Hani kendini geliştirmen lazım. Kendine bir şeyler katman lazım.”* şeklinde ifade ederken **K9** teknolojiye de vurgu yaparak; *“Hani dijital ortam girildiği zaman asla çıkılmayacak bir yer bana sorarsanız çünkü dediğim gibi uçsuz bucaksız bir sürü iş imkanı var ve hani bilgisayar mühendisliğinden mezun olduktan sonra açık konuşayım Türkiye’de rahatlıkla iş bulabileceğimi düşünmüyorum. Çünkü dediğim gibi ya ben de mesela kod yazmasını bileceğim, ben de işte donanım bileceğim, bilgisayarın her şeyini A’dan Z’ye ben de bileceğim ama benimle aynı bölümden*

mezun olan bir başkası aynı şeyleri bilecek. Benim kendimi onlardan ayırmam için kendimi daha fazla yenilik yapmam lazım kendimi güncellemem lazım.” ifadelerini kullanmıştır.

**K7** ve **K8** ek eğitimlerle bilgi ve becerilerin genişletilebileceğini şu şekilde ifade etmiştir;

**K7**; “Bunları geliştirmek için kurslara gidiyorum aslında, şu anda da olduğu gibi. Kişisel gelişim kursları ve benzeri gibi. Bu şekilde kurslardan eğitim alarak, sertifika belgeleri alarak kendimi geliştirmeyi düşünüyorum, bunları öğrenmeyi düşünüyorum. Bir de böyle kendimi geliştirebileceğim mesleğimi öğrenebileceğim bir müşavirin, muhasebecinin yanına gidip oradan eğitim almak istiyorum.” **K8**; “Yani aslında eğitimlere devam ederek az önce konuştuğumuz gibi pozisyon yükseltip tekrar farklı bir alanda uzmanlaşabilirsin.”

**K10** ise hem kişinin mevcut pozisyonunu sürdürmesi hem de yükselebilmesi için kendisini geliştirmesinin önemli olduğunu;

“Şöyle yani bir insanın kendini geliştirmesi çok önemli. Yani sadece terfi almak için değil bence benim kendi fikrim bulunduğu konumda durabilmesi için de sürekli kendisini geliştirmesi gerekiyor. Çünkü özellikle teknoloji alanında çalışan birisi ise ve sadece 2005 yılındaki teknolojilere hakim birisi ise hani bunun olduğu konumda bulunması çok şey olmayacaktır, doğru olmayacaktır. O yüzden bence sürekli kendisini geliştirmesi gerekiyor, eğitimlere katılması ya da işte medya okuryazarlığı böyle dijital okuryazarlık yapması gerekiyor bence.” şeklinde ifade etmiştir.

**A1** bilgi ve becerilerin güncellenmesine atıf yaparak aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır;

“Dikkat ederseniz bu iki örnek kişisel yeteneğe dayanan meslekler. Kişisel yeteneğe dayanan mesleklerde bile biz bu noktaya gelmişsek bu gelişime ayak uyduramama da işte sonrasındaki sıkıntı. Ortak olan nokta değişim ve değişime ayak uydurmaysa farklı olan da bunun hızıdır diye düşünüyorum.” ve bilgi ve becerilerin doğru yollarla güncellenmesinin önemine dikkat çekerek; “Endüstri dört sıfır öncesinde az önce söylediğim gibi bilmek, bilgiye ulaşmak yeterliydi ancak endüstri dört sıfırla birlikte kesinlikle bilmenin ve bilgiye ulaşmanın yöntemi değişti. Tabi burada hani öğrenciler arasında klasik olan bir şey vardır bir şey bilmiyorsanız bir arama motoruna giriyorsunuz Google’a yazıyorsunuz. Artık olay bununla bitmiyor. Yani bugün Google’a yazdığınızda karşınıza ilk çıkan bilgi yanlış olabiliyor alakasız olabiliyor. O zaman artık iyi bir internet kullanıcısı olmanız lazım iyi bir finansal okuryazar olmanız lazım.”

Öğrenme kariyer kaynağı ile ilgili diğer katılımcı görüşleri şu şekildedir;

**A2** güncellenmenin önemine dikkat çekerek;

*“Hani orada kendini geliştirmesi gerekiyor çünkü hani dediğim gibi endüstri dört sıfır’ın dünya olarak da çok başındayız, hedeflenen nihai hedef çok daha ilerde bir noktada. Bu da şu demek bu süreç boyunca sürekli gelişecek bir sektör ve hani sürekli yeni şeyler yeni yöntemler yeni fikirler ortaya çıkacak hani o yüzden güncel kalması gerekiyor.”*

**A3** bireyin kendini geliştirmesinin önemine atıfta bulunarak;

*“Yani dediğim gibi yeni mezun arkadaşlar ya da o yaş grubundaki arkadaşlar daha çok işte kendilerine katabilirse yani aslında şey biraz özellik yüklemiş oluyorlar diyecekler. Yol belli zaten. O sektöre göre kendilerini geliştirmesi gerekiyor. Birden fazla sektörde de iş yapma imkanı olabiliyor artık o sektörün özelliği ne gerektiriyorsa onlara yönelmeleri gerekiyor.”*

**A4** ise bireyin değişime ayak uydurmaya atıfta bulunarak;

*“Bu dünyada hızlı değişen gelişen bir trend var. İşte mesela bir yıl önce metaverse’den bahsedilmiyordu şimdi metaverse’de cinsel istismar vakaları üzerinden konuşmaya başlandı. Hani dünyanın hızlı değişimine bir yerden ayak uydurmak lazım. Yani güncel bilgileri özellikle takip etmek lazım.”* ve *“Özellikle endüstri dört sıfırla birlikte hani uyum sağlayabilme becerisinin oldukça önemli olduğunu düşünüyorum ya da değişikliğe uyum sağlayabilme ve o değişime uyum sağlama ile birlikte artık bunlar endüstri dört sıfır olsun işte toplum beş sıfır olsun sürekli gelişen değişen bir sektöre karşı kendini geliştiren bir çalışan profil olmuş olacak.”* İfadelerini kullanmıştır.

Öğrenme kaynağını **S1** şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Değişim, liyakat, yerine getirme, yanlış ya da eksik olan şeyleri tamamlaması, kurumu ya da olduğu yeri daha nasıl geliştirebileceğine dair alternatif çalışmalar yapması.”*, *“Ama şimdi öyle bir hale geldik ki daha fazlası. Sen bu işin daha nasıl üstüne koyabilirsin? Nasıl geliştirebilirsin? Ve bunu yaparken de maliyetini nasıl azaltabilirsin? Çalışandan bunu istiyoruz.”*, *“Daha sonrasında işin devamlılığı ve üstüne taş koymak, yenilik ve geliştirmek adına bir şeyler yapmasını bekliyoruz. Zaten süregelen bir iş donanımı var. Oradaki kişiden istediğimiz taş üstüne nasıl taş koyabilirsin\* O departmanı o birimi ya da olduğun yeri nasıl geliştirebilirsin? Onunla ilgili araştırma geliştirmeye alakalı dönüşler bekliyoruz.”*

**S2** ise beliren yetişkinlerin kendilerini geliştirmesine dikkat çekerek şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Bunu 2000 işçide 3000 işçide yaptığını düşünün. Artık bu verinin analizinin büyük veri analizinin onu nereye götüreceğini adamın bilmesi gerekiyor. Ama ben insan kaynakları uzmanıyım benim sıkıntılarında bunlar hangi sıkıntıyı ben önce çözmeye başlamalıyım. Burada 1000 tane 2000 tane işçi var ve her kişiden ben 30-40 tane soruyla veri almışım. Ben burada büyük veriyi yi kullanmalıyımı kişi kendisi geliştirmeli.”* ve eğitim alarak kendini geliştirmesine atıf yaparak *“Burada en büyük tavsiyem özellikle yeni girene bir süre sonra tekrar kendisi ilerlemesi gerekecektir zaten ama burada artık duayen olmuş koç dijital gibi doruk otomasyon gibi firmalarda eğitim alması en azından temel düzey oturtmak için faydalıdır.”*

#### 4.2.2. Kariyer Keşfi

Katılımcılar beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için kariyer seçenekleri ve bu seçenekleri değerlendirebilmek için gerekli beceriler konusunda bilgi toplamaya ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Beliren yetişkinlerden 8 katılımcı ve akademisyenlerden 2 katılımcı olmak üzere toplam 10 katılımcı kariyer keşfi kaynağını dile getirirken işveren grubundan hiçbir katılımcı bu kaynaktan bahsetmemiştir. Bununla ilgili katılımcı görüşleri aşağıdaki gibidir;

**K4**; pozisyon yükseltme için öncelikle o pozisyonun gerektirdiği gereklilikleri tespit edeceğini şu cümlelerle ifade etmiştir;

*“Yani hocam şimdi üst pozisyonundaki ne yapıyorsa onun yaptığı şeyi araştırırım onu bulurum. Onun üzerine kendimi geliştirdim. Hani teorik olarak uygulama olarak ne yapıyorsa...”*

**K5** kendi mesleği ile ilgili gerekliliklere odaklanarak şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Psikolojik danışman sadece psikoloji okumamalı bence. Sosyoloji okumalı, kültür okumalı, antropoloji okumalı, coğrafya okumalı, tarih okumalı. Çünkü psikoloji hayatımızın her anında yani yürürken bile psikolojiyle zaten iç içeyiz. Onu kültürle tarihle bağdaştırmalıyız. Yani iyi bir psikolojik danışmanın yani çok fazla vaka görebiliyoruz biz. Bu*

*vakaların, vakalara tek boyutlu sadece psikolojik olarak bakarsak belki yeterli çözümü bulamayabiliriz ama bunu tarihle bağlantısını çözersek coğrafyayla... Yani ben psikolojinin kimya, fizik ile bile bağlantısı olduğunu düşünüyorum.”*

**K6** ise kariyer süreci için kendi araştırması sonucu ulaştığı sonuçları şu şekilde ifade etmiştir;

*“Mesela bizim bölümde özellikle şey var hani ilk yıl mezun olan psikologlara gitmektense daha çok tecrübeli psikologlara gitmek. Ben de olsam ben de şahsen öyle yaparım. Hani bi 10 yıllık psikoloğa mı gitmek istersin ya da bir yıllık yeni mezun olmuş psikoloğa mı gitmek istersin. Aslında biraz da tecrübe işi.”* İfadeleri ile tecrübenin başarılı kariyer gelişimi için önemine dikkat çekmiştir.

**K7** hedeflediği kariyer alanı ile ilgili özellikleri belirlediğini ifade etmiş ve şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Şöyle stratejik derken kriz durumunda krizin nasıl yönettiği önemli bir kaymakamın, sakinlikle, düşünerek nasıl yönettiği önemlidir. Ben bu şekilde olduğunu düşünüyorum açıkçası bu şekilde olmak için de çabalıyorum. Ve idari yönden de güçlü olmalı. İnsanları yönete bilmeli, öncelikle kendini yönete bilmeli, kendini disipline sokamayan kendini yönetemiyor insan ilçesini de yönetemez halkını da yönetemez. Bu şekilde düşünüyorum. O yüzden en başta kendimi geliştirmeyi, kendimi yönetmeyi öğreniyorum ki halkını da yönetim.”*

**K8** ise endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için gereken özellikleri araştırmaya dikkat çekerek şu cümlelerle ifade etmiştir;

*“Hani endüstri de daha çok araştırmaya dayalı ya o endüstrinin yaptığı yenilikler diyeyim araştırıp da benim mesleğimde benim daha çok işime yarayacağını düşünüyorum açıkçası.”*

**K9** ise kariyer seçeneklerinin bu bu seçeneklere dahil olabilmek için gereken becerilerin önemine ithafen şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Bir yandan da iş bulma sürecinde hani bilgisayar mühendisi düşünürsem ki tamamı ile teknolojiyle iç içe olmak diyebilirim ve de biraz daha vizyonu genişletmek olarak söyleyebilirim hani vizyonu geniş etmekten kastım mesela herkes bana derki bilgisayar mühendisliğinden sonra yapılacak iki iş var ya otur kod yazacaksınız ya da esprisi dönüştü 20 TL format atın muhabbetleri. Hani bundan ziyade biraz daha vizyonu geniş ettiğimiz zaman*

*hani olay yurtdışına çıkmak vs değil daha da büyük düşünür ekten dijital ortama giriş yapmak. Hani dijital ortamdan nasıl diyim mesela ben şu an araştırmasını yapıyorum böyle bir iş imkanı bulursam ben gazetelerden yurtdışı bağlantıları ile para kazanabileceğim yollar arıyorum. Dijital marketing mesela aslında pek bilinmeyen ama gerçekten iyi paralar kazandıracak ve geleceği çok olan Ve asla şu andan sonra hiç bitmeyecek bir yenilik bana sorarsanız hani çünkü yapabileceğiniz çok farklı şey var hani kim insanlar borsa market yapıyor mesela borsa yönelik daha çok marketing yapılıyor, kimisi dijital ortam için yapıyor kimisi mesela daha da basını söylüyim kendine menejer arıyorlar dijital menejer arıyorlar işte onların gerek programları düzenleyecek ya da ne bilim bazı hani insanlarla daha fazla sosyalleşebilmek daha fazla kendini saygı duyabilmek için sosyal medya hesapları var mesela bunları yönetmenizi istiyorlar çünkü onları vakitleri yok ya da nasıl diyim size bunu gerçekten bir profesyonelin yapması istedikleri zaman çok fazla maaş ödemek zorunda kalıyorlar bu yüzden de daha çok biraz daha küçük çaplı ve orta seviye çalışanları tercih ettikleri bir platformda araştırmamı yapıyorum şu an.”*

### **A3 kariyer keşfinin önemine;**

*“Aynı şekilde mühendis olduğum için çizim programlarına çok hakim olmanız gerekiyor ki piyasada iş yapabilirsiniz deyip de bir tane çizim programı öğretmen bir üniversiteden mezunum. Bunun farkına varmak önemli. Farkına varmayı da ya mezun olunca hemen anlıyorsunuz yaptığınız iş görüşmelerinin sonuçlarına göre.” ifadeleriyle dikkat çekmiştir.*

**A4** ise kariyer keşfinin önemine farkındalık eksikliği ile aşağıdaki ifadeleri kullanarak dikkat çekmiştir;

*“Şu aşamada ihtiyaç olan şeylerden birisi de üniversite öğrencilerinin özellikle bu farkındalıkla eğitilmeleri hani çok öğrencinin ben endüstri dört sıfır denildiği zaman hani mühendislik öğrencilerinin az çok farkındalığı vardır diye düşünüyorum ama eğitimdeki öğrencilerin hani farkındalığın düşük olduğu düşünüyorum. Kendi alanlarında bunu nasıl kullanabilirler bunları da çok net bildiklerini zannetmiyorum.”*

### 4.2.3. Ağ Oluşturma

Beliren yetişkinlerden 3 katılımcı, akademisyenlerden 3 katılımcı ve işverenlerden 1 katılımcı olmak üzere toplam 7 katılımcı tarafından endüstri 4.0 sürecinde ağ oluşturmanın başarılı bir kariyer gelişimi için önemli olduğu ifade edilmiştir. Katılımcılar başarılı bir kariyer gelişimi için ağ oluşturmanın önemini şu ifadelerle anlatmıştır;

**K5** kariyer gelişim sürecinde sosyal ağların önemini “Kendimi daha çok geliştiririm. Daha çok danışanla tanışmış olurum. Sosyal ağlarım kuvvetlenir, sosyal bağlarla yani daha çok gelişirim her yönden. Örneğin İstanbul’da bir tanıdığım olur danışma yaparak. Benim bir dinleyenimdir benim konuşmalarımı seven biridir. Kayseri’den bir danışanım olur, Hatay’dan bir danışanım olur işte ne bileyim Ankara’dan bir danışanım olur yani her yerde bir yerim olur diye düşünüyorum.” Şeklinde ifade etmiştir.

**K6** sosyal bir ağ oluşturmanın önemini “*Yani mesela ben bunu çevremde çok görüyorum. Kuzenim iş yapıyor mesela o sosyal medyayı çok kullandı bu işe girmeden önce. O diyetisyenlik yapıyor. Hani sosyal medyadan gördüm sizi işte instagramdan hesabı, hesabınızı gördüm geri dönüşlerinizi gördüm işte yaptığınız işleri gördüm. Hani buna dayanarak size geldim işte sosyal medyadan size güvendiğim için geldim. İşte mesela böyle gelen çok insan var. Ben kendi adıma da konuşuyorum hani gitmeden önce bir bakayım sosyal medyadan bir çevresine ya da tanıdığın biri mi? Sosyal medyada aktif mi? Kendini iyi ifade edebiliyor mu? falan hani bunlar aslında şu anda öncelikli oldu. O yüzden iş hayatında sosyal medyayı kesinlikle kullanırım.*” şeklinde ve “*Her ikisi de. Hani biraz aktif bir insan olur ya iş hayatında da aktif olur, dışarıda aktif olur, arkadaş ortamında da aktif olur, hani çevresi olur, çevresinde aktif hem iş hayatında aktif, hem alanında aktif biri olmak daha önemli.*” cümleleriyle ifade etmiştir.

**K10** ise sosyal ağın önemini;

“*Şunu yaparım büyük ihtimalle iş hayatında mevcut tanışıklıklarım ile görüşürüm tekrardan, iletişimde kalırım. Hani networkümü kaybetmek istemem ve onlarla görüşüp aslında kendime nasıl bir kariyer, yeni bir kariyer rotası çizmeliyim? Hangisi benim için daha uygun olur bunu belirlerim. Böyle devam ederim yani. Zaten hani işten çıkarılırsam da ben her zaman böyle en kötü senaryoya hazırlamaya çalışıyorum kendimi o yüzden işten*”

*çıkartılırsam da büyük ihtimalle mevcut iş hayatımda yaptığım tanışıklıklarla yeni bir kariyer planı oluşturmaya çalışırım.” şeklinde ifade etmiştir.*

**A2** kişisel edinilen ağların önemini ifade ederek şu cümleleri kullanmıştır;

*“Aslında bu endüstri dört sınırdan önce de böyleydi endüstri dört sınırla da böyle. Hep şey yani bugüne kadar hep networkünü kullanıyor sorun çözmek için. Networkten kastım kişisel edindiği networkler yani birebir edindiği network. Biz de hala öyle çözüyoruz sorunlarımızı veya internet. Dediğim gibi internette bunla ilgili çok fazla otomasyon var. Bir müddet sonra zaten öğrenciler şeylere dahil olmaya başlıyorlar, çalışma gruplarına Ve bu grupların hepsi ulusal gruplar. Evrensel yani böyle bölgesel farklılıklar olmadığı için her yerde aynı şeyler konuşulduğu için uluslararası gruplara çok rahat dahil oluyorlar. Aslında hep networkle çözüyorlar.”*, *“Endüstri dört sınır da da böyle yapay zekayı öğreniyor burada ama yapay zekayı makinada yani üretim seri imalat sektöründe nasıl kullanacak burada bunu öğrenmesi gerekiyor bunu da nasıl öğrenebilir yine konferanslar bu sektörde deneyimli kişilerle konuşarak yani o ayaküstü konuşmalar bile çoğu zaman hani bir fikir veriyor vizyonunu açıyor öğrencinin. Bu şekilde öğrenebilir”*

**A3** sivil toplum örgütlerinin kariyer sürecine katkı sağlayacağını şu şekilde ifade etmiştir;

*“Endüstri dört sınırdan da böyle. Yapay zekayı öğreniyor burada ama yapay zekayı makinada yani üretim seri imalat sektöründe nasıl kullanacak burada bunu öğrenmesi gerekiyor. Bunu da nasıl öğrenebilir yine konferanslar, bu sektörde deneyimli kişilerle konuşarak yani o ayaküstü konuşmalar bile çoğu zaman hani bir fikir veriyor vizyonunu açıyor öğrencinin. Bu şekilde öğrenebilir.”*

**A4** ise *“Hani bu bağlamda düşününce farklı biriyle o teması kurmak o bağlantıyı kurmak ve bunu devam ettirmek önemli.”* ifadesiyle ağ oluşturmaya dikkat çekmiştir.

Ağ oluşturmaya **S2** şu şekilde anlatmıştır;

*“İşe başvuru süreci birincisi yani bizim kendi çalışanlarımızdan referanslı bir şekilde olabiliyor. İkincisi bir insan kaynakları grubu var oradan destek alabiliyoruz OSB’ye yönelik. Ben de o grubun içerisinde yönetici olarak yer alıyorum. Üçüncüsü İşkur aracılığıyla alıyoruz. İşkur arama butonundan destek alıyoruz. Şimdi yeni bir çalışmamız var kendi organize sanayi bölgemiz içerisinde kendi bünyemizde iş ve işçi bulma kurumu diye bir*

*departman oluşturuyoruz. Bu önümüzdeki bir ay içinde aktif hale gelecek. Hem kurum adına hem de organize sanayi bölgesindeki fabrikalarımız için bir işte beyaz yaka ve mavi yakalılar için iş ve işçi bulma gibi bir departman oluşturacağız.”*

### 4.3. Motivasyonel Kariyer Kaynakları

#### 4.3.1. Kariyer Güveni

Motivasyonel kaynaklar içinde yer alan ve bireylerin başarılı bir kariyer geliştireceğine dair kendilerine olan güvenlerini ifade eden kariyer güveni, beliren yetişkinlerden 10 katılımcı, akademisyenlerden 2 katılımcı ve işverenlerden 1 katılımcı olmak üzere 13 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Katılımcılar kariyer güvenleri ile ilgili aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır;

**K1** kariyer sürecinde başarılı olacağına olan inancını şu şekilde ifade etmiştir;

*“Evet özgüvenim var bu alanda kendime güveniyorum. Yani motivasyon olarak da dediğim gibi sevdiğim bir alan. Çalışmaya başladıktan sonra düşeceğimi çok düşünmüyorum. Hani belli bir mesafe kat ettikten sonra motivasyonumun inişli çıkışlı olacağını değil de sürekli zirvede tutabileceğimi düşünüyorum.”*

**K2** kariyer güveninin önemini *“Biraz matematiği mi geliştirerek iş, işçi değil de işveren konumuna yükselme ihtimalimin olduğunu düşünerek bu psikolojiyi bu şekilde attım aslında ben. Tekrardan daha büyük konumlara gelme hayali ve azmiyle.”* şeklinde ifade edilmiştir.

Kendine olan güvenle ilgili **K3** *“Hem de teknolojiye çok hızlı adapte olan bir insanım. Bunu kullanarak yeni fikirler üretebilen bir insan olduğum için hızlı yükseleceğimi düşünüyorum.”* İfadelerini, **K4** *“Hocam teorik olarak bilgi yüksektir becerilerde, uygulama kısmında tam bilgili olmasam da teorik kısımda kendime güveniyorum.”* ifadelerini kullanırken bu durumu **K6** *“Hayata karşı olumlu bakış açım olabilir. Hani bu bittiyse eğer daha iyisi olacak ya da ben daha iyisini yapabilirim.”* şeklinde ifade etmiştir.

Yine başarılı bir kariyer geliştireceğine olan inanç ile ilgili **K5**; *“İlk önce benim kendime güvenim artar hocam. Ben demek ki yüz yüze olmadan da bilgisayar üzerinden çevrimiçi de danışmalar yapabiliyorum. Bunun özgüveni ve bu danışmalarda başarılı*

*olabiliyorum bunun özgüveni. Hani ilk önce kendime güvenim bir tam anlamıyla artar daha sonra da yani bu, bu yönde başarı sağlamam da benim kariyerimi, beni daha güçlü yapar.” ifadelerini kullanmıştır.*

Kariyer güvenini diğer katılımcılardan **K7**; “Şöyle kafamda bir olayı belirlerim. Bu olay için ne yapmam gerekiyorsa kendimden ne kadar ödün vermem gerekiyorsa bunu en güzel şekilde yapabileceğimi en iyi şekilde yapmaya çalışırım. Önüme elbette ki engeller çıkacak, kimsenin yolu böyle düz değildir. O yüzden hani o engelleri göze alarak ne yapmam gerekiyorsa düşünmeden o yol üzerinde ilerlemek isterim ve hırslıyım, inatçıyım o şey olana kadar ben ondan vazgeçmem. O yüzden böyle hırslı olmam beni ileriye götürebilir diye düşünüyorum.” cümleleriyle **K8**; “Yaparım yani nasıl söyleyeyim verilen şeyi bana çok iyi yapacağımı düşünüyorum mesleğimi.” İfadeleriyle, **K9** ise “özgüven ve Özsaygı aslına bakarsanız hani kendimle barışık olarkten kendime güvenerekten orada mesela seçebileceğimi düşünüyorum.” cümleleriyle anlatmıştır

**A2** bireyin başarılı bir kariyer geliştireceğine olan güvenine ithafen aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır;

*“Zaten şey yani bir müddet sonra şey yapıyor belli ediyor öğrenci, öğrenci demEyelim mezun oldu çalışmaya başladı, orada kesinlikle şey ortaya çıkıyor hani mühendis özgüveni artıyor, özgüveni artınca bu sefer aynı zamanda yetkinlikleri de arttığı için, büyük bir işi parçalayıp dağıtıp yaptırıp geri toplama becerisi kazanıyor. Buda tabi onun liderlik özelliğini ortaya çıkarıyor.”*

**A3** ise yine bireyin kendisine güvenine ithafen aşağıdaki cümleleri kullanmıştır;

*“Şöyle bence endüstri dört sıfır için değil ama bir özgüven ve girişkenlik hemen hemen her sektörde her bölümde de her zaman seni bir adım öne çıkartır yani. Özgüven bence bilgiden önce geliyor diye düşünüyorum bilgi öğrenilir ama özgüven daha farklı bir durum oluyor.”*

Bireyin kendine olan güvenini **S2** “siz artık evet bu işi ben alırım götürürüm ve yukarıya da taşıyım dersiniz.” şeklinde anlatmıştır.

### 4.3.2. Kariyer Netliği

Kariyeri planlama ile ilintili olan kariyer netliği kavramı 6 beliren yetişkin tarafından ifade edilirken akademisyenlerden ve işverenlerden hiçbir katılımcı tarafından dile getirilmemiştir. Kariyer sürecinde kariyer netliğinin kullanımını katılımcılar Şu Şekilde ifade etmiştir;

**K1** endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişimi için yenilikleri takip edip planlama yaptığına ithafen;

*“Hem önümüzdeki dönemde, biz önceden düşünemiyorduk fakat Şimdi gördüğümüz kadarıyla hatta endüstri dört sıfır dediğimiz Şey de biraz ona giriyor, sanayi devrimi diyoruz. Çoğu Şeyi artık robotikleŐti ve yazılımlaŐtı. Artık daha çok insan gücüne değil de yazılım gücüne ihtiyaç var gibi duruyor. Yani hem önü çok açık hem de eğlenceli geliyor.”*

**K3** de yenilikleri takip ederek planlama yaptığını *“Benim akademisyen olmak isteme sebebim akademideki bu teknolojik boşluğu doldurmak yani bu alandaki gelişmeyi sağlamak istiyorum. Çünkü sahada profesyonel bir Şekilde çalışabiliyorum ama akademik bilgimle eğitimi deđiŐtirmek istiyorum. Daha nitelikli hemşirelerin yetişmesi için akademiye katılmak istiyorum.”* cümleleriyle ifade etmiştir.

**K5** kariyer netliğine *“yani bu noktada hocam direk Şöyle söyliyim youtuber olurum yani. İşsiz kalırsam yani hocam görüyoruz Şu an bilişim alanındayız en çok reklam yapan veya kendini en iyi pazarlayan da diyebiliriz görüyoruz çünkü çok sık bahsediliyor. Daha çok rağbet görüyor. Ben eğer işsiz kalsam hiçbir yerde iş bulamazsam odanın birini bir stüdyo gibi bir Şey yaparım ve her gün okuyup her gün farklı videolar çekmeye çalışırım. Onun yanında yine böyle görüntülü sohbetler eğer kendimi örneğin yüksek lisansımı doktoramı tamamlayacak seviyedeysem veya bu işte bilgim varsa danışma verebilirim, eğitim danışmanlığı, çocuklara kariyer danışmanlığı. Yani bunları kullanabiliriz. Dediğim gibi Şu an bulut bilişim araçlarından onlara hakim olduğum için onlar üzerinden animasyon, farklı animasyonlar hazırlarım bu Şekilde bir Şeyler yapabilirim bence.”* cümleleriyle atıfta bulunurken **K7** ise kariyeri için planlar yaptığını *“İlerde yapmayı düşünüyorum. Yani böyle kod yazmak gibi hayallerim var açıkçası.”* ifadeleriyle açıklamıştır.

**K9** ise başarılı bir kariyer gelişimi için planlamanın önemini Şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Yani planlı yaşama diyebilirim bilmiyorum öyle sayılır mı bu ama. Planlı yaşamaktan kastım da her zaman bir B planının olması. Tıpkı benim de, pilotlukta mesela en kötü bir sağlık sorunu yaşadığımda tekrardan ikinci bir mesleğim olarak mühendisliğe devam edecek olmam. Bu benim hayatı planlı yaşadığımı ve bir B planım olduğunun göstergesi. Hani işten çıktım ya da çıkarıldım gibi bir mevzu olduğu zaman bu planı devreye sokacağım. Onun dışında da mesela hani direk teknoloji olarak düşünmeyerekten hani mesela şöyle iki farklı yol var aslında. Tekrar eski geldiğim konuma yükselmek istiyorsam önce nerede hata yaptım bulmam gerekiyor. Ya da nerede hata yaptığımı düşündüklerini bilmem gerekiyor bunun derinine inerim. Eğer ki tamamen keyfi bunalımdan ya da direk istememekten hani bunu bu işten çıkarsam da hani B-C-D-E planlarına yönelebilirim.”*

#### 4.3.3. Kariyer Bağlılığı

Motivasyonel kaynaklar ana başlığı altında yer alan kariyer bağlılığı kaynağı 1 beliren yetişkin ve 1 işveren olmak üzere toplam 2 katılımcı tarafından dile getirilmiş fakat akademisyenlerden hiçbir katılımcı tarafından dile getirilmemiştir.

Bu kariyer kaynağı hakkındaki görüşlerini **K5** aşağıdaki şekilde ifade etmiştir;

*“Hani bir yandan mesleğimi mesleğimizi sevmediğimiz sürece düştükten sonra ya Allah deyip kalkmak bence çok mümkün olmayacak hocam. Hani farklı alanlara gideceğiz. Dediğim gibi edebiyat öğretmeni daha farklı bir alanda, işte matematik öğretmeni daha farklı bir alanda, psikolojik danışman çok çok başka bir alana gitmiş. Bence bunların temelinde mesleği sevmemek ve yeterince bağlanmamak geliyor.”* ve *“Rica ederim hocam ben teşekkür ediyorum eklemek istediğim son bir şey var. Üniversite sınavları okullarda verilen eğitim ne olursa olsun seçilen bölümler birinin içinde o alana karşı sevgi var mı? Puanı yettiği için değil gerçekten kalbi istediği için o alana yönlendirme diye düşünüyorum.”*

Kariyer bağlılığını **S2** şu şekilde anlatmıştır;

*“İlk işe başladığınız yerde nereye ait olduğunuzu bilemezsiniz. O yüzden böyle bir şey vardır sadakatsizlik demeyelim ama ürkeklik vardır. Nereye ait olduğunuzu bilemiyorsunuzdur. Burası size uygunsa zaten devam ettirirsiniz. Hem yöneticiden hem*

*çalışma ortamından hem de çalışma arkadaşlarınızdan geri dönüşler alırsınız. Siz orda verimli olabilecek misiniz ya da hayır sadece gelip geçici bir iş deneyimi mi olacaktır.”*

#### 4.4. Çevresel Kariyer Kaynakları

Çevresel kariyer kaynaklarının 4 alt başlığı ve katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir.

##### 4.4.1. Sosyal Kariyer Desteği

Kişinin kariyer gelişim sürecinde sosyal ilişkilerine dayalı olarak başkasından aldığı desteği ifade eden sosyal kariyer desteği 6 beliren yetişkin ve 4 akademisyen ve 1 işveren olmak üzere toplam 11 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Sosyal kariyer desteği ile ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir;

İşveren ile kuracağı iletişimin kariyerine katkı sağlayacağına inanan **K1** bu durumu şu şekilde anlatmıştır;

*“İşverene birazcık oynarım gibi geliyor bana. Yani oynarım derken onun dikkatini çekmek için bazı şeyleri yaparım. Onun dikkatini çekeceğini düşünüyorum ve dönüşünün de bana iş olarak dolayısıyla maddi olarak olur diye düşünüyorum.”*

Tecrübeli insanlardan alacağı yardımın kariyerine katkı sağlayacağına inanan **K2** bu durumu şu şekilde anlatmıştır;

*“En önemli şey bu konu hakkında deneyimli kişilere sormak. Ben iki yıllık katibim beş yıllık katipler olabilir, üstlerim olabilir, müdürlerim, müdür yardımcılarım olabilir. Bu şekilde bu iş konusunda gerek iş konusunda gerek kullandığımız teknolojiler konusunda kendini geliştirmiş uzman kişilere danışarak takıldığım yerde daha hızlı ve daha çabuk ilerleyeceğimi düşünüyorum.”*

**K3** ise sosyal kariyer desteğini *“Bu iletişim kurabildiğim hocalarla destekliyorum bunu. Ya da kendimden, kendi fakültemde bu konuyla ilgili uzman hocalara danışıyorum. Onlar bir yol gösteriyor ki bu süreçte çok fazla hoca desteği aldım ben.”* “sadece üniversitem

*için değil farklı üniversiteler içindeki hocalarla iletişim kurmak için çok fazla seminer ve webinarlara katılıyorum. Bu webinarların sonrasında da ilgili olduğum konuyla ilgili mesela yapay zeka ile ilgili konuyu anlatan hocalarla mail yoluyla iletişime geçiyorum.” şeklinde ifade etmektedir.*

Sosyal kariyer desteğinin kariyere etkisini;

**K4;** *“Çok az bir şey öğrendim kendimce de burada kuzenimden yardım alarak, oda burada programcıydı böyle arduino üzerinde programlar yazıyordu. Onlarla bir araya gelerek ufak tefek yazmaya başladım.” şeklinde anlatırken, K5; “yani hocam YouTube’da bunlarla ilgili milyonlarca video var yani bunları izleyerek öğrenebilir belki ama yeterli öğrenme olur mu bilmiyorum. Çünkü hani bir site bir araç onu kullanmak da sadece youtubedan bir 10 dakikalık veya 15 dakikalık bir videoyla mümkün olduğunu düşünmüyorum. Yani buna biraz vakit ayırmak gerekiyor bunun üzerine yoğunlaşmak gerekiyor. Bir bilene sor. Bir bilene sormak gerekiyor onunla birlikte uygulamak gerekiyor yanlış görmek gerekiyor. Ha kısacası toparlayayım youtubedan izlenen videolarla iyi kötü üstünkörü bir bilgi sahibi olunabilir hocam.” cümleleriyle anlatmıştır.*

**K9** ise sosyal çevresinden beklediği desteğini *“Çevrem bana şu gibi bir faydası olur; ben şöyle sevmem hani adam kayırmayı sevmem pek hani o yüzden hani kimsenin torpili ile bir yerlere gitmek istemiyorum. Kimsenin tanıdıkları ile bir şey yapmak istemiyorum. Ondan ziyade hani çevremde zamanında böyle bir insan olmuşsa eğer hani bilgisayar mühendisliğinden olur bölümden olur farketmez. Alakalı birini bulduğum an onun bana öğretmesini isterim neler kaçırdığımı. O bana öğrettikten sonra zaten eğer yetişebileceğime güveniyorsam o planı uygulayım ama yetişemeyeceğimi düşünüyorsam geri çekilirim. Çünkü zaten C planım hazırda beni bekliyor olur. Yani bu şekilde yetişeyim diye düşündüm.”* ifadeleriyle anlatmıştır.

**A1** bireyin alanıyla ilgili kişilerle bağı kesmemesinin önemine dikkat çekerek şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Burada yine dedim ya yani sosyallik önemli ilişkiler önemli. Bugün çok basit bir örnek vereyim size ben bir üniversitede bölüm başkanı olarak sırf bana eleman lazım diye sanayiden dönenleri yerleştireyim bir ayda on beş kişilik bir zaman dilimi. Belki bir tarafta hala internette başvurular yapan, CV’ler hazırlayan birileri var ama bakın bölümle hocalarla bağı kesmeyen birisi çok rahat işe girebiliyor. Belki de ondan çok daha yeteneklisi bilgisayarı*

çok iyi kullanan interneti çok iyi kullanan daha hala belki sıra bekliyor. Dolayısıyla evet teknoloji tamam gelişme tamam ama sosyal ilişkileri unutmamak lazım.”

**A2** bireyin çevresinden destek almasının önemine ithafen *“Ne yapıyor tekrar işte dediğim gibi çevresine hocalarına işte arkadaşlarına uzman mühendislerle sorarak.”* ifadesini kullanmıştır.

**A3** bir yönlendiricinin varlığının önemine işaret ederek şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Yani araştırarak bence ulaşması fark edemez yani. Araştırma... Neyi araştırdığını anlaması gerekiyor. Bu saydığımız özellikler ya nasıl olur önden birinin yol göstermesi yani birinin ona bir ışık tutması gerekiyor. Önümüzdeki üç yıl beş yıl işte sektör bu şekilde ilerleyecek yani biraz ön görüşlü vizyonlu birinin ancak yönlendirmesiyle olabilir, fark edebilir yani. Bizim de öğrenciliğimizde düşünüyorum zamanında diyorlardı ki dil önemli diyorlardı ama bu kadar. Bunu işte işinde kullanacaksın işte beş yıl sonra mevzun olduktan sonra artık tek önem. Dil diye üzerine basıp da hiç kimse şey yapmadı.”*

**A4** ise bir mentörün gerekliliğini şu ifadelerle açıklamıştır;

*“Yani şimdi araştırarak somutlaştıramayabilirler çünkü biraz somutlaştırması zor bir süreç. Kendi alanlarına örnek uygulamalar görmeleri bence iyi olabilir. Bu açıdan mentörün faydalı olacağını düşünüyorum en azından hani kısa çaplı belki eğitimlerle de şey olabilir.”*

Sosyal desteğin bireyin kariyerine yapacağı katkıyı **S2** şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Burada 18’li yaşlardan bahsediyorsak bir mentöre ihtiyaç var. Yeni bir mühendisten bahsediyorsak tecrübeli bir mühendisten problemleri almasına ihtiyaç var.”, “Alanda uzmanlaşmaya başlaması için artık bahsettiğim kurumlardan yani duayenlerden ders alması gerekiyor.”*

#### 4.4.2. İşin Geliştirici Gücü

İşin geliştirici gücü kaynağının beliren yetişkinlerin endüstri 4.0 sürecindeki kariyer gelişim sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için gerekli bir kaynak olduğu 3 beliren yetişkin ve 1 akademisyen ve 1 işveren olmak üzere toplam 5 katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Sosyal kariyer desteği ile ilgili katılımcı görüşleri şu şekildedir;

İşin geliştirici gücü ile ilgili **K2** aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır;

*“Tabi bu yapı bu kadar ciddi değerlendirme ciddi gelişme istiyorsak, geliştirmek istiyorsak üzerinde en azından birkaç senelik da olsa çalışmamız o programı kullanmamız gerektiğini düşünüyorum.”*

**K10** ise bir işte çalışmanın gelişimine katkısını şu şekilde anlatmıştır;

*“Mesela bazı kendi hani kısa dönemde yapılması yok artık. Bu, bunu yapamam dediğim şeyleri yapabildiğimi fark ettim ve bunun tek çözümü çok fazla çalışmak. Kendi hayatımda şunu görüyorum bazen oha bunu yapamam imkansız dediğim şeyi üstünde çalıştıktan 1 saat sonra ne kadar kolaymış aslında dediğimi fark ediyorum. Yani 1 saat öncesi ve sonrası arasında çok büyük farklar var.”*

**A2** işin bireyi geliştirmesinin kariyer sürecine sağlayacağı katkıyı şu ifadelerle anlatmıştır;

*“Yani şöyle aslında bahsettiğim metot ve yöntem o şimdi mühendislikle ilgili bir bilgi edinebilirsiniz okulda ama onu bir yerde uygulamanız gerekiyor ki hani ona hem alışın o bilgiyi kullanmaya”, “Zaten şey yani bir müddet sonra şey yapıyor belli ediyor öğrenci, öğrenci demeyelim mezun oldu çalışmaya başladı, orada kesinlikle şey ortaya çıkıyor hani mühendis özgüveni artıyor, özgüveni artınca bu sefer aynı zamanda yetkinlikleri de arttığı için, büyük bir işi parçalayıp dağıtıp yaptırıp geri toplama becerisi kazanıyor. Bu da tabi onun liderlik özelliğini ortaya çıkarıyor.”*

İşin geliştirici gücünü **S2** aşağıdaki ifadelerle açıklamıştır;

*“Bir insanda bilginin kalıcı olması için onu tartışması, uygulaması, o yaptığı uygulamaya dokunması gerekiyor. Demek ki benim temel olarak öğrettiğim üretim yöntemleri ile endüstri dört sıfır ilkeleri hiçbir zaman yeterli olmayacak kişinin gelişmesinde. O zaman ben uygulamada geliştirmek zorundayım. Yani büyük veride bunu böyle böyle böyle yaptık. İşte bunun sonucunda böyle böyle bir şeyler çıktı. Hadi bir de sen dene demek zorundayım ki kişi gerçekten uygulayarak onu öğrenebilirsin.”, “Çünkü kimsenin yürümediği bir yolda yürüyecek ve o yürürken büyük ihtimalle yalnız olacak. Doğal olarak yalnız yürüdüğü için bu sabıra sahip olması gerekiyor.”*

#### 4.4.3. Kurumsal Kariyer Desteği

Kurumun kişiye sağladığı kariyer desteğiyle ilgili olan kurumsal kariyer desteği 2 beliren yetişkin, 1 akademisyen ve 2 işveren olmak üzere toplam 5 katılımcı tarafından dile getirilmiştir. Katılımcıların örnek ifadeleri aşağıdaki gibidir;

**K3** okulu bir kurum olarak değerlendirmiş ve bu durumu “*Eğitim alabileceğimiz üniversiteler, okul niteliği burada önemli. O dönemde de nitelikli okullar vardı. şu anda da internette okullar var ama şu an niteliğini artırmış okulların artı yanı endüstri 4.0’a çabuk uyum sağlamış olmaları yani o dönemde o dönemin geçirdiklerine uyum sağlayan nitelikli okullar vardı. Okul seçimi diyebilirim bu konuda.*” cümleleriyle anlatmıştır.

**K5** ise üniversitenin kendisine sunduğu imkanların kariyer gelişimine yaptığı katkıyı “*Bu yönden Drive kullanabiliyorum. Bulut bilişim depolama araçları var onları çok sahip değilim ama onları biliyorum. Kahot gibi falan uygulamalar var, kahot, mentimetal... Bununla ilgili sunum yaptık liseye gittik. Bununla ilgili slayt nasıl hazırlanır biz slayt hazırlayarak sunduk. PowerPoint sunusunu hazırlarken nelere dikkat edilmeli? İşte mentimetal öğrencilere aktif bir şekilde nasıl kullandırılır*” ifadeleriyle anlatmıştır.

Kurumsal kariyer desteği ile ilgili **A3** eğitim kurumunun kişiye kariyer anlamında desteklemesine ithafen aşağıdaki cümleleri kullanmıştır;

“*Bunlar tamamen aslında kursla oluyor. Yani okulun tabi imkanları çok önemli. Eğer okul vizyonlu bir okusa bunu öngörerek zaten bunu seçmeli ders olarak da verebiliyor.*”

**S1** kurumun sağladığı kariyer desteğinin önemiyle ilgili şu ifadeleri kullanmıştır;

“*Bizim üç aylık altı aylık ve yıl sonu eğitim çalışmalarımız var. Kurum içi ve kurum dışından destek alarak kendi içimizde eğitimlerle onları desteklemeye çalışıyoruz.*”, “*Bir çalışanın hizmetlerinin onlara yansması gerekiyor. Zaten bizim bir misyonumuz var sanayici dostu çalışan OSB diye. Bu misyon bazında çalışanlarımızı sürekli olarak böyle hem yetiştirmeye hem geliştirmeye yönelik çalışmalar yapıyoruz.*”, “*Bir üstünde bizim de eğitim desteklerimizle birlikte, aldığı eğitimlerle beraber.... Biz kendimiz de personelimizi geliştirebiliyoruz ara ara eğitimler verdirebiliyoruz onlara. Bu durumu geliştirebiliyor mu? Zaten buradaki göstermiş olduğu performans ya yükselebileceğini ya da bizimle olmayacağını gösteriyor.*”

**S2** ise kurumsal kariyer desteğini şu şekilde ifade etmiştir;

*“Aslına bakarsanız biz de çok yeni bir kavram bunun için biz bir eğitim modeli oluşturmaya çalışıyoruz. Bu çok da taslak aşamasında ama şunu söyleyebiliriz; aslında şimdi burada soru çözerken biz dedik ki kişi eğer endüstri dört sıfır uygulamalarını uygulayacaksa bir kere bizim geleneksel dediğimiz mevcut sistemi çok iyi anlamalı. O zaman üretim, planlama, mevcut durumda ne yapar, üretim ne yapar, satış ne yapar ..... satın alma birimi ne yapar, ihracat birimi ne yapar bunları çok iyi anlamış olması gerekiyor. O zaman ben bunların her birini öğretmek zorundayım teker teker. Sonrasında bunları öğrettikten sonra bunların endüstri dört sıfır’ın ilkelerini öğretmek zorundayım”*

#### 4.4.4. Kariyer Fırsatları

Çevresel kariyer desteklerinin son başlığı olan kariyer fırsatları 1 beliren yetişkin ve 1 akademisyen olmak üzere toplam 2 katılımcı tarafından ifade edilirken işverenlerden hiçbir katılımcı tarafından dile getirilmemiştir. Kariyer fırsatları hakkında **K1** katılımcısı uygun bir işe girdiği takdirde bunun gelişimine yapacağı katkıyı şu ifadelerle açıklamıştır;

*“Ve iyi bir maaşla sadece giriş maaş olarak başlıyorsun. Hani hem büyükelçiliktesin Uluslararası bilim Fuarları var onlara katılabiliriz. Hani bu bizi çok geliştirir.”*

Kariyer fırsatları ile ilgili **A1** ise bireyin eğitim aldığı kurumun oluşturduğu fırsatlara ithafen şu ifadeleri kullanmıştır;

*“Burada temel dersleri alır bununla beraber de okuldaki kulüp faaliyetleri veya kendi ekstra çabası işte ekstra projeler, Sanayi üniversite iş birliği, yine eğitim öğretim hayatı boyunca sanayi ile üniversitenin yaptığı işbirliklerine faydalanabilir.”*

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. Tartışma

Bu çalışmada 4. Sanayi devriminin getirdiği yenilikler karşısında değişen iş gücü piyasası ve nitelikleri karşısında beliren yetişkinlerin başarılı bir kariyer geliştirmeleri için kullanacakları kariyer kaynaklarını belirlemek amaçlanmaktadır. Hirschi (2012) son dönemde kariyer süreçlerinden değişim ve dönüşümlerin olduğunu ve bu değişimlerin karşısında bireylerin kariyerlerini kendilerinin yönetebilmesi ihtiyacının arttığını ifade etmiştir. Bireylerin kendi kariyerlerini yönetirken başarılı bir kariyer gelişimi oluşturabilmek için başvuracağı önemli unsurlardan biri kariyer kaynaklarıdır. Bu çerçevede çalışma Hirschi'nin (2018) kariyer kaynakları modeli temel alınarak 3 ayrı gruptan bilgi toplanarak yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında üç grup için de endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer geliştirmek isteyen bir beliren yetişkinin kullanması gereken en önemli kariyer kaynağının insan sermayesi kaynakları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Beliren yetişkinler bu süreçte en az önemi çevresel kaynaklara verirken akademisyen ve sektör uzmanları en az önemi kariyer yönetimi davranışlarına verdiği anlaşılmıştır. 4 ana kariyer kaynağının alt başlıkları incelendiğinde endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin en fazla yardımcı becerilere ve öğrenmeye aynı oranda önem verdikleri, akademisyenlerin de beliren yetişkinlerle uyumlu olarak bu süreçte yardımcı becerilerin daha önemli olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Sektör temsilcilerinin cevapları incelendiğinde beliren yetişkinlerin endüstri 4.0'ın getirdiği yeni bilgi ve becerilere sahip olmasının başarılı bir kariyer gelişimi için çok önemli olduğunu söyleyerek mesleki uzmanlık kariyer kaynağının önemine işaret etmişlerdir. Mesleki uzmanlığa diğer gruplarda bakıldığında akademisyenler için ikinci en önemli kaynak olduğu sonucuna ulaşılırken, beliren yetişkinlerden elde edilen sonuçlarda ifade edilme sıklığı olarak üçüncü en önemli kariyer kaynağına çok yakın bir yüzde ile dördüncü sırada yer aldığı görülmüştür. Beliren yetişkinlerin ifade ettiği en önemli kaynaklardan olan öğrenme kaynağının diğer gruplardaki durumuna bakıldığında hem akademisyen hem de sektör uzmanları için üçüncü en önemli kaynak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bütüncül olarak bakıldığında küçük farklılıklar ile birlikte üç ayrı gruptan elde edilen bulguların birbirini desteklediği sonucuna ulaşılabilir.

Sektör uzmanlarıyla görüşmeler sonucunda önemli olarak gördükleri durumlardan birisi kurumsal kariyer desteğine atıfta bulunan işyeri yönetiminin bireyleri destekleyici uygulamalarının olmasıdır. Bu uygulamalarla endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerin gerektirdiği nitelikleri çalışanlarına kazandırmayı amaçladıklarını ifade etmişlerdir. Torrington, Hall, Taylor ve Atkinson da (2009) işveren kurumların 21. yy'da personellerini geliştirici çalışmalar yapmalarının önemini giderek arttığını ifade etmiştir. Coetzee ve Gunz, (2012) ise kurumsal sürece daha geniş bir perspektiften bakarak kurum içerisinde çalışanlara yönelik davranışların bireylerin kurumla şekillenen kariyerlerine bağlılığını artırdığını ifade etmiştir.

Elde edilen bulguların sıklığı incelendiğinde kariyer netliğinin beliren yetişkinler tarafından düşük oranda ifade edildiği, akademisyenler ve sektör uzmanları tarafından hiç dile getirilmediği görülmektedir. Kariyer hedeflerinin net olmasını ifade eden kariyer netliğinin katılımcılar tarafından düşük oranda ifade edilmesinin sebebi beliren yetişkinlik döneminin doğası olduğu tahmin edilmektedir. Çünkü bu dönemdeki bireyler için çoğu şey henüz netleşmemiştir ve bireyler kariyer süreçleri ile ilgili hala çok çeşitli birçok senaryoyu değerlendirmektedir (Atak ve Çok, 2010).

Benzer bir durum kariyer bağlılığı için de geçerlidir. Kariyer bağlılığı sektör uzmanları tarafından hiç ifade edilmemiş, beliren yetişkinler ve akademisyenler tarafından da çok az ifade edilmiştir. Bu durumun sebebinin kariyerinin henüz başında olan beliren yetişkinlerin henüz fiilen çalışmaya başlamadıklarından dolayı kariyer süreçlerini henüz netleştiremedikleri olarak tahmin edilebilir. Coetzee ve Berg'e göre (2009) Kariyer sürecinin başında olan bireyler kendilerini geliştirme ve kariyer fırsatları konusunda daha fazla netlik arayışı içerisinde. Mutlu vd. (2019) beliren yetişkinlik döneminde bulunan öğretmen adayları üzerinde yaptıkları araştırmada öğretmen adaylarının belirsizlik ve ikilem yaşama, alanlarının kendilerine uygunluğuna emin olamama gibi kariyer kararsızlıkları yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgularla tutarlı olarak Brenninkmeijer, Demerouti, Blanc ve Emmerik (2010) yaptığı çalışmada meslek hayatı içinde bulunan bireylerden terfi odaklı olanların kariyer süreci içerisinde mesleki bağlılığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Diğer yandan Coetzee, Ferreira ve Sunmugun (2017) çalışmasında kariyer güveni ve psikolojik kariyer kaynaklarının bireylerin işe bağlanmasını önemli ölçüde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer ve Blonk (2013) tarafından çalışmaya yeni başlamış bireyler üzerinde yapılan araştırmada bireylerin özerk olduğu, sosyal destek gördüğü ve kendini geliştirebileceği fırsatlara sahip olduğu bir çalışma ortamında bireyler kariyer

yeterliklerini geliştirmek için teşvik edilebileceği ve bu durumun da çalıştıkları işe bağlılıklarını artırabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki uzmanlık ve öğrenme bulgular arasında göze çarpan en önemli kaynaklar arasındadır. Katılımcıların görüşleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde endstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin hedefledikleri meslek alanı ile ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Katılımcılar bunun tek başına yeterli olmadığını, bu süreçteki değişime ayak uydurabilmek için bireylerin bilgi ve becerilerini artıracak ve kendilerini güncelleyecek öğrenme yaşantıları geçirmelerinin başarılı bir kariyer gelişimi için önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Endüstri 4.0 sürecinde en çok ihtiyaç duyulan unsur yeterli bilgi ve beceriye sahip işgücü olmasına rağmen sektör aradığı nitelikte bireyleri bulmakta zorlanmaktadır (Flynn, Dance ve Schaefer, 2017). Diğer benzer bir araştırma olan Karacan zdemir ve Ayaz'ın (2020) Endüstri 4.0 konulu çalışmasında Endüstri 4.0 sürecinde büyük veriyi işleme ve yorumlama, siber tehditlere karşı savunma süreçleri ile yazılım gibi ihtiyaçlar iş dünyasında etkisini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Haenggli ve Hirschi (2020) yaptıkları çalışmada çevresel ve motivasyonel kariyer kaynaklarının bireylerin öznel kariyer başarısı ile pozitif Şekilde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak aynı araştırmada bilgi ve beceri sahibi olmanın nesnel kariyer başarısını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular içerisinde en göze çarpan yardımcı beceriler olmaktadır. Bütün olarak incelendiğinde endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin sahip olduğu yardımcı becerilerin onların kariyer başarılarını destekleyecek en önemli kaynaklardan olduğu sonucuna ulaşılabilir. Karacan zdemir ve Ayaz de (2020) endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer geliştirmek isteyen bireylerin, uzmanlık, analitik düşünme, teknolojiyi kullanabilme, dijital okuryazarlık, problem çözme, hayal gücü, yaratıcılık, gelişime açıklık, iletişim ve işbirliği becerilerine sahip olmaları gerektiği sonucuna ulaşarak bu bulguyu desteklemektedir.

Literatürdeki diğer araştırmalarla beraber değerlendirildiğinde yukarıda açıklanan bulguların genel olarak birbiri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılabilir. Hirschi (2011) bireyin öz yeterlik inancı ve bireyin olumlu duygular içinde olması kariyer araştırması için bireyi hareketlendirecektir demektedir. Böylece birey kariyer geleceği için daha kolay hedef belirleyebilecek ve daha net kararlar verebilecektir (Hirschi, 2011). Örneğin kariyer hedeflerini netleştirmiş olan bireyler hedefleri belli olacağı için onlara yönelik daha fazla sosyal ağ oluştururlar ve bu hedeflere ulaştıracak bilgiye daha fazla ulaşmak için çabalarlar (Hirschi, 2012). Sosyal ağlar bilgiye ulaşmayı kolaylaştırır ve birey bilgi birikimini arttırarak

daha umut verici bir konuma gelerek mentörlerin dikkatini çeker. Böylece mentör desteği alması kolaylaşır (Hirschi, 2012). Benzer bir araştırmada Nahapiet ve Ghoshal da (2008) sosyal ağ geliştirmenin bireyin bilgiye ulaşmasını kolaylaştıran bir kaynak olarak ele almış ve insan sermayesi kaynaklarını destekleyebileceğini ifade etmiştir. Yani bir kaynağın varlığı ve kullanılması bireyde diğer bir kaynağın oluşmasını sağlayacaktır.

Bulgular incelendiğinde ifade edilme sıklığına göre sosyal kariyer desteği, ağ oluşturma gibi bireyin iletişimde olduğu kişilerden kaynaklanan desteğin orta düzeyde önemli olduğu sonucuna ulaşılabilir. Fakat yukarıda da açıklandığı gibi kariyer kaynakları birbiri ile ilişkilidir ve birbirini desteklemektedir. Böyle bir durumda endüstri 4.0 sürecinde işe başlama ve işte tutunma, pozisyonunu yükseltme gibi aşamalar göz önünde bulundurulduğunda öncelik sırası olarak değerlendirmek daha doğru olmaktadır. Örneğin birey mesleki uzmanlık ve yardımcı beceriler kaynaklarını kullanarak işe girer ve iş sürecinde bilgisi ile iletişim becerileri ile dikkat çekerek iş arkadaşlarından veya bir mentörden destek görebilir. Greenhaus, Callanan ve Godshalk'a göre (2000) genç yetişkinler bir işe girip çalışmaya başladıkları dönemde sosyal ağ geliştirmeleriyle beraber kariyer süreçlerinde daha istikrarlı hale gelmektedir. Murphy vd.'nin (2010) beliren yetişkinler üzerinde yaptığı çalışmada ergenlikten kariyer sürecine geçişte sosyal desteğin beliren yetişkinler açısından önemli olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lee ve Eissenstat (2018) yaptıkları çalışmada bireyin algıladığı bir süpervizör desteği olması durumunda işe bağlılığının daha fazla arttığı sonucuna ulaşmıştır. Hirschi ise bu ifadeleri destekleyici şekilde (2012) kariyer kaynaklarının sabit ve birbirinden bağımsız olmadığını ve bir alandaki kaynakların diğer alandakileri etkileyerek birbirlerini değiştirebildiklerini ifade etmiştir. Bununla beraber bir alandaki kaynaklarda bulunan yetersizlik diğer alanları da olumsuz etkileyebilir demektedir. Hobfoll da (2002) benzer bir ifade ile bir alandaki kaynaktan yaşanan gelişimin diğer kaynaklardaki gelişimi kolaylaştırdığını ifade etmektedir.

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin değişim ve yeniliklerin yeterince farkında olmadığını bununla beraber bu süreçteki yeniliklere karşısında hangi kariyer kaynaklarını kullanıp hangi adımları atacağı ile ilgili net bilgi sahibi olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber bir mentörün, süpervizörün veya kişinin çevresinden bilgi sahibi olan birinin farkındalık sağlayıcı çalışmalar yapması gerekmektedir. Eğitim kurumlarının eğitim politikalarına entegre edeceği endüstri 4.0 bağlamında derslerle de bu farkındalığa katkı sağlayabileceği ifade edilmiştir. Bu bulgularla beraber literatür incelendiğinde kariyer danışmanlığı uygulamalarına da ihtiyaç olacağı sonucuna ulaşılabilir.

Kariyer danışmanlığı uzmanları bireylerin ihtiyaçları olabilecek eğitimleri bulmaları ve tamamlamalarına destek olmak yoluyla sahip oldukları işlerdeki değişimle başa çıkabilmelerine ve kariyerlerini sekteye uğratmadan devam edebilmeleri konusunda yardımcı olabilirler (Hirschi, 2018). Kariyer danışmanlığı uzmanları, dünya üzerinde gelişen ve değişen trendler karşısında bireylerin bu değişiklikleri fark etmeleri, anlamaları, bu değişiklikler karşısında etkili kariyer karar vermeleri ve etkili kariyer planı yaparak başarılı bir kariyer geliştirmeleri için bireylere yardımcı olmada daha etkin rol oynamaktadır(Hirschi, 2018).

## 5.2. Sonuç

Endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin kariyer kaynaklarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma ile ulaşılan sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

- İletişim, problem çözme, analitik düşünme gibi beceriler endüstri 4.0 sürecinde beliren yetişkinlerin kariyer gelişiminde etken rol oynamaktadır.
- Endüstri 4.0 sürecindeki değişimleri de dikkate alarak mesleki alanda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmak beliren yetişkinlerin kariyer gelişimini desteklemektedir.
- Beliren yetişkinlerin kariyer alanlarında ortaya çıkan güncel bilgi, beceri ve uygulamaları takip ederek bilgi ve becerilerini genişletmeleri Endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için önemli bir kariyer kaynağıdır.
- Beliren yetişkinlerin seçtikleri kariyer sürecinde başarılı olabileceklerine dair hissettiği özgüven ve öz yeterlilik hissi endüstri 4.0 sürecinde kariyer başarılarını desteklemektedir.
- Beliren yetişkinlerin çevrelerinde kariyer gelişimleri ile ilgili ona fikir verecek, yol gösterecek, tanınmasına katkı sağlayacak bireylerin olmasını ifade eden sosyal kariyer desteği endüstri 4.0 sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için önem arz eden bir kaynaktır.
- Beliren yetişkinlerin meslekleri ile ilgili yeterli bilgi düzeyine sahip olmalarının yanı sıra kendilerini zorlayıcı işlerde çalışmalarını onların kendilerini geliştirerek kariyer yolculuklarında daha başarılı olmalarını sağlayıcı etki yapmaktadır.

- Beliren yetişkinlerin kariyerlerini devam ettirecekleri iş piyasası hakkında bilgi sahibi olmaları kariyer sürecinde adımlarını daha sağlıklı atmalarını sağlayarak kariyer başarılarını desteklemektedir.
- Beliren yetişkinin diğer insanlarla iletişim kurarak belirli bir çevre edinmesi ve bu çevrede tanınması endüstri 4.0 sürecindeki kariyer başarısını desteklemektedir.
- Endüstri 4.0 sürecinde işverenler açısından yukarıdaki sonuçlardan farklı olarak alanın yeni bir alan olması ve bu alan ile ilgili yeterli bilgi ve farkındalık düzeyine sahip çok fazla kişi ve kurumun olmaması sebebiyle bireyin çalıştığı kurumun kişiyi destekleyici faaliyetleri içinde barındıran çalışmalar yapması önemlidir.

### 5.3. Öneriler

#### 5.3.1. Araştırmacılara Öneriler

1.Endüstri 4.0 ile beraber mesleki, toplumsal birçok alanda değişimler yaşanmasına rağmen bu alanda yeterince araştırma bulunmamaktadır. Araştırmacılar endüstri 4.0 ve kariyer kaynakları alanlarında araştırmalar yapabilir ve böylece literatüre katkı yaparak hem kariyer uzmanlarına hem de kariyer sürecinde olan bireylere yönelik farkındalık sağlayabilirler.

2.Bu araştırma endüstri 4.0 ve kariyer kaynakları odağa alınarak yapılmıştır. Endüstri 4.0'ın sürekli gelişen ve değişen bir alan olması, kariyer kaynakları konusunda ülkemizde az sayıda çalışma yapılmış olması gibi sebeplerle benzer çalışmaların zaman içerisinde daha farklı gruplarla ve daha farklı tekniklerle tekrarlanması önerilmektedir.

3.Yapılan çalışmada akademisyen ve sektör uzmanı örneklemi Gaziantep ilinden elde edilmiş ve sayı olarak sınırlıdır. Benzer çalışmaların farklı illerdeki bireylerle ve daha geniş çalışma grupları ile tekrar yapılması ulaşılan sonuçların çeşitlenmesine katkı sağlayacaktır.

### 5.3.2. Eğitim Kurumu Yöneticileri ve Eğitim Sağlayıcılara Öneriler

1.Öğrencilerin endüstri 4.0 sürecinin tercih ettikleri kariyer alanlarına yönelik getirdiği gelişmeleri fark etmeleri için eğitim sağlayıcılar tarafından müfredata endüstri 4.0 alanı ile ilgili dersler eklenebilir.

2.Eğitim kurumlarında bireylerin yeni oluşan değişimler karşısında kariyerini sağlıklı şekilde yönlendirmeleri için kariyer danışmanlığı hizmetleri eğitim hizmetlerine entegre edilebilir.

3.Araştırma sonuçları incelendiğinde kariyer başarısı için mesleki uzmanlığın ön plana çıktığı görülecektir. Bu kapsamda eğitim kurumlarının her bireyin mesleğine özgü bilgi ve becerileri kazanarak mesleki uzmanlığını artıracak eğitim sistemlerinin benimsenmesi gerekmektedir.

4.Bireylerin mesleki bilgilerini artıracak ve onları geliştirecek uygulamalardan biri de iş ile karşı karşıya kalmaktır. Bu kapsamda işin geliştirici gücünden faydalanmak için etkin staj ve işbaşında eğitim uygulamalarının eğitim sistemine entegre edilmesi önerilmektedir.

5.Araştırmanın sonuçlarına göre yardımcı becerilerin beliren yetişkinlerin kariyer başarısında önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda eğitim kurumlarının sadece mesleki bilgi kazandıran kurumlar olmaktan çıkıp bireylere problem çözme, etkili iletişim becerileri, yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme, analitik düşünme, grup çalışmasına uyum gibi becerilerin kazandırılacağı etkinliklere de yer vermesi önerilmektedir.

### 5.3.3. Kariyer Danışmanlarına Öneriler

1.Beliren yetişkinler endüstri 4.0 konusunda kendilerine farkındalık sağlayacak bir mentöre ihtiyaç duymaktadır. Kariyer danışmanları endüstri 4.0'ın kariyer sürecine etkilerini takip ederek beliren yetişkinlerin farkındalıklarını artırıcı çalışmalar yapabilirler.

## KAYNAKÇA

- Adler, P., and Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concepts. *Academy of Management Review*, 27, 17–40. doi.org/10.5465/amr.2002.5922314
- Akdemir, A. B., & Kılıç, A. (2021). Nitel Makalelerin Yöntem Analizi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 486-502. doi.org/10.21666/muefd.834707
- Akgül, H. ve Ayer, Z. (2020). Kariyer gelişimi bağlamında sanayi 4.0'ın meslek seçimine etkisine yönelik bir analiz. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15/1, 223-244. doi.org/10.17550/akademikincelemeler.597581
- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands—Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356-366. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011
- Aldemir, Ö. (2020). *Endüstri 4.0'ın teknoloji kabul modeli kapsamında değerlendirilmesine yönelik üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Altun, B., & Arslan, H. (2021). 2000 yılı sonrası doğan öğrencilerin 21. yüzyıl becerileri ile kariyer planlaması ve teknoloji yönelimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8/15, 49-65.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480. doi:0.1037 // 0003-066X.55.5.469
- Atak, H. (2011). Yetişkinliğe aşamalı geçiş: Beliren yetişkinlik tek bir ana yol. *İlköğretim Online*, 10(1), 51-67. : http://ilkogretim-online.org.tr
- Atak, H. ve Çok, F., (2010). İnsan yaşamında yeni bir dönem: beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, 17/1, 39-50.
- Atak, H., Tatlı, C. E., Çokamay, G., Büyükpabuşcu, H., & Çok, F. (2016). Yetişkinliğe geçiş: Türkiye'de demografik ölçütler bağlamında kuramsal bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(3), 204-227. doi:10.18863/pgy.238184
- Ayaz, A., (2021). *Öğretmenlerin öznel kariyer başarısını etkileyen faktörler: bir karma yöntem araştırması*, Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388. doi:10.31592/aeusbed.598299
- Berg, B. L., & Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (Ed. Arı, A.,2019). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Berlew, D. E., & Hall, D. T. (1966). The socialization of managers: Effects of expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 207-223. doi.org/10.2307/2391245
- Bircan H.,Karagöz Y. ve Kasapoğlu Y., 2003. Ki-Kare ve kolmogorov smirnov uygunluk testlerinin simulasyon ile elde edilen veriler üzerinde karşılaştırılması, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(1), 69-80.
- Borman, K. M., LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1986). Ethnographic and qualitative research design and why it doesn't work. *American behavioral scientist*, 30(1), 42-57. doi.org/10.1177/000276486030001006
- Bozdoğan, D. (Ed.) (2021). *Kariyer planlama*. (1. Baskı) Tokat: Karmer. <https://karmer.gop.edu.tr/>
- Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., le Blanc, P. M., & van Emmerik, I. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, 15(7), 708-728. doi:10.1108/13620431011094096
- Chan, M., (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: evidence across two cohorts of secondary students in Singapore, *Asia Pacific Journal of Education*, 37:4, 601-614. doi.org/10.1080/02188791.2017.1388214
- Coetzee, M. & Schreuder, A.M.G. 2008. A multi-cultural investigation of students' career anchors at a South African higher education institution, *SA Journal of Labour Relations*, 32 (2): 1–21.
- Coetzee, M., & Bergh, Z. C. (2009). Psychological career resources and subjective work experiences of working adults: An exploratory study. *Southern African Business Review*, 13(2), 1-31.
- Coetzee, M., & Gunz, H. (2012). Careers and retention of staff in the 21st century world of work to the special edition. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-4.

- Coetzee, M., Ferreira, N., & Shunmugum, C. (2017). Psychological career resources, career adaptability and work engagement of generational cohorts in the media industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 15, 12. doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.868
- Doğan, A. Ve Cebioğlu, S. (2011). Beliren yetişkinlik: ergenlikten yetişkinliğe uzanan bir dönem. *Türk Psikoloji Yazıları*. 14(28), 11-21.
- Doğan, O., Baloğlu, N. (2020). Endüstri 4.0 kavramsal farkındalık ölçeği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(38), 58-81.
- Erdoğan, S., (1999). Temel insan sermayesi modeli : Seçilmiş illerde ekonometrik yaklaşım, *Dokuz Eylül Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14/1, 75-95.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2010). Beliren yetişkinlikte romantik yakınlığı başlatma: Yakınlığa karşı yalıtılmışlık mı?. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(34), 119-125.
- Eryılmaz, A., Mutlu, T., (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. doi.org/10.18863/pgy.281802
- Eşici, H. (2021). Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler için temel psikolojik ihtiyaçlar ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 25(2), 443-454.
- Fırat, S. Ü., Fırat, O. Z. (2017). Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: Kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye. *Toprak İşveren Dergisi*, 114(2017), 10-23.
- Flynn, J., Dance, S., & Schaefer, D. (2017). Industry 4.0 and its potential impact on employment demographics in the uk. *advances in transdisciplinary engineering*, 6, 239-244. doi:10.3233/978-1-61499-792-4-239
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2006). *Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* (1st ed.). Aldine Transaction.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105-112. doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001

- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. & Godshalk, V.M. 2000. *Career management*. New York: Dryden
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 105-111. doi: 10.1002/job.300
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal Of Vocational Behavior*, 119, 103414. doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414
- Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robischek, C., Imhoff, A. & Lynch, J. L. A.(2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes, *The Career Development Quarterly*, 49, 314-323. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00959.x
- Hartung, P. J., Taber, B. J., (2008). Career construction and subjective well-being, *Journal Of Career Assessment*, 16/1, 75-85. doi.org/10.1177/1069072707305772
- Hasançelebi, B., Terzi, Y., & Küçük, Z. (2020). Madde güçlük indeksi ve madde ayırt edicilik indeksine dayalı çeldirici analizi. *Gümüşhane Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 224-240. doi: 10.17714/gumusfenbil.615465
- Heckman, J. J., Kautz, T., (2012). Hard evidence on soft skills, *Labour Economics*, 19, 451-464. doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014
- Heidjen, B. I. J. M. (2003). Organisational influences upon the development of occupational expertise throughout the career, *International Journal of Training and Development*, 7(3), 142-165. doi.org/10.1111/1468-2419.00178
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464. doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations and life and job satisfaction. *Applied Psychology*, 60(4), 622-644. doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. doi:10.1002/cdq.12142

- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. doi.org/10.1177/1069072717695584
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to be a successful career capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61. doi.org/10.1016/S0090-2616(01)00040-7
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kaynak, İ., (2020). Kariyer (meslek) güveninin örgütsel bağlılığa etkisinin enerji sektörü çalışanları açısından incelenmesi, *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 182-195. doi.org/10.33709/ictimaiyat.810342
- Kosseck, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel psychology*, 51(4), 935-960. doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00746.x
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: The critical role of career opportunities, *Journal of Applied Psychology*, 96/3, 485-500. doi.org/10.1037/a0021452
- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319. doi.org/10.1177/0894845305283006
- Lee, Y., & Eissenstat, S. J. (2018). An application of work engagement in the job demands-resources model to career development: Assessing gender differences. *Human Resource Development Quarterly*, 29(2), 143-161. doi.org/10.1002/hrdq.21310
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*, 8, 620-630. doi.org/10.5465/amr.1983.4284664
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of applied psychology*, 79(4), 544. doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.544

- Mitchell, K. E., Levin A. S., Krumboltz, J. D., (1999), Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities, *Journal Of Counseling & Development*, 77, 115-124. doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x
- Morrison, R.F., & Hall, D.T. (2002). Career adaptability. In D.T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations*, 205-233. Thousand Oaks, CA: Sage
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181. doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x
- Mutlu, T. Korkut-Owen, F. Özdemir, S. Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla başa çıkma stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*. 2(1), 1-31.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266. doi.org/10.5465/amr.1998.533225
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: nicel ve nitel yaklaşımlar (5. Basım)*. İstanbul: Yayın Odası
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?, *Journal Of Organizational Behavior*, 17, 119-133. doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi üniversitesi sosyal bilimler dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özdemir, N.K., Ayaz, A. (2020). Endüstri 4.0 çerçevesinde kariyer gelişimini destekleme hizmetlerinin yapılandırılması: İhtiyaçlar, öncelikler ve gereklilikler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 10(1), 96-102. doi: 10.5961/jhes.2020.371
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A., (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Öztemel, E., 2018. Eğitimde yeni yönelimlerin değerlendirilmesi ve eğitim 4.0, *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1/1, 25-30. doi: 10.26701/uad.371662

- Paker, T. (2017). Durum çalışması. Fatma N. Seggie ve Yasemin Bayyurt (Ed.), *Nitel araştırma yöntem teknik analiz ve yaklaşımları* (ss. 124-140). Ankara: Anı.
- Pişkin, M. (2019), Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı-kuramdan uygulamaya* (ss: 45-74). Ankara: Pegem
- Raabe, B., Frese, M., & Beehr, T. A. (2007). Action regulation theory and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 297-311. doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.005
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*. doi.org/10.1108/00483480710716704
- Sarı, S. V., (2014). *Sosyal bilişsel öğrenme teorisine dayalı grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer araştırma öz yeterliklerine etkisi*, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Satı, Z., E., Yılmaz, O., B. (2020). Endüstri 4.0 ortamında değişen iş ve mesleklerin Türkiye’de kadın istihdamına etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76. doi.org/10.25069/spmj.701685
- Silverman, D. (2015). *Interpreting qualitative data*. London: Sage.
- Subaşı, M., & Okumuş, K. (2017). Bir araştırma yöntemi olarak durum çalışması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 419-426.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). Careers in the next millennium: Directions for future research. *Human Resource Management Review*, 8(2), 165-185. doi.org/10.1016/S1053-4822(98)80003-X
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66, 341–359. doi.org/10.3102/00346543066003341
- Şahin, F., Tabak, B. Y., & Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 403-410. doi: 10.5961/jhes.2017.217

- Şan, M. K., (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği, *Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, 2/1, 70-95.
- Şan, M. K., Akyiğit, H., (2015). Sosyal sermaye tartışmaları ve Türkiye’de sosyal sermayenin ölçülmesi sorunu, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 123-134.
- Torrington, D., Hall, L., Taylor, S., & Atkinson, C. (2009). *Fundamentals of human resource management*. London: Pearson.
- Tunç, M., (1998). Kalkınmada insan sermayesi: İç getiri oranı yaklaşımı ve türkiye uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 83-106.
- Yelkikalkan, N., Özcan, S., Temel, K., (2019). Endüstri 4.0 farkındalığının belirlenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart üniversitesi örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(1), 31-44.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2019) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı-kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Young, A. M., Perrewê, P. L., (2000). what did you expect? An examination of career-related support and social support among mentors and protégés, *Journal of Management*, 26/4, 611-632. doi.org/10.1177/014920630002600402
- Zikic J., Klehe U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391-409. doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007

## EKLER

### EK-1

#### Endüstri 4.0 Kavramsal Farkındalık Ölçeği

#### ENDÜSTRİ 4.0 KAVRAMSAL FARKINDALIK ÖLÇEĞİ

SORU NO	KAVRAMLAR	FARKINDALIK DÜZEYİM				
		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Çok (4)	Tam (5)
1	Nesnelerin İnterneti	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yapay zekâ	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Öğrenen (akıllı) Robotlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Üç Boyutlu Yazıcılar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İleri Seviye Otomasyon	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Siber Güvenlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Siber Fiziksel Sistemler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Bulut Bilişim Teknolojisi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Büyük Veri ve Veri Analitiği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Sanal Gerçeklik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Arttırılmış Gerçeklik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Karışık Gerçeklik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Akıllı Üretim Teknolojileri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Karanlık Fabrikalar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Gömülü Sistemler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Makine-Makine İşbirliği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Sensör Teknolojileri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Bilgisayar Görmesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Kişiyeye Özel Ürün Geliştirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Derin Öğrenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Veri Odaklı Hizmet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Enerji 4.0	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Dijital Tedarik Zinciri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İnsansız Sistemler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Çevik ve Esnek Üretim-Hizmet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Hologram Teknolojileri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Giyilebilir Teknolojiler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Dijital Tanı, Teşhis, Tedavi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

29	Nano Teknoloji	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Endüstriyel İnternet	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	İleri Üretim Teknikleri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Teknolojik İnovasyon	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Hızlı Prototip Üretimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Mikro Fabrikalar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Enerjisini Kendi Üreten Fabrikalar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Yapay Sinir Ağları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	Akıllı Depolama ve Transfer Teknolojileri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Simülasyon Teknolojileri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Eklemeli İmalat	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

**Kaynak:** Doğan ve Baloğlu, 2020

## EK-2

### Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

#### Beliren Yetişkin Görüşme Formu

1. Endüstri 4.0 sürecinin getirdiği yenilikleri düşündüğünüzde kariyer gelişiminiz için sizi destekleyecek hangi beceriler/yeterlikler/özellikler'e sahip olduğunuzu düşünüyorsunuz?
  - a. Mezun olduktan sonra iş bulmak ve işinizin devamlılığını sağlamak için sahip olduğunuz beceriler/yeterlikler/özellikler'den hangilerini kullanacaksınız? Nasıl?
  - b. İş hayatı içerisinde pozisyonunuzu yükseltmek için sahip olduğunuz beceriler/yeterlikler/özellikler'den hangilerini kullanacaksınız? Nasıl?
2. İş bulup mesleğinizi icra etmeye başladığınızı düşünelim. Herhangi bir sebeple işten çıkarılarak işsiz kalabilirsiniz;
  - a. Endüstri 4.0 sürecindeki yenilikleri düşündüğünüzde kariyer gelişiminizi devam ettirmek, iş pozisyonunuzu korumak için hangi beceriler/yeterlikler/özellikler'inizi kullanırsınız?
  - b. Endüstri 4.0 sürecindeki yenilikleri düşündüğünüzde iş pozisyonunuzu geliştirmek için hangi beceriler/yeterlikler/özellikler'inizi kullanırsınız?
  - c. Sizin eksik olduğunuz bir beceri/yeterlik/özellik olduğunu fark ederseniz ne yaparsınız? / kendinizi geliştirmek için nasıl bir yol izlersiniz?
3. Endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişiminizi önemli ölçüde etkileyeceğini düşündüğünüz beceriler/yeterlikler/özellikler'inizin kariyer gelişiminizdeki yerini düşündüğünüzde hangileri sizin için daha önemlidir? Neden?
4. Yaşıtlarınızı/Akranlarınızı kariyer gelişimleri için kullandıkları beceriler/yeterlikler/özellikler açısından karşılaştırırsanız Endüstri 4.0 süreci öncesi ve sonrası arasında nasıl farklılıklar vardır?
  - a. Yaşıtlarınızı/Akranlarınızı kariyer gelişimleri için kullandıkları beceriler/yeterlikler/özellikler açısından karşılaştırırsanız Endüstri 4.0 süreci öncesi ve sonrası arasında nasıl benzerlikler vardır?

## **Akademisyen-Alan Uzmanı Görüşme Formu**

1. Beliren yetişkinlerin(18-25 yaş aralığında bulunan bireyler) Endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişimlerini başarılı bir şekilde devam ettirebilmeleri için (işe girmek ve pozisyonunu devam ettirmek) sahip olmaları gereken beceriler/yeterlikler/özellikler nelerdir?
2. Beliren yetişkinlerin(18-25 yaş aralığında bulunan bireyler) kullandıkları beceriler/yeterlikler/özellikler açısından karşılaştırırsanız Endüstri 4.0 süreci öncesi ve sonrası arasında ne gibi farklılıklar vardır?
  - a. Beliren yetişkinlerin(18-25 yaş aralığında bulunan bireyler) kullandıkları beceriler/yeterlikler/özellikler açısından karşılaştırırsanız Endüstri 4.0 süreci öncesi ve sonrası arasında ne gibi benzerlikler vardır?
3. Beliren yetişkinler(18-25 yaş aralığında bulunan bireyler) Endüstri 4.0 sürecinde kariyer gelişimlerinde yaşadığı sorunları hangi beceriler/yeterlikler/özellikler'ini kullanarak aşabilirler?

## **İşveren-Sektör Uzmanı Görüşme Formu**

1. Yeni bir işe alım yapacaksınız firmanızın Endüstri 4.0 politikasını ve işleyişini devam ettirecek bir personel olması için işe alacağınız 18-25 yaşları arasında olan personelin hangi beceriler/yeterlikler/özellikler'e sahip olmasını istersiniz?
  - a. Endüstri 4.0'da işe giriş ve işte tutunma sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için 18-25 yaş aralığında bulunan bireylerin sahip olması gereken beceriler/yeterlikler/özellikler nelerdir?
  - b. Endüstri 4.0'da işe giriş ve işte tutunma sürecinde başarılı bir kariyer gelişimi için 18-25 yaş aralığında bulunan bireylerin sahip olması gereken beceriler/yeterlikler/özellikleri sizin iş yeriniz için önemi nedir?
2. 18-25 yaşları arasında olan personellerinizin Endüstri 4.0'da kariyer pozisyonlarında yükselmeleri için sahip olmasını istediğiniz beceriler/yeterlikler/özellikler nelerdir?
  - a. 18-25 yaşları arasında olan personellerinizin Endüstri 4.0'da kariyer pozisyonlarında yükselmeleri için sahip olmasını istediğiniz

beceriler/yeterlikler/özellikleri geliştirmeleri için nasıl bir politika yürütüyorsunuz?

3. Endüstri 4.0 öncesi ve sonrasını karşılaştırsak 18-25 yaşları arasında olan personellerinizin sahip oldukları beceriler/yeterlikler/özellikler arasında nasıl farklar vardır?
  - a. Endüstri 4.0 öncesi ve sonrasını karşılaştırsak 18-25 yaşları arasında olan personellerinizin sahip oldukları beceriler/yeterlikler/özellikler arasında nasıl benzerlikler vardır?



## EK-3

### Kişisel Bilgi Formu

Mail adresiniz:

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Bölümünüz;

Mezuniyet Durumunuz:

