

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞU VE
KARIYER İYİMSERLİĞİ İLE KARIYER KARARI ÖZ-YETKİNLİĞİ
VE ALGILANAN ANABABA TUTUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

HAZIRLAYAN

SİMAY KORKMAZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ANKARA – 2023

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞU VE
KARIYER İYİMSERLİĞİ İLE KARIYER KARARI ÖZ-YETKİNLİĞİ
VE ALGILANAN ANABABA TUTUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLER**

**HAZIRLAYAN
SİMAY KORKMAZ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Hicran ÇETİN GÜNDÜZ**

ANKARA – 2023

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı çerçevesinde Simay Korkmaz tarafından hazırlanan bu çalışma, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 03/ 05 / 2023

Tez Adı: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler

Tez Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı - Soyadı, Kurumu)

İmza

Prof. Dr. Kemal Öztemel, Gazi Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi Hicran Çetin Gündüz, Başkent Üniversitesi

.....

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Kızıl Aslan, Başkent Üniversitesi

.....

ONAY

Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Tarih: / / 2023

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 03 / 04 /2023

Öğrencinin Adı, Soyadı: Simay KORKMAZ

Öğrencinin Numarası: 22010474

Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Programı: Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Pogramı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Dr. Öğr. Üyesi Hicran ÇETİN GÜNDÜZ

Tez Başlığı: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile

Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç ve Öneriler Bölümünden oluşan, toplam 69 sayfalık kısmına ilişkin, 03/ 04 /2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından TURNITIN adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %8’dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
- 3.Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 03 /04 /2023

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,İmza:

Dr. Öğr. Üyesi Hicran ÇETİN GÜNDÜZ

.....

HAYALLERİMİN DE ÖTESİNE...



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecimi tamamlayıp, bir hayalimi daha gerçekleştirmenin mutluluğunu yaşıyorum.

Araştırmamda bana katkılarını, desteklerini ve görüşlerini zaman kısıtlaması olmadan sunan, araştırma konumu geliştirmemde büyük emeği olan değerli hocam ve tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Hicran ÇETİN GÜNDÜZ'e,

Lisans öğrencisi olduğum ve aynı zamanda Seminer dersini aldığım, tez konuma katkıları son derece büyük olan ve araştırmamda bilgi birikimiyle benden desteklerini esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Figen ÇOK'a,

Araştırmama gönüllü destek veren ve hazırladığım ölçekleri sabırla dolduran Başkent Üniversitesi öğrencilerine,

Ne zaman kapısını çalsam hep orada olduğunu bildiğim canım arkadaşım Öğr. Gör. Dilara KESKİN'e, yüksek lisans sürecinde tanıdığım ve bana bu süreçte yol arkadaşı olan psikolojik danışman Bilge Nur ÇELEBİ'ye,

Tez savunma sınavımda öneri ve görüşleriyle tez çalışmamın gelişmesine katkı sunan sayın Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL ve sayın Dr. Öğr. Üyesi Zeynep KIZIL ASLAN'a,

Son olarak, benden desteklerini esirgemeyen, ne zaman ihtiyacım olsa yanlarına koştuğum aileme; akademik bilgisiyle her daim bana destek veren çok değerli babam Prof. Dr. Ahmet Şeref KORKMAZ'a ve çok değerli annem Güldem KORKMAZ'a

En içten teşekkürlerimi sunarım...

SİMAY KORKMAZ
Ankara 2023

ÖZET

Simay KORKMAZ

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler

**Başkent Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı**

2023

Bu araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ile kariyer kararı öz-yetkinliği ve anababa tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Araştırma, 2021-2022 eğitim öğretim yılında, Ankara’da özel bir üniversitenin farklı fakültelerinde öğrenim gören 244 kadın ve 161 erkek olmak üzere toplam 405 öğrenciyle yürütülmüştür. Veriler; Kariyer Geleceği Ölçeği, Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği-Kısa Formu ve Anababa Tutumu Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda; erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının kadın öğrencilere göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine ve fakülteye göre, kariyer iyimserliğinin ise cinsiyete ve sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı saptanmıştır. Kariyer iyimserliğinin öğrenim görülen fakülteye göre istatistiksel olarak farklılaştığı, Hukuk Fakültesi öğrencilerinin puanlarının, Mühendislik Fakültesi öğrencilerine göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre; demokratik anababa tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliğin kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordadığı saptanmıştır. Kariyer kararı öz-yetkinliğin kariyer iyimserliğini pozitif yönde, koruyucu-istekçi anababa tutumunun ise kariyer iyimserliğini negatif yönde yordadığı tespit edilmiştir. Bulgular alanyazın ışığında tartışılmış ve ileride yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği, Anababa Tutumu, Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği

ABSTRACT

Simay KORKMAZ

The Relationships Between University Students' Career Adaptability and Career Optimism, and Career Decision Self-Efficacy and Perceived Parental Attitudes

**Başkent University
Institute of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Master Degree Program**

2023

The aim of this study is to examine the relationship between career adaptability, career optimism, career decision self-efficacy and parental attitudes among university students. A total of 405 university students, 244 women and 161 men, studying in different faculties of a private college in Ankara, participated in the research in the 2021-2022 academic year. In the study, data were obtained by using the Career Future Inventory, the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Forms and the Parent Attitudes Scale. As a result of the analysis of the data; it was found that male students' career adaptability scores were statistically higher than female students. While it was determined that career adaptability did not differ according to class level and faculty, it was determined that career optimism did not differ according to gender and class level, but statistically differed according to the faculty, and the career optimism scores of the Law Faculty students was statistically higher than the Engineering Faculty students. According to the results of the regression analysis; Democratic parental attitude and career decision self-efficacy were found to positively predict career adaptability. It was determined that career decision self-efficacy predicted career optimism positively, while protective-demanding parental attitude negatively predicted career optimism. The findings were discussed in the light of the literature and suggestions were made for future studies.

Keywords: Career Adaptation, Career Optimism, Parent Attitudes, Career Decision Self Efficacy

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlar.....	10
1.5. Tanımlar.....	11
1.6. Sınırlılıklar.....	11
BÖLÜM II.....	12
KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	12
2.1. Kariyer ve Kariyer Gelişimi.....	12
2.2. Kariyer Uyumluluğu.....	15
2.3. Kariyer İyimserliği.....	20
2.4. Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği.....	23
2.5. Anababa Tutumu.....	26
2.5.1. Demokratik/Dengeli Anababa Tutumu.....	28
2.5.2. Koruyucu/İstekçi Anababa Tutumu.....	28
2.5.3. Otoriter Anababa Tutumu.....	29
2.5.4. Anababa Tutumu ve Kariyer Arasındaki İlişkiler.....	31
2.6. İlgili Araştırmalar.....	33
2.6.1. Kariyer İyimserliği ve Kariyer Uyumluluğunu Birlikte Ele Alan Araştırmalar.....	33

2.6.2. Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği İle İlgili Araştırmalar.....	34
2.6.3. Kariyer Uyumluluğu ve Anababa Tutumu ile İlgili Araştırmalar.....	35
2.6.4. Kariyer İyimserliği ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği İle İlgili Araştırmalar.....	36
2.6.5. Kariyer İyimserliği ve Anababa Tutumları İle İlgili Araştırmalar.....	37
BÖLÜM III.....	38
YÖNTEM.....	38
3.1. Araştırma Modeli.....	38
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1. Demografik Bilgi Toplama Formu.....	40
3.3.2. Kariyer Geleceği Ölçeği (Kargel).....	40
3.3.3. Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği Kısa Formu.....	41
3.3.4. Anababa tutumu ölçeği (abtö).....	42
3.4. Veri Toplama Süreci.....	43
3.5. Verilerin Analizi.....	44
3.5.1. Betimsel Analizler.....	45
3.5.2. Bağımsız Örnekler T-Testi Varsayımlarının Kontrolü.....	46
3.5.3. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Varsayımlarının Kontrolü.....	46
3.5.4. Çoklu Doğrusal Regresyon Varsayımlarının Kontrolü.....	47
BÖLÜM IV.....	51
BULGULAR.....	51
4.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu.....	51
4.1.1. Kariyer Uyumluluğu Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir?	51
4.1.2. Kariyer Uyumluluğu Fakülteye Göre Farklılık Göstermekte Midir?.....	51

4.1.3. Kariyer Uyumluluğu Sınıf Düzeyine Göre Farklılık Göstermekte Midir?.....	52
4.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer İyimserliği.....	52
4.2.1. Kariyer İyimserliği Cinsiyete Göre Farklılık Göstermekte Midir?.....	52
4.2.2. Kariyer İyimserliği Fakülteye Göre Farklılık Göstermekte Midir?.....	53
4.2.3. Kariyer İyimserliği Sınıf Düzeyine Göre Farklılık Göstermekte Midir?	54
4.3. Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Anababa Tutumu ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği Kariyer Uyumluluğunu ve Kariyer İyimserliğini Anlamlı Şekilde Yordamakta Mıdır?	54
4.3.1. Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Anababa Tutumu ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği Kariyer Uyumluluğunu Anlamlı Şekilde Yordamakta Mıdır?	54
4.3.2. Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Anababa Tutumu ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği Kariyer İyimserliğini Anlamlı Şekilde Yordamakta Mıdır?	57
BÖLÜM V.....	59
TARTIŞMA.....	59
5.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Cinsiyet, Fakülte ve Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına Ait Bulguların Tartışılması.....	59
5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyet, Fakülte ve Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına Ait Bulgularının Tartışılması.....	61
5.3. Algılanan Anababa Tutumlarının Kariyer Uyumluluğunu Yordama Gücüne İlişkin Bulguların Tartışılması.....	62
5.4. Algılanan Anababa Tutumlarının ve Kariyer Kararı Öz Yetkinliğin Kariyer İyimserliğini Yordama Gücüne İlişkin Bulguların Tartışılması	64

BÖLÜM VI.....	67
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	67
6.1. Sonuç.....	67
6.2. Öneriler.....	68
KAYNAKLAR.....	70
EKLER.....	113
Ek 1: Katılımcı Onam Formu.....	110
Ek 2: Demografik Bilgi Formu.....	111
Ek 3: Kariyer Geleceği Ölçeği.....	112
Ek 4: Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği.....	113
Ek 5: Anababa Tutumu Ölçeği.....	114
Ek 6: Kariyer Geleceği Ölçeği Kullanım İzni.....	115
Ek 7: Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği Kullanım İzni.....	116
Ek 8: Anababa Tutumu Ölçeği Kullanım İzni.....	117
Ek 9: Etik Kurul Onayı.....	118
Ek 10: Araştırma İzni.....	121

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Bazı Demografik Özellikleri.....	39
Tablo 3.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri	45
Tablo 3.3. Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları.....	48
Tablo 4.1. Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	51
Tablo 4.2. Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Fakülterlere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4.3. Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.4. Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.5. Kariyer İyimserliği Puanlarının Fakülterlere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 4.6. Kariyer İyimserliği Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları	54
Tablo 4.7. Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları...	56
Tablo 4.8. Kariyer Uyumluluğunun Otoriter ABT Bağımsız Değişkeni Çıkarıldıktan Sonra Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları.....	56
Tablo 4.9. Kariyer İyimserliğinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları.....	58
Tablo 4.10. Kariyer İyimserliğinin Otoriter ABT Bağımsız Değişkeni Çıkarıldıktan Sonra Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları.....	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 3.1. Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Histogram, P-P Dağılım Grafiği ve Saçılım Grafiği.....	49
Şekil 3.2. Kariyer İyimserliğine İlişkin Histogram, P-P Dağılım Grafiği ve Saçılım Grafiği.....	50



SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABTÖ	Anababa Tutumu Ölçeği
ABT	Anababa Tutumu
ANOVA	Varyans Analizi
APA	Amerikan Psikoloji Derneği
Ark	Arkadaşları
CAAS	Uyum Yetenekleri Ölçeği
CI	Durum İndeksi
KARGEL	Kariyer Geleceği Ölçeği
Kİ	Kariyer İyimserliği
KKÖYÖ-KF	Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formu
KKÖZYET	Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği
KU	Kariyer Uyumluluğu
N	Örneklem Genişliği
R	Korelasyon Katsayısı
R ²	Determinasyon Katsayısı
Sd	Serbestlik Derecesi
SH	Standart Hata
SS	Standart Sapma
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Vd	Ve Diğerleri
VIF	Varyans Büyütme Faktörü
$\bar{X}$	X Değişkeninin Ortalaması
α	Güvenirlilik Katsayısı (İç Tutarlılık Katsayısı)
GAKT	Gruplarası Kareler Toplamı
GKT	Genel Kareler Toplamı
d	Cohen'in Etki Büyüklüğü İndeksi
η^2	Eta Kare-Etki Büyüklüğü İndeksi

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problemine, araştırma sorularına, araştırmanın amaç ve önemine, sayıltılarına, sınırlılıklarına ve araştırmada yer alan tanımlamalara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kariyer sahibi olmak, insanların hayatında önemli bir unsurdur. İnsanlar çalışma hayatına atılarak hem üretken olup hayatlarını anlamlandırmakta, hem de sosyal statülerini belirlemektedirler (Aytaç, 2005). Psikoloji alanının öncü isimlerinden Sigmund Freud, sağlıklı kişilerin sevebilen ve çalışan kişiler olduğunu vurgulayarak çalışmanın insan hayatındaki önemine değinmiştir (akt. Yeşilyaprak, 2020). İcra edilen iş ve seçilen kariyer, bireylerin yaşam tarzını tümüyle etkilemektedir. Günümüz iş ve çalışma yaşamı dikkate alındığında, üniversite öğrencilerinin istek ve hedeflerini tekrar düşünmeleri veya tanımlamaları gerekmektedir. Bu nedenle, üniversite yaşamında doğru seçimler yapmak, iş yaşamına iyi ve verimli şekilde hazırlanmak önemli hale gelmiştir (Öztemel, 2021).

Beliren yetişkinlik dönemi, Arnett'e (2000) göre 18-25 yaş aralığında yer alan üniversite dönemine denk gelmektedir. Bu dönem bireyler için bir geçiş dönemi olup, ergenliğin sonları ile yetişkinliğe geçişin başlarında olan bir süreçtir. Bu süreçte kimlik arayışı ön planda olduğundan, bireylerin tercihleri gelecekteki yaşamlarını belirlemekte ve pek çok konuda keşifler yoluyla öğrenmeler gerçekleştirmektedirler. Kariyer yaşamı ve romantik ilişkiler keşifler yoluyla öğrenmeler arasında ilk sıralarda gelmektedir. Bireyler belirli bir başarı düzeyini yakalamışlarsa, öğrenimlerini üniversitede sürdürme kararı almaktadırlar. Üniversite yaşamı içerisindeyken kendilerine odaklanmakta, mesleki rolleri için eğitim yaşantıları başlamakta ve kariyer gelişimleri hız kazanmaktadır (Arnett, 2000).

Üniversite dönemi, bireylerin bağımsızlıklarını keşfetme ve daha fazla bireyselleşme şansına sahip oldukları dönem olmakla birlikte, iş hayatına geçiş dönemi olması açısından da oldukça önemlidir (Arnett, 2015). Bireyler üniversite eğitimlerinden sonra iş hayatına geçiş yaptıklarından, beliren yetişkinlik dönemi kariyer tercihleri konusunda kritiktir (Lent ve Worthington, 2000). Olumlu benlik algısını sürdürme, iş yaşamına dair adımlar atma, meslek hayatına ilişkin bilgi edinme becerisi kazanma, mesleki gelişimine katkı sağlayacak

deneyimler edinme ve iş yaşamı ile kişisel yaşam ilişkisine dair farkındalık kazanma bireylerin sorumluluğunda olan kariyer görevleridir (Super, 1990). Üniversite yaşamında iken kariyer görevlerinin yerine getirilmesi, iş yaşamına başarılı bir şekilde geçiş yapılmasını sağlar (Sampson, Hooley ve Marriot, 2011).

Üniversiteden işe geçiş süreci karmaşık bir dönem olup, iş hayatına atılmaya psikolojik olarak hazır olmak önemlidir. Kariyer fırsatlarının farkında olmak, gerçekçi şekilde değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bireylerin var olan kendi becerilerine, yaşam rollerine, hangi etkinliklerden hoşlandıklarına, geliştirmekte olan yeteneklerine, değerlerine ve ihtiyaçlarına dair bilgi sahibi olmaları kariyer yaşamı açısından önemlidir (Ulaş Kılıç, 2020). Kariyer yolculuğuna başlayan bireyleri iş hayatına dair çeşitli zorluklar beklemektedir. Kariyer kararı verme güçlüğü, akademik alanda güncelliği yakalama ve kariyer gelişimini sürdürme ile iletişim becerileri gibi beceriler ve yeterlikler bu zorluklardan bazılarıdır (Cote, 2000). Bireylerin üniversite döneminden iş yaşamına başarıyla geçmeleri ve söz konusu becerileri başarıyla yönetebilmeleri için, süreç hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir (Herr, 1993).

Yirmibirinci yüzyılda iş dünyasındaki belirsizlik ve mesleklerin çeşitlenmesiyle kariyer dünyası güncellenmiş ve beraberinde rekabet ortamı doğmuştur. Teknolojide kaydedilen büyük ilerlemelerle birlikte, dünya çapında hızlı bir hareketlilik başlamıştır (Maree, 2017). Dünyada bilgi edinme konusunda güncellikler yaşanması sonucunda başarı kazanmada ve bir işi elde etmede alışlagelmiş kalıplar etkili olmamaktadır. Bireyler; iş dünyasının gereksinimlerini yakından takip etme, güncellikleri yakalama, iş fırsatlarını değerlendirerek iş dünyasına girme konusunda eskiye oranla daha fazla yüz yüze gelmektedirler. Çalışanlarda aranan nitelikler güncellenmiş, iş verenlerin gündemine yeni becerilere ve yeteneklere sahip bireylere öncelik verilmesi dahil olmuştur (Savickas, 2011). Bu beceriler arasında; çalışma hayatında bireylerden beklenen ihtiyaçlara uyum sağlayabilme, sosyal beceriler, karar verme becerileri, değişimi yakalama ve sürdürme bulunmaktadır. (Robinson, 2000; Kepir Savoly, 2017). Sürdürülebilir beceriler yalnızca iş verenlerin beklentilerini karşılamaya yönelik değil, bireylerin kariyer hayatını şekillendirmesine ve başarılı şekilde uyum sağlayarak iş süreçlerine geçişlerini gerçekleştirmeye olanak tanımaktadır (Daniels ve Brooker, 2014).

İş piyasasının rekabetçi ortamıyla ilgili araştırmalar birtakım koruyucu faktörlerin incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Koruyucu faktörlere odaklanan araştırmalarda, kariyer uyumluluğunun genç yetişkinlerin yükselmesini desteklemek için önemli bir beceri olduğu yer almıştır (Cote, 2000; Celen Demirtaş, Konstam ve Tomek, 2015). Belirsizliğin artması bireylerin kariyerlerine ve yaşamlarına dair adaptasyon kaynaklarının önemini beraberinde getirmiştir (Rossier vd., 2017). Uyumlu olma becerileri istihdam alanı bulma ve yaratma açısından önemlidir. Beliren yetişkinler, günümüz koşullarında iş aramak ve bulmak amacıyla harekete geçmek ve bu amaçla yeteneklerini kullanmak zorundadırlar (Maggiori vd., 2013).

Beliren yetişkinlerin üniversite yaşamını sonlandırdıktan sonra söz konusu olan becerileri ve yeteneklerini geliştirmelerinin gerekliliği ile beraber istihdam alanı bulmayla ilgili bazı koşulları tanımlamak gereklidir. Güncel değişimler ve koşulların yurt dışındaki ülkelerle beraber, Türkiye'deki işgücü piyasasında da etkileri olmuştur. Toplumda bazı kesimlerin istihdam alanı bulmada daha olumsuz şekilde etkilendiği görülmektedir. Bu kesimlerden biri genç nüfustur (Gündoğan, 1999). Genç işsizliği hem gelişmiş ülkeleri hem de gelişmekte olan ülkeleri etkileyen bir unsurdur. İşsizlik, bireylerin çalışma isteği ve gücünde olmasına rağmen iş bulamaması olarak tanımlanabilir (Taş, Küçükoğlu ve Demirdöğmez, 2018). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre; Türkiye'de işsizlik oranı %10,3'tür. Türkiye'de nüfusun %15,3'ünü genç nüfus (15-24 yaş) oluşturmaktadır ve genç işsizlik oranı 2021 yılında % 20,4 olmuştur (TÜİK, 2022). Genç nüfus, dünyada oldukça önemli ve toplam nüfus içerisinde en büyük paya sahip olan kitlesidir (Erdem, 2020). Gençlerin, becerilerine ve beklentilerine uygun bir iş bulup çalışabilmeleri hem özerkleşmelerine katkı sağlar, hem de nitelikli bir toplumun oluşabilmesinin ön koşuludur. Özellikle üniversite gençliğinin, toplumun en aktif ve değişime açık tabakası olduğu söylenebilir (Mütevellioğlu, Zambak ve Mert, 2010). Genç yetişkinlerin hem istihdam alanına geçiş sürecinde hem de istihdam alanı bulduktan sonra başarılı olabilmesi, belirsizlik ve zor koşullarla baş etme becerileri sergileyebilmesine kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği katkı sağlamaktadır (Siyez ve Yusupu, 2015).

Tüm bu bilgiler ışığında, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği son yıllarda daha da ön plana çıkan becerilerdendir. Kariyer uyumluluğu kavramı, Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde detaylı şekilde tanımlanmış ve tartışılmış bir kavramdır (Savickas, 2004). Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre kariyer uyumluluğu kaynakları; kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni olmak üzere dört boyutta incelenmiştir.

Bu kaynaklar, birey ile çevrenin etkileşiminden doğan psikososyal ve öz düzenleyici özellikler taşımaktadır. Kariyer uyum kaynakları bireylerin uyum sağlama davranışlarını etkileyeceğinden, hem sosyal çevreye uyumları kolaylaştıracak hem de iş dünyasındaki sürekli değişimlere hazır hale getirecektir (Savickas ve Porfeli, 2012). Ayrıca kariyer uyumluluğu becerisine sahip olmak bireylerin uzun süreli işsizlik olasılığını da düşürmektedir (Fouad, 2007).

Kariyer iyimserliğinin kavramsal olarak doğasında pozitif tutumlar ve geleceğe yönelik olumlu yönelimler yer almaktadır. İyimserlik bireyin başarılı olma olasılığının akılcı tahminlerine ve kendi gücüne ilişkin inancına dayanan bilişsel yapıdır (Scioli vd., 1997). İyimserlik düzeyi yüksek bireylerin üniversite yaşamına daha kolay uyum sağladıkları bulunmuştur (Aspinwall ve Taylor, 1992). Üniversite birinci sınıf öğrencileriyle yürütülen araştırmalar iyimserliğin üniversiteye uyum sağlama becerisiyle olumlu ilişkili olduğunu göstermektedir (Solberg, Evans ve Segerstrom, 2009). İyimser bireyler, kariyerlerini planlama, kariyer engellerini aşma ve öğrenmeye hevesli yönleriyle kariyer yaşamına uyum sağlama becerilerini de artırmaktadır (Tolentino vd., 2014; Kaya ve Sart, 2020). Kariyer iyimserliği işverenler tarafından da olumlu bulunan bir özelliktir (Mappamiring ve Putra, 2021). Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği yüksek düzeyde olan genç yetişkinlerin işe geçiş süreçlerinde daha sağlıklı kararlar alabileceği öngörülmektedir (Demirtaş Zorbaz, Mutlu, Korkut Owen ve Arıcı Şahin, 2020).

Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği bireylerin mezuniyetten sonra istihdam edilebilirliğini artırmak için oldukça önemlidir (Zunker, 2006). Birçok araştırmada, kariyer uyumluluğu ve istihdam edilebilirlik arasında olumlu ilişkiler saptanmıştır (De Guzman ve Choi, 2013; Coetzee, Ferreira ve Potgieter, 2015; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017). Genç yetişkinlik döneminde kariyer uyumluluğu ve iyimserliği iş rollerine hazırlık sürecinde yardımcıdır. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği becerilerinin gelişmesi, bireylerin hem kariyerlerinde hem de kişisel yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkmalarına yardımcı olacaktır. Kariyer ve iş yaşamlarında tatmin edici sonuçlarla karşılaşp, yaşam doyumlarının artmasına katkı sağlayacaktır (Tel, 2020).

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin kariyer kararı öz-yetkinliği (KKÖZYET) ile ilişkilerinin incelenmesi alan yazına katkı sunacaktır. Düşük kariyer kararı öz yetkinliği becerisi kariyer uyumluluğunun olumlu gelişmesinin önünde engel oluşturabilir. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer kararı öz-yetkinliği yüksek

olduğunda, kariyer uyumluluğu düzeylerinin de yüksek olması beklenenebilir (Hui, Yuen ve Chen, 2018). Benzer şekilde yüksek düzeyde kariyer kararı öz yetkinliğine sahip olmak iyimserliğe katkıda bulunmakta ve olumlu yönde etkilemektedir (Garcia, Restubog, Bordia, Bordia ve Roxas, 2015; Urbig ve Monsen, 2012). Kariyer kararı öz-yetkinliği ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin üniversite öğrencilerindeki yansımalarının incelenmesi yararlı olacaktır (Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012; Hui vd., 2018).

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile ilişkili olabileceği düşünülen değişkenlerden birisi de anababa tutumlarıdır. Anababa tutumları çocukların kişiliği ile ahlaki ve psikososyal gelişimleri üzerinde etkili olmaktadır. Anababaların etkili olduğu alanlardan birisi de çocuklarının kariyer yaşantılarıdır (Brathcer, 1982). Anababalar farkında olarak veya olmayarak çocuklarının meslek tercihlerini ve süreçlerini etkileyebilmektedirler. Örneğin; yönlendirmek istedikleri belirli meslek grupları olabilir, aile mesleğini devam ettirmelerini isteyebilir ve kendi arzuladıkları meslek grubuna yönlendirmek isteyebilmektedirler (Hamamcı, 2019). Alanyazında üniversite öğrencilerinde anababa tutumunun oynadığı rol ile ilgili yapılan çalışmalar, bireylerin anne babalarıyla günlük olarak iletişimi sürdürmeseler bile tutumların kendilerini yine de etkileyebileceğini göstermektedir (Strage ve Brandt, 1999). Beliren yetişkinlik döneminde; erken çocukluk dönemi yaşantılarının etkileriyle birlikte bireyler, kariyer yaşamlarına dair karar verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Anababa tutumları bireylerin mesleki seçimlerinde önemli rol oynayabilir. Örneğin; otoriter tutumu benimsemiş anababalar, genelde çocuklarının kariyer ilgileri ve yeteneklerinden önce, kendi isteklerini ön plana almaktadırlar (Guan vd., 2015). Üniversite öğrencilerinde algılanan demokratik tutumların ise, kariyer uyumluluğu ile olumlu ilişkili olabileceği bildirilmiştir (Guan vd., 2016). Bu bilgiyle tutarlı şekilde, Hasret ve Şahin Baltacı (2021) üniversite öğrencilerinde algılanan demokratik tutumların, kariyer uyumluluğu düzeyleri ile ilişkili olduğu bulmuşlardır.

Kariyer uyumluluğu gibi, kariyer iyimserliğinin de sosyal çevreden etkilendiği bilinmektedir (Friedman, Kane ve Cornfield, 1998). Nitekim anababa tutumları ile iyimserlik arasındaki ilişkiler incelendiğinde, üniversite öğrencilerinde demokratik anababa tutumunun iyimserliği artırdığı bulgusuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktayken (Baldwin, McIntyre ve Hardaway, 2007; Özpehriz, 2019), kariyer uyumluluğu ve anababa tutumlarına dair çalışmalar oldukça sınırlıdır (Guan vd., 2016).

Sonuç olarak; kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği yüksek olan bireylerin başarıyla iş hayatına geçiş yapma, engellerle başa çıkma, belirsizliğe tolerans gösterme, esneklik becerisine sahip olma düzeyleri de yüksektir (Aspinwall, Richter ve Hoffman, 2001; Kalafat, 2012). Üniversite öğrencilerinin anababa tutumlarının ve kariyer kararı öz-yetkinliğinin, kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkili olup olmadığına dair alan yazında boşluk bulunmaktadır. Anababa tutumunun ve kariyer kararı öz-yetkinliğinin, üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile olan ilişkilerinin açıklanması, ilgili alan yazına katkı sağlayacaktır (Guan vd., 2016). Dolayısıyla bu araştırmanın problemi; üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin, anababa tutumları ve kariyer kararı öz-yetkinliği ile ilişkili olup olmadığını saptamaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile kariyer özyetkinliği ve algılanan anababa tutumu arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın temel amacı, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aramaktır.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu;
 - a) Cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - b) Devam ettikleri fakülteye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c) Sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği;
 - a) Cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - b) Devam ettikleri fakülteye göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
 - c) Sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Üniversite öğrencilerinin algıladıkları ana baba tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliği;
 - a) Kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
 - b) Kariyer iyimserliğini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Kariyer ve meslek dünyasındaki hızlı değişimler 21. Y.Y. da önemini korumaktadır. Günümüzde belirsizliğini koruyan ve rekabete dayalı bir ortam olan kariyer yaşamı içinde yer almak, bireylerin yaşamında gittikçe önemli hale gelmiştir. Kariyer seçimi kaçınılmaz bir süreç olup, bireyleri sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan etkilemektedir (Kepir Savoly, 2017). Bundan dolayı, üniversite yaşamında doğru seçimler yapmak ve iş yaşamına verimli şekilde hazırlanmak önemlidir (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013).

Üniversite dönemindeki genç yetişkinler, sosyalleşmenin ve yaşama dair yeni bakış açıları kazanmanın yanı sıra, kariyer hedeflerine ulaşmak adına çaba göstermektedirler (Boyd vd., 2003; Soylu, Siyez ve Özener, 2021). Kariyer kararlarını belirginleştirerek kariyer yaşamına doğru ilerlemektedirler (Hartung ve Cadaret, 2017). Beliren yetişkinlerin özellikle üniversite yıllarında kariyer araştırması yapma, kariyer kararı verme ve bazı beceriler kazanma gibi kendilerini geliştirme adına bazı temel görevleri bulunmaktadır (Kepir Savoly, 2017).

Bireylerin üretken, hedefe yönelik ve başarılı bir şekilde üniversite yaşamından iş hayatına atılabilmeleri için değişen koşullara ve taleplere cevap vermeleri gerekmektedir. İş yaşamı, üniversite hayatından ve öğrencilik rolünden ayrılarak mesleki rollere adapte olmayı gerektirmektedir. Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği becerileri bu süreçleri kolaylaştırıcı olması bakımından önemlidir (Çınar, Döngel ve Söğütü, 2009; Kepir Savoly, 2017; Hartung ve Cadaret, 2017). Bireyleri; üniversite yaşamından sonra karşılaşması olası olan iş hayatına geçiş, iş hayatını sürdürme ve iş/pozisyon değiştirme gibi bazı güçlükler beklemektedir. Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği becerilerine sahip olmak, bu güçlüklerin üstesinden gelmek için oldukça önemlidir (Delle ve Searle, 2020).

Kariyer uyumluluğu düzeyi yüksek bireylerin iş hayatına geçiş süreçlerinde daha başarılı oldukları, kendilerine uygun iş fırsatları yakaladıkları ve kariyer seçimlerini daha belirgin şekilde yaptıkları bilinmektedir (Demirtaş-Zorbaz vd., 2020). Kariyer uyumluluğu, bireyin öğrenmeye ve yeniliklere açık olmasına katkıda bulunan bir beceri olup (Super ve Knasel, 1981), harekete geçmesine, çeşitli olanakları değerlendirmesine ve değişimleri gerçekleştirmesine yardımcı olur (Gerni ve Denizli, 2021). Kariyer uyumluluğu, üniversite dönemindeki beliren yetişkinlerin gelişime açık olmalarına ve kariyer çerçevelerini belirginleştirmelerine olanak tanımaktadır (Chen vd., 2020). Başarılı bir iş yaşamına sahip olmak için kariyer uyumluluğu becerisine ihtiyaç duyulmaktadır (Hamzah, Kai Le ve Masu, 2021). Kariyer uyumluluğu, üniversite öğrencilerinin değişen iş piyasalarına geçişlerinde kendi yetkinliklerine güven duymalarını sağlamaktadır. Beliren yetişkinler için üniversite dönemi; kariyer uyumluluğunun araştırılması, gelecekteki mesleklerine yönelik becerilerini geliştirmeleri için önemlidir (Ebenehi, Rashid ve Bakar, 2016). Genç yetişkinlerin üniversite döneminde hedeflerini belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşma davranışlarını düzenlemeleri, üniversite hayatından sonra başarılı bir kariyer yönetimi için gereklidir (Hirschi, 2012).

Üniversite döneminden sonra bireyin iş yaşamına adım atmasında öne çıkan bir diğer beceri, kariyer iyimserliğidir. İyimserlik, bireylerin kariyer amaçlarına ulaşma yolunda kararlılığını ve uyum sağlama becerisini teşvik edici bir özelliktir (Delle ve Searle, 2020). İyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin, kariyer yaşamlarında karşılaçacakları zorlukları veya engelleri daha hızlı aşabileceklerine inandıkları bilinmektedir (Talentino vd., 2014). Kariyer iyimserliği bireylerin kariyer yaşamlarına dair olumlu beklentilere sahip olmalarını sağlar. Aynı zamanda kariyer yaşamındaki talepleri karşılamaya dair duyulan inancı temsil etmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Kariyer iyimserliği, üniversite dönemindeki bireylerin kariyer gelişimlerinin önemli unsuru olan kariyer planlarını oluşturmalarını, kariyer engelleriyle başa çıkmalarını, kariyer faaliyetlerine katılım sağlamalarını ve kariyer araştırması yapmalarını sağlamaktadır (Aspinwall, Richter ve Hoffman, 2001; Kepir Savoly, 2017; Wu, 2018). Kariyer iyimserliğine sahip öğrenciler, kariyerlerinin olumlu yönlerine odaklanmaktadır. Üniversite dönemindeki genç yetişkinlerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine sahip olmaları, kariyer kararlarını daha sağlıklı şekilde vermelerine yardımcı olmaktadır (Demirtaş-Zorbaz vd., 2020).

Kariyer iyimserliği beliren yetişkinlerde mesleki kimliğin gelişimi ve kariyer planlama tutumları ile olumlu ilişkilendirilmiştir (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Patton, Bartrum ve Creed, 2004). Üniversite öğrencileri ve kariyer konularını inceleyen araştırmalarda birçok etkenin yanı sıra ailenin etkisi de göze çarpmaktadır. Anababaların etkili olduğı alanlardan birisi de çocuklarının kariyer yaşamlarıdır (Brathcer, 1982). Anababa desteğı ve ilgisi üniversite öğrencilerinin kariyer keşfinde önemli destekleyiciler olup, kariyer aktivitelerini etkilemektedir (Guan vd., 2016). Araştırmalar beliren yetişkinlik çağındaki bireylerin kariyer seçimlerinde aileden etkilendiklerini göstermektedir. Mooney, Glacken ve O'Brien (2008) üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerinde ailenin etkisinin de önemli olduğunu bulmuşlardır. Vautero, Silva ve Do Céu Taveira (2021) üniversite öğrencilerinin aile değerlerinin ve anne babalarının beklentilerinin meslek seçimlerinde dolaylı etkisinin olduğunu belirlemişlerdir.

Toplulukçu kültürlerde anne ve babanın değerlerine ve aile geleneklerine büyük oranda saygı duyulmaktadır (Lee, 1991). Örneğin, bireyci toplumlar kültürel olarak bağımsızlığı ve öz saygının önemini vurgularken, geleneksel kültürü benimsemiş toplumların kültürlerinde otoriter yaklaşımlar benimsenmektedir (Chao ve Tseng, 2002; Sovet ve Metz, 2014). Sargut'a (2001) göre Türk kültüründe toplumcu bir anlayışın varlığından söz edilebilmektedir (akt. Çarıkçı ve Koyuncu, 2010). Kağıtçıbaşı'na (1996)

göre, Türk toplumu hem bireyci hem de toplumcu eğilimlere sahip olup, bu iki eğilimin tam olarak ayrımı yapılamamaktadır (akt. Ercan, 2013). Türk kültüründe yapılan araştırmalar, anababaların, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde ve yaşamlarında önemli bir role sahip olduklarını bildirmektedir (Aşık ve Akgül, 2022). Goodnow'a (1985) göre gençlerin yaşamlarını ve kariyerlerindeki rolleri algılamak için kültürel farklılıkları dikkate almak gerekmektedir (akt. Chak-keung Wong ve Jing Liu, 2010).

Anababanın destekleyici tutumları, bireylerin kariyer uyumluluğu ve iyimserlik becerilerine katkı sağlamaktadır (Guan vd., 2015; Guan vd., 2018). Olumlu ve destekleyici anababa tutumları, üniversite dönemindeki bireyleri kariyer beklentilerinde daha iyimser olmaya teşvik etmektedir (Müceldili, Gülen Ertosun ve Erdil, 2014). Üniversite öğrencilerinde anne babanın destek verici tutumları ile kariyer uyum yetenekleri pozitif ilişkilidir (Tian ve Fan, 2014). Anababa tutumları ergenlik çağındaki gruplarda kariyer uyumluluğu ile pozitif ilişkilidir (Liang vd., 2020). Üniversite öğrencilerine yönelik çalışmaların sınırlılığı dikkat çekicidir (Guan vd., 2016; Parra vd., 2019). Bu araştırmada, anababa tutumlarının kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile olan ilişkilerinin incelenmesinin önemli katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bireyin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği becerilerine katkı sunabilecek önemli etkenlerden birisi de kariyer kararı öz-yetkinliğidir. Öz-yetkinlik inancı temelde bireylerin yaşamlarının birçok yönünü kapsamaktadır. Bireylerin kariyer gelişimleri hakkında sağlıklı tercihler yapabilmesi için öz-yetkinlik inancı olması gereken bir özelliktir (Morgan ve Ness, 2003). Kariyer öz-yetkinliği algıları yüksek düzeydeki bireylerin kariyer yaşamlarında kendilerine uygun hedefler koydukları ve bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf ettikleri bilinmektedir (Waberi ve Öge, 2020). Bireyin kariyer uyum sağlama becerilerini geliştirmesi için öz-yetkinlik inancına sahip olması gerekmektedir (Stead, LaVeck ve Hurtado Rua, 2021).

Öz yetkinlik inancı, bireylerin iyimser veya kötümser olmalarına katkı sağladığından (Bandura, 1997), kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramlarının yordayıcı gücüne de katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Charokopaki ve Argyropoulou, 2019). Yürütülen çalışmalar, kariyer kararı öz yetkinliğin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine katkıda bulunduğunu göstermiştir (Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider, 2012; Kanten, Kanten ve Ülker, 2017).

Üniversite mezunlarının, mesleklerine uygun bilgi ve becerilere sahip olmalarının yanında esnek, uyumlu, işine karşı özverili, yüksek motivasyonlu ve yeni beceriler kazanmaya istekli olmaları çok önemlidir (Robles, 2012). Bu nedenle, üniversite öğrencileri mezun olmadan önce uygun müdahale planlarının uygulanabilmesi için kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini açıklayan değişkenlerin saptanması çok önemlidir (Hamzah vd., 2021).

Alan yazında kariyer kavramına ilişkin araştırmalar, çoğunlukla üniversite çağı öncesi gruplarla yürütülmüştür (Erdoğan Zorver, 2011).

Kariyer geçiş sürecinde olan üniversite dönemindeki bireylerle kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramlarının araştırılmasına ilişkin alan yazında boşluk olduğu göze çarpmaktadır (Siyez ve Yusupu, 2015). Bu araştırmadan elde edilecek bulgular, üniversite dönemindeki öğrencilerin algıladıkları anababa tutumlarının kariyer uyumluluğu ve iyimserliği becerilerine olan katkıları hakkında bilgi edinmeyi sağlayacaktır (Guan vd., 2016). Öte yandan; kariyer kararı öz yetkinliği; üniversite öğrencilerinin kariyer çerçevelerini netleştirmelerine olanak sağladığından, kariyer gelişimi ve psikolojik danışmanlığı alanyazınına da katkı sağlayacaktır. Kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramlarının hangi değişkenlerle ilişkili olduğunun belirleneceği çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır (Ahmad ve Nasir, 2021; Kepir Savoly, 2017; Kaya ve Sart, 2021). Kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin; algılanan anababa tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliği ile ilişkilerinin incelenmesi gelecekteki kariyer çalışmalarına yararlı olabilir (Demirtaş-Zorbaz vd., 2020; Gerni ve Denizli, 2021). Yapılan bu çalışmayla ilgili alanyazına katkı sağlanması ve ileride yapılacak çalışmalara ışık tutulması amaçlanmıştır.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan öğrenciler; ölçme araçlarındaki soruları, gerçek duygu ve düşüncelerini yansıtacak şekilde yanıtlamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır.

1. Bu araştırmanın sonuçları; 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılı bahar yarıyılında Ankara ilinde bulunan bir vakıf üniversitesinin öğrencilerinden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmanın verileri Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu ve Ana Baba Tutumu Ölçeği'nin (ABTÖ) ölçtüğü maddelerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Savickas (1997) kariyer uyumu kavramını “bireyin meslek yaşamındaki rolüne hazırlanırken veya mesleki yaşamında karşısına çıkabilecek gelişimsel ve mesleki sorumlulukların bütünüyle başa çıkma becerisi” olarak tanımlamıştır.

Kariyer İyimserliği: Kariyer iyimserliği; bireylerin başa çıkma stratejilerine pozitif anlamda katkı sağlayan ve iyimserlik halinin gelişmesine olanak sağlayan bir özelliktir (Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev, 2019).

Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği: Bireylerin kariyer gelişim sürecindeki sorumlu oldukları görevleri gerçekleştirebilme gücüne ve becerilerine duydukları inanç olarak ifade edilmektedir (Öztemel, 2012).

Tutum: Bireylerin bir nesne, kişi veya bir olaya karşı pozitif veya negatif cevap vermeleri olarak tanımlanmaktadır (Ajzen, 1989).

Anababa Tutumu (ABT): Anne babaların çocuklarına karşı olan davranış biçimleri ve oluşturdukları duygusal ortamdaki iletişim kalıplarıdır (Darling ve Steinberg, 1993).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; araştırmanın ilgili değişkenleri olan kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, kariyer kararı öz-yetkinliği ve algılanan anababa tutumlarına dair kuramsal açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kariyer ve Kariyer Gelişimi

Kariyer kavramı bireylerin gelişim sürecinde mesleki alandaki gelişimlerine yönelik bir çağrışım yaparken, geçmişten günümüze farklılaşan dinamik bir kavram olarak ele alınabilir. Kariyer bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları oldukça önemli bir kavramdır. Fransızca “carrierre” ve İngilizce “career” kelimelerinden türemiştir. Kariyer kavramının günümüzdeki kullanım sürecinin 1970'lere dayandığı söylenmektedir (Erdoğan, 2003; Aktaş, 2015). Super (1976) kariyeri gelişimsel yaklaşımla ele alarak, bireyin yaşamı boyunca sahip olduğu rollerin birleşimi olarak tanımlamıştır. Hall'a (1987) göre kariyer, bireyin hayatı boyunca edindiği mesleki tecrübeler ve etkinliklerle beraber kişisel algılarına dayanan davranış ve tutumlar bütünüdür. Kariyer içsel ve dışsal odaklı bir kavramdır.

Niles ve Harris Bowlsbey (2013) kariyer kavramını bir yaşam tarzı olarak tanımlarken, Kuzgun'a (2019) göre; kariyer bireyin hayat boyu yaptığı işler, başarı grafiğini düzenleyen seçili olaylar örgüsü ve çeşitli yaşam rollerinin getirisi olan genel bir tablodur. Kalafat'a (2012) göre kariyer, bireyin hayatı boyunca çalışabileceği ve ilerleyebileceği bir alanda tecrübe ve beceri kazanması olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanıma göre kariyer; bireylerin yaşamları süresince yaşadıkları olaylar, yaşamlarında ve mesleklerinde meydana gelen etkileşimlerle oluşan gelişme çizgisi ve genel örüntü, meslek ve işle ilgili rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeyi kapsayan süreç olarak ifade edilmektedir. Kariyer en basit ifadeyle bireylerin yaşamları süresince üstlenmiş oldukları bütün rolleri (çocukluk, öğrencilik, eş seçimi, ebeveyn ve vatandaşlık vb.) içermektedir (Öztemel, 2021).

Kariyer kavramı mesleğe geçiş öncesi beklentiler ve mesleğe geçişten sonraki tamamlanan sorumlulukları, boş zamanlardaki aktiviteleri, toplumdaki rolleri ve yer alınan görevlerdeki bütüncül gelişimi içermektedir (Taş ve Aytac, 2021). Ayrıca, bireylere sunulan tercihlerden ziyade, çeşitli deneyimlerin sonucunda kendi gayretlerine bağlı olan bir olgudur

(Balay ve Aydın, 2021). Bireylerin değerlerini, ideallerini, öz benliklerini, sahip oldukları korkuları, kim oldukları ve kim olmak istediklerini kapsamaktadır (Yılmaz, 2020).

Kariyer kavramının farklı tanımlarına bakıldığında; iş ile ilgili aktiviteleri ve tüm çalışma hayatını kapsaması, belirli bir sürekliliği ve gelişmeyi ifade etmesi ve çalışma hayatındaki bireylere maddi ve manevi kazanç sağlaması gibi ortak özellikleri kapsadığı görülmektedir. Kariyer kavramının bilimsel anlamda kullanımı Anne Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" adlı yapıtıyla fark edilmeye başlanmış ve Donald E. Super'in "Kariyer Psikolojisi" kitabıyla daha somut şekilde açıklanmıştır. Bu eserleri, John Holland'ın "Meslek Tercihi Psikolojisi" ve Borows'un "Endüstri Sosyolojisi" gibi alana dair önemli kitaplar izlemiş ve kariyer kavramının oluşumuna katkı sağlamıştır (Demirel, 2019).

Kariyer gelişimi ve danışma alanının Frank Parsons'la birlikte başladığı kabul edilmektedir. Parsons'un öncü rolüyle beraber meslek psikolojisi alanı kendine alanyazında yer bulmuştur. Parsons, kendi yaşam deneyimlerinden yola çıkarak bireylerin refah düzeylerinin artması için iki yönlü anlayış benimsemiştir. İlki, sosyal adalet etkinliklerini kapsayan adil ücret ve işçilerin daha düzgün şekilde planlanmış çalışma koşullarını temel alırken, ikincisi kariyer gelişiminin eğitim alanlarına yansıtılması gerektiği yönündeki bireysel yaklaşımı temel almıştır (Dugger, 2016). Parsons (1909) ise "Bir Meslek Seçmek" adlı kitabında mesleki rehberlik alanına dair yaklaşımını detaylı şekilde tanımlamıştır.

Kariyer gelişimi, bireyin yaşamı boyunca devam eden, kariyerini şekillendirmeye yarayan psikolojik ve davranışsal süreçtir. Kariyer gelişimi psikososyal gelişimle beraber, toplumsal ve mesleki koşullarla bağlantılı ilerlemektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyer gelişimi sürecinde her birey, kendi deneyimi ve öğretisi aracılığıyla kendi dünyasını anlamlandırır (Pinquart ve Schindler 2007; Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Gelişimsel yaklaşımın öncülerinden Super (1980) bireylerin mesleki gelişimlerinin temellerinin çocukluk döneminde atıldığını bildirmektedir. Kariyer gelişimi hayat boyu devam eden süreç olduğundan, bireylerin kariyer ile ilgili ihtiyaçları her gelişim döneminde farklıdır. Super, kariyer gelişimi kavramının çok yönlü olduğunu açıklamak amacıyla değişik bakış açılarını içeren kuramların sentezlenmesinin yararlı olacağını bildirmiştir. Super'ın kuramında; "yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik" olmak üzere kariyer gelişimi üç özelliği tanımlanmaktadır;. Super'ın kuramı bireylere uygun olarak düzenlenen kariyer müdahalelerinin bireylerin kariyer gelişimini kolaylaştıracağı, kariyer tercihlerinin benlik

kavramının gelişimini de içerdği bununla birlikte, bireylerin kariyer tercihlerine çevreleriyle etkileşimlerinin de dahil olduğu ve harmanlandığı görüşler üzerine kuruludur.

Super (1980), kariyer gelişimini gelişimsel bir yaklaşımla ele almıştır. Bireylerin kariyer süreçlerinin her evresindeki görevleri yerine getirmeleri gerektiğini bildirmektedir. Bireylerin kariyer gelişiminin büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve geri çekilme olmak üzere 5 aşamadan oluştuğunu belirtmiştir. Üniversite yıllarını da kapsayan araştırma dönemi, 14-24 yaşlarını kapsamaktadır. Bu dönemde ergenlik sürecinde olan bireyler, kendilerine dair daha fazla farkındalık sahibi olmuşlardır. Meslek dallarına dair bilgileriyle beraber geleceğe yönelik planlamalar yapmaktadırlar. Gelecek planı oluşturmak; mesleki yönelimleri netleştirme ve karar verme görevlerini içermektedir. Bu görevler, deneme, geçiş ve sınama aşamalarını kapsamaktadır. Bir kariyer kararının netleşmesi için bireylerin ilgilendikleri meslekleri belirlemeleri gerekmektedir. Belirleme süreci, karar verme becerisini de kapsar. Bireyler bu dönemde kişisel özellikleri ve mesleki seçimleri arasındaki bağlantıyı kurmaktadır.

Bazı kuramlar kariyer gelişimi sürecinde anababa tutumlarının önemine değinmiştir. Psikodinamik kuramlardan biri olan Roe'nun kuramı bunlardan birisidir. Klinik psikolog Anne Roe, bireylerin ebeveynler ile erken dönemdeki yaşantılarının kişilik gelişimlerini ve kariyer gelişimlerini etkilediğini savunmuştur. Roe'nun kuramını temelde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Murphy'nin yaklaşımı şekillendirmiştir (Roe, 1957, 1972). Roe'ya (1957) göre, erken dönemdeki çocukluk deneyimleri ve kariyer davranışları arasındaki etkileşimde çocuklukta deneyimlenmiş olan hayal kırıklığı ve doyumların sonucunda ortaya çıkan psikolojik gereksinimler aracı rol oynamaktadır. Dolayısıyla ihtiyaçlar, bireyleri insanlara yakın veya uzak olmaya teşvik etmektedir. Çocukların yetişme ortamı yaşamlarını şekillendirmektedir. Sonuç olarak, sadece meslek yönelimini değil, aynı zamanda bireylerin tüm yaşamına hakim olan ilgi ve yeteneklerinin ne türde olacağını da belirlemektedir.

Psikodinamik kuramlardan olan Adler'in kuramsal bakış açısı da erken çocukluk deneyimlerinin önemine değinmektedir ve popülerliğini korumaktadır. Adler'in kuramsal yaklaşımındaki temel kavramlar; doğum sırası, aile bütünlüğü ve sosyal ilgidir (Yeşilyaprak, 2020). Bazı kuramlar ise kariyer gelişiminde benliğe yönelmenin önemine vurgu yapmıştır. Gelişimsel yaklaşımın öncülerinden Gottfredson'un (2005) sınırları belirleme-daraltma-uzlaşma kuramında bireylerin 13 yaş ve sonrasında mesleki gelişimin bilinçli farkındalığa dönüştüğü belirtilmiştir.

John Holland'ın tipoloji kuramı bireylerin mesleklere yönelmelerinde 6 temel kişilik tipinin (gerçekçi, araştırmacı, sosyal, gelenekçi, girişimci ve sanatçı) etkili olduğunu savunmaktadır (akt. Toomey, Levinson ve Palmer, 2009). Psikodinamik kariyer yaklaşımlarında, kariyer seçimlerinin bilinçaltının bir yansıması olduğu görüşü hakimdir. Sosyal bilişsel yaklaşımlar ise kariyer gelişimi ve kariyer seçimleri üzerinde sosyal durum ve koşullar, öğrenme deneyimleri, genetik özellikler, beceriler ve çevresel koşullar gibi faktörlerin etkili olduğunu savunmaktadır (Yeşilyaprak, 2020). Kariyer gelişim kuramları, kariyer gelişimini farklı yaklaşımlarla açıklamak amacıyla (Mutlu Çaykuş, 2020) oluşturulmuştur. Kariyer gelişimine ilişkin araştırmalarda üzerinde önemle durulan kavramlar; kariyer uyumu, kariyer kararı verme güçlüğü, kariyer inançları, mesleki karar verme yetkinlik beklentisi ve mesleki olgunluktur (Eryılmaz ve Mutlu, 2017).

Üniversite dönemindeki bireylerin kariyer gelişimi sürecinde kariyer ve iş dünyasına dair farklı kaynaklardan bilgi edinmeleri önemlidir. Bu kaynaklar; üniversitelerin kariyer merkezleri, iş bulmak için başvurulacak kurumlar veya aile üyeleri, öğretmenler ve çevrimiçi kaynaklar olabilir (Korkut-Owen, 2018). Anne ve babalar etkilerini konuşmalar, etkileşimler ve çeşitli tepkilerle (sözlü/sözlü olmayan) çocuklarına aktarırlar. Bu da, bireylerin kariyer seçimleri ve planlamaları ile ilgili algılarını etkileyebilir (Taylor, Harris ve Taylor, 2004).

2.2. Kariyer Uyumluluğu

20. yüzyılın sonlarında; psikoloji ve eğitim alanında modernizm yerini postmodern anlayışa bırakmıştır. Bireyselliğin ön planda olduğu bir düşünce sistemi olan postmodern anlayış, modernizme karşı bir tepki olarak doğmuştur (Kararımak ve Aydın, 2007). Postmodern anlayışın etkisiyle, öznel bakış açılarının hakim olduğu bir felsefeyle ortaya çıkan Kariyer Yapılandırma Kuramı; Savickas (2005) tarafından geliştirilmiş olup, bireylerin kariyerlerini nasıl inşa ettikleri ve kariyer seçimlerine yön verdikleri kişilerarası süreçler üzerinde durmaktadır. Bireylerin amaçlarına ulaşmak için kariyer yollarını nasıl yapılandırdıklarını ele almaktadır. KYK, kariyer kavramını bağlamsal bir perspektiften ele alır ve bireyin kendi kariyerini kendisinin inşa ettiğini savunur (Savickas, 2013). Kuram temelde, Super'ın mesleki gelişim kuramı olan Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı'na dayanmaktadır ve söz konusu kuramın daha detaylı şekilde açıklanmasından oluşmaktadır (Savickas, 2002). Kuramda öne çıkan kavramlar; kişisel farklılıklar, çeşitli gelişim aşamaları, bireyin benlik algısının netleşmesini ifade eden kariyer olgunluğu ve mesleki kimliktir. KYK, aynı zamanda Sosyal Yapılandırmacılık Kuramı'ndan da izler taşımaktadır

(Rocha, 2012). Sosyal yapılandırmacı kuram; bireylerin yaşamlarına yükledikleri anlamların, sosyal deneyimler veya yaşantılarla beraber, sosyal bağlamla oluştuğu görüşünü savunmaktadır (Corey, 2015). Özetle, KYK bireylerin mesleki kişiliklerine nasıl yön verdiklerine dikkat çekmekte, bu amaçla kariyer yapılandırma sürecindeki anlama odaklanmaktadır (Savickas, 2006).

Kariyer Yapılandırma Kuramı, kariyer kavramını ise bireyin çevresine olan uyumu olarak görmekte ve sosyal etkileşimin bir parçası olarak yorumlamaktadır. Öznel bakış açısıyla kariyer, bireylerin çalışma hayatlarına dair algıları, düşünceleri veya düşünsel faaliyetleridir. Bireyler kendi benliklerine uygun olacak şekilde tercihler yapmakta ve mesleki rollerinin gerektirdiği sosyal bir gerçeklik içinde kariyerlerini inşa etmektedirler (Savickas, 2004, 2013). Uyum, değişen koşullara yönelik uyumsal davranışları gösterebilme yetisidir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer uyumluluğu kavramı, zamanla kariyer olgunluğu kavramının yerini alan kavram olarak bilinmektedir (Super 1980). Kariyer uyumluluğu bireyin erken yaşam dönemlerinde şekillenen ve bireyin kariyer gelişimi için önemli olan bir etmendir (Kalafat, 2012).

Kariyer uyumluluğu, yapısal olarak Super (1980) in “Yaşam Boyu Yaşam Alanı” kuramsal çerçevesine dayanmaktadır. Super ve Knasel (1981) “kariyer olgunluğu” kavramını değiştirerek, “yetişkinlik döneminde kariyer uyumluluğu” kavramı olarak kullanılması gerektiğine vurgu yaparak, uyarlanabilirlik ifadesinin; kişinin değişime ve gelişime açık olmasına olanak tanıdığını ileri sürmüşlerdir.

Savickas (1997) kariyer uyumu kavramını geliştirerek “bireyin meslek yaşamındaki rolüne hazırlanırken veya mesleki yaşamında karşısına çıkabilecek gelişimsel ve mesleki sorumlulukların bütünüyle başa çıkma becerisi” olarak tanımlamıştır. Savickas (2004) kariyer uyumunu “Kariyer Yapılandırma Kuramı” alt yapısı ile açıklamaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı’na göre, uyum gösteren bireylerin özellikleri;

- İlerideki bir çalışan adayı olarak kendi geleceğine dair kaygılanma,
 - Mesleki veya kariyer geleceği hakkında kişisel sorumluluğunu artırma,
 - Yapısal özelliklerine ve gelecekte olabilecek olan durumları keşfetmeye dair merak duygusuna sahip olma ve
 - Amaçlarının peşinden gidecek cesarete sahip olma
- şeklinde sıralanabilir (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğu; genel anlamıyla bireyin mesleki görevlerine hazır olma, karşılaşılabileceği öngörülemez durumlara kendini hazırlayabilmesi, değişime açık olması ve üstesinden gelebilmesi hazırlığıdır (Duru ve Gültekin, 2019). Kariyer uyumluluğunun dört boyutu bulunmaktadır. Kariyer uyum yetenekleri olarak adlandırılan boyutlar, kavramsal olarak ilk kez Super ve Knasel (1981) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Kariyer uyum boyutları; büyük döngü (maxicycle) ve küçük döngü (minicycle) adı verilen geçişlerinde bireylerin yüz yüze geldikleri durumları başarıyla atlattıklarında bireylere yardımcı olan özelliklerin bütünüdür (Savickas, 2004). Kariyer uyum yetenekleri; bireylerin kariyer gelişimlerinde, kariyer kararı verme süreçlerinde ve mesleki geçiş süreçlerinde uyum sağlamaları için önemlidir (Kanten, 2012).

Savickas (2002) kariyer uyumluluğunun boyutlarını; ilgi (concern), merak (curiosity), kontrol (control) ve güven (confidence) olmak üzere aşağıda açıklanan dört temel başlık altında sınıflandırmıştır.

Kariyer ilgisi; bireyin kariyer uyum yeteneklerinin ilk ve en önemli olgusu olup, geleceğe yönelik planlama ve hazırlık duygusu oluşturmaktadır. Mesleki görevler ve görev geçişleri ile bireylerin uzak veya yakın gelecekteki seçimlerinde farkındalık oluşturmada önemli rol oynamaktadır. Kariyer ilgisi mesleki açıdan bireyin geleceğini ve bugününü değerlendirmesine olanak tanımaktadır. Kariyer kaygısı duymama “kariyer ilgisizliği” olarak adlandırılmaktadır. Kariyer ilgisi eksikliği, ileriye dönük planlamalara karşı olumsuz bakış açısına neden olur. Bu durum; mevcut olanakları değerlendirmenin veya geleceğe yönelik mesleki anlamda geçişlerin, sorumlulukların ve yönelmelerin önünde engel oluşturmaktadır. Kayıtsızlığın önüne geçmek için bireyler Yaşam Becerileri Eğitimi, zaman kavramıyla ilgili atölye programları gibi müdahalelere yönlendirilebilir. Bu çalışmalar, geleceğe yönelik olumlu tutumlara ve iyimserlik algılarının güçlenmesine yardımcı olur.

Kariyer kontrolü; bireyin kariyer uyumunda ikinci büyük role sahiptir. Kariyer kontrolü; bireylerin kariyerlerini inşa ederken sorumluluk hissetmeleri ve buna duydukları inançla ilgilidir. Kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığı olarak adlandırılmaktadır. Kariyer kararsızlığını önlemek için çeşitli kariyer müdahaleleri geliştirilmiştir. Örneğin; bireylerin atılganlık, karar vermelerine dair olan, zaman yönetimi gibi bazı eğitimlerle kariyer kararsızlığı önlenabilmektedir ve geleceğe dair teşvik edici nitelikte olabilir.

Kariyer merakı; bireyin yapabileceği iş türleri ve mesleki kariyeri için fırsatları araştırma isteğidir. Merak duygusunun temel görevi, bireyin benliği ve iş dünyası arasındaki uyumu araştırmaktır. Kariyer merakı, bireylerin amaçları doğrultusunda harekete geçmelerine yardımcı olmakta, sistemli şekilde düşünmeleri ve araştırma keşiflerine zemin hazırlamaktadır. Kariyer merakının eksikliği sonucunda, birey kariyer dünyası hakkında deneyim eksikliği yaşayabilir, bazı yargıları benimseyebilir ve benliğine dair yanlış yorumlamalar yapabilir. Merak duygusu aktif olduğunda, bireyin kendine uygun seçenekleri belirleme ve uygulama düzeyi de artmaktadır. Hem çevreyi daha iyi tanıma hem de yeni deneyimlere karşı açık olma duygusunu tetikler. Böylece birey keşfetmeye daha açık hale gelmekte ve yeni bilgiler öğrenmeye daha istekli olmaktadır. Merak duygusuyla beraber mesleki bilgi alanı genişler ve kendi benliğine yönelik algıları açık hale gelir. Örneğin kendi beceri, yetenek ve ilgi alanlarını daha iyi tanımaya yönelir. Özetle birey, bu sayede potansiyel mesleki alanına ve benliğine daha gerçekçi ve nesnel bakabilmektedir.

Kariyer güveni; bireyin kendisine uygun mesleği seçmesine ve uygulamasına yönelik öz-yetenlik özelliğidir. Kendine güven bireyin yapabileceklerine, başarı gücüne ve engelleri aşabileceğine olan inancıdır. Kariyer tercihleri zorlu ve karmaşık durumları da beraberinde getirmektedir. Bu problemleri çözebilmek için adımlar atmak ise özgüven ile ilişkilidir. Kariyer inşasında ve mesleki gelişimde özgüven kavramının önemi büyüktür. Kariyer güveni, ev ve okul işleri ile günlük uğraşlar gibi çeşitli etkinliklerin başarıyla çözümlenmesi sayesinde gelişmektedir. Bu alanlarda başarılı olunması ve üretken olmanın hissedilmesi sonucunda, bireyin kendini kabul etme ve kendine değer verme duyguları pekişmektedir. Bireyler matematik ve fen bilimleri gibi sayısal alanlardan uzak durmayı tercih edebilirler. Bu alanlarla ilgili faaliyetlerden kaçınabilirler, kendilerine güvenmeyebilirler veya bu meslek dallarıyla ilgilenmeyebilirler. Kariyer güveninin eksikliği sonucunda bireyler amaçlarına ulaşma yolunda ketlenmeler yaşayabilirler. Bu durum, bireylerin inşa edeceği kariyer yollarında engeller oluşturabilir (Savickas, 2004).

Üniversite döneminde ve daha sonra topluma katılma, iş ve meslek sahibi olma konusunda tecrübe edinecek olan bireyler için kariyer uyum yetenekleri aranan nitelikler arasında yer almıştır (Uçkun, Üzüm ve Uçkun, 2018). Kariyer uyumluluğuna sahip olma; bireylerin profesyonel iş hayatında benlik kavramını güçlendirmekte, gelişimlerine katkı sağlamakta ve kariyer yollarını netleştirmelerine yardımcı olmaktadır (Chen vd., 2020).

Kariyer uyumları yüksek düzeyde olan üniversite öğrencileri, eğitim aşamasındayken kariyer hedeflerini belirlemekte ve buna yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Ayrıca iş dünyasına girmeye yönelik adımlar da atmaktadırlar (Duffy, 2010). İş dünyasının gereksinimlerine uyum sağlamak amacıyla bazı beceriler kazanmaya gereksinim duymaktadırlar. Bu beceriler, başa çıkma becerileri, uyumluluk becerileri, kendi iş fırsatlarını yaratma ve esneklik gibi yaşadığımız çağa uygun kariyerle ilişkili becerilerdir (Savickas vd., 2009; Rossier vd., 2012).

Kariyer uyum yeteneği yüksek olan üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında istihdam edilmeleri daha olasıdır, iş arama konusunda kendilerini daha yetenekli hissederler, kariyer kararları vermede daha etkilidirler ve genel olarak kariyerleri konusunda daha yetkin ve iyimser olma eğilimindedirler (Yalçın, 2011; Duffy, Douglas ve Autin, 2015).

Kariyer uyumu yüksek düzeyde olan bireylerin, iş doyumlarının yüksek olduğu, değişimlere hazırlıklı, yeni ve farklı alternatifler yaratabilen, kariyer hedefleri daha net ve kendilerini geliştirmeye açık oldukları gözükmemektedir (Gül vd., 2019; Ayaz ve Eşici, 2020). Kariyer uyumluluğunun düşük düzeyde olması sonucunda ise nevrozizm ve saldırganlık oranının yüksek olduğu (Rossier vd., 2012), anksiyete düzeyinin yükseldiği (Pouyaud vd., 2012) rapor edilmiştir.

Kariyer uyumluluğu alanyazında; iş arama stratejileri (Koen vd., 2010), işe katılım (Rossier vd., 2012), istihdam edilebilirlik becerileri (De Guzman ve Chck, 2013) öznel iyi oluş (Celen-Demirtas vd., 2014), akademik başarı (Negru-Subtirica ve Pop, 2016), sosyal destek, öz yetkinlik ve iyimserlik (Karacan Özdemir ve Yerin Güneri, 2017), mesleki araştırma, mesleki bağlılık (Öztemel, 2018), yaşam doyumu ve gelecek yönelimi (Bölükbaşı ve Kırdök, 2019) gibi değişkenlerle incelenmiştir. Kariyer uyumluluğunun üniversite öğrencilerinde öz düzenleme (Creed, Fallon ve Hood, 2009), algılanan kontrol (Duffy, 2010), dayanıklılık (Bimrose ve Hearne, 2012), kişisel özellikler (Tolentino vd., 2014), kariyer kararı öz yetkinliği (Douglass ve Duffy, 2015), toplumsal cinsiyet algısı (Siyez ve Belkıs, 2016), öz güven ve sosyal destek (Ataç, Dirik ve Tetik, 2017), proaktif kişilik ve öz-yeterlik (Gerni ve Denizli, 2021) ile pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kariyer uyumluluğu bazı demografik değişkenlerle ilişkisi de çalışılmıştır (Coetzee ve Harry 2015). Kariyer uyumunun bazı çalışmalarda (Bocciardi vd., 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019) cinsiyete göre değiştiği saptanırken, bazı çalışmalarda (Zikic ve Klehe, 2006; Havenga, 2012; Solmaztürk ve Gürer, 2019; Gül vd., 2019) ise

cinsiyete göre değişiklik göstermediği saptanmıştır. Zacher (2014) ve Zacher ve Griffin (2015) kariyer uyumluluğunun yaşa göre değişiklik gösterdiğini, (Hirschi, (2009), Creed, Fallon ve Hood (2009) ve Gül vd. (2019) ise kariyer uyumluluğunun yaşa göre değişmediğini belirlemişlerdir.

Genel olarak bakıldığında kariyer uyumluluğu, bireylerin iş yaşamına uyum sağlamalarını kolaylaştıran ve mesleki gelişim sũreęleri açısından önemli bir kavramdır. Kariyer uyumluluğunun üniversite yaşamında ve iş hayatına atılma dönemleri için gerekli bir beceridir. Kariyer ile ilgili biręok değişken ile ilişkili bulunan kariyer uyumluluğunun yüksek olması, öğrencilerin gelecekteki kariyer hayatlarında başarı göstermelerinde önemli bir faktördür (Kepir Savoly, 2017).

2.3. Kariyer İyimserliği

Bireylerin kariyer geleceği için önemli bir faktör olan kariyer iyimserliği, bireylerin olabildiğince en iyi sonucu ümit etme veya gelecekteki kariyer gelişimlerinin pozitif yönlerini vurgulama eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Rottinghaus vd., 2015). İyimserlik řu anda ve gelecekte başarı gösterme ve iş yaşamındaki olumlu eğilimleri ifade etmektedir (Ginevra vd., 2016). Kötü veya istenmedik olayları dışsal ve belirli sebeplere, iyi olayları ise genel veya kişisel sebeplere bağlayan bireyler iyimser olarak görũlmektedir. Bunun aksine, kötü durumları içsel, değişmez sebeplere dayandıran ve iyi olayları kalıcı olarak görmeyen bireyler kötümser olarak nitelendirilir (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009). İyimser insanlar, zor durumlarda bile iyi sonuç bekler, pesimist (karamsar) insanlar ise olumsuz sonuç bekleme eğilimindedirler (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010).

İyimserlik genellikle pozitif psikoloji alt yapısı ile ağıklanmaktadır. Yapılandırmacı görüşün etkilerini taşıyan pozitif psikoloji, 1990'ların sonlarında ortaya çıkmıştır (Kararımak ve Siviş, 2008; Carr vd., 2020). Pozitif psikolojinin amacı, yaşamdaki olumsuzlukları onarmak olumluları da ortaya çıkarmaktır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Pozitif psikoloji; geğmişteki, şimdiki ve gelecekteki iyilik hali, mutluluk ve memnuniyet kavramları ile ilgilenmektedir (Hefferon ve Boniwell, 2011, s. 3). Pozitif psikoloji, Martin Seligman tarafından geliştirilmiştir. Martin Seligman; Amerika Psikoloji Derneği'ne (APA) başkan seğildikten sonra, 1999'da "Pozitif Sosyal Bilim" adlı makalesi ve Csikszentmihalyi ile beraber yayınladıkları "Pozitif Psikoloji" makaleleriyle, pozitif psikoloji alan yazında kavram olarak yer bulmuştur (akt. Keçeci, 2020). İyimser kişilik özelliğine sahip bireyler, işler zorlaştığında bile iyi sonuçlar almayı ummaktadırlar.

Duyguları arasında denge sağlama ve olumsuz olaylarla karşılaştıklarında iyimser olma özelliklerini devreye sokabilirler. Kötümser insanlar, olumsuz duyguları deneyimlemeye daha fazla eğilimlidirler (Scheier, Carver ve Bridges, 2001). Bireylerin iyimserlikleri ve karamsarlıkları düşünceleriyle ilgili olduğundan, bireylerin iyimserlik özelliğinin karşılaştıkları olası güçlüklerle baş etmede hedeflerine yönelik adımlar atıp atmayacağını belirleyen faktör olduğu düşünülebilir (Kepir Savoly, 2017). Creed, Patton ve Bartrum (2002) yüksek düzeyde iyimserliğe sahip bireylerin kariyer kararlarından emin olup, yüksek düzeyde kariyer planlaması yaptıklarını bulmuşlardır.

Seligman (2006) kötümser bireylerin ayırıcı özelliklerinin; kötü olayların uzun süreceğine dair inanca sahip olmalarına, her yaptıkları işte bir olumsuzluk olacağına ve hataları yalnızca kendisinin yaptığına inanması olduğunu belirtmektedir. İyimser bireyler ise, başarısızlık durumlarında bunun geçici bir gerileme dönemi olduğuna inanmaktadırlar. Bireyler yaşamlarında çeşitli olumlu ve olumsuz olaylarla karşılaşmaktadırlar. Olumlu durumlarda coşku ve heyecan duyma durumundan, zorlu olaylar karşısında öfke, gerginlik, kaygı gibi duygusal tepkilere geçiş yapmakta ve hatta depresyona varabilecek durumlarla karşılaşabilmektedirler. İyimserlik, tüm bu olaylar karşısındaki tepkileri dengelemeyi sağlamaktadır (Segerstrom, Carver ve Scheier, 2017).

İyimser olan bireyler; daha az psikolojik sıkıntı yaşamakta, stres kaynaklarıyla etkili şekilde başa çıkabilmekte ve çözüm odaklı stratejiler üretebilmektedirler. Aynı zamanda, akademik, profesyonel alanda ve mesleki karar verme süreçlerinde daha başarılı olmaktadır (Carver, Scheier ve Segerstrom, 2010; Magnano, Paolillo ve Giacomini, 2015). Kariyer yaşamlarında kendilerinden daha emin olduklarından, kariyer tercihlerinde daha az zorluk yaşamaktadırlar. Bireyler karşısına çıkan güçlükleri bir tehdit gibi görmekten ziyade, bu durumları başarıları adına bir fırsat olarak yorumlayabilirler (Chemers, Hu ve Garcia, 2001). Savickas (2002), planlı olmanın ve iyimser tutum sergilemenin öğrencilerin gelecekte karşılaşması muhtemel kariyer gelişim görevlerine ve kariyer geçiş süreçlerinde farkındalık kazandırıcı bir rol oynadığını belirtmiştir. Seligman'a (2006) göre, iyimserliğe sahip olmak, elde edilen başarıları ve doyum duygusunu artırmaktadır. Ayrıca, pozitif psikoloji; bireyin iyimserlik düzeyi ile akademik ve mesleki alanda başarıya ulaşması ve iş veya kariyer hayatından memnun olması arasında ilişki olduğunu savunmaktadır (Kepir Savoly ve Dost, 2021).

İyimserlik alanyazında; umut ve yaşam doyumu (Bailey, Eng, Frisch ve Synder, 2007), depresyon (Wong ve Lim, 2009), zihinsel ve fiziksel iyi oluş (Conversano vd., 2010), mutluluk (Sapmaz ve Doğan, 2012) ve travma sonrası büyüme (Karaman ve Tarım, 2018) değişkenleri ile ilişkili bulunmuştur. İyimserlik; üniversite öğrencilerinde stresle başa çıkma (Türküm, 2001), ebeveynlik stilleri (Baldwin, McIntyre ve Hardaway, 2007), intihar düşüncesi (Hirsch, Conner ve Duberstein, 2007), sosyal destek (Yalçın, 2011), psikolojik sağlamlık (Eryılmaz, 2012), üniversiteye uyum (Perera ve McIlveen, 2014), psikolojik iyi oluş (Rand vd., 2020) ve duygusal zeka (Coetzee ve Harry, 2014) gibi değişkenler bakımından araştırılmıştır. İyimserlik ile ilgili çalışmalar, yüksek düzeyde iyimserliğe sahip bireylerin stresli veya negatif durumların devamlılığının daha düşük olasılıkta olduğunu göstermiştir (Kaya ve Sart, 2020).

Kariyer iyimserliği; bireylerin başa çıkma stratejilerine pozitif anlamda katkı sağlayan ve iyimserlik halinin gelişmesine olanak sağlayan bir özelliktir (Gül vd., 2019). Kariyer iyimserliği ile ilgili aydınlatıcı çalışmalar, Rottinghaus ve meslektaşlarının yayınladıkları çalışmalar ile 2005 yılından sonra başlamış ve son 4 yılda önemli artış göstermiştir (Eva vd., 2019). Kariyer iyimserliği bireylerin üniversite döneminden kariyer yaşamına başarılı geçiş yapmalarını kolaylaştıran bir özelliktir (Scheier ve Carver, 1987). Kariyer iyimserliği artışı; kariyer hedefleri ve seçimleri, kariyer araştırması, akademik tatmin ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Kariyer potansiyelleri konusunda iyimser bakan bireyler gelecekle ilgili kariyer araştırmaları ve öğrenme faaliyetlerine yatırım yapmaktadırlar (Youssef ve Luthans, 2007; Gunkel vd., 2010). Kariyer iyimserliğinin üniversite öğrencilerinde akademik tatmin (McIlveen, Burton & Beccaria, 2013), akademik başarı (Ebner vd., 2013) ve kariyer hedefleri (Patton, Bartrum & Creed, 2004) olumlu ilişkili olduğu saptanmıştır. Kariyer iyimserliği üniversite öğrencilerinde daha az çalışılmıştır (Siyez ve Yusupu, 2015).

Kariyer iyimserliği, genel olarak bakıldığında bireyin hedefleri, istekleri ve bunları gerçekleştirmeye yönelik çaba göstermelerini sağlayan, olumlu tutumların ön planda olduğu bir yapıdır. Alanyazında; kariyer iyimserliği kavramına dair araştırmalara son yıllarda ağırlık verildiğinden, kuramsal alt yapıya ait bilgiler sınırlı kalmaktadır. Araştırmaların artması, kariyer iyimserliği kavramının daha iyi açıklanmasına ve genişletilmesine olanak tanıyacaktır (Kepir Savoly, 2017).

2.4. Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği

Öz-yetkinlik, bireyin karşılaştığı bir olay karşısında bu görevi başarılı bir biçimde yerine getirmesiyle ilgili kendine olan inancını ifade etmektedir. Öz-yetkinlik inancı, bireylerin davranışları ve çevresiyle etkileşimlerine dayanan dinamik bir sistemdir. Alanyazında, kariyer kararı verme ile ilgili öz yeterlik ve öz yetkinlik kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Yetkinlik kavramı, yeterli olgunluğa ulaşmış olmayı ifade etmekte, olgunlukla ilgili olan özellikleri belirtmektedir. (Voltan Acar, 2020). Bu nedenle bu araştırmada öz yetkinlik kavramı kullanılacaktır. Öz yetkinlik kavramı, psikolojinin öncü isimlerinden Albert Bandura tarafından kavramsallaştırılmış olup, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kuram temeline dayanmaktadır (Bandura, 1997). Sosyal Bilişsel Kuram, Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilmiştir. Kuram; bireylerin kariyer seçimlerinin genetik faktörlerden, bireyin yeteneklerinden ve çevresel koşullardan etkilendiğini savunmaktadır (Ünsal, 2014). Lent (2005) kuramsal alt yapıyı açıklarken, kariyer gelişimi sürecini yapboz gibi görmektedir. İş, değerler, ilgi alanları, donanım, yetenekler ve kişilik özellikleri gibi parçalar uyumlu şekilde bir araya geldiğinde yapboz tamamlanmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kuram; öz-yetkinlik inancı, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler kavramlarının önemini vurgulamaktadır. Sonuç beklentileri, öğrenme tecrübeleriyle kazanılmaktadır. Belirli davranışlar sergilendikten sonra umulan sonuçları ve “Bunu yaparsam ne olur?” sorusuna verilecek yanıtı da içerir. Kişisel hedefler çeşitli girişimlerde bulunma veya belirli bir zaman dilimindeki sonucu etkileme kararlılığıdır. Bireylerin amaçlar belirlemesi; kendi davranışlarını organize etmeye, yönlendirmeye ve sürdürmeye katkıda bulunurken, güçlenmelerine de destek olur (Lent vd., 2002).

Sosyal Bilişsel Kuram, içinde bireylerin kendilerini düzenleme becerilerini de kapsar. Bireyleri bilişsel, davranışsal ve duygusal olarak açıklamaya çalışır. Öz-yetkinlik, Sosyal Bilişsel Kuramın yapısını anlamlandırmada merkezi konumdadır. Bireylerin yetkinlik inançları diğer etmenlerle birlikte değişimlere adaptasyonu etkilemektedir. Bu gibi inançlar, bireyin analitik düşünme özelliğini, zorluklar karşısında sabırlı olmayı ve pes etmemeyi dolayısıyla, dayanıklı olma gücünü etkilemektedir (Maddux, 1995; Bandura vd., 2001).

Öz-yetkinliğin dört ana kaynaktan ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Bunlar; bireysel performans, dolaylı yoldan edinilen tecrübeler (örneğin; gözlem yoluyla), sosyal ikna ve fizyolojik ve duygularla ilgili durumlar (örneğin; spesifik sorumluluklarla ilgili kaygı seviyesi) olarak sayılabilir. Bu durumlar, bireylerin değişik alanlardaki öz yetkinlik düzeyini etkileyebilir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Öz-yetkinliği yüksek veya düşük bireylerin ayırıcı özelliği, yaşadıkları negatif durumlarda veya başarısızlıklarda hemen pes etmeyip ısrarcı olmalarıdır. Öz yetkinlik ne kadar güçlüyse, bireyin kişisel gelişimine ve becerilerini geliştirmesine katkısı o kadar fazla olmaktadır (Yıldırım ve İlhan, 2010). Bireyler mesleki gelişimlerinde öz-yetkinlik inançları sayesinde etkili mesleki kararlar alabilmekte ve eğitim ihtiyaçlarının farkında olabilmektedir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 2011).

Öz-yetkinliğin düşük düzeyde olması, bireylerin mesleki performanslarını düşüren veya yer alacağı görevlerde bulunmalarını engelleyen bir unsur olabilir (Hackett ve Betz, 1981). Bireylerin kariyer ile ilgili kararları ertelemeye sebep olabilir veya kararların uygulanmasını geciktirebilir (Betz, 1992). Öz-yetkinlik inancı düşük birey, geçmiş yaşamını veya deneyimlerini doğru değerlendirebilir ama kendi becerilerini veya potansiyelini fark edemeyip, kariyer fırsatlarını da kaçırabilir (Betz ve Hackett, 1981; Akın, Sarıçam ve Kaya, 2014). Yüksek öz-yetkinlik inancı, bireyleri negatif olarak etkileyip, ön hazırlık yapmadan girişimlere yönlendirip, başarısız olma olasılıklarını artırabilir (Lent vd., 2002).

Bandura'ya (1977) göre, bireylerin yetkinliğine yönelik inancı, olaylar karşısındaki başa çıkma durumlarını etkilemektedir. Bireyler, baş edemeyeceklerini düşündükleri olaylardan kaçınma eğiliminde olup, genellikle korku hissederler, Aksi durumda, bireyler kendilerine güven duymakta ve baş etme güçlerinin olduğuna inanmaktadırlar. Bu sebeple, baş edeceklerine dair inanç duydukları faaliyetlere katılmakta sakınca görmezler. Bir birey “Ben hiç resim yapmayı beceremem” şeklinde düşünüyorsa, resim kursuna gitmeyi aklından bile geçirmeyeceğinden, böyle bir girişimde bulunmaz. Bireylerin kendilerine yönelik yanlış inanç veya algıları, vakitlerini boşa harcamalarına neden olabilir: Doğru değerlendirmeleri ise gelecekte doğru verilmiş kararlara yatırım olabilir (Ünsal, 2014). Öz-yetkinlik, bireylerin hedeflerini ve ideallerini etkileyebilir. Bireyler, seçimlerini etkileyen veya sınırlayan mesleki seçim yaptıklarında, kendi seçimlerinden vazgeçebilirler veya taviz verebilirler. Taviz verdiklerinde, kendilerine çok uygun olmayan mesleği de seçebilirler (Lent, 2005).

Kariyer kararı öz-yetkinliği, bireylerin kariyer gelişim sürecindeki sorumlu olduğu görevleri gerçekleştirebilme gücüne ve becerilerine duyduğu inanç olarak tanımlanmıştır (Öztemel, 2012). Kariyer kararı öz-yetkinliği, bireylerin kendilerine uygun kariyer seçimi yapmalarında ve amaçlarına yönelik kararlar almalarında etkili olup (Gloria ve Hird, 1999), üniversite yaşamından iş yaşamına geçişte bireylere olumlu katkı sağlamakta ve onları gerçekçi kararlar almaya yönlendirmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Kariyer kararı öz-yetkinliğinin alanyazında kariyer kararsızlığı (Taylor ve Betz, 1983), kariyer engelleri (Ulaş, 2016), benlik saygısı ile algılanan sosyal destek (Mert, Duman ve Kahraman, 2019), denetim odağı, kariyer uyumluluğu, yaşam doyumu (Jiang, Hu, Wang ve Jiang, 2014), bağlanma, destek kariyer engelleri (Wright, Perrone-McGovern, Boo ve White, 2014), ve kariyer araştırma davranışları (Blustein, 1989), kariyer bağlılığı (Chung, 2002) gibi değişkenlerle incelendiği görülmektedir (Kara ve Altınsoy, 2020). Alanyazında, aile ile ilgili birçok kavramın kariyer kararı öz-yetkinliği ile çalışıldığı görülmektedir. Alanyazın, kariyer kararı öz-yetkinlik ile bağlanma stilleri (Mao, Hsu ve Fang, 2012), aile işlevi (Sumari, 2006) ve ebeveynlik stilleri (White, 2009) arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır.

Öz-yetkinlik düzeyi ne kadar yüksek olursa, kariyer uyumluluğunun da o kadar yüksek olacağı bilinmektedir (Pambudi vd., 2019). Bireylerin uyum sağlamasıyla ilgili beceriler, kişinin kariyer kararı öz-yetkinliği ile ilişkilidir. Bireylerin kariyer kararı verme ve iş yaşamlarına uyum süreçlerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı öz-yetkinliğinin önemli rolü vardır. Kariyer kararı öz-yetkinliği ve kariyer uyumluluğu arasında olumlu ilişkiler vardır. Aracı değişkenler de bu ilişkide rol oynamaktadır. (Douglass ve Duffy, 2015; Shin, Lee ve Seo, 2018; Stead vd., 2021). Örneğin; üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer hedefleri ve kariyer uyumu ilişkisinde kariyer kararı öz yetkinliğinin aracı rol oynadığı belirlenmiştir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013). Kariyer kararı öz yetkinliği, kariyer uyumu, duygusal zeka ve benlik saygısı arasındaki ilişkide, kariyer kararı öz-yetkinliğinin kariyer uyumluluğunun en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Hamzah, Kai Le ve Musa, 2021).

İyimserlik ve kariyer kararı öz-yetkinliği arasında pozitif ilişkiler olduğu bilinmektedir. İyimserliği yüksek düzeyde olan bireyler karşılaştıkları güçlüklerle karşı daha güçlü ve öz güvenlidirler. Ayrıca kariyer kararlarında daha emin gözükmeaktedirler (Coon, 2008; Charopaki ve Argyropoulou, 2019). Üniversite öğrencileri ile yürütülen bir çalışmada, iş bulma konusunda daha iyimser olan öğrencilerin kariyer kararı öz-yetkinliğinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Betz ve Klein, 1996). Bireylerin kariyer iyimserliği ve kariyer

kararı öz-yetkinlik düzeyleri düşük olduğunda, karşılaştıkları güçlüklerden kaçınarak başa çıkma stratejilerini tercih etmektedirler. Bu durum, bireylerin kariyer kararlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Coon, 2008). Kariyer kararı öz-yetkinlik inancı, kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini şekillendirmekte ve gelişmesini olumlu yönde etkilemektedir (Pambudi vd., 2019; Eva vd., 2020).

Sonuç olarak; kariyer kararı öz-yetkinliği, kişisel ve kariyer ile ilgili davranışlarla ilişkili, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi ile ilgili sorumlu oldukları görevleri yerine getirmelerine katkıda bulunan ve araştırılmaya ihtiyaç duyulan bir kavramdır. Alanyazında, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile ilişkili bulunmuştur. Ayrıca üniversite yaşamından iş yaşamına geçiş döneminde uyum sağlamayı kolaylaştırıcı olması bakımından önem arz etmektedir (Shin vd., 2018; Pambudi vd., 2019).

2.5. Anababa Tutumu

Anababa tutumu, ebeveyn ve çocuk etkileşimini oluşturan davranışlar veya davranış sistemleridir (Zahed Zahedeni, Rezaee, Yazdani, Bagheri ve Nabeiei, 2016). Çocuklar doğdukları andan itibaren ana babaları ile yaşam boyu devam eden iletişim kurarlar (Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2012). Aile, çocuklar yetişkin olma yolunda ilerlerken yaşama hazırlandıkları ortamdır (Yıldız, 2004). Ailenin başlıca görevleri; çocuğa bakmak ve eğitim vermek, çocuğun kimlik gelişimini sağlamak, aile üyelerinin maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılamak, kültürel mirasın devamlılığını sağlamak ve çocukların özellikle eğitim ve kişiliğinin oluşmasında rol oynamaktır (Kaya, 1997). Aile içindeki dinamikler ve iletişim, çocukların psikolojik sağlıkları açısından önemlidir (Kuzgun ve Eldeleklioğlu, 1999).

Anababa tutumu, erken yaşam evrelerinden itibaren bireylerde kişilik oluşmasına katkıda bulunmasının yanı sıra, benlik algısının şekillenmesinde de önemlidir. Benlik algısı, çocukların doğuştan sahip olmadıkları, sonradan şekillenen bir unsurdur. Anababanın çocuğa yönelttiği davranış, tutum ve kararlar, çocuğun sonraki yaşamında sosyal çevresiyle olan iletişimini, kendi benliğine duyduğu saygıyı ve değeri etkiler. Anababalar çocuklarının nasıl davranmasını istiyorlarsa, kendileri de aynı davranışları gösterip, çocuklarına rol model olmalıdırlar (Yavuzer, 2019). Anababa tutumları alanyazında genel olarak; demokratik, aşırı koruyucu, otoriter, izin verici, tutarsız ve mükemmeliyetçi şeklinde gruplandırılmaktadır (Özdemir ve Dilekmen, 2017; Seven, 2021).

Maslow'a (1970) göre, yaşamın ilk evrelerinde anababadan gelen sevgi ve şefkat çocukların kişiliğinin gelişmesinde önemli ve yapıcı etkilere sahiptir. Anababalar, çocuğun yalnızca fizyolojik ihtiyaçlarına değil, manevi ihtiyaçlarına (sevgi, saygı vb.) da önem vermelidirler. Ebeveynlerin çocuklarına yönelik olumsuz tutumları (öfke patlamaları, çeşitli cezalandırma yöntemleri, sert üslupla konuşma ve lakap takma gibi) çocukların fiziksel olarak acı çekmelerine neden olur. Erikson'a (1963) göre, ailede sıcaklık hakimse, çocuklar hata yapsalar bile aileden sıcaklık görürler. Anababa tutumları kişiliğin gelişmesinde önemli bir faktördür. Erikson (1963), bebeklikten itibaren çocuğun benimsediği duyguların ve davranışların gelecek yaşantısında duygularını ve davranışlarını etkileyeceğini belirtmiştir.

Anababanın olumlu, destekleyici ve tutarlı yaklaşımı bireyleri pozitif yönde etkilemektedir (Kaya Bozaslan ve Genç, 2012; Aydoğdu ve Dilekmen, 2016). Çocuklar aile ortamında kendilerini tanımaya başlarlar ve sürdürülen olumlu ve yapıcı ilişkiler sayesinde olumlu tavırlar gösterme eğiliminde olurlar (Kaya, 1997). Sağlıklı anababa tutumları, ılımlı ve sıcak ilgi gösterme, çocuğa söz hakkı tanıma, dikkatli dinleme, yol gösterici tutumları benimseme, olaylara anlayışla yaklaşma ve koşulsuz sevgi sunma davranışlarını içermektedir (Seven, 2021). Anababa ve çocuk sağlıklı iletişim kurabildiklerinde, problemlere çözüm üretmeleri de kolaylaşacaktır. İletişimin sağlıklı olması ise, tam aksine problemlerin varlığına ve çözüme kavuşmamasına zemin hazırlayacaktır (Yavuzer, 2019).

Maccoby ve Martin'in (1983) İki Boyutlu Bakış Açısı Modeli'nde Baumrind'den farklı şekilde anababa tutumları duyarlılık ve izin verici olarak iki boyuta ayrılmıştır. Bu boyutların kesişiminden ise demokratik, otoriter, izin verici-müşamahakar ve izin verici-ihmkar olmak üzere dört farklı anababa tutumu belirlenmiştir. Demokratik anne babalar yüksek oranda kontrol/talep ve kabul/ilgi göstermekteyken, otoriter anne babalar yüksek oranda kontrol/talep ve düşük oranda kabul/ilgi göstermektedirler. İzin verici-müşamahakar anababalar yüksek oranda kabul/ilgiye sahipken, düşük oranda kontrol/talep gösterirler. İzin verici ihmkar anababalar ise düşük oranda kabul/ilgi ve kontrol/talep göstermektedirler. Maccoby ve Martin'in modelinde izin verici müşamahakar anababalar çocuklarına ilgi ve sıcak tutumlar sergilerler, onların davranışlarını kontrol etmezler ya da çok az ederler. Çocuklarının kararlarına karşı baskılayıcı davranışlar sergilemezler. Müsamahakar ana babaların çocukları agresif olup, sorumluluk almaktan kaçınmaktadırlar (akt. Yılmaz, 1999).

Baumrind (1966); otoriter, demokratik ve izin verici olmak üzere 3 tür anne baba tutumu olduğunu belirlemiştir.

2.5.1. Demokratik/Dengeli anababa tutumu

Demokratik anababa tutumuna sahip aile ortamında yetişen çocukların özerklik geliştirmesine imkân sağlandığı gözlenmiştir (Sak, Şahin Sak, Atlı ve Şahin, 2015). Aynı zamanda, özgüvenleri yüksek, başarılı ve kaygı düzeylerinin düşük olduğu bilinmektedir (Lamborn, Mounts, Steinberg ve Dornbusch, 1991; Kuzgun, 1999). Demokratik aile tutumu belirgin olduğunda, aile içindeki iletişim açık olarak ilerler, güvenlidir ve birey duygusal olarak desteklenmektedir (Baumrind, 1991). Duygusal olarak destekleyici ortamda yaşadıkları için duygularını düzenlemeyi başarırlar (Towe-Goodman ve Teti, 2008).

Demokratik anababa tutumu içinde sözlü iletişimi destekleme ve çocukların herhangi bir durumu reddetmesinin gerekçelerini paylaşmaya davet vardır. Böylece çocuklar öz irade sahibi olabilirler ve sağlıklı özerklik kazanabilirler (Baumrind, 1966). Demokratik anababa tutumu beliren yetişkinlik döneminde özerkliğin gelişimi ile ilişkilidir (Dominguez ve Carton, 1997). Olumlu ve destekleyici anababa tutumları; beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin daha fazla benlik saygısına (Buri, Louiselle ve Misukanis, 1988), bireyselleşmeye ve psikolojik uyuma (Tubman ve Lerner, 1994), kişisel yeterliğe (Leondari ve Kiosseoglou 2002) ve öz değere (Kenny ve Sirin, 2006) sahip olmalarına katkıda bulunmaktadır.

2.5.2. Koruyucu/İstekçi anababa tutumu

Bu tutumları benimsemiş ana babalarda aşırı koruyucu olma dürtüsü belirgindir (Yıldız, 2004). Çocuğa fazla sevgi duymayla belirginleşen aşırı kollama bulunmaktadır ve çocuğun bütün istekleri yerine getirilmeye çalışılır (Kaya, 1997). Bu tutumları belirgin olan anne babalar kararları çocukları adına kendileri almak istemektedirler (Yıldız, 2004).

Koruyucu ana baba tutumları, çocuklarda özgüven ve girişimcilik ruhunun kaybına da neden olmaktadır. Aşırı müdahale durumunda, çocuklar kendi kendilerine yetemediği hissini yaşarlar ve bu durum kendilerine duyacakları güveni zedeler (Baumrind, 1966; Derman ve Başal, 2013). Bu ortamda yetişen çocuklar, aile ortamından uzaklaşmakta güçlük çekerler ve öğrenilmiş çaresizlik yaşarlar (Kaya, Bozaslan ve Genç, 2012).

Koruyucu anababa tutumunda ebeveynler, çocuklarına bebek gibi davranırlar. İlkokul dönemindeki bir çocuğa yemek yedirmeye çalışmak veya ortaokul dönemindeki bir çocuk ile aynı odada uyumak örnek olarak verilebilir. Böylelikle çocuğun gelişme dönemlerinde ilerlemesine engel olunmuş olur (Öğretir Özçelik ve Arslan, 2020). Çocukluk döneminde

maruz kalınan aşırı koruyucu ve kontrolcü tutumlar, beliren yetişkinlikteki bireylerde düşük benlik saygısı ile ilişkilendirilmiştir (Petrowski, Brahler, Kliem, Ritzka ve Zenger, 2020).

2.5.3. Otoriter anababa tutumu

Otorite, bir seçenek veya durum belirleme konusunda uzman olan kişidir (Lewin, Lippitt ve White, 1939). Otoriter tutuma sahip olan anne babaların genelde yüksek düzeyde kontrolcü davranışlara sahip oldukları bilinmektedir (Thompson, Hollis ve Richards, 2003; Arnott ve Brown, 2013). Katı tutumlar sergilenir ve ceza yöntemi belirgindir. Çocuğu disipline etme bu yolla sağlanmaya çalışılır (Sümer, Aktürk ve Helvacı, 2010).

Otoriter ebeveynler sınırları kesin çizilmiş standartlara sahip olup, çocuklarının davranışlarını ve tutumlarını kendi kurallarına göre şekillendirmeye çalışan bir çerçeve çizerler. Aile ortamında çocuklarından uymalarını istedikleri birçok kural koyarlar. Çocuklarının duygularını ve davranışlarını kontrol etmede engellerle karşılaşılırsa, ceza ve caydırıcı önlemlerle önüne geçmeye çalışırlar. Aynı zamanda, bu sistem içerisinde çocukların özgürlüğünü kısıtlayıcı eylemlerde bulunmaktadır (Baumrind, 1966).

Otoriter tutumu baskın olan ebeveynlerin çocukları içe kapanık, kendine güvensiz, pasif, agresif ve aşırı duyarlı olma gibi olumsuz davranışlar geliştirebilir (Kaya, 1997). Otoriter tutumu benimsemiş anababaların çocukları koşullanmış bir şekilde davranmaya alışabilmektedir. Çocuk, kendi istediği şekilde davranmayı değil, nasıl olması gerekiyorsa o şekilde yani aile ortamında öğrendiği gibi davranabilir. Böylece çocuk dışa bağımlı bir kişilik geliştirmektedir (Yavuzer, 2019). Çocukluk çağında deneyimlenen katı tutumların ve reddetme davranışlarının beliren yetişkinlikte güven duygusu ve destek eksikliğine sebebiyet verdiği bilinmektedir (Petrowski, Berth, Schmidt, Schumacher, Hinz ve Brahler, 2009). Üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen çalışmalar otoriter anababa tutumlarının uyumsuz mükemmeliyetçiliğe, düşük özgüvene ve sınav kaygısına yol açtığı bulunmuştur (Kim ve Chung, 2003; Cheung, Cheung ve Wu, 2014).

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler genellikle anne ve babalarıyla aynı evi paylaşmaktadırlar. Dolayısıyla, anababa tutumları ile beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler arasındaki etkileşimi merak unsuru haline getirmekte ve anababa tutumlarının bu dönemdeki etkilerinin kavramsallaştırılmasının önemini artırmaktadır. Bu dönemde sorulabilecek en kritik sorulardan biri; ana baba tutumlarının, erken çocukluk dönemi ve ergenlik dönemindeki gibi genç yetişkinlerin gelişimini etkileyip etkilemediğidir. Bir diğer

soru ise, hangi anababa tutumunun beliren yetişkinlikte en yararlı olduğudur. Bu bağlamda yapılan araştırmaların net bir sonuca ulaşmadığı görülmektedir (Parra vd., 2019).

Bazı görüşlere göre, anababa tutumları beliren yetişkinlik ve yetişkinlik döneminde de rol oynamaktadır. Hatta bu dönemlerde de ruh sağlığı problemlerinin gelişiminde etkili olmaktadır (Raudino, Fergusson ve Horwood, 2013). Çünkü ebeveyn ve çocuk ilişkisi doğası gereği süreklilik gösterir. Araştırmalarda anababa ve çocuk iletişiminin, yetişkinliğe geçiş döneminde orta düzeyli sürekliliğe sahip olduğu tespit edilmiştir (Padilla-Walker ve Nelson, 2002; Englund, Kuo, Puig ve Collins, 2011). Parra vd. (2019) iki farklı ülkeden (İspanya ve Portekiz) üniversite öğrencileriyle yürütülen çalışmada, beliren yetişkinlik döneminde demokratik anababa tutumunun en yararlı tutum olduğunu bulmuşlardır. Otoriter anababa tutumunun psikolojik problemler yaşamayla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Her iki ülkede de benzer sonuçlara rastlanmış ve kültürel olarak benzerlik olduğu görülmüştür.

Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Kore'deki üniversite öğrencileri ile yürütülen çalışmalarda öğrencilerin anne ve babalarını demokratik olarak algıladıkları rapor edilmiştir. Genç yetişkinlerin anababa tutumu algıları cinsiyete ve kültüre göre değişmektedir (Conrade ve Ho, 2001; Kim ve Chung, 2003; Nelson, Padilla-Walker, Christensen, Evans ve Carroll, 2011). Benzer şekilde, Arnett (2013) yetişkinliğe geçiş aşamasındaki tecrübelerin bireylerin kültürel kimlikleriyle ve sosyal statüleriyle ilişkili olduğunu bildirmiştir. Beliren yetişkinlik döneminden önce (erken çocukluk, ergenlik dönemi) bireylerin anababaları tarafından sıcaklık ve destek görmeleri, beliren yetişkinlik döneminde psikolojik sağlıklarını ve bireyselleşmelerini olumlu etkilemektedir (Tubman ve Lerner 1994). Genç yetişkinlerin refah düzeyi, aileleriyle birlikte yaşasınlar veya yaşamasınlar anababa tutumlarıyla yakından ilişkilidir (Aquilino, 2006). Üniversite öğrencileriyle yürütülen araştırmalar; demokratik tutumun akademik başarı artışına (Alt, 2016), öz düzenlemeye (Shen, Cheah ve Yu, 2018) ve benlik saygısına (Love ve Thomas, 2014) neden olduğunu göstermiştir.

Anne ve babalar, genç yetişkinlere çocukluk döneminde olduğundan daha farklı şekilde destek, kontrolçülük veya sıcaklık gösterebilirler. Örnek vermek gerekirse, otoriter tutumu benimsemiş bir ebeveyn şiddet tutumlarını benimsemişse, genç yetişkinlikte de bireyden ekonomik desteğini keserek kontrol sağlamayı sürdürebilir. Benzer şekilde, kontrolcü bir ebeveyn kendi istediği bölümde öğrenim görmesi şartıyla çocuğuna üniversite eğitimi için ekonomik koşullar sağlayabilir (McKay, 2006). Demokratik ana baba tutumu

çocuk, ergen ve beliren yetişkinlik dönemleri için en ideal tutum olarak gözükmektedir (Baumrind, 1966; McKay, 2006). Çalışmalar; demokratik anababa tutumuna sahip olan bireylerin otoriter özellik gösterenlere göre akademik olarak daha başarılı, özgüvenli, daha az kaygı duyan, uyum sağlama becerileri gelişmiş, depresyona daha düşük düzeyde eğilimli ve kendini kabul oranı daha yüksek olduğunu göstermektedir (Baldwin 1948; Kuzgun ve Eldeleklioğlu, 2019). Her ebeveynlik tutumunun, çocukların sosyal, psikolojik olarak hayatını şekillendiren farklı özellikleri ve değerleri vardır. Bireylerin gelişimsel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için ebeveynlik tutumlarının araştırılmasına ihtiyaç vardır (Masud, Thurasamy ve Ahmad, 2015).

Üniversite öğrencilerinde anababa tutumları ile iyimserlik arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Strage ve Brandt (1999) ebeveynleri demokratik tutuma sahip olan üniversite öğrencilerinin meslektaşlarına kıyasla daha güvenli ve yüksek düzeyde akademik başarı gösterdiklerini saptamışlardır. Baldwin, McIntyre ve Hardaway (2007) demokratik tutumun üniversite öğrencilerinin iyimserliği ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalar, anababa tutumlarının etkilerinin üniversite dönemindeki öğrenciler için devamlılık sağladığını göstermektedir. Kariyer uyumluluğu ve anababa tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sınırlıdır, ancak kariyer uyumluluğunun anababa tutumlarından etkilenebileceği öngörülmüştür (Guan vd., 2016).

2.5.4. Anababa tutumu ve kariyer arasındaki ilişkiler

Bütün gelişim dönemlerinde ailenin çocukları üzerindeki etkisi azımsanmayacak derecededir (Meydan, 2020). Çocukluk, ergenlik ve genç yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer gelişimi üzerindeki anababa etkisi, alanyazında çalışmalarla desteklenmiştir (Young ve Friesen, 1992; Fisher ve Padmawidjaja, 1999).

Bireylerin kariyer gelişimi çocukluk dönemlerinde şekillenmeye başlamaktadır. Çocukluk yıllarında anababa tutumu, çocukların bakış açılarına yön vermektedir. Çocuklar, mesleki anlamda rol model olarak genelde anne ve babalarını almaktadırlar (Bakır ve Büyükgöze Kavas, 2021). Özellikle okul çağındaki çocukların keşfetme dönemlerinde benlik kavramı oturmaya başlamaktadır. Önce anne ve babalarını sonra da çevreyi gözlemleyip, mesleki ilgi ve yönelimleri oluşmaya başlar. Kariyer gelişim sürecinde anne babanın desteğini almak, düşüncelerini paylaşmak ve olası kariyer yaşantıları hakkında fikir alışverişinde bulunmak bireylerin kariyer gelişimine katkı sağlar (Liang vd., 2020). Bu dönemlerde anne ve babaların çocukların kariyer gelişimlerine destek sağlamak için bilinçli

yol izlemeleri gerekir. Anababaların yanlış tutumları ve inançları bireylerin kariyer gelişim süreçlerine zarar verebilir (Bakır ve Büyükgöze Kavas, 2021).

Bireylerin kariyer gelişimi süreçlerinde anababa tutumlarının rol oynadığı görülmektedir. Bireylerin özellikle kariyer kararı verme sürecinde anababa desteğinin önemli olduğu sıkça vurgulanmaktadır (Metheny ve McWhirter, 2013). Bireylerin kariyer kararlarında anne babalarından destek gördüğünün saptandığı çalışmalar bulunmaktadır (Turner, Steward ve Lapan, 2004; Köksal, Dilci ve Yolcubal, 2013). Anababaların en sağlıklı tutumu; çocukları kariyer kararı verirken onların ilgi ve becerilerini göz önüne alarak baskı yapmaksızın rehber görevi yapıp onları yönlendirmeleridir (Özcan ve Eranıl, 2018).

Bireyler üniversite döneminde; erken çocukluk dönemi yaşantılarının etkileriyle birlikte kariyer yaşamlarına dair karar verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bazı anababalar çocuklarına kendi istedikleri mesleği seçmeleri konusunda baskı yapmaktadırlar (Gati ve Saka, 2001). Otoriter tutumu benimsemiş anababalar, genelde çocuklarının kariyer ilgileri ve yeteneklerinden ziyade kendi isteklerini ön plana almaktadırlar (Guan vd., 2015). Nitekim, Çin’li anne babalar genç yetişkinlerden prestiji yüksek meslekleri seçmelerini beklemekte ve istekleri genç yetişkinlerin beklentileriyle uyuşmadığında, kendi kontrol mekanizmalarını devreye sokmaktadırlar. Bu durum, kariyer seçiminde anababa müdahalesi olarak adlandırılmaktadır (Liu, Peng, Mao ve Wong, 2017). Bu yönlendirmeler bireylerin kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Bireylerde utangaçlık ve kendilerine olan güvenin zedelenmesi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Bakır ve Büyükgöze Kavas, 2021).

Kariyer Yapılandırma Kuramının öncüsü Savickas (2013) bireylerin kariyer gelişiminin geniş bir süreci kapsadığını ve kariyer rollerinin yaşam rolleriyle özellikle aile rolleriyle (eş ve ebeveyn rolü vb.) ilişkili olduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda, anne ve babanın mesleki özelliklerinin, çocuklarının kariyer gelişimine ve mesleki sonuçlarına katılımlarını etkileyebileceğini öne sürmektedir. Ailenin kariyer isteklerinin, çocuklarının algılanan kariyer yeterliliğini ve akademik isteklerini önemli ölçüde yordadığının saptanması öne sürülen savı destekler niteliktedir. Nitekim, Aydemir (2018) üniversite öğrencilerinin mesleki bölüm tercihlerini isteyerek yaptıklarını, ancak bu kararlarında en büyük etkenin aile olduğunu saptamıştır. Lent ve ark. (1994) üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde etkili olan başlıca kaynakların yakın çevresi, arkadaşları, ekonomik koşullar ve anababa olduğunu, fakat anne ve babanın daha etkili konumda bulunduğunu bildirmiştir.

Kariyer yaşamına geçiş süreci olan üniversite döneminde bireylerin kariyer yaşamlarında önemli rol oynayan kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile ana baba tutumları arasındaki ilişkilere değinen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Özellikle demokratik anababa tutumunun bireylerin kariyer uyum süreçlerine ve uyum düzeylerine fayda sağladığı öngörülmüştür (Guan vd., 2016; Guan vd., 2018). Anababa tutumuna yönelik çalışmalar çoğunlukla ilkokul ve lise, az bir kısmı da üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Ulusal alanyazın incelendiğinde; üniversite döneminde anababa tutumu ile kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine ilişkin yapılan çalışmaya rastlanmamakla birlikte, anababa tutumları ve anababalık ile ilgili çalışmaların kariyer bağlamında çocukluk ve ergenlik döneminde yapıldığı görülmektedir.

Sonuç olarak, alanyazında anababa tutumlarının öğrencilerin kariyer yaşamları ile ilişkisi çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Alanyazında, özellikle demokratik anababa tutumunun genellikle olumlu özellikler ile ilişkilendirildiği gözükmemektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile demokratik, koruyucu/istekçi ve otoriter anababa tutumlarının ilişkili olabileceği görüşü hakimdir (Guan vd., 2016; Baldwin vd., 2007).

2.6. İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu ile kariyer öz yetkinliği ve anababa tutumları ile ilişkili alanyazında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.6.1. Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğunu birlikte ele alan araştırmalar

Siyez ve Yusupu (2015) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile cinsiyet rollerini araştırmışlardır. Araştırmaya 327 üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. üniversite öğrencilerinde maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği oranlarının feminen ve belirsiz cinsiyet rollerine sahip öğrencilere göre yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Kepir Savoly (2017), Amerika Birleşik Devletleri'nde geliştirilen ve Türk kültürüne adapte edilen Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programı'nın kariyer uyumuna ve iyimserliğine olan etkisini incelemiştir. Araştırma, deney ve kontrol grubu olmak üzere 4. sınıfta okuyan 32 üniversite öğrencisi ile yürütülen çalışmada, uygulanan programın 4. sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

Kalafat (2018) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, psikolojik dayanıklılık ve benlik saygısı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmaya 150 lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; kadın ve erkek öğrenciler arasında kariyer uyumluluğu bakımından fark bulunmazken, kariyer iyimserliğinin kadınlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun dışında, psikolojik dayanıklılık, kendini sevmeye ve öz yetkinlik davranışının kariyer uyumluluğunu yordadığı saptanmıştır.

Demirtaş Zorbaz vd. (2020) Kariyer Yelkenlisi Modeline Dayalı psiko-eğitim programının, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada etkililiğini inceleyen bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışmaya 9 deney, 7 plasebo ve 10 kontrol grubu olmak üzere 26 üniversite öğrencisi katılmıştır. Psiko eğitim programı toplam beş hafta sürmüştür. Çalışmanın bulgularına göre; Psiko-Eğitim Programı'na katılan öğrencilerin ön test ve son test değerlendirmeleri arasında farklılık olması sebebiyle, programın etkili olduğu ve üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunu ve iyimserliğini artırdığı belirlenmiştir.

Soylu, Siyez ve Özeren (2021) cinsiyet algısı, kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerde kişisel gelişim girişiminin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmaya 2255 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda; kişisel gelişim girişiminin; eşitlikçi cinsiyet algısı ile kariyer uyumu ve iyimserliği arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı bulunmuştur. Geleneksel cinsiyet algısı ile kişisel gelişim girişimi arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

2.6.2. Kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı öz yetkinliği ile ilgili araştırmalar

Duffy, Douglas ve Autin (2015) akademik doyumun kariyer uyumluluğu ile ilişkisinde öz yetkinliğin ve iş iradesinin aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırmaya 412 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kariyer uyumluluğunun akademik doyum ile anlamlı ilişkisinin olduğu, kariyer kararı öz yetkinliğin ve çalışma isteğinin akademik doyumun yordayıcıları olduğu saptanmıştır.

Guan vd. (2016) kariyer kararı verme öz yetkinliği, ebeveyn desteği ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide gelenekselliğin rolünü incelemişlerdir. Araştırmaya 731 lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda; ebeveyn desteğinin kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı öz yetkinliği ile pozitif ilişkili olduğu, yüksek düzeyde gelenekselliğin kariyer uyumluluğu becerisinin artmasını engelleyici, kariyer kararı öz-yetkinliğinin ise kısıtlayıcı faktör olduğunu saptanmıştır.

Ebenehi vd. (2016) farklı bölümlerden 603 üniversite öğrencisiyle yürüttükleri çalışmada kariyer uyumluluğunun yordayıcılarını araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; kariyer kararı öz yetkinliği, kişisel hedef yönelimi, algılanan sosyal destek ve kariyer geleceğine yönelik endişenin kariyer uyumluluğunu yordadığı tespit edilmiştir.

Bircan'nın (2020) 296 üniversite öğrencisinde kariyer uyumluluğunu psikososyal değişkenler bakımından incelediği araştırma sonucunda; kariyer uyumluluğu ile kontrol odağı ve öz yetkinlik arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin kariyer uyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, aile ile ilgili nedenlerden ötürü meslek tercihi yapmış bireylerin ise kariyer uyumluluğunun düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Hamzah vd. (2021) üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun duygusal zeka ve benlik saygısı ile olan ilişkilerinde kariyer kararı öz yetkinliğin aracı rolünü incelemiştir. Araştırmaya 205 üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. Araştırmanın bulgularına göre; kariyer kararı öz yetkinliğinin kariyer uyumluluğu, benlik saygısı ve duygusal zeka arasındaki ilişkilerde aracı rol oynadığı saptanmıştır. Ayrıca, kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı öz yetkinliği arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

2.6.3. Kariyer uyumluluğu ve anababa tutumları ile ilgili araştırmalar

Ulusal ve uluslararası alanyazında kariyer uyumluluğu ve anababa tutumları ile ilgili araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bunlar aşağıda verilmiştir.

Guan vd. (2015) kariyerle ilgili ebeveyn davranışlarının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer keşfine olan etkilerini araştırmışlardır. Araştırmaya 244 üniversite öğrencisi ile üniversite öğrencilerinin ebeveynleri dahil edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; ebeveyn desteğinin yüksek ebeveyn müdahalesinin az olduğu üniversite öğrencilerinin kariyer keşfi üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu ve bu etkinin de kariyer uyumluluğunu aynı şekilde pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Guan vd. (2018) üniversite öğrencilerinde ebeveyn kariyer değeri ve uyum yeteneklerinin kariyer bağlamında ebeveynlik davranışları ve çocuklarının kariyer uyum yeteneklerini nasıl yordadığını incelemiştir. Araştırmaya 264 üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; ebeveyn desteğinin kariyer uyumu ile pozitif ilişkisi olduğu, ancak çocukların kariyer uyum yeteneklerini anlamlı olarak yordamadığı saptanmıştır.

Hasret ve Şahin Baltacı (2021) üniversite öğrencilerinde mesleki kişilik tipleri ile kariyer uyumluluğunun ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmaya Eğitim Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 822 öğrenci katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; demokratik anababa tutumunun üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puanlarını yükselttiği saptanmıştır.

2.6.4. Kariyer iyimserliği ve kariyer kararı öz-yetkinliği ile ilgili araştırmalar

Coon (2008) üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğüne muhtemel yordayıcılarını incelemiştir. Araştırmaya 325 lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre; kariyer iyimserliği ve kariyer kararı verme güçlükleri arasında negatif yönlü, kariyer iyimserliği ve kariyer kararı öz yetkinliği arasında ise yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Garcia vd. (2015) kariyer iyimserliğinin yordayıcıları olarak ebeveyn desteği, öğretmen desteği ve kariyer kararı öz yetkinliğinin etkilerini araştırmışlardır. Araştırmaya 235 üniversite öğrencisi katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda; kariyer iyimserliği ile ebeveyn ve öğretmen desteği arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Kariyer kararı öz yetkinliğinin ise kariyer iyimserliği ile destek kaynakları (sosyal destek vb.) arasındaki ilişkilerde aracı rol oynadığı belirlenmiştir.

Bubic (2017) üniversite öğrencilerinin mesleki yeteneklerine olan inançlarının akademik kontrol, kendini beğenme ve öz yetkinlik ile ilişkilerini araştırmıştır. 268 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda; üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz yetkinliğinin ve iş bulmaya ilişkin algılarının, kariyer iyimserliğinin önemli yordayıcıları olduğunu bulmuştur.

McLennan, McIlveen ve Perera (2017) kariyer kararı öz-yetkinliğin, kariyer uyumu ve iyimserliği arasındaki ilişkide aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmaya 402 öğretmen adayı katılmıştır. araştırma sonucunda; kariyer kararı öz-yetkinliğin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği ile ilişkili olduğu ve kariyer geleceği algısına olumlu etki yaptığı saptanmıştır.

Aymans, Kortsch ve Kauffeld (2019) cinsiyete özgü algıların, öğretmen desteği ve öz yetkinliğin kariyer iyimserliği üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaya 232 lisans öğrencisi katılmıştır. Algılanan kariyer engellerinin kariyer iyimserliğini olumsuz, öğretim görevlisi desteği ile öz yetkinliğin ise kariyer iyimserliğini olumlu yönde etkilediği ve kariyer iyimserliği bakımından cinsiyetler arasında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

2.6.5. Kariyer iyimserliği ve anababa tutumları ile ilgili araştırmalar

İlgili alanyazında kariyer iyimserliği ve anababa tutumları ile ilgili çalışmaya rastlanmamakla birlikte iyimserlik değişkeni ile ilgili bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Cabanilla (2005) niversite ğrencilerinde iyimserliğin yordayıcıları olarak ebeveynlik tarzı, ebeveyn olmayan yetişkin desteğinin rolleri ve önemli yaşam olaylarını araştırmıştır. Araştırmaya 200 lisans ğrencisi katılım göstermiştir. Ebeveyn stilleri olarak Baumrind'in üç ebeveynlik stili (demokratik, izin verici ve otoriter tutum) temel alınmıştır. Araştırmanın bulgularında; iyimserliğe en az katkı sağlayan anababa tutumunun otoriter tutum olduğu, izin verici anababa tutumunun iyimserliği yordayıcısı olmadığı ve demokratik anababa tutumunun iyimserliği yüksek düzeyde yordadığı saptanmıştır. Ayrıca önemli yaşam olayları ve ebeveyn olmayan yetişkin desteğinin iyimserliği yordamadığı tespit edilmiştir.

Griess (2010) niversite ğrencilerinde algılanan anababa tutumlarıyla pozitif psikolojinin kavramlarından olan umut, iyimserlik ve mutluluk arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmaya 291 lisans ğrencisi katılmıştır. Araştırmanın bulgularında; demokratik anababa tutumunun iyimserliğe olan katkısının otoriter anababa tutumuna göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

zpehriz (2020) niversite ğrencilerinde iyimserlik ve anababa tutumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya farklı fakültelerden toplam 513 ğrenci katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; demokratik anababa tutumunun iyimserliğin yordayıcısı olduğu, otoriter anababa tutumunun iyimserliğin bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve veri analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ilişkisel araştırma modelinde yürütülmüştür. İlişkisel araştırmalar iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri inceler (Christensen, Turner ve Johnson, 2020). İlişkisel araştırmalarda; bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmekte ve ilişki olup olmadığı, var ise düzeyi ve yönü tespit edilmektedir (Tekbıyık, 2019).

Bu araştırmanın bağımlı değişkenleri; kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği, bağımsız değişkenleri ise kariyer kararı öz-yetkinliği ve algılanan anababa tutumudur.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu; 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Yarıyılı'nda Ankara ilindeki bir vakıf üniversitesinin Eğitim Bilimleri, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik, Sağlık Bilimleri, Fen Edebiyat ve Hukuk Fakültelerinin 2. ve 4. sınıflarında öğrenim gören 405 öğrenciden oluşmaktadır. Birinci sınıflar uyum ve oryantasyon sürecinde olduklarından, üçüncü sınıflar ise dördüncü sınıflarla benzer özelliklere sahip oldukları düşünüldüğünden araştırmaya dahil edilmemişlerdir. İkinci sınıf, öğrencilerde öğrenim görülen programa ilişkin bir öngörünün oluşmaya başlaması ve dördüncü sınıf ise öğrencilerin kariyer seçimlerine yaklaşımları nedeniyle çalışma grubunda yer almıştır. Araştırmada çalışma grubunun büyüklüğünün belirlenmesinde elverişli/uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Elverişli/uygun (convenience) örnekleme, katılımcıların yakın çevrede bulunduğu, kolay ulaşılabilir olduğu ve uygunluğunun değerlendirilerek seçildiği örnekleme tekniğidir (Oral ve Çoban, 2020).

Çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin bazı demografik özellikleri Tablo 3.1'de verilmiştir.

Tablo 3.1.

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Bazı Demografik Özellikleri

Demografik Özellik	Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	244	60,2
	Erkek	161	39,8
	Toplam	405	100,0
Sınıf	2	240	59,3
	4	165	40,7
	Toplam	405	100,0
Fakülte	Eğitim	120	29,6
	İktisadi ve İdari Bilimler	60	14,8
	Mühendislik	52	12,9
	Sağlık Bilimleri	85	21,0
	Hukuk	51	12,6
	Fen-Edebiyat	37	9,1
	Toplam	405	100,0
Yaşam Şekli	Ailesiyle Birlikte	307	75,8
	Evde	50	12,3
	Yurtta	48	11,9
	Toplam	405	100,0
Yaş	Minimum	19	
	Maksimum	46	
	Ortalama	21,69±2,33	

Tablo 3.1’deki verilere göre, araştırmaya katılan öğrencilerin 161’i (%39,8) erkek, 244’ü (%60,2) ise kadındır. Öğrencilerin yaşları, 19 ile 46 arasında değişmektedir. Öğrencilerin 120’si (%29,6) Eğitim, 37’si (%9,1) Fen Edebiyat, 51’i (%12,6) Hukuk, 60’ı (%14,8) İktisadi ve İdari Bilimler, 52’si (%12,8) Mühendislik ve 85’i (%21,0) ise Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde eğitim-öğrenim görmektedir. Araştırmaya katılımın en yüksek olduğu (n =120) fakülte, Eğitim Fakültesi’dir. Öğrencilerin 240’ı (%59,3) ikinci, 165’i (%40,7) ise dördüncü sınıfa devam etmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin 98’i (%24,2) ailesinden ayrı, 307’si (%75,8) ise ailesi ile birlikte yaşamaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşlarının 19-46 yıl arasında değiştiği ve yaş ortalamasının $\bar{X}=21,69$ olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; katılımcıları araştırmadan haberdar etmek ve onaylarını almak üzere hazırlanmış Onam Formu (Ek 1) kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik bilgi formu

Katılımcıların, cinsiyet, okudukları fakülte, sınıf düzeyi, yaşını ve yaşam şeklini (ailesiyle birlikte, evde ve yurttan) belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu (Ek 2) kullanılmıştır.

3.3.2. Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL)

Katılımcıların kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği düzeylerini ölçmek amacıyla Kariyer Geleceği Ölçeği (Ek 3) uygulanmıştır. Kariyer Geleceği Ölçeği (Career Futures Inventory), Rottinghaus ve diğerleri (2005) tarafından bireylerin kariyer planlamasına yönelik pozitif tutumları ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, Kalafat (2012) tarafından yapılmıştır.

Kariyer Geleceği Ölçeğinin içerdiği boyutlar, Kariyer Uyumluluğu (Career Adaptability), Kariyer İyimserliği (Career Optimism) ve İş Piyasalarına ilişkin Algılanan Bilgi-AB'dir (Perceived Knowledge of Job Market). Orijinal ölçek, 36 üniversite öğrencisi ile üç hafta aralıklarla test-tekrar test yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Korelasyon katsayıları Kariyer uyumluluğu (KU) alt ölçeği için .63, kariyer iyimserliği (Kİ) alt ölçeği için .85 ve algılanan bilgi (AB) alt ölçeği için ise .69 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayıları alt ölçekler için .85 (KU), .87 (Kİ) ve .73 (AB) olarak saptanmıştır. Araştırmacılar, CFI değerini .95, SRMSR değerini .069 bulmuşlar ve %95 model uygunluğu belirlediklerini bildirmişlerdir. Ölçeğin kariyer uyumluluğu alt boyutunu ölçen 11 madde bulunmaktadır. Alınan puanlar ne kadar yüksek ise bireyin kariyer uyumluluğu düzeyi o kadar yüksek çıkmaktadır. Ölçeğin kariyer iyimserliği alt boyutunu ölçen 11 madde bulunmaktadır. Bu boyuttan alınan puanların yüksekliği bireylerin kariyer iyimserliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iş piyasasına ilişkin bilgi alt boyutunu ölçen 3 madde bulunmaktadır. Bu maddeler 23-25 arası olan maddelerdir. Bu boyuttan alınan puanların yüksekliği iş piyasasına ilişkin algılama düzeyinin yüksekliğini belirtmektedir.

Ölçekte ters kodlanmış maddeler bulunmaktadır. Ölçeğin kariyer uyumluluğu alt boyutunda; 10. ve 11. maddeler, kariyer iyimserliği alt boyutunda ise 14, 15, 16, 19 ve 20. maddeler ters kodlanmış maddeler olup, puanlamada ters çevrilerek puanlanmışlardır. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alfa katsayısı; Kariyer Uyumu alt boyutu için .83, Kariyer İyimserliği alt boyutu için, .82 bulunmuştur. Algılanan Bilgi alt boyutu için ise .62 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tamamı için .88 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin hesaplanan değerlerinin kabul edilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada, bireylerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği düzeylerini ölçmek amacıyla KARGEL ölçeğinin ilk 22 maddesi değerlendirmeye alınmıştır (Siyez ve Yusupu, 2015). Yapılan analizler sonucunda; N=405 için ölçeğin Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısı Kariyer Uyumluluğu için $\alpha=.74$ ve Kariyer İyimserliği için $\alpha=.84$ olarak hesaplanmıştır. George ve Mallery'e (2019) göre; $\alpha<.50$ ise kabul edilemez, $.50\leq\alpha<.60$ ise zayıf, $.60\leq\alpha<.70$ ise kabul edilebilir, $.70\leq\alpha<.90$ ise iyi ve $\alpha\geq.90$ ise mükemmel demektir. Buna göre, ölçeğin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği alt boyutları için bulunan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı değerleri iyi demektir.

3.3.3. Kariyer kararı öz-yeterliği ölçeği kısa formu

Katılımcıların kariyer kararı öz yeterliği düzeylerini belirlemek amacıyla Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu (Ek 4) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali, Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer Kararı Öz Yeterlik ölçeğinin ilk formu, her biri 10'ar maddelik 5 alt boyuttan ve toplam 50 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların kendilerine güven derecelerini ölçmek amacıyla, Hiç Güvenmiyorum (1), Çok az güveniyorum (2), Biraz güveniyorum (3), Çok güveniyorum (4) ve Tamamen Güveniyorum (5) şeklinde derecelendirme yapılmaktadır. Ölçek, kolay kullanım için 25 maddeye düşürülmüş ve 5'li Likert tipi oluşturulmuştur. Kısa olan yeni formunda; (a) kendini doğru değerlendirme (5, 9, 14, 18, 22), (b) mesleki bilgi toplama (1, 10, 15, 19, 23), (c) hedef seçme (2, 6, 11, 16, 20), (d) gelecek için plan yapma (3, 7, 12, 21, 24) ve (e) problem çözme (4, 8, 13, 17, 25) davranışları yer almaktadır. Orijinal 50 maddelik ölçeğin iç tutarlılık katsayıları; kendini değerlendirme için .88, mesleki bilgi için .89, hedef seçme için .87, planlama için .89, problem çözme için .86 ve tamamı için ise .97 olarak hesaplanmıştır. Altı haftalık test-tekrar test güvenirliği .83 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin 25 maddelik kısa formunda alt boyutlara göre iç tutarlılık katsayıları; kendini değerlendirme için .73, mesleki bilgi için .78, hedef seçme için .83, planlama için .81, problem çözme için .75 ve ölçeğin tamamı için ise

.94 olarak saptanmıştır. Ölçeğin kısa formu için elde edilen bu değerler, kabul edilebilir minimum değer olan .70'in üzerindedir (Betz, Klein ve Taylor, 1996).

Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe'ye çevrilmesi, geçerlik ve güvenirlik incelemeleri Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Araştırma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencisi 481 (195 erkek, 286 kadın) katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma grubunda; yaşları 18-26 arasında değişen 1. sınıftan 126, 2. sınıftan 117, 3. sınıftan 146 ve 4. sınıftan 92 öğrenci bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .92, test-tekrar test güvenirlik oranı .91 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'tir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, kariyer kararı öz yeterlik düzeyinin yüksekliğini, düşük puanlar ise kariyer kararı verme davranışlarından uzak durmayı yani kaçınmayı ifade etmektedir. Türkçe formunun güvenirliği doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ile sınanmış, Kay kare değeri 913.96; CFI değeri 0.89 ve RMSEA değeri 0.059 olarak saptanmıştır. Yapılan analizler sonucunda KKÖYÖ-KF'un maddelerinin faktör yapılarının yeterli ve net şekilde ayrıldığı tespit edildiğinden, yapılacak hesaplamalarda ölçeğin toplam puanının esas alınması önerilmiştir (Creed, Patton ve Watson, 2002, s. 339).

Bu araştırmada gerçekleştirilen analiz ve değerlendirmelerde ölçeğin toplam puanı esas alınarak, N=405 için ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı $\alpha=.89$ bulunmuştur. Bulunan bu değer, George ve Mallery'e (2019) göre iyi demektir.

3.3.4. Anababa tutumu ölçeği (ABTÖ)

Katılımcılar tarafından algılanan ana baba tutumlarını belirlemek için Ana Baba Tutumu Ölçeği (Ek 5) kullanılmıştır. Ölçek, Kuzgun (1972) tarafından geliştirilmiştir. Türkiye'de anababa tutumunu ölçen ilk araç olma özelliğini taşımaktadır. Kuzgun (1972) anababa tutumu envanterini ilk olarak 384 üniversite öğrencisine uygulamış ve elde ettiği verilere göre ölçeği demokratik, otoriter ve ilgisiz olmak üzere üç alt boyuta ayırmıştır. Demokratik anababa tutumu alt boyutunun diğer alt boyutlardan bağımsız olduğunu belirlemiştir. Otoriter ve ilgisiz alt boyutları arasındaki ilişkiyi de 0.63 olarak bulmuş ve bu iki alt boyutun bağımsız ölçüm yapamadığını saptamıştır. Yeterli bulunmayan katsayıları nedeniyle, geçerlik ve güvenirliği Eldeleklioğlu (2005) tarafından yeniden hesaplanmıştır.

Ölçek; 5'li Likert tipinde olup, Otoriter, Demokratik ve Koruyucu-İstekçi olmak üzere 3 boyuttan ve 40 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte; Demokratik boyut için 15, Otoriter boyut için 10 ve Koruyucu-İstekçi boyut için 15 madde bulunmaktadır. İç tutarlık katsayıları Demokratik boyut için .90, Koruyucu-İstekçi boyut için .82 ve Otoriter boyut için .79 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin kararlılık katsayıları ise, 54 kişilik öğrenci grubuyla yürütülen çalışmada Demokratik alt boyutu için .92, Koruyucu-İstekçi alt boyutu için .75 ve Otoriter boyutu için .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Demokratik alt boyutu ile otoriter alt boyutu arasında -.64, otoriter alt boyutu ile koruyucu alt boyutu arasında ise .36 korelasyon saptanmış ve beklenen korelasyonlar elde edilmiştir. Ölçeğin değerlendirmesi; Hiç Uygun Değil (1), Pek Uygun Değil (2), Biraz Uygun (3), Çok uygun (4), Tamamen Uygun (5) şeklindedir. Seçeneklerden, anne veya baba tutumu için en uygun olanın seçilmesi istenmektedir. Demokratik ve koruyucu-istekçi ana baba tutumu alt boyutlarından en düşük 15, en yüksek ise 75 puan alınabilmektedir. Otoriter ana baba tutumu alt boyutundan en düşük 10, en yüksek 50 puan alınabilir.

Bu araştırmada yapılan analiz ve değerlendirmeler sonucunda N=405 için ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı Demokratik anababa tutumu için $\alpha=.90$, Koruyucu-İstekçi anababa tutumu için $\alpha=.82$ ve Otoriter ana baba tutumu için $\alpha=.77$ bulunmuştur. Bulunan bu değerler, George ve Mallery'nin (2019) bildirdiğine göre, Demokratik anababa tutumu için mükemmel, Koruyucu-İstekçi anababa tutumu için iyi, Otoriter anababa tutumu için ise kabul edilebilir düzeydedir.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerini toplamak amacıyla Kariyer Geleceği, Kariyer Kararı Öz Yeterlik ve Anababa Tutumu ölçeklerinin geliştiricilerinden ölçeklerin kullanım izni (Ek 6, Ek 7 ve Ek-8) ve Üniversite Rektörlüğü'nden araştırmanın yürütülebilmesi için gerekli yasal izin (Ek 9) alındıktan sonra, Üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan araştırma etik kurul onayı (Ek 10) alınmıştır. 2021-2022 Eğitim-Öğretim Yılı (Bahar Yarı Yılı) döneminde ilgili birimlere gidilerek, anketler dağıtılmadan önce ölçeklerle ilgili yönergeler öğrencilere okunmuş ve uygulamayla ilgili bütün bilgiler verilmiştir. Hazırlanan anketler, ders saatleri içinde/arasında araştırmaya gönüllü katılmak isteyen öğrenciler tarafından doldurulmuştur.

3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler bilgisayara aktarıldıktan sonra, analizler SPSS 17.0 programında gerçekleştirilmiştir. Araştırma sorularını cevaplandırmak amacıyla bağımlı değişkenlerin (Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği) cinsiyet, fakülte ve sınıf düzeyine göre tanımlayıcı istatistikleri hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 aralığında olduğunda, George ve Mallery'e (2019) göre, verilerin normal dağılım gösterdikleri kabul edilerek parametrik testler uygulanmıştır. Bağımlı değişkenlerin cinsiyet, fakülte ve sınıf düzeyine göre varyanslarının homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiş ve varyanslar homojen olduğunda, bağımsız örnekler t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında varyanslar homojen olduğunda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), varyanslar homojen olmadığında da çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden Tamhane T2 kullanılmıştır.

Üniversite öğrencilerinin algıladıkları Anababa tutumlarının (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğinin Kariyer Uyumluluğunu ve Kariyer İyimserliğini anlamlı şekilde yordayıp yordamadıkları sorusunu cevaplamak amacıyla SPSS'te çoklu doğrusal regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin tamamının aynı zamanda modele dahil edildiği klasik yöntem (enter) (Chatterjee ve Simonoff, 2013).

Çoklu doğrusal regresyon, bir bağımlı değişken ile birden fazla bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi matematiksel eşitlikle açıklamaktadır. Bağımsız değişkenler yardımıyla bağımlı değişkenin alacağı değeri tahmin etmeye yarar. Çoklu doğrusal regresyon, birden fazla bağımsız değişkenin aynı anda bağımlı değişkene ait değerlerin oluşturduğu varyansın ne kadarını açıkladığını bulup, bağımlı değişkeni tahmin etmeye yarar. Çoklu doğrusal regresyon p sayıdaki bağımsız değişken için;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \dots + \beta_p \cdot X_p + \varepsilon$$

şeklinde yazılabilir. Bu eşitlikteki Y, bağımlı değişkeni; β_0 , sabit değeri; $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$, regresyon katsayılarını; $X_1, X_2, X_3, \dots, X_p$, bağımsız değişkenleri ve ε ise hata terimini göstermektedir (Chatterjee ve Simonoff, 2013).

Araştırma verilerinin çözümlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen analizler ve varsayımların kontrolü aşağıda verilmiştir.

3.5.1. Betimsel analizler

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin araştırma örnekleminde elde edilen betimsel istatistikler Tablo 3.2’de verilmiştir.

Tablo 3.2.

Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Betimsel İstatistikleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyumluluğu	405	41.93	5.095	-.146	0.375
Cinsiyet					
Erkek	161	42.59	5.394	-.380	0.271
Kadın	244	41.50	4.850	-.003	0.645
Fakülteler					
Eğitim	10	41.67	5.179	.049	0.360
Fen-Edebiyat	37	42.78	5.165	-.196	-0.192
Hukuk	51	42.16	5.319	-.328	-0.009
İkt. İd. Bil.	60	42.90	5.171	-.435	1.829
Mühendislik	52	40.46	4.713	.275	1.030
Sağlık Bil.	85	42.02	4.882	-.431	.639
Sınıf Düzeyi					
2	240	41.75	5.347	-.162	.228
4	165	42.20	4.707	-.062	.588
Kariyer İyimserliği	405	40.31	7.082	-.196	-.289
Cinsiyet					
Erkek	161	40.64	6.940	-.164	-.233
Kadın	244	40.09	7.180	-.210	-.317
Fakülteler					
Eğitim	120	40.52	6.855	-.453	.024
Fen-Edebiyat	37	38.43	9.409	-.191	-.960
Hukuk	51	41.92	6.177	-.560	.455
İkt. İd. Bil.	60	41.27	7.211	.176	-.490
Mühendislik	52	38.06	5.949	.165	-.176
Sağlık Bil.	85	40.54	6.997	.049	-.646
Sınıf Düzeyi					
2	240	40.46	6.938	-.103	-.270
4	165	40.08	7.302	.189	.376
Anababa Tutumu					
Demokratik	405	62.47	.462	-.612	-.407
Koruyucu-İstekçi	405	33.08	.460	.498	-.427
Otoriter	405	19.65	.319	.819	.484
Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik	405	91.53	13.136	-.014	-.270

Tablo 3.2'deki verilere göre; erkek öğrencilerin Kariyer Uyumluluğu ortalama puanı (42.59 ± 5.394) kadın öğrencilerden (41.50 ± 4.850) yüksektir. Fakültelerin Kariyer Uyumluluğu puanları incelendiğinde; en yüksek ortalama puan (42.90 ± 5.171) İktisadi ve İdari Bilimler, en düşük ortalama puan (40.46 ± 4.713) ise Mühendislik Fakültesine aittir. Kariyer Uyumluluğu ortalama puanları sınıf düzeyine göre incelendiğinde, 2. sınıfların ortalama puanı (41.75 ± 5.347), 4.sınıfların ortalama puanından (42.20 ± 4.707) düşüktür. Erkek öğrencilerin Kariyer İyimserliği ortalama puanı (40.64 ± 6.940) kadın öğrencilerin ortalama puanına (40.09 ± 7.180) benzemektedir. Fakültele göre Kariyer İyimserliği bakımından en yüksek ortalama puan (41.92 ± 5.319) Hukuk, en düşük ortalama puan (38.06 ± 5.949) ise Mühendislik Fakültesine aittir. Kariyer İyimserliği ortalama puanları sınıf düzeyine göre incelendiğinde, 2. sınıfların puanı (40.46 ± 6.938), 4.sınıfların puanına (40.08 ± 7.302) benzerdir.

Değişkenlerin çarpıklık değerleri -0.819 ile -0.612 , basıklık değerleri ise -0.960 ile -1.829 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile $+2$ aralığında olduğundan, değişkenlerin hepsi normal dağılım göstermektedir (George ve Mallery, 2019).

3.5.2. Bağımsız örnekler t-testi varsayımlarının kontrolü

İki grup ortalamasını karşılaştırırken, bağımsız örnekler t-testini uygulayabilmek için;

- Birbirinden bağımsız iki grup (örneğin: cinsiyet) olduğu,
- Verilerin birbirinden bağımsız olduğu,
- İki grubun verilerinin kendi içerisinde normal dağılım gösterdiği ve
- İki grubun verilerinin dağılımlarına ait varyansların birbirine eşit (homojen) olduğu varsayımları sağlanmalıdır (Montgomery, Peck ve Vining, 2012).

Bağımsız örnekler t-testi sonucunda ortalamalar arasındaki fark manidar olduğunda, etki büyüklüğü (d) Cohen'in (1988) $[d = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / S_{\text{ortak}}]$ eşitliğinden hesaplanmıştır. Varyansların homojenliği, Levene testi ile kontrol edilmiştir. Cinsiyet ve sınıf düzeyine göre Kariyer Uyumluluğu için sırasıyla $F_{1,403}=2.306$, $p>0.05$ ve $F_{1,403}=2.939$, $p>0.05$ ve Kariyer İyimserliği için ise sırasıyla $F_{1,403}=0.136$, $p>0.05$ ve $F_{1,403}=0.494$, $p>0.05$ bulunduğu için varyanslar homojendir.

3.5.3. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) varsayımlarının kontrolü

İkiden fazla grup ortalamasını karşılaştırmak için kullanılan Tek Yönlü Varyans Analizini (ANOVA) kullanabilmek için;

- Verilerin her iki grup için birbirinden bağımsız olduğu,
- Verilerin her iki grup içinde normal dağılım gösterdiği ve
- Grupların varyanslarının homojen olduğu

varsayımlarının sağlanması gerekir. Veriler her iki grup için bağımsız olup, normal dağılım göstermektedir. Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği puanlarının Fakültelere göre dağılımlarına ait varyansların homojenliği Levene testi ile kontrol edilmiştir. Kariyer Uyumluluğu için $F_{5,399}=0.247$ ve $p>.05$ bulunduğundan varyanslar homojen, Kariyer İyimserliği için ise $F_{5,399}=3.321$ ve $p<.05$ bulunduğundan varyanslar homojen değildir. Bu nedenle, fakültelerin kariyer iyimserliği ortalama puanlarını karşılaştırmak için Tamhane T2 çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testi kullanılmıştır (Chatterjee ve Simonoff, 2013).

Tek yönlü varyans analizi ile birden fazla grubun karşılaştırılmasında, gruplar arasındaki farklılık manidar çıktığında, gruplar arasındaki farklılığın etki büyüklüğü (η^2), $\eta^2 = \text{GAKT/GKT}$ eşitliğinden bulunmuştur (Cohen 1973).

3.5.4. Çoklu doğrusal regresyon varsayımlarının kontrolü

Örneklem Büyüklüğü

Çoklu doğrusal regresyonda örneklem büyüklüğü için Green'in (1991) bildirdiği $N=50+8m$ (m: bağımsız değişken sayısı) formülü kullanılmıştır. Üniversite öğrencilerinin algıladıkları anababa tutumunun Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter alt boyutları ile Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğini yordamasına ait regresyonlarda $N=50+8*4=82<405$ olduğundan, varsayım sağlanmaktadır.

Çoklu Doğrusal Bağlantı

Çoklu doğrusallık regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin birbiri ile ilişkisinin yüksekliği çoklu doğrusal bağlantıya (multicollinearity) neden olur. Çoklu bağlantı, regresyon katsayılarının varyansını ve determinasyon (belirlilik) katsayısını (R^2) büyüttüğünden, yordayıcı değişkenlerin yordanan değişkeni belirlemesi zorlaşır. Bu nedenle, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerekir. AnaBaba Tutumları (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ile Kariyer Uyumluluğunun ve Kariyer İyimserliğinin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyonlarda bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları (Tablo 3.3) .70'den küçük olduğundan, bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı yoktur.

Tablo 3.3.

Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1.	2.	3.	4	5
1. Kariyer Uyumluluğu	1.000	-	-	-	
2. Demokratik ABT	.241	1.000	-	-	
3. Koruyucu-İstekçi ABT	-.137	-.449	1.000	-	
4. Otoriter ABT	-.203	-.634	.668	1.000	
5. KKÖZYET	.485	.268	-.181	-.260	1.000
Değişkenler	1.	2.	3.	4	5
1. Kariyer İyimserliği	1.000	-	-	-	
2. Demokratik ABT	.219	1.000	-	-	
3. Koruyucu-İstekçi ABT	-.204	-.449	1.000	-	
4. Otoriter ABT	-.246	-.634	.668	1.000	
5. KKÖZYET	.647	.268	-.181	-.260	1.000

Çoklu doğrusal bağlantı varlığının kontrolünde; varyans büyütme faktörü (VIF) 10'dan ve durum indeksi (CI) 30'dan büyük, tolerans değeri ise .20'den küçük olmamalıdır (George ve Mallery, 2019). Kariyer Uyumluluğunun ve Kariyer İyimserliğinin her birinin anababa tutumları (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği ile çoklu doğrusal regresyonunda $CI > 30$ olduğundan, Tabachnick ve Fidell (2013) ve Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2021) tarafından bildirildiği şekilde en büyük VIF ve en küçük Tolerans değerine sahip bağımsız değişken modelden çıkarılarak, analiz tekrarlanmış ve çoklu bağlantı sorunu çözülmüştür.

Uç Değerler

Uç değerler; verilerin çoğunluğundan farklılık gösteren ve geçmişi analiz etmede kullanıma uygun olmayan değerler olup, çoklu regresyon modelini etkilerler. Veri kaydından veya diğer nedenlerden oluşan hatalardan kaynaklanan uç değerler, regresyon katsayılarını etkiledikleri gibi varyansı da büyütürler. Bu nedenle, regresyon modelinde uç değerler olup olmadığı itina ile kontrol edilmelidir. Cook's uzaklığı ≥ 1 olduğunda, regresyon modelinde uç değerler var demektir (Chatterjee ve Simonoff, 2013).

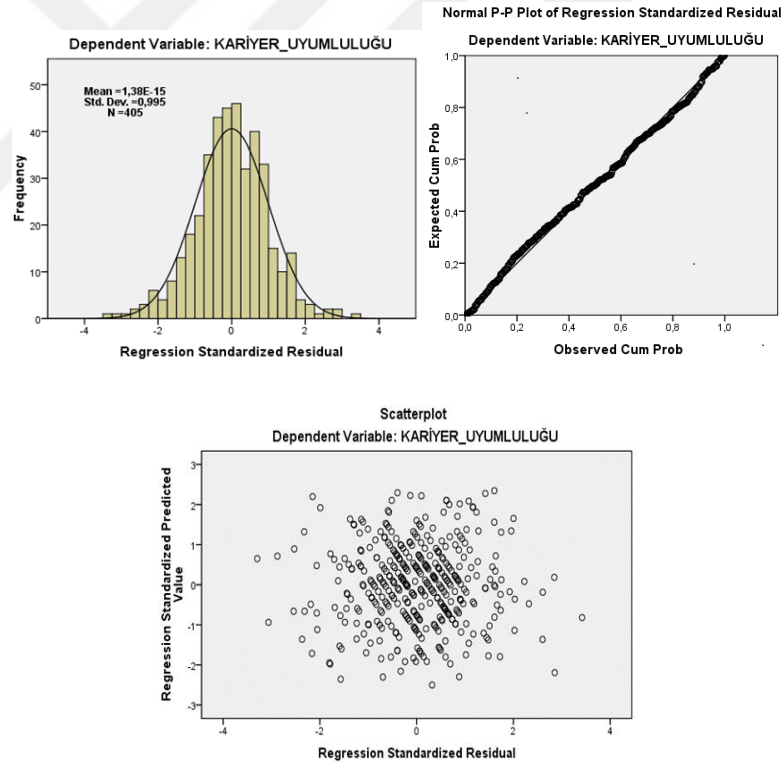
Bu araştırmada Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği bağımlı değişkenlerinin Anababa Tutumları (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve KKÖZYET ile yordanmasında Cook's uzaklık değerleri sırasıyla .000-.055 ve .000-.044 arasında değiştiği ve <1 olduğu için uç değerler regresyon modelinde hata oluşturmamıştır.

Hataların Bağımsızlığı

Çoklu doğrusal regresyonda hataların bağımsız olduğu ve sabit varyanslı normal dağılım gösterdiği varsayılır. Bu varsayımların kontrolü; standartlaştırılmış artık değerlere ilişkin histogram, normal dağılım eğrisi grafiği ve standardize artık değerler ile standardize yordanan değerlerin oluşturduğu saçılım grafiği ile yapılmıştır (şekil 3.1 ve şekil 3.2).

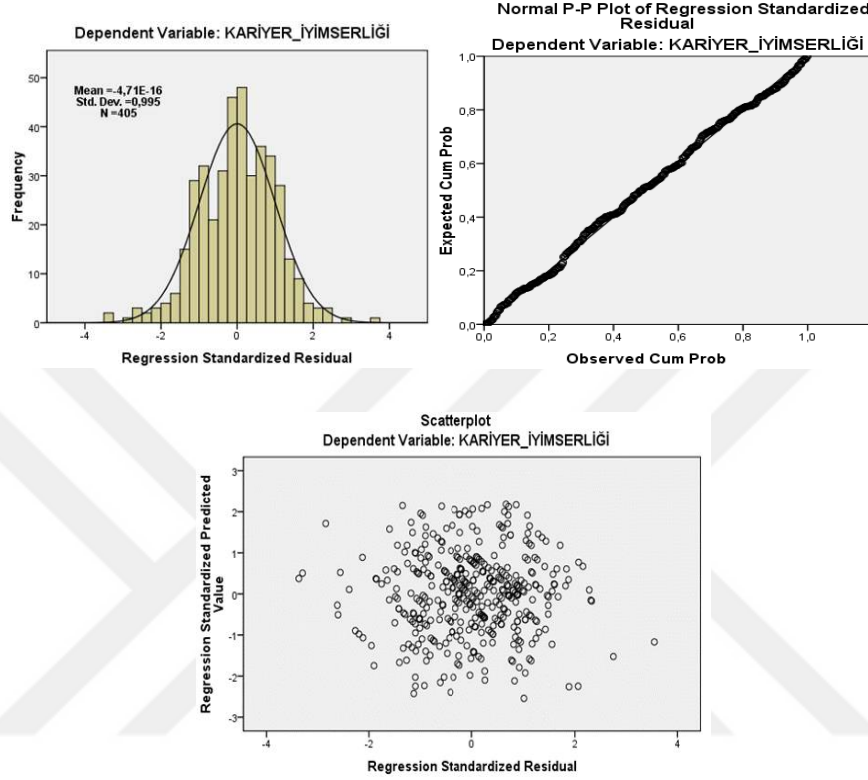
şekil 3.1.

Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Histogram, P-P Dağılım Grafiği ve Saçılım Grafiği



Şekil 3.2.

Kariyer İyimserliğine İlişkin Histogram, P-P Dağılım Grafiği ve Saçılım Grafiği



Şekil 3.4 ve Şekil 3.5’de standardize edilmiş yordanan değerlerle oluşturulan histogramların çan eğrisi şeklinde olması ve P-P dağılım eğrilerinde artık değerlerin doğru üzerinde olması nedeniyle normal dağılım göstermesi ve standartlaştırılmış artık değerler ile standartlaştırılmış yordanan değerlerin oluşturduğu saçılım grafiklerinin belirgin bir şeklinin (huni, kelebek vs.) olmaması nedeniyle, normallik ve doğrusallık varsayımları sağlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu

4.1.1. Kariyer uyumluluğu cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak için bağımsız örnekler t-testi uygulanmıştır (Tablo 4.1).

Tablo 4.1.

Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p	d
Kariyer Uyumluluğu	Erkek	161	42.59	5.394	2.108	403	.036*	.21
	Kadın	244	41.50	4.850				

*p<0.05

Tablo 4.1 incelendiğinde görüldüğü gibi, kariyer uyumluluğu puanları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{403}=2.108$, $p<.05$). Bu sonuca göre, erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu ortalama puanı ($\bar{X}=42.59$) kadın öğrencilerden ($\bar{X}=41.50$) yüksektir. Kariyer uyumluluğu bakımından cinsiyetler arasında gözlenen bu anlamlı farklılık, Cohen'in (1988) etki büyüklüğü indeksi ($d=.21$) bakımından küçük etkiye sahip olup, ortalamalar arasındaki farklılık ortak standart sapmanın 0.21'i kadardır.

4.1.2. Kariyer uyumluluğu fakülteye göre farklılık göstermekte midir?

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puanlarının okudukları fakülteye göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

Tablo 4.2.

Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Fakültelere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyasyon Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	206.714	5	41.343	1.605	.158
Gruplar İçi	10279.616	399	25.763		
Toplam	10486.331	404			

Tablo 4.2'deki sonuçlara göre, kariyer uyumluluğu ortalama puanları fakülteler arasında anlamlı farklılık göstermemektedir ($F_{5, 399}=1.605$, $p>.05$).

4.1.3. Kariyer uyumluluğu sınıf düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

Kariyer uyumluluğu puanlarının sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla bağımsız örnekler t-testi uygulanmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.3.

Kariyer Uyumluluğu Ortalama Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Sınıf	n	$\bar{X}$	SH	SS	t	sd	p
Kariyer Uyumluluğu	2	240	41.75	.345	5.347	-.865	403	.388
	4	165	42.20	.366	4.707			

Tablo 4.3'deki sonuçlara göre, kariyer uyumluluğu ortalama puanları bakımından sınıf düzeyine göre gözlenen farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t_{403}=-0.865$, $p>.05$).

4.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer İyimserliği

4.2.1. Kariyer iyimserliği cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.4'de gösterilmiştir.

Tablo 4.4.

Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kariyer İyimserliği	Erkek	161	40.64	6.940	.770	403	.442
	Kadın	244	40.08	7.180			

Tablo 4.4’de gösterilen sonuçlara göre, kariyer iyimserliği ortalama puanları bakımından cinsiyetler arasında gözlenen farklılık, istatistiksel olarak manidar bulunmamıştır ($t_{403}=.770$ ve $p>.05$).

4.2.2. Kariyer iyimserliği fakülteye göre farklılık göstermekte midir?

Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının okudukları fakülteye göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 4.5’te gösterilmiştir.

Tablo 4.5.

Kariyer İyimserliği Puanlarının Fakültelere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyasyon Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	η^2
Gruplar Arası	591.676	5	118.335	2.40	.037	0.029
Gruplar İçi	19672.358	399	49.304			
Toplam	20264.035	404				

Tablo 4.5 incelendiğinde, fakültelerin kariyer iyimserliği ortalama puanları arasında anlamlı farklılık olduğu ($F_{5,399}=2.40$; $p<.05$) görülmektedir. Fakültelerin kariyer iyimserliği ortalama puanları arasında gözlenen manidar farklılık etki büyüklüğü bakımından incelendiğinde ($\eta^2=.029$); düşük etkiye sahip olup, fakülte kariyer iyimserliği puanındaki varyansın %2,9’unu açıklamaktadır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda Fakülteler arasında gözlenen farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu belirlemek için varyansların homojen olmadığı ve örneklem genişliğinin de eşit olmadığı durumlarda güvenilir sonuç veren Tamhane T2 çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Tamhane T2 çoklu karşılaştırma testinin sonuçlarına göre, Hukuk ve Mühendislik Fakültelerinin kariyer iyimserliği ortalama puanları arasında gözlenen 3.86 puanlık farklılık, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .05$). Bu sonuca göre, Hukuk Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer iyimserliği ortalama puanı ($\bar{X}=41.92$), Mühendislik Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin ortalama puanından ($\bar{X}=38.06$) yüksektir.

4.2.3. Kariyer iyimserliği sınıf düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

Kariyer iyimserliğinin sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örnekler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.6'da gösterilmiştir.

Tablo 4.6.

Kariyer İyimserliği Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre T-Testi Sonuçları

Değişken	Sınıf	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p
Kariyer İyimserliği	2	240	40.46	6.938	.535	403	.593
	4	165	40.08	7.302			

Tablo 4.6'daki sonuçlar incelendiğinde, kariyer iyimserliğinin sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği ($t_{403}=.535$, $p > .05$) anlaşılmaktadır.

4.3. Üniversite Öğrencilerinin Algıladıkları Anababa Tutumu ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği, Kariyer Uyumluluğunu ve Kariyer İyimserliğini Anlamlı Şekilde Yordamakta Mıdır?

4.3.1. Üniversite öğrencilerinin algıladıkları anababa tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliği kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

Algılanan Anababa Tutumlarının (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğinin Kariyer Uyumluluğunu anlamlı şekilde yordayıp yordamadıklarını diğer bir ifadeyle kariyer uyumluluğu puanlarındaki varyansı hangi düzeyde açıkladıklarını belirlemek amacıyla dört bağımsız değişken birlikte çoklu doğrusal regresyon modeline dahil edilmiş (enter yöntemi) ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7 incelendiğinde çoklu doğrusal regresyonun CI dışında bütün varsayımlarının sağlandığı görülmektedir. Ancak $CI > 30$ olduğundan, Otoriter ABT regresyondan çıkarılarak regresyon tekrarlanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8’deki regresyon sonuçlarına göre; $R = .498$ değeri çoklu korelasyon katsayısı olup, bağımsız değişkenlerin gözlenen değerleri ve çoklu regresyon modeli tarafından yordanan değerleri arasındaki korelasyondur. Yani, Demokratik ABT ve KKÖZYET değişkenleri birlikte Kariyer Uyumluluğu ile orta düzeyde manidar bir ilişkiye sahiptir. $R^2 = .248$ değeri ise, Kariyer Uyumluluğu puanlarındaki varyansın %24,8’inin modeldeki yordayıcıları olan Demokratik ABT ve KKÖZYET puanı tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, Kariyer Uyumluluğu ile Demokratik ABT ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği arasında oluşan çoklu doğrusal regresyon modeli;

$$\text{Kariyer Uyumluluğu} = 21.835 + .065 * \text{Demokratik ABT} + .176 * \text{KKÖZYET}$$

şeklinde yazılabilir. Bu modele göre; Demokratik ABT ve KKÖZYET puanlarındaki 1’er puanlık artış, Kariyer Uyumluluğu puanında sırasıyla .065 puan ve .176 puan artışa neden olacaktır.

Tablo 4.7.

Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	R ²	F	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF	CI
Sabit	22.317	3.007	-	7.421	.000				-	-	-	-	1.000
Demokratik ABT	.060	.31	.110	1.948	.052				.241	.097	.586	1.708	6.189
Koruyu-İst. ABT	.004	.32	.008	.137	.891	.499	.249	33.088	-.137	.007	.553	1.808	13.406
Otoriter ABT	-.017	.54	-.021	-.308	.758				-.203	-.015	.410	2.439	18.400
KKÖZYET	.175	.018	.451	9.961	.000				.485	.446	.915	1.093	35.021

Tablo 4.8.

Kariyer Uyumluluğunun Otoriter ABT Bağımsız Değişkeni Çıkarıldıktan Sonra Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	R ²	F	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF	CI
Sabit	21.835	2.565	-	8.514	.000				-	-	-	-	1.000
Demokratik ABT	.065	.027	.119	2.395	.017*				.241	.119	.763	1.311	7.185
Koruyu-İst. ABT	-.001	.027	-.002	-.040	.968	.498	.248	44.185	-.137	-.002	.795	1.258	16.328
KKÖZYET	.176	.017	.453	10.053	.000*				.485	.449	.924	1.083	26.909

*p<.05

4.3.2. Üniversite öğrencilerinin algıladıkları anababa tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliği kariyer iyimserliğini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

Algılanan Anababa Tutumlarının (Demokratik, Koruyucu-İstekçi ve Otoriter) ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğinin Kariyer İyimserliğini anlamlı şekilde yordayıp yordamadıklarını diğer bir ifadeyle Kariyer İyimserliği puanlarındaki varyansı hangi düzeyde açıkladıklarını belirlemek amacıyla dört bağımsız değişken birlikte çoklu doğrusal regresyon modeline dahil edilmiş (enter yöntemi) ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.9’da verilmiştir. Tablo 4.9’da CI dışında çoklu doğrusal regresyonun bütün varsayımlarının sağlandığı görülmektedir. Ancak $CI > 30$ olduğundan, Otoriter ABT regresyondan çıkarılarak regresyon tekrarlanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10’daki regresyon sonuçlarına göre; $R = .653$ değeri çoklu korelasyon katsayısı olup, bağımsız değişkenlerin gözlenen değerleri ve çoklu regresyon modeli tarafından yordanan değerleri arasındaki korelasyondur. Yani, Koruyucu-İstekçi ABT ve KKÖZYET değişkenleri birlikte Kariyer İyimserliği ile orta düzeyde manidar bir ilişkiye sahiptir. $R^2 = .427$ değeri ise, Kariyer İyimserliği puanlarındaki varyansın %42,7’sinin modeldeki yordayıcıları olan Koruyucu-İstekçi ABT ve KKÖZYET puanı tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, Kariyer İyimserliği ile Koruyucu-İstekçi ABT ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliği arasında oluşan çoklu doğrusal regresyon modeli;

$$\text{Kariyer İyimserliği} = 10.824 - .065 * \text{Koruyucu-İstekçi ABT} + .339 * \text{KKÖZYET}$$

şeklinde yazılabilir. Bu modele göre; Koruyucu-İstekçi ABT puanındaki 1 puanlık artış Kariyer İyimserliği puanında .065 puan azalmaya, KKÖZYET puanındaki 1 puanlık artış ise Kariyer İyimserliği puanında .339 puan artmaya neden olacaktır.

Tablo 4.9.

Kariyer İyimserliğinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	R ²	F	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF	CI
Sabit	12.199	3.649	-	3.343	.001				-	-	-	-	1.000
Demokratik ABT	-.000	.038	-.004	-.087	.931				.219	-.004	.586	1.708	6.189
Koruyu-İst. ABT	-.049	.039	-.064	1.268	.206	.654	.428	74.724	-.204	-.063	.553	1.808	13.406
Otoriter ABT	-.047	.065	-.043	-.724	.470				-.246	-.036	.410	2.439	18.400
KKÖZYET	.337	.021	.626	15.817	.000				.647	.620	.915	1.093	35.021

58

Tablo 4.10.

Kariyer İyimserliğinin Otoriter ABT Bağımsız Değişkeni Çıkarıldıktan Sonra Yordanmasına İlişkin Regresyon Sonuçları

Değişken	B	SH	β	t	p	R	R ²	F	İkili r	Kısmi r	Tolerans	VIF	CI
Sabit	10.824	3.113	-	3.477	.001				-	-	-	-	1.000
Demokratik ABT	.010	.033	.013	0.299	.765				.219	.015	.763	1.311	7.185
Koruyu-İst. ABT	-.065	.032	-.085	-1.999	.046*	.653	.427	99.575	-.204	-.099	.795	1.258	16.328
KKÖZYET	.339	.021	.628	15.978	.000*				.647	.624	.924	1.083	26.909

*p<.05

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmanın sonuçlarından elde edilen bulgular, alanyazındaki benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır. Alanyazında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği değişkenlerine ilişkin araştırmaların üniversite öğrencilerine yönelik olanlarının son yıllarda gerçekleştirildiği ve sınırlı sayıda olduğu görülmüştür.

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu Puanlarının Cinsiyet, Öğrenim Görülen Fakülte ve Sınıf Düzeyine Göre Farklaşmasına Ait Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada; erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının, kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu durum, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere kıyasla öğrenim gördükleri alana ait uyumlarının ve başa çıkma becerilerinin daha yüksek olması ile açıklanabilir. Üniversite öğrencilerinde cinsiyet ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye dair araştırmalar alan yazında sınırlıdır (Coetzee ve Harry, 2015). Kaya (2021) erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının yüksekliğini, erkek öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlara ilişkin olarak duydukları inancın kadın öğrencilere oranla daha güçlü olması ile açıklamaktadır. Acar ve Ulutaş (2017) ve Gül ve ark. (2019) tarafından elde edilen bulgular, bu araştırmanın bulgusuyla paralellik göstermektedir. Alanyazın incelendiğinde, bu çalışmanın bulgularından farklı bulgulara ulaşan çalışmaların da olduğu görülmektedir. Kanten vd. (2012) kadınların kariyer uyumluluğunun erkeklerden yüksek olduğunu, Yiğit (2018) ve Zorver ve Owen (2021) ise üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu düzeylerinin cinsiyete göre değişmediğini tespit etmişlerdir. Siyez ve Yusupu (2015) ise üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun toplumsal cinsiyet rollerine göre değiştiğini belirlemişlerdir. Kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre değiştiğini ortaya koyan çalışmalar dikkate alındığında, kariyer uyumluluğunun toplumsal cinsiyet algısı ve rollerinden etkilenebileceği düşünülebilir. Nitekim, yaşanan toplum kültürü erkek ve kadınlara farklı sorumluluklar ve sosyal roller atfetmektedir. Kadınlar belirli mesleklere yönelirken, genellikle aile düzenlerini (evlilik, çocuk bakımı gibi) bozmayacakları ve ailelerine vakit ayırabilecekleri işleri tercih etmektedirler. Beklentiler ve çeşitli sosyal roller bireylerin mesleki seçimlerini etkileyebilmektedir (Özkaplan, 2013; Gökçen ve Büyükgöze Kavas, 2018). Özellikle ataerkil ve geleneksel toplumlarda, ülkemizde de etkilerinin

görüldüğü bazı değer yargıları nedeniyle cinsiyet eşitsizlikleri ön plandadır (Kahraman, Ozansoy, Akıllı, Kekillioğlu ve Özcan, 2014). Yapılan çalışmalarda, kadınların kariyer yaşamlarında zorluk yaşama nedenleri arasında; özel kurumlarda kabul görmeme, mülakatlarda değerlendirmede birden çok kriter olması ve erkeklere göre fazla sayıda şart aranması gibi toplumsal cinsiyet kalıplarına dayanan sebepler bulunmaktadır (Moscatelli, Menegatti, Ellemers, Mariani ve Rubini, 2020; Güleroğlu ve Yılmaz, 2022). Günümüzde kariyer alanında bu algılar değişmeye başlasa da, etkileri hala hissedilmektedir. Bu nedenle, kadınların meslek rollerine adapte olma konusunda dezavantajlı oldukları söylenebilir (Yiğit, 2018). Bu araştırmanın sonucuna göre, toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumluluğunu etkileyebileceği söylenebilir. Mevcut verilere göre, kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre değişiminin detaylı olarak incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının öğrenim gördükleri fakülteye göre istatistiksel olarak farklılaşmadığını saptayan bu araştırmanın sonuçları, öğrencilerin kariyer uyumluluğunun öğrenim gördükleri bölüme göre değiştiğini tespit eden Gül ve ark.'nın (2019) bulgularıyla farklılık gösterirken, Aysel ve Gül'ün (2022) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bireylerin kariyer yaşamlarına hazırlıklı olma, sorumluluk alma ve başa çıkma yeteneklerine dair gücünü ifade eden kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer seçimlerindeki bilinçli tutumlarını ve istekliliklerini kapsadığı söylenebilir (Erus ve Zeren, 2017). Bireylerin öğrenim gördükleri alana ilişkin pozitif ve negatif tutumları ile alanlarına dair düşünceleri, kariyer uyum düzeylerini etkileyebilir. Nitekim, bölümlerini isteyerek seçen öğrencilerle, istemeyerek seçenler arasında anlamlı farklılık bulunduğunu tespit eden Kanten'in (2012) araştırması, bireylerin öğrenim gördükleri alana ilişkin pozitif ve negatif tutumlarının tercihlerini etkileyebildiğine dair güzel bir örnektir. Benzer şekilde, Bircan (2020) da öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeyinin öğrenim gördükleri bölümleri tercih etmelerini istatistiksel olarak etkilediğini saptamıştır. Mevcut araştırmalar; bireylerin öğrenim gördükleri bölümleri kendilerinin seçmesi durumunda, duydukları memnuniyetin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Aydemir, 2018). Bu durumda, bireylerin kariyer uyumluluğunun da yüksek olması beklenen bir sonuçtur (Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite, 2016; Sarsıkoğlu, 2019). Bu çalışmada; kariyer uyumluluğunun öğrencilerin öğrenim gördükleri fakülteye göre değişmemesi, öğrencilerin okudukları programa karşı benzer uyum düzeyinde oldukları ve iş yaşamının gerektirdiği hazırlıklar karşısında değişime açık oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu puanlarının sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016), Ayaz (2017), Sarsıkoğlu (2019), Arslan ve Gül (2022) tarafından elde edilen bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla paralellik göstermektedir. Aktaş ve şahin'nin (2019) bulguları üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri puanlarının, sınıf düzeyine göre farklılık gösterdiğine işaret etmektedir. Bu araştırmada, öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının sınıf düzeyine göre farklılık göstermemesi öğrencilerin okudukları programlardan memnuniyet duymaları ile açıklanabilir. İlgili alanyazında kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine göre farklılığını inceleyen araştırma sayısı çok sınırlıdır. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine göre değişimi üniversiteden işe geçiş süreci bakımından önemli olduğundan incelenmeye ihtiyaç olduğu düşünölmektedir.

5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer İyimserliği Puanlarının Cinsiyet, Öğrenim Görölen Fakölte ve Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına Ait Bulgularının Tartışılması

Bu araştırmada; üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında; kariyer iyimserliği ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiye dair her iki yönde bulguya rastlanmaktadır. Büyükyılmaz vd., (2016), Mirzeyev (2019), Kalafat (2019) İpek, Çavuş ve Saraç (2020) ve Kaya (2021) üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliğinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirlemişlerdir. Bu bulgular, bu araştırmanın bulgusuyla örtüşürken, Siyez ve Yusupu'nun (2015) üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliğinin cinsiyet rollerine göre farklılaştığını tespit eden bulgusuyla farklılık göstermektedir. Bu araştırmanın sonucundan hareketle, kadın ve erkek öğrencilerin benzer iyimserlik düzeyleri gösterdikleri sonucu çıkarılabilir.

Bu araştırmada; üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının öğrenim gördükleri fakölteye göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği ve Hukuk Faköltesi öğrencilerinin puanlarının, Mühendislik Faköltesi öğrencilerinin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre, Hukuk Faköltesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer geleceklerine ilişkin en iyi sonucu ümit etme ve olumlu taraflarına inanma gücünün yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Gül ve ark. (2019) tarafından elde edilen bulgular, bu araştırmanın bulgusuyla paralellik gösterirken, Kaya'nın (2021) bulgusuyla farklılık göstermektedir. Caston, Paterson, Richardson, Watt ve Dever'in (2010)

Hukuk fakültesi öğrencilerinin beklentileriyle ilgili çalışmalarında; öğrencilerin çalışmalarının karşılığını yüksek maaş, kariyerinde ilerleme fırsatları ve sosyal statü olarak alacaklarına inandıklarını ve hukuk alanında olmalarının bir getirisi olarak da bazı sosyal faydalar (insanlara yardım vb.) sağlayacaklarını bildirmişlerdir. Öğrencilerin meslekleriyle ilgili bu görüş ve beklentileri iyimserliğe işaret etmektedir. Scheier ve Carver'e (1982) göre; iyimserlerin en önemli özellikleri arasında amaçlarının peşinden istikrarlı şekilde gitmeleri yer almaktadır. İyimser bireyler, sosyal kaynaklar ve statü hedeflerine ulaşmak için kötümser bireylere göre daha azimlidirler. Dolayısıyla, üniversite eğitimlerinde daha başarılı performans göstermektedirler. Bu bağlamda değerlendirildiğinde; hukuk fakültesi öğrencilerinin kariyer geleceklerine yönelik iyimserlik düzeylerinin ve gelecekte kariyer yaşamlarındaki olası güçlükleri aşabileceklerine olan inançlarının daha güçlü olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Bu araştırma sonucunda; üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği puanlarının sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Alanyazında, kariyer iyimserliğinin sınıf düzeyine göre farklılık gösterdiğini saptayan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliğinin öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre değişimini inceleyecek detaylı çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir. Öğrencilerin kariyer iyimserliğinin sınıf düzeyine göre farklılık göstermemesi, gelecekteki kariyer yaşamlarına olan inançlarının güçlü olması ve kariyerlerinin olumlu yönlerine odaklandıkları şeklinde yorumlanabilir. Bir başka bakış açısıyla, kariyer iyimserliğinin sınıf düzeyi bakımından farklılık göstermemesinin sebepleri arasında öğrencilerin kişisel, toplumsal, ekonomik koşullar veya istihdam alanı bulma ile ilgili inançları etkili olabilir.

5.3. Algılanan Anababa Tutumlarının ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğin Kariyer Uyumluluğunu Yordama Gücüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada yordayıcı değişken olarak ele alınan algılanan anababa tutumu üç alt boyutu ile klasik çoklu doğrusal regresyona tabi tutulduğunda, sadece demokratik anababa tutumunun kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordadığı saptanmıştır. Bu çalışmaya benzer başka bir çalışmada, Guan ve ark. (2015) üniversite öğrencilerinde anababa desteğinin kariyer keşfi üzerinde etkili olduğunu ve bu etkinin de öğrencilerin kariyer uyumluluğunu olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Lee (2018) ebeveynlerin kariyerle ilgili desteklerinin, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmede önemli rol oynadığını

belirtmiştir. Paloş ve Drobot (2010) ve Wibowo, Ambarwati ve Crescenzo (2020) ebeveynler ve çocuklar arasındaki açık iletişimin bireylerin gelecek planlamalarını ve kariyer tercihlerini etkilediğini savunmaktadırlar. Anne ve babalar çocuklarını teşvik etmede rol oynamakta, kendi karar, destek ve ilgilerini açık iletişim kurarak yönetmektedirler. Nitekim, Wibowo ve ark. (2020) anababa ve çocuklar arasındaki cesaretlendirme ve iletişimin kariyer uyumluluğunu geliştirmede etkili olduğunu saptamışlardır. Bu araştırmanın bulgusuna göre, demokratik tutumların beliren yetişkinlik döneminde devamlılık sağladığı yorumu yapılabilir.

Bu araştırmada yordayıcı değişken olarak ele alınan koruyucu-istekçi anababa tutumunun, kariyer uyumluluğunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur. Elde edilen bu bulguyu destekler nitelikte bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, Hasret ve Şahin Baltacı (2021) çalışmalarında anne ve babanın koruyucu tutumlarının kariyer uyumluluğu üzerinde düşük düzeyde etkili olduğunu saptamışlardır. Yavuzer (2019) anababaların koruyucu tutumlarının bireylerin özgüvensiz, yüksek duygusal hassasiyette hatta bağımlı kişiliğe sahip olmalarına yol açtığını ve bağımlılığın bireylerin yaşamı boyunca onlara eşlik edebilecek seviyede olabileceğini bildirmiştir. Tuzcuoğlu ve Tuzcuoğlu (2007) Türkiye’de otoriter ve koruyucu-istekçi anababa tutumlarına sıkça rastlandığını, ataerkil sistemi benimseyen ailelerin bu tutumları benimseme olasılıklarının yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. (akt. Pekşen Akça, 2012).

Bu araştırmada yordayıcı değişken olarak ele alınan otoriter anababa tutumunun kariyer uyumluluğunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır. Elde edilen bu bulgudan farklı olarak, Hasret ve Şahin Baltacı (2021) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, otoriter anababa tutumunun kariyer uyumluluğu üzerinde düşük düzeyde etkili olduğunu bulmuşlardır. Yavuzer’e (2019) göre, otoriter anababa tutumunu benimseyen ebeveynler bireyleri baskı yoluyla denetim altında tutmak istemektedirler. Algılanan demokratik tutum, bireylerin kariyer ile ilgili davranışlarını olumlu yönde desteklerken otoriter tutumda bu desteğin eksikliği söz konusudur. Yüksek düzeyde kontrol ve baskı içeren tutumların bireylerin kariyer uyumluluğu üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Guan vd., 2015; Kutlu ve Apaydın, 2019). Darling ve Steinberg’e (1993) göre, ebeveynlerin kariyer değerleri bireylere yansımaktadır. Yani anne ve babaların kariyer uyumları ve kariyer değerleri çocuklarının kariyer uyumluluğu düzeylerini etkilemektedir.

Bu araştırmada; yordayıcı değişken olarak ele alınan kariyer kararı öz yetkinliğin kariyer uyumluluğunu pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Eryılmaz ve Kara (2018), Shin, Lee ve Seo (2018), Pambudi, Mulawarman ve Japar (2019) ve Stead ve ark. (2021) da kariyer kararı öz-yeterliğinin niversite ğrencilerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Eryılmaz ve Kara (2018) ğretmen adayı öğrencilerde; kariyer kararı öz yetkinliğin kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordadığını saptamışlardır. Benzer şekilde Işık ve ark. (2018) da niversite ğrencilerinde kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı öz yetkinliği arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Shin, Lee ve Seo (2018), Pambudi, Mulawarman ve Japar (2019) ve Stead ve ark. (2021) da kariyer kararı öz yetkinliğinin niversite ğrencilerinde kariyer uyumluluğunu anlamlı şekilde yordadığını saptamışlardır. Bu bulgular, bu araştırmada elde edilen bulgularla paralellik gösterdiğinden, alanyazınla örtüşmektedir. Kariyer kararı öz yetkinliğinin yüksek olması, iş başvurusu yapma, istihdam edilme, geleceğe dair kariyer planı yapma ve uyum sağlama davranışlarını içermektedir ve bu nedenle kariyer uyumluluğu ile pozitif ilişkilidir. Üniversite ğrencilerinin kariyer kararı öz yetkinliği yüksek olduğunda, hem kariyer planlama tutumları hem de gelecekteki kariyer yaşamlarına uyum sağlama yetenekleri gelişmektedir. Bireylerin kendilerine yönelik yetkinlik inançları kariyer uyumluluğunu şekillendirir (Hou, Wu ve Liu, 2019).

5.4. Algılanan Anababa Tutumlarının ve Kariyer Kararı Öz Yetkinliğin Kariyer İyimserliğini Yordama Gücüne İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada yordayıcı değişken olarak ele alınan algılanan anababa tutumu üç alt boyutu ile klasik çoklu doğrusal regresyona tabi tutulduğunda, demokratik anababa tutumu ile kariyer iyimserliği arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki saptanmamıştır. Alanyazında niversite düzeyindeki öğrencilerde kariyer iyimserliği ve anababa tutumlarını inceleyen bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, iyimserlik ve anababa tutumlarını inceleyen bazı çalışmalar bulunmaktadır. Bu araştırmanın bulguları Baldwin, McIntyre ve Hardaway (2007), Griess (2010) ve Özpehriz'in (2020) bulguları ile farklılık göstermektedir. Griess (2010) ve Özpehriz (2020) niversite ğrencilerinde algılanan demokratik anababa tutumunun bireylerin iyimserlik düzeylerini artırdığını saptamışlardır. Rinaldi ve Howe (2012) ve Shirvani ve ark. (2012) demokratik ana baba tutumunun bireylere ve bireylerin uyum sağlama davranışlarına olumlu etki yaptığını bildirmektedir. Nitekim, Paloş ve Drobot (2010) ve Wibowo, Ambarwati ve Crescenzo (2020) yüksek düzeyde iyimserliğe ve olumlu tutuma sahip ebeveynlerinden sosyal destek gören bireylerin kariyerlerinde daha uyumlu

olduklarına işaret etmektedirler. Bu araştırmanın bulgularının diğer çalışmalardan farklılığı; öğrencilerin algıladıkları demokratik tutumların, öğrencilerin kariyer geleceklerine duydukları inançları ve tutumları etkilemediğinin göstergesi olarak yorumlanabilir. Öğrencilerin kariyer iyimserliğinin demokratik tutumlar ile ilişkili olmadığı, iş bulma ve sürdürme, kişisel, ekonomik nedenler ve geleceğe duyulan kaygı gibi faktörler ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada yordayıcı değişken olarak ele alınan koruyucu-istekçi anababa tutumunun kariyer iyimserliğini istatistiksel olarak negatif yönde yordadığı saptanmıştır. Alanyazında bu bulguyu destekler araştırmalar bulunmaktadır. Mevcut araştırmalar, algılanan koruyucu-istekçi anababa tutumunun düzeyinin artmasıyla, iyimserlik düzeyinin düştüğünü bildirmektedirler. İyimserlik düzeylerinin de müdahaleci tutumlarla negatif ilişkili olması beklenen bir durumdur (Weber, Brandenburg ve Viezzer, 2003; Özpehriz, 2020). Koruyucu-istekçi anababa tutumu, müdahaleci bir sistem üzerine kurulu olduğundan, bireylerin deneyimlerine ve isteklerine önem vermemektedir. Bu anababa tutumunda, anne ve babalar koydukları kurallara itaat beklemektedirler (Roe ve Siegelman, 1963). Tuzcuoğlu ve Tuzcuoğlu'na (2007) göre; Türkiye'de otoriter ve koruyucu-istekçi anababa tutumlarına sıkça rastlanmaktadır. Ataerkil sistemi benimseyen ailelerin bu tutumları benimseme olasılıkları yüksektir (akt. Pekşen Akça, 2012). Bu çalışmada, koruyucu/istekçi tutumların öğrencilerin kariyer iyimserliği ile ilişkili olması, koruyucu/istekçi anababa tutumlarının beliren yetişkinlikte devamlılık sağladığının bir göstergesi olabilir.

Bu çalışmada yordayıcı değişken olarak ele alınan otoriter anababa tutumu ve kariyer iyimserliği arasında anlamlı düzeyde ilişki saptanmamıştır. Bu bulgu, algılanan otoriter anababa tutumunun artmasıyla, iyimserlik düzeyinin düştüğünü bildiren Cabanilla, (2005); Baldwin, McIntyre ve Hardaway (2007) ve Griess (2010) ve Özpehriz'in (2020), bulgularından farklılık göstermektedir. Cabanilla (2005) üniversite öğrencilerinde iyimserliğe en az katkı sağlayan anababa tutumunun otoriter ve izin verici tutumlar olduğunu, otoriter ebeveyne sahip öğrencilerle otoriter ebeveyne sahip olmayan öğrenciler arasında anlamlı bir fark saptadığını belirtmiştir. Nihai yorum olarak, otoriter tutum arttıkça iyimserlik puanlarının düştüğü saptanmıştır. Griess'e (2010) göre; otoriter anababa tutumu içerisinde sıcak davranışları barındırmayan bir tutum olduğundan, bireylerin sıcak davranışları ve destek ortamını deneyimleme şansı düşüktür. Bu deneyimlerin eksikliğinde ise iyimserlik özelliğinin gelişme ihtimali azdır. Bu çalışmada, otoriter tutumların

üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ile ilişkili olmaması, öğrencilerin kişisel tutumlarından veya çeşitli sosyal nedenlerden kaynaklanıyor olabilir.

Bu araştırmada; kariyer kararı öz yetkinliği ile kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve kariyer kararı öz yetkinliğinin kariyer iyimserliğini istatistiki olarak anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer kararı öz yetkinliği puanları arttıkça, kariyer iyimserliği puanları da artmaktadır. Benzer şekilde, Coon (2008) ve Ahmad ve Nasir (2021) da üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ile kariyer kararı öz yetkinliği arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuşlardır. Magnano vd. (2015) iyimserliğin kariyer kararı verme süreçlerindeki rolünü incelemiş ve olumlu yönde ilişkilerinin bulunduğunu belirtmiştir. Ancak Coon'un (2008) da bildirdiği gibi üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve kariyer kararı öz yetkinliği değişkenlerine ilişkin alanyazında sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Coon (2008) araştırmasında kariyer kararı öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği arasında yüksek düzeyde ilişki bulmuştur. Ayrıca çalışmasında; düşük kariyer iyimserliğine sahip öğrencilerin, kariyer kararı verme görevlerine ilişkin de düşük beklentiye sahip olabileceklerini belirtmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre; bireylerin kariyer ile ilgili karar almaya dair güvenleri, kendi kariyer yaşamları adına olumlu sonuçlanacaktır. Kariyer iyimserliğinin yüksek olması da bu sonuçlardan biridir (Lent ve ark., 1994). Geleceğe dair iyimser sonuçlar umma bireylerin öz yetkinlik algıları ile yakından ilişkilidir. (Garcia vd., 2005). Ayrıca bireyler olumlu bir bakış açısı ile kariyer engellerini de daha az algılamaktadırlar (Li, Ngo ve Cheung, 2019). Gillham ve ark. (2001) iyimserlik ve öz yetkinliğin ilişkili olduğunu ve öz yetkinliğin iyimserliğin gelişiminde aracı rol oynadığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla, bu araştırmanın bulguları alanyazınla örtüşür niteliktedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu araştırma; kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet, fakülte ve sınıf düzeyine göre değişimi ile algılanan anababa tutumu ve kariyer kararı öz-yetkinliğin kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini yordama gücünü incelemek amacıyla yürütülmüştür. Bu bölümde; araştırma bulgularının genel bir değerlendirmesi yapılarak, gelecekte yapılması düşünülen çalışmalar için önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın sonuçları aşağıda verilmektedir.

- 1- Kariyer uyumluluğu öğrencilerin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu ortalama puanları, kadın öğrencilerden daha yüksektir.
- 2- Kariyer uyumluluğu ortalama puanları öğrencilerin sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- 3- Kariyer uyumluluğu ortalama puanları öğrencilerin devam ettikleri fakülteye göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- 4- Kariyer iyimserliği ortalama puanları öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- 5- Kariyer iyimserliği ortalama puanları öğrencilerin sınıf düzeyine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır.
- 6- Kariyer iyimserliği öğrencilerin devam ettikleri fakülteye göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Hukuk fakültesi öğrencilerinin kariyer iyimserliği ortalama puanları, Mühendislik fakültesi öğrencilerinden daha yüksektir.
- 7- Algılanan anababa tutumu alt boyutlarından demokratik anababa tutumu, kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.
- 8- Algılanan anababa tutumu alt boyutlarından koruyucu-istekçi anababa tutumu, kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır.

- 9- Algılanan anababa tutumu alt boyutlarından otoriter anababa tutumu, kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır.
- 10- Algılanan anababa tutumu alt boyutlarından demokratik anababa tutumu, kariyer iyimserliğini anlamlı düzeyde yordamamaktadır.
- 11- Algılanan ana baba tutumu alt boyutlarından koruyucu istekçi anababa tutumu, kariyer iyimserliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır.
- 12- Algılanan ana baba tutumu alt boyutlarından otoriter anababa tutumu, kariyer iyimserliğini anlamlı düzeyde yordamamaktadır.
- 13- Kariyer kararı öz-yetkinliği, kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.
- 14- Kariyer kararı öz-yetkinliği, kariyer iyimserliğini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

6.2. Öneriler

Uygulayıcılar için Öneriler

- 1- Bu araştırmada erkek öğrencilerin kariyer uyumluluğu ortalama puanlarının kadın öğrencilerden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda kadın öğrencilerin kariyer uyumluluğunu artırmaya yönelik becerileri içeren psikoeğitsel çalışmalar yapılabilir.
- 2- Bu araştırmada kariyer kararı öz-yetkinliğinin kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini, değişkeninin yordadığı bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle; kariyer uyumluluğu ve iyimserliği becerilerini içerecek psikoeğitsel çalışmalarda, kariyer kararı öz yeterliğinin artırmaya yönelik çalışmalarla içerik zenginleştirilebilir.
- 3- Bu araştırmada hukuk fakültesi öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeylerinin mühendislik fakültesi öğrencilerine kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle, psikolojik danışmanlar tarafından mühendislik fakültesi öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeylerini artırmaya yönelik becerileri içeren müdahale programları uygulanabilir.
- 4- Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği kavramlarının toplumsal cinsiyet rolü/algısı değişkenleriyle birlikte incelenmesi, kariyer uyumluluğu ve cinsiyet rolü/algısı konusunda alanyazına farklı bakış açıları kazandırabilir.

Araştırmacılar için Öneriler

- 1- Bu araştırma Ankara İli Başkent Üniversitesi öğrencileri ile elde edilen bulgular ile sınırlıdır. Çalışmanın farklı vakıf ve devlet üniversitelerinde uygulanıp, farklı fakülteler eklenerek büyük örneklemelerle gerçekleştirilmesi genel profili görmek

bakımından katkı sağlayacaktır. Alanyazında kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin sınıf düzeyleri açısından karşılaştırmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Farklı sınıf düzeylerindeki (örneğin 1. ve 3. sınıf) öğrencilere uygulanarak cinsiyet, yaş ve gruplar arası farklılıklar araştırılabilir ve kariyer uyumluluğu ve iyimserliği düzeyleri arasındaki farklılık dağılımlarının ne düzeyde olduğu hakkında çıkarımlar yapılabilir.

2- Kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği kavramlarının diğer kariyer kavramlarıyla veya sosyodemografik değişkenlerle olan muhtemel ilişkilerinin incelenmesi, bir diğer yararlı öneri olacaktır. Muhtemel yordayıcı değişkenlerin tespit edilmesi kariyer ile ilgili alanyazına farklı bakış açıları kazandırabilir.

3- Öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği düzeylerine ilişkin derinlemesine bilgi elde etmek için nitel çalışmalar yapılarak alanyazın desteklenebilir.

4- Bu araştırma; kariyer uyumluluğu ve iyimserliğinin Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu ve Ana Baba Tutumu Ölçeği'nin (ABTÖ) ölçtüğü maddelerle sınırlıdır. İleride yapılacak çalışmalarda, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini ölçen farklı ölçme araçları ile araştırma konusu geliştirilerek uygulanabilir. Böylece farklı ölçme araçlarıyla karşılaştırmalar yapılarak ileride yapılacak çalışmalarda muhtemel sonuçlar değerlendirilebilir.

5- Ülkemizde kariyer alanında yapılacak çalışmalarda kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile bağlantılı şekilde, nitel çalışmalarla bireylerin öğrenim gördükleri alandan memnuniyeti ile beraber farklı değişkenlerle nicel yöntemlerle incelenmesi kariyer uyumluluğu ve iyimserliği kavramlarının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayabilir.

6- Alanyazında kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini artırmak adına çeşitli deneysel müdahalelerin (örneğin psikoeğitim vb.) uygulandığı ancak sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir. Yapılan programların etkililiğinin incelendiği ve kariyer uyumluluğunu ve kariyer iyimserliğini artırdığı saptanmıştır. Bu yönüyle ele alındığında, gelecek araştırmalarda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği düzeylerini artırmaya yönelik çeşitli müdahalelerin uygulanması ve etkililiğinin sınanması alanyazına katkı sunacaktır. Temel alınacak yaklaşımların kariyer geçişlerine ve kariyer gelişimlerine yardımcı olacak, iş aramaya dair tutumları ve becerileri ele alacak şekilde tasarlanmasının üniversite öğrencilerinin iş hayatına geçişleri öncesinde yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, S., ve Ulutaş, A. (2017). Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4910- 4923.
- Ahmad, B., & Nasir, N. (2021). Positive career shocks and career optimism: Testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, <https://doi.org/10.1108/JABES-07-2021-0110>
- Ajzen, I. (1989). Attitude structure and behavior. Greenwald, A. G., Pratkanis, A. R. Brecklers, S. J. (Eds.). Attitude structure and function. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/264666774_Attitude_structure_and_behavior
- Akın, A., Sarıçam, H., & Kaya, Ç. (2014). Career decision self-efficacy scale-short form (Cdsessf): The psychometric properties of Turkish version. *Iib International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/pdfs/159524>
- Akoğlan Kozak, M. ve Dalkıran, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 41-52. Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>
- Aktaş, K. (2015). Genel anlamda kariyer ve kariyer sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1(1), 26-36. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/416669>,
- Alt, D. (2016). Using structural equation modeling and multidimensional scaling to assess female college students' academic adjustment as a function of perceived parenting styles. *Current Psychology*, 35(4), 549–561. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9320-3>

- Aquilino, W. S. (2006). Family relationships and support systems in emerging adulthood. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 193–217). <https://doi.org/10.1037/11381-008>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(2), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (2nd Edition). Oxford University Press.
- Arnott, B., & Brown, A. (2013). An exploration of parenting behaviours and attitudes during early infancy: association with maternal and infant characteristics. *Infant and Child Development*, 22(4), 349–361. <https://doi.org/10.1002/icd.1794>
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modelling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 989–1003. doi:10.1037/0022-3514.63.6.989
- Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. In E. D. Chand (Ed.), *Optimism and pessimism. Implications for theory research and practice* (pp. 217-238). Washington DC: American Psychological Association
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2293859>
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2017). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18, 45–61. <https://doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>

- Ayaz, A. (2017). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Ayaz, A. ve Eşici, H. (2020). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü. *Kastamonu Education Journal*, 28(3), 1130-1141. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3446>
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/457575>
- Aydoğdu, F. ve Dilekmen, M. (2016). Ebeveyn tutumlarının çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 569-585.
- Aymans, S. C., Kortsch, T., & Kauffeld, S. (2019). Gender and career optimism—The effects of gender-specific perceptions of lecturer support, career barriers and self-efficacy on career optimism. *Higher Education Quarterly*, 74(3), 273–289. <https://doi.org/10.1111/hequ.12238>
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlanması geliştirilmesi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B., & Snyder†, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168–175. <https://doi.org/10.1080/17439760701409546>
- Bakır, V. ve Büyükgöze Kavas, A. (2021). Çocukların kariyer gelişiminde ebeveyn desteği ve sosyo-demografik özelliklerin rolü. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 119-136. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1239773>
- Balay, R. ve Aydın, D. (2021). Kariyerle ilgili temel kavramlar. A. Taş ve T. Aytaç (Ed). *Kariyer planlama ve geliştirme*. (1. Baskı, s. 1-22) içinde. Anı Yayıncılık.

- Baldwin, A. L. (1948). Socialization and the parent-child relationship. *Child Development*, 19(3), 127-136. Erişim adresi: https://www.jstor.org/stable/1125710?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Baldwin, D. R., McIntyre, A. & Hardaway, E. (2007). Perceived parenting styles on college students' optimism. *College Student Journal*, 41(3), 550-557.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). (Ed.). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child Development*, 37(4), 887. <https://doi.org/10.2307/1126611>
- Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The Journal of Early Adolescence*, 11(1), 56-95. <https://doi.org/10.1177/0272431691111004>
- Betz, N. E. (1992). Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*, 41(1), 22-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00352.x>
- Betz, N. E., & Klein, K. L. (1996). Relationships Among Measures of Career Self-Efficacy, Generalized Self-Efficacy, and Global Self-Esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298. <https://doi.org/10.1177/106907279600400304>

- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179–189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338–344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Bircan, Y. H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30(2), 111–117.
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V. & Sartori, R. (2016). Career adaptability as a strategic component for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41, 67-82. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0049>
- Boyd, V. S., Hunt, P. F., Kandell, J. J., & Lucas, M. S. (2003). Relationship between identity processing style and academic success in undergraduate students. *Journal of College Student Development*, 44(2), 155–167. <https://doi.org/10.1353/csd.2003.0012>
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy development*. Basic Books.
- Bölükbaşı, A. ve Kırdök, O. (2019). Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde gelecek yöneliminin aracı rolü. *Eğitim ve Bilim*, 44(200), 77-91. <https://doi.org/10.15390/EB.2019.8090>

- Bratcher, W. E. (1982). The influence of the family on career selection: A family systems perspective. *Personnel & Guidance Journal*, 61(2), 87–91. doi:10.1002/j.2164-4918.1982.tb00734.x
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102–111. doi:10.1037/0022-3514.82.1.102
- Bubic, A. (2017). The relevance of self-evaluations for students' career optimism. *Journal of Employment Counseling*, 54(3), 100–114. <https://doi.org/10.1002/joec.12059>
- Buri, J. R., Louiselle, P. A., Misukanis, T. M., & Mueller, R. A. (1988). Effects of parental authoritarianism and authoritativeness of self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(2), 271–282. <https://doi.org/10.1177/0146167288142006>
- Büyüköze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Büyüköze Kavas, A. (2012). Kariyer karar ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200084>
- Büyüköze Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386- 397. <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Büyüköze Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Behavior*, 90, 122–131. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni spss uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/226731>
- Cabanilla, A. S. (2005). The relationship between perceived parenting style, significant life events, adult support and optimism. (Doctoral Dissertation). Erişim adresi: <https://www.proquest.com/docview/305401238/B3530681B8334881PQ/1?accountid=15426>
- Carr, A., Cullen, K., Keeney, C., Canning, C., Mooney, O., Chinseallaigh, E., & O'Dowd, A. (2020). Effectiveness of positive psychology interventions: A systematic review and meta-analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1818807>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Caston, M., Paterson, J., Richardson, P., Watt, H., & Dever, M. (2010). Early optimism? first-year law students' work expectations and aspirations. *Legal Education Review*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.3316/informit.870701095072787>
- Celen-Demirtas, S., Konstam, V., & Tomek, S. (2015). Leisure activities in unemployed emerging adults: Links to career adaptability and subjective well-being. *The Career Development Quarterly*, 63(3), 209–222. <https://doi.org/10.1002/cdq.12014>
- Chak-keung Wong, S., & Jing Liu, G. (2010). Will parental influences affect career choice. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82–102. <https://doi.org/10.1108/09596111011013499>
- Charokopaki, A., & Argyropoulou, K. (2019). Optimism, career decision self-efficacy and career indecision among Greek adolescents. *Education Quarterly Reviews*, 2(1), 185-197. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.02.01.52>

- Chao, R., & Tseng, V. (2002). Parenting of Asians. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting: Social conditions and applied parenting* (pp. 59–93). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Charokopaki, A., & Argyropoulou, K. (2019). Optimism, career decision self-efficacy and career indecision among Greek adolescents. *Education Quarterly Reviews*, 2(1), 185-197. <https://doi.org/10.31014/aior.1993.02.01.52>
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2015). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 596-614. <https://doi.org/10.1177/1069072714553081>
- Chatterjee, S. & Hadi, A. S. (2012). *Regression analysis by example*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Chatterjee, S., & Simonoff, J. S. (2013). *Handbook of regression analysis*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Chemers, M. M., Hu, L., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55–64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Cheung, C. K., Cheung, H. Y., & Wu, J. (2014). Career unreadiness in relation to anxiety and authoritarian parenting among undergraduates. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19(3), 336–349. doi:10.1080/02673843.2014.928784

- Christensen, L. B., Turner, L. A. & Johnson, R. B. (2020). *Araştırma yöntemleri desen ve analiz*. (3. Baskı). (A. Aypay, Çev.). (Orijinal eserin basım tarihi 2014, 12. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284. <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>
- Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. L. (2015). Assessing employability capacities and career adaptability in a sample of human resource professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1). 1-9.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Conrade, G., & Ho, R. (2001). Differential parenting styles for fathers and mothers: Differential treatment for sons and daughters. *Australian Journal of Psychology*, 53(1), 29-35. <https://doi.org/10.1080/00049530108255119>
- Conversano, C., Rotondo, A., Lensi, E., Della Vista, O., Arpone, F., & Reda, M. A. (2010). Optimism and its impact on mental and physical well-being. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6, 25-29. <https://doi.org/10.2174/1745017901006010025>
- Coon, K. L. (2008). *Predicting career decision making difficulties among undergraduate students: The role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping*. (Unpublished Doctoral Thesis). Southern Illinois University Carbondale.

- Corey, G. (2015). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (T. Ergene, Çev.) Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Côté, J. (2000). *Arrested adulthood: The changing nature of maturity and identity*. New York University Press.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the Lot-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42–61. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001003>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Çapulcuoğlu, U. ve Gündüz, B. (2012). Öğrenci tükenmişliğini yordamada stresle başa çıkma, sınav kaygısı, akademik yetkinlik ve anne-baba tutumları. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3, 201-218. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/697315>
- Çarıkçı, İ. H., ve Koyuncu, O. (2010). Bireyci-toplumcu kültür ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 1-18. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181739>
- Çelik, M. (2020). Dördü bir arada: kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 293-305. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1144756>
- Çınar, H., Döngel, N., & Söğütü, C. (2009). A case study of technical and vocational education in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 160–167. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.030>

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Daniels, J., & Brooker, J. (2014). Student identity development in higher education: implications for graduate attributes and work-readiness. *Educational Research*, 56(1), 65–76. <https://doi.org/10.1080/00131881.2013.874157>
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113(3), 487–496. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.113.3.487>
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199–207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>
- Delle, E., & Searle, B. (2020). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 089484532093028. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Demirel, Z. H. (2019). *Kariyer planlaması, yönetimi, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Demirtaş-Zorbaz, S., Mutlu, T., Korkut-Owen, F ve Arıcı-Şahin, F. (2020). Kariyer uyumu ve iyimserliğini arttırmada kariyer yelkenlisi modeline dayalı psiko-eğitim programının etkililiği. *Kastamonu Education Journal*, 28(5), 2100-2111. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693258>
- Derman, M. T. ve Başal, H. A. (2013). Çocuklarında gözlenen davranış problemleri ile ailelerinin anne-baba tutumları arasındaki ilişki. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 115-144.
- Dominguez, M., and Carton, J. (1997). The relationship between self-actualization and parenting style. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(4), 1093-1100.

- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P. & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Dugger, S. M. (2016). *Foundations of career counseling: A case-based approach*. NJ: Pearson Education.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 328-337. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3596>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212-229. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.3.3>
- Englund, M. M., Kuo, S. I. C., Puig, J., & Collins, W. A. (2011). Early roots of adult competence. *International Journal of Behavioral Development*, 35(6), 490–496. doi:10.1177/0165025411422994
- Ercan, H. (2013). Genç yetişkinlerde benlik kurgusu üzerine bir çalışma. *Journal of World of Turks*, 5(2), 157-178.
- Erdem, A. T. (2020). Kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu üzerine yapılan çalışmaların içerik analiz yöntemiyle incelenmesi. *Black Sea Journal of Public and Social Science* 3(2), 82-91.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.

Erdoğmuş Zorver, C. (2011). *Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeğinin geliştirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Erdoğmuş Zorver, C., & Korkut Owen, F. (2021). Transition from college to work life: Career adaptability and career optimism. *Kastamonu Education Journal*, 29(1), 1-12. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3874>

Erikson, E. (1963). *Childhood and society*. New York: Norton.

Erus, S. M., ve Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 657-668. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1711812>

Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20, 43-52. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/docview/2059598627?pq-riqsite=gscholar&fromopenview=true>

Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/268979>

Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2019). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage.

- Fisher, T. A., & Padmawidjaja, I. (1999). Parental influences on career development perceived by african american and mexican american college students. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 27(3), 136–152. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.1999.tb00220.x>
- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 543–564.
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles. *Journal of Career Development*, 40(6), 490–507. <https://doi.org/10.1177/0894845312470027>
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S., & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.004>
- Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students's career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060205>
- George, D. & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 step by step: A simple guide and reference*. (5th ed.). New York: Taylor and Francis.
- Gerni, G. M. ve Denizli, A. A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22, 1-19. Erişim adresi: <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/1271>
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>

- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and nonethnic variables on the career decision-making self-efficacy of college students. *Career Development Quarterly*, 48(2), 157-174. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00282.x>
- Gottfredson, L. S. (2004). Using Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). John Wiley & Sons, Inc.
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7
- Griess, S. J. (2010). *Perceived parenting style and its relationship to hopefulness, happiness, and optimism in a college student sample*. (Doctoral Dissertation). University of Northern Colorado, America. Erişim adresi: <https://digscholarship.unco.edu/dissertations/142/>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., ... Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95–103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., & Tian, L. (2018). Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates'

career adaptability. *The Counseling Psychologist*, 46(7), 922–946
946. <https://doi.org/10.1177/001100001880821>

Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness. *Personnel Review*, 39(4), 503–524. <https://doi.org/10.1108/00483481011045443>

Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 21(36), 34-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/745832>

Güleroğlu, F. T. ve Yılmaz, F. A. (2022). The effect of gender role stress levels of female students on career plans. *International Journal of Caring Sciences*, 15(1), 103-108.

Günay, A. ve Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması: Halkla ilişkiler ve tanıtım öğrencileri örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-217. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/704550>

Gündoğan, N. (1999). Genç işsizliği ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde uygulanan genç istihdam politikaları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(1), Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/36293>

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)

Hall, D. T. (1987). Careers and socialization. *Journal of Management*, 13(2), 301-321. <https://doi.org/10.1177/014920638701300207>

Hamamcı, Z. (2019). Çocuğunuzun meslek gelişimine nasıl yardımcı olabilirsiniz. Anne baba el kitabı. Kuzgun, Y. ve Eldeleklioğlu, J. (Ed). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışmada*

Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi. içinde (6. Baskı). Nobel Akademi Yayıncılık.

Hamzah, S. R., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83–93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.188695>

Hartung, P. J. & Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. In K. Maree (Ed.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. (pp 15-28). Springer.

Hasret, Y. ve Şahin Baltacı, H. (2021). Teacher education students' career adaptability and vocational personality types. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 71-88. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1764375>

Havenga, M. (2012). The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counselling (Unpublished master's dissertation). University of Pretoria, Pretoria, South Africa.

Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. London: McGraw-Hill.

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hirsch, J. K., Conner, K. R., & Duberstein, P. R. (2007). Optimism and Suicide Ideation Among Young Adult College Students. *Archives of Suicide Research*, 11(2), 177–185. <https://doi.org/10.1080/13811110701249988>

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>

- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5), 1-13. <https://doi.org/doi:10.2224/sbp.8157>
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94–106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Işık, E., Yeğın, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9362-9>
- Jiang, Z. (2014). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: National and gender differences. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 112–124. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00046.x>
- Jiang, Z., Hu, X., Wang, Z., & Jiang, X. (2015). Career decision self-efficacy and life satisfaction in china: An empirical analysis. *Social Indicators Research*, 132(1), 137–154. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1201-5>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200083>
- Kalafat (2018). Psychological resilience and self-esteem related components on career adaptability and career optimism. *The International Journal of Human and Behavioral Science*, 4(2), 32-41. <https://doi.org/10.19148/ijhbs.500795>
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215331>

- Kara, A. ve Altınsoy, F. (2020). Lise öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve benlik saygısı. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-177. Erişim adresi: [http://www.akademikbakis.org/file/ozelsay i2020/ 165-177.pdf](http://www.akademikbakis.org/file/ozelsay%2020/165-177.pdf)
- Karacan-Özdemir, N. ve Yerin Güneri, O. (2017). The factors contribute to career adaptability of high school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 67, 183-198. doi:10.14689/ejer.2017.67.11
- Kararımak, Ö., ve Siviş, R. (2008). Modernizmden postmodernizme geçiş ve pozitif psikoloji. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30), 102-115. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/200105>
- Karaman, Ö., ve Tarım, B. (2018). Travma sonrası büyüme, sosyal problem çözme ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 190-198. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download /article-file/1716440>
- Kaya, A., Bozaslan, H. ve Genç, G. (2012). Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumlarının problem çözme becerilerine, sosyal kaygı düzeylerine ve akademik başarılarına etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 208-225. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787018>
- Kaya, Ç. (2020). *Genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, Ç., ve Sart, G. (2021). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka, kariyer uyum ve iyimserliğinin demografik özellikler açısından değerlendirilmesi. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 6, 46-64. Erişim adresi: http://www.ijaefs.com/wp-content/uploads/2021/05/04_KAYA-SART.pdf
- Kaya, M. (1997). Ailede anne-baba tutumlarının çocuğun kişilik ve benlik gelişimindeki rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(9), 193-204. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/188683>

- Keçeci, B. (2020). Pozitif psikoloji: Kuramsal gelişime bir bakış. Ü. Durmuş (Ed.), *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji*. (1.baskı) içinde (s. 1-13). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Kenny, M. E., & Sirin, S. R. (2006). Parental attachment, self-worth, and depressive symptoms among emerging adults. *Journal of Counseling & Development*, 84(1), 61–71. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2006.tb00380.x>
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kepir Savoly, D. ve Tuzgöl Dost, M. (2019). Üniversite öğrencileri için kariyer iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 57, 126-149. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.816857>
- Kim, H., & Chung, R. H. G. (2003). Relationship of recalled parenting style to self-perception in korean american college students. *The Journal of Genetic Psychology*, 164(4), 481–492. <https://doi.org/10.1080/00221320309597891>
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: Effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 209-231. <https://doi.org/10.1002/job.591>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

- Korkut Owen, F. (Ed.). (2015). *Kariyer yelkenlisi modeli: Kendilerine uygun liman arayanlar için çalışma el kitabı*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Köksal, O., Dilci, T. ve Yolcubal, D. (2013). Algılanan anne tutumlarının kız çocuklarının kariyer beklentisine etkisi üzerine öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 57, 421-434.
- Kutlu, A., ve Apaydın, B. (2019). Ortaokul öğrencilerinin algılanan anne baba tutumlarının kariyer gelişimleri ile ilişkisi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2, 54-72. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/750850>
- Kuzgun, Y. (2019). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. ve Eldeleklioğlu, J. (1999). Ana baba tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 69-77.
- Kuzgun, Y., ve Eldeleklioğlu, J. (2019). Ana baba tutumları ölçeği. Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. (6.basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lam, M., & Santos, A. (2017). The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 425–444. <https://doi.org/10.1177/1069072717714539>
- Lamborn, S. D., Mounts, N. S., Steinberg, L., & Dornbusch, S. M. (1991). Patterns of competence and adjustment among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent, and neglectful families. *Child Development*, 62(5), 1049–1065. <https://doi.org/10.2307/1131151>

- Lee, I. H. (2018). The link between socioeconomic status and career adaptability among Korean adolescents: The mediating role of parental career-related support. *Career and Technical Education Research*, 43, 57–75. <https://doi.org/10.5328/cter43.1.57>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/306145850_Social_cognitive_career_theory
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates." *The Journal of Social Psychology*, 10, 271–299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Leondari, A., & Kiosseoglou, G. (2002). Parental, psychological control and attachment in late adolescents and young adults. *Psychological Reports*, 90(3), 1015–1030. <https://doi.org/10.2466/PR0.90.3.1015-1030>
- Li, H., Ngo, H., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 103322. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Liang, Y., Zhou, N., Dou, K., Cao, H., Li, J. B., Wu, Q., Liang, Y., Lin, Z. & Nie, Y. (2020). Career-related parental behaviors, adolescents' consideration of future consequences, and career adaptability: A three-wave longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 67(2), 208–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000413>.

- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194–199. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.2.194>
- Maddux, J.E. (1995). *Self-Efficacy, adaptation, and adjustment: theory, research, and application*. Plenum Press.
- Magnano, P., Paolillo, A., & Giacominielli, B. (2015). Dispositional optimism as a correlate of decision-making styles in adolescence. *SAGE Open*, 5(2), doi:10.1177/2158244015592002
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Mao, C. H., Hsu, Y. C., & Fang, T. W. (2012). The role of the mother-daughter relationship in taiwanese college students' career self-efficacy. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(9), 1511–1521. <https://doi.org/10.2224/sbp.2012.40.9.151>
- Maree, K. (2017). Psychology of career adaptability, employability and resilience: a broad overview. In K. Maree (Ed.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Masud, H., Thurasamy, R., & Ahmad, M. S. (2015). Parenting styles and academic achievement of young adolescents: A systematic literature review. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 49(6), 2411–2433. <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0120-x>
- McKay, M. (2006). Parenting practices in emerging adulthood: development of a new measure. (Master Thesis). Marriage, Family and Human Development, Brigham Young University, United States of America.

- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176–185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.05.005>
- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2015). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623–636. <https://doi.org/10.1177/1069072715616059>
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.
- Mert, A., Duman, A. E. ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 594-619. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/886489>
- Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378–394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>
- Meydan, B. (2020). Ergenlik döneminde kariyer gelişimi. Siyez, D. M. ve Çaykuş, T. M. (Ed.). *Yaşam boyu kariyer gelişimi*. (1.baskı) içinde (s. 167-202). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Mirzeyev, M. (2019). *İş umudu ve kariyer iyimserliğinin bireysel kariyer planlamasına etkisi: yabancı uyruklu ve türk öğrenciler üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A. & Vining, G. G. (2012). *Introduction to linear regression analysis*. Fifth Edition, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Mooney, Mooney, M., Glacken, M., & O'Brien, F. (2008). Choosing nursing as a career: A qualitative study. *Nurse Education Today*, 28(3), 385–392. doi:10.1016/j.nedt.2007.07.006
- Morgan T & Ness D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *Canadian Journal of Career Development*, 2, 33-39. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/311/291>
- Moscatelli, S., Menegatti, M., Ellemers, N., Mariani, M. G. ve Rubini, M. (2020). Men should be competent, women should have it all: Multiple criteria in the evaluation of female job candidates. *Sex Roles: A Journal of Research*, 83(5-6), 269-288. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01111-2>
- Mutlu, T., Korkut- Owen, F., Özdemir, S. ve Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2, 1-31.
- Mutlu Çaykuş, T. (2020). Kariyer gelişim kuramları açısından yaşam boyu kariyer gelişimi. Siyez, D. M. ve Çaykuş, T. M. (Ed.). Yaşam boyu kariyer gelişimi. (1.baskı) içinde (s. 62-94). Ankara: Pegem Akademi.
- Müceldili, B., Erdil, O. & Gülen Ertosun, Ö. (2017). An empirical investigation of career optimism among Turkish university students. 13th International Strategic Management Conference (ISMC). içinde (160-170. ss.). Podgorica, Montenegro.
- Mütevellioglu, N., Zambak, M., ve Mert, M. (2010). İşsizlik, üniversiteli gençlik ve gelecek: Bir alan araştırmasının bulguları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 207-228. Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php?pdf=0007781&lng=0>
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>

- Nelson, L. J., Padilla-Walker, L. M., Christensen, K. J., Evans, C. A., & Carroll, J. S. (2011). Parenting in emerging adulthood: An examination of parenting clusters and correlates. *Journal of Youth and Adolescence*, 40(6), 730–743. <https://doi.org/10.1007/s10964-010-9584-8>
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. F. Korkut-Owen, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Oral, B. ve Çoban, A. (2020). *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Öğretir Özçelik, A. D. ve Arslan, H. (2020). 3-5 yaş arası çocukların anne tutumlarının incelemesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 18-30. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1142617>
- Özcan, M. ve Eranıl, A. K. (2018). Meslek seçimi kapsamında: Anne baba tutumu ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutum. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 7(2), 1291-1304. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/503713>
- Özdemir, M. ve Dilekmen, M. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin duygusal zekâlarının annesinin tutumu akademik başarı ve cinsiyet değişkenleri açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1655-1671. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/407288>
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.
- Özpehriz, H. S. (2020). Positive prevention theory: The investigation of parenting styles as a predictor of optimism. *Research on Education and Psychology (REP)*, 4(1), 114-132. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1168002>

- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *GEFAD / GUJGEF*, 32(2), 459-477. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/76952>
- Öztemel, K. (2018). Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinde kariyer seçimlerine bağlılığın yordayıcı rolü. *Researcher: Social Science Studies*, 6(1), 302-314. Erişim adresi: <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/5022/2460>
- Öztemel, K. (2021). *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışması*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Paloş, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3407–3411. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.524>
- Pambudi, A. T., Mulawarman, M. & Japar, M. (2019). Psychoeducational group with modelling technique to improve career adaptability through career decision self-efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1), 20-31. Erişim adresi: <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk/article/view/26617/11681>
- Parra, Á., Sánchez-Queija, I., García-Mendoza, M. del C., Coimbra, S., Egídio Oliveira, J., & Díez, M. (2019). Perceived parenting styles and adjustment during emerging adulthood: A cross-national perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(15), 2757. <https://doi.org/10.3390/ijerph16152757>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vacation*. Erişim adresi: <https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog/page/n20/mode/2up>
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 193–209. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1745-z>

- Pekşen Akça, R. (2012). Ana- babaların çocuk yetiştirmede aşırı koruyucu olmaları. *Akademik Bakış Dergisi*, 29, 1-13. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868021.pdf>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2014). The role of optimism and engagement coping in college adaptation: A career construction model. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 395–404. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.002>
- Petrowski, K., Berth, H., Schmidt, S., Schumacher, J., Hinz, A., & Brähler, E. (2009). The assessment of recalled parental rearing behavior and its relationship to life satisfaction and interpersonal problems: a general population study. *BMC Medical Research Methodology*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2288-9-17>
- Petrowski, K., Brähler, E., Kliem, S., Ritzka, D., & Zenger, M. (2020). Recalled parental rearing style, self-Esteem, and psychopathological symptoms in the general population. *Psihologija*, 53(1), 1–19. <https://doi.org/10.2298/PSI180901010P>
- Pinquart, M., & Schindler I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442–455. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.22.3.442>
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692–697. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Puklek Levpušček, M., Rauch, V., & Komidar, L. (2017). Individuation in relation to parents as a predictor of career goals and career optimism in emerging adults. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 146–156. <https://doi.org/10.1111/sjop.12421>
- Rand, K. L., Shanahan, M. L., Fischer, I. C., & Fortney, S. K. (2020). Hope and optimism as predictors of academic performance and subjective well-being in college students. *Learning and Individual Differences*, 81, 101906. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2020.101906>

- Raudino, A., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J. (2013). The quality of parent/child relationships in adolescence is associated with poor adult psychosocial adjustment. *Journal of Adolescence*, 36(2), 331–340. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.12>
- Rinaldi, C. M., & Howe, N. (2012). Mothers' and fathers' parenting styles and associations with toddlers' externalizing, internalizing, and adaptive behaviors. *Early Childhood Research Quarterly*, 27(2), 266–273. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2011.08.001>
- Robinson, J. P. (2000). What are employability skills. *Alabama Cooperative Extension System-The Workplace*, 1(3), 1-3.
- Robles, M. M. (2012). executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Rocha, M. (2012). Transferable skills representations in a Portuguese college sample: gender, age adaptability and vocational development. *European Journal of Psychology of Education*, 27(1), 77-90. <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0067-4>
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4(3), 212–217. <https://doi.org/10.1037/h0045950>
- Roe, A., & Siegelman, M. (1963). A Parent-Child Relations Questionnaire. *Child Development*, 34(2), 355-369. Erişim adresi: <https://www.jstor.org/stable/pdf/1126732.pdf>
- Roe, A. (1972). Perspectives on vocational development. In J. M. Whiteley and A. & Resnikoff (Eds). *Perspectives on vocational development*. American Personnel and Guidance Association.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>

- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollman, G. & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In K. Maree (Ed.). *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Switzerland: Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adaptabilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses, and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Atlı, S. Şahin, B. K. (2015). Okul öncesi dönem: Anne baba tutumları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 972-991. <https://doi.org/10.17860/efd.33313>
- Sampson, J. P., Hooley, T., & Marriot, J. (2011). Fostering college and career readiness: how career development activities in schools impact on graduation rates and students' life success. <https://diginole.lib.fsu.edu/islandora/object/fsu:207200/datastream/PDF/view>
- Sarsıkoğlu, A. F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi*. (Doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sarsıkoğlu, A. F., ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95-113. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/842855>

- Sarı Cenk, D. & Demir, A. (2015). The relationship between parenting style, gender and academic achievement with optimism among Turkish adolescents. *Curr Psychol*, 35, 720-728. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9375-1>
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown (Eds.) *Career choice and development*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent. (Ed.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2006). Career construction theory. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development Volume 1* (pp. 84-88). California: Sage Publications.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Saresi, S., Esbroeck, R. V., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: Premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251–258. <https://doi.org/10.1177/1069072710395532>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling* (pp. 147-183). Canada: John Wiley & Sons, Inc.

- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55(2), 169–210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x>
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1982). *Self-consciousness, outcome expectancy, and persistence*. *Journal of Research in Personality*, 16(4), 409–418. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(82\)90002-2](https://doi.org/10.1016/0092-6566(82)90002-2)
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1993). On the power of positive thinking: the benefits of being optimistic. *Current Directions in Psychological Science*, 2(1), 26–30. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10770572>
- Scheier, M. F., Carver, C. S. & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism and psychological well being. In Edward C. Chang (Ed.). *Pessimism and Optimism & Pessimism: Implications for Theory, Research, and Practice*. (1st ed.). (pp. 189-216). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., & McLennon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723–733. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.3.723>
- Segerstrom, S. C., Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2017). Optimism. In Michael R. & Michael, E. (Eds). *The happy mind: Cognitive contributions to well-being*. (pp. 195-212). Switzerland: Springer International Publishing.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. (1st ed.). New York: Free Press
- Seven, S. (2021). *Çocuk ruh sağlığı*. (7. basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Shen, J. J., Cheah, C. S. L., & Yu, J. (2018). Asian American and European American emerging adults' perceived parenting styles and self-regulation ability. *Asian American Journal of Psychology*, 9(2), 140–148. doi:10.1037/aap0000099
- Shin, Y. J., Lee, E. S., & Seo, Y. (2018). Does traditional stereotyping of career as male affect college women's, but not college men's, career decision self-efficacy and ultimately their career adaptability? *Sex Roles*, 81, 74-86. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0976-7>
- Shirvani, S., Rezai, F., & Sedrpoushan, N. (2012). An empirical investigation on the relationship between parenting styles and employees' career adaptability. *Management Science Letters*, 2, 2747–2752. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2012.10.014>
- Siyez, M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285. Erişim adresi: http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/28a.digdem_m._siyez.pdf
- Siyez, M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 15, 78-88. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235112>
- Solmaztürk, A. B. ve Gürer, A. (2019). Kariyer uyum yeteneklerinin X, Y ve Z K kuşakları bakımından incelenmesi: Bir alan araştırması. *Turkish Studies Social*, 15(3), 1471-1487. Erişim adresi: https://turkishstudies.net/social?mod=makale_tr_ozet&makale_id=40058
- Soylu, Y., Siyez, D. M. & Özener, R. (2021). Gender perception, career optimism and career adaptability among university students: The mediating role of personal growth initiative.

International Journal of Progressive Education, 17, 1-15. Erişim adresi:
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1286340.pdf>

Sökmen, A. ve Aydınlan, B. (2016). Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve içten ayrılma niyetine etkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263. doi: 10.20491/isarder.2016.199

Stead, G. B., LaVeck, L. M. & Hurtado Rua, S. M. (2021). Career adaptability and career decision self efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development*, 1-14.
<https://doi.org/10.1177/08948453211012477>

Steinberg, L., Elmen, J. D., & Mounts, N. S. (1989). Authoritative parenting, psychosocial maturity, and academic success among adolescents. *Child Development*, 60(6), 1424.
<https://doi.org/10.2307/1130932>

Strage, A., & Brandt, T. S. (1999). Authoritative parenting and college students' academic adjustment and success. *Journal of Educational Psychology*, 91(1), 146–156.
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.1.146>

Situmorang, D. D. B., & Salim, R. M. A. (2021). Perceived parenting styles, thinking styles, and gender on the career decision self-efficacy of adolescents: How & why? *Heliyon*, 7(3), e06430. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e0643>

Sumari, M. (2006). Family functioning and career decision-making self-efficacy: a study of first year malaysian undergraduate students. (Unpublished Doctoral Dissertation). Western Michigan University, Michigan.

Super, D. E. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington, DC: Office of Education.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counseling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Sümer, N., Aktürk, E. G. ve Helvacı, E. (2010). Anne-Baba tutum ve davranışlarının psikolojik etkileri: Türkiye’de yapılan çalışmalara toplu bakış. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13 (25), 42-59.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Talentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403–412. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.002>
- Taş, A. ve Aytaç, T. (Ed.). (2021). *Kariyer planlama ve geliştirme*. (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taş, H. Y., Küçüköğlu, M., ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye’de genç işsizliği sorunu ve alternatif çözüm önerileri. *Emek ve Toplum*, 7(18), 279-294. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.453873>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Taylor, J.D., Harris, M.B., & Taylor, S.R. (2004). Parents have their say about their college age children’s career decisions. *Journal of National Association of Colleges and Employers*, 15-20. Erişim adresi: https://www.hampshire.edu/sites/default/files/shared_files/Parents_Have_Their_Say.pdf
- Tel, F. D. (2020). Beliren yetişkinlik dönemi kariyer gelişim müdahaleleri. Siyez, D. M. ve Çaykuş, T. M. (Ed), *Yaşam boyu kariyer gelişimi*. (s. 444-472) içinde. Pegem Akademi Yayıncılık.

- Tekbıyık, A. (2019). İlişkisel araştırma yöntemi. H. Özmen ve O. Karamustafaoğlu (Ed), Eğitimde Araştırma Yöntemleri, (s. 164-178.) içinde. Ankara: Pegem Akademi.
- Thompson, A., Hollis, C., & Richards, D. (2003). Authoritarian parenting attitudes as a risk for conduct problems: Results from a British national cohort study. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 12, 84-91. <https://doi.org/10.1007/s00787-003-0324-4>
- Thompson, M. N., Her, P., Fetter, A. K., & Perez-Chavez, J. (2019). College student psychological distress: Relationship to self-esteem and career decision self-efficacy beliefs. *The Career Development Quarterly*, 67(4), 282–297. <https://doi.org/10.1002/cdq.12199>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Toomey, K. D., Levinson, E. M., & Palmer, E. J. (2009). A test of Holland's theory of vocational personalities and work environments. *Journal of Employment Counseling*, 46(2), 82–93. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00070.x>
- Towe-Goodman, N. R., & Teti, D. M. (2008). Power assertive discipline, maternal emotional involvement, and child adjustment. *Journal of Family Psychology*, 22(4), 648–651. <https://doi.org/10.1037/a0012661>
- Tubman, J. G., & Lerner, R. M. (1994). Affective experiences of parents and their children from adolescence to young adulthood: stability of affective experiences. *Journal of Adolescence*, 17(1), 81–98. <https://doi.org/10.1006/jado.1994.1008>

- Turner, S. L., Steward, J. C., & Lapan, R. T. (2004). Family factors associated with sixth-grade adolescents' math and science career interests. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 41–52. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00654.x>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2021). İstatistiklerle Gençlik. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Genclik-2020-37242>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2022). Genç İşsizlik Oranı. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>
- Türküm, S. (2001). Stresle başa çıkma biçimi, iyimserlik, bilişsel çarpıtma düzeyleri ve psikolojik yardım almaya ilişkin tutumlar arasındaki ilişkiler: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 1-16. Erişim adresi: <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/562/M1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Uçkun, C. G., Üzümlü, B. ve Uçkun, S. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserliği algıları. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 10(40), 102-109. Erişim adresi: <https://www.proquest.com/docview/2163330815?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ulaş Kılıç Ö. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi. Siyez, D. M. ve Çaykuş, T. M. (Ed.). Yaşam boyu kariyer gelişimi. (1.baskı) içinde (s. 203-232). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>

- Ünsal, P. (2014). Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı. (1. Baskı). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Vautero, J., Silva, A. D., & do Céu Taveira, M. (2021). Family influence on undergraduates' career choice implementation. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(3), 551–570. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09453-0>
- Voltan-Acar, N. (Ed.). (2020). *Psikolojik danışma ve rehberlik terimleri sözlüğü*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Waberi, F. A. ve Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 25-39. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1216631>
- Weber, L. N. D., Brandenburg, O. J., & Viezzer, A. P. (2003). The relationship between parenting style and child's optimism. *Psico-USF*, 8(1), 71–79. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712003000100010>
- Weisberg, S. (2005) *Applied linear regression*. New York: Wiley.
- Weiss, L. H., & Schwarz, J. C. (1996). The relationship between parenting types and older adolescents' personality, academic achievement, adjustment, and substance use. *Child Development*, 67(5), 2101–2114. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1996.tb01846.x>
- White, R. J. (2009). The role of parenting style, ethnicity, and identity style on identity commitment and career decision self-efficacy. (Unpublished doctoral thesis). University Of Southern California, America.
- Wibowo, D. H., Ambarwati, K. D., & Crescenzo, P. (2020). The role of grit and parent-child communication in career adaptability. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 185-196. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i2.5727>

- Wong, S. S. & Lim, T. (2009). Hope versus optimism in Singaporean adolescents: Contributions to depression and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 46, 648-652. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.009>
- Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling & Development*, 92(1), 36–46. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x>
- Wu, B. H. (2018). The role of career optimism and perceived barriers in college students' academic persistence: A social cognitive career theory approach. (Unpublished doctoral thesis). The University of Southern Mississippi, United States of America.
- Yalçın, İ. (2011). Social support and optimism as predictors of life satisfaction of college students. *Int J Adv Counselling*, 33, 79-87. <https://doi.org/10.1007/s10447-011-9113-9>
- Yavuzer, H. (2019). *Ana-Baba ve Çocuk*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yeşilyaprak, B. (2020). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. (12.basım). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel öz yeterlilik Türkçe formu'nun geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yıldız, S. A. (2004). Ebeveyn tutumları ve saldırganlık. *Polis Bilimleri Dergisi*, 6 (3-4), 131-150. Erişim adresi: <https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/295/makaleler/6/3/arastirmax-ebeveyn-tutumlari-saldirganlik.pdf>
- Yılmaz, A. (1999). Çocuk yetiştirme tutumları: Kuramsal yaklaşımlar ve görgül çalışmalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(1), 99-118.
- Yılmaz, O. (2020). Temel kavramlar. D. M. Siyez ve T. M. Çaykuş (Ed), *Yaşam boyu kariyer gelişimi*. (s. 3-25) içinde. Ankara: Pegem Akademi.

- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Young, R. A., & Friesen, J. D. (1992). The intentions of parents in influencing the career development of their children. *The Career Development Quarterly*, 40, 198-207. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00326.x>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older Workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227–236. <https://doi.org/10.1093/workar/wau009>
- Zahed Zahedani Z, Rezaee R, Yazdani Z, Bagheri S, & Nabeiei P. (2016). The influence of parenting style on academic achievement and career path. *J Adv Med Educ Prof*, 4(3), 130-134. https://jamp.sums.ac.ir/article_40967_16187ad1fe9df91929f74f7f141d4d8c.pdf
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont, CA: Brooks.

EKLER

Ek 1: Katılımcı Onam Formu

Sayın Katılımcımız,

Katılacağınız bu çalışma, Başkent Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü tezli yüksek lisans programı kapsamında; Dr. Öğrt. Üyesi Hicran Çetin Gündüz danışmanlığında hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu ve İyimserliği ile Kariyer Öz Yeterliği ve Ana Baba Tutumu Arasındaki İlişkiler” adıyla, Simay KORKMAZ tarafından Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında yapılacak bir tez araştırması uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile kariyer öz yeterliği ve ana baba tutumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın Nedeni: O Bilimsel araştırma O Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Başkent Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Hukuk Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi

Araştırma Uygulaması: O Anket
O Gözlem

O Görüşme
O.....

Araştırma Başkent Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nün ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırma analizlerinde kullanılacak ve üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz. Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra tarafıma telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımla,

Araştırmacı :
İletişim Bilgileri :

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Tarih:

.../.../.....
İsim-

Soyisim İmza:
Telefon Numarası:

Ek 2: Demografik Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz:

☐ E☐ K

2. Bölümünüz/ Fakülteniz:

Eğitim Fakültesi..... ☐

Hukuk Fakültesi..... ☐

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.. ☐

Sağlık Bilimleri Fakültesi..... ☐

Mühendislik Fakültesi..... ☐

Fen-Edebiyat Fakültesi..... ☐

3. Sınıf Düzeyiniz:

1 ... ☐

2 ... ☐

3... ☐

4... ☐

4. Yaşınız.....

5. Ailenizle birlikte mi kalıyorsunuz? EVET..... HAYIR.....

6. Cevabınız hayırsa aşağıdakilerden uygun olana işaret koyunuz.

EVDE.....

YURTTA.....

Ek 3: Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.
2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.
4. İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.
5. İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.
7. Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.
8. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.
9. Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzölmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.
10. Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.
11. Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.
12. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.
13. Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.

Fakölteiniz:

Bölümünüz:

Sınıf düzeyiniz:

Yaşınız:

14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.
15. Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.
16. Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.
17. Mesleki ilgilerimin farkındayım.
18. Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.
19. İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.
20. Doğru mesleği bulmak çok zordur.
21. Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.
22. Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.
23. İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.
24. İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.
25. Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

Ailenizle birlikte mi yaşıyorsunuz?

Ailenizle yaşamıyorsanız nerede yaşıyorsunuz? (ev, yurt vb.)

Ek 4: Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifadeyi lütfen dikkatle okuyunuz ve bu ifadelerdeki işlerin her birini başarabileceğinize ilişkin kendinize ne kadar güvendiğinizi verilen derecelendirme sistemine göre işaretleyerek belirtiniz.

Aşağıdaki maddelerde belirtilen her bir konuda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?		Hiç Güvenmiyorum	Çok az Güveniyorum	Biraz Güveniyorum	Çok Güveniyorum	Tamamen Güveniyorum
1	İlgilendiğiniz meslekler hakkında bilgi edinmek için interneti kullanma	①	②	③	④	⑤
2	Düşündüğünüz olası kariyer alanlardan birini seçme	①	②	③	④	⑤
3	Gelecek beş yıl için hedeflerinizin bir planını yapma	①	②	③	④	⑤
4	Girdiğiniz bölümde akademik bir sorun yaşadığınızda, atacağınız adımları belirleme	①	②	③	④	⑤
5	Yeteneklerinizi doğru değerlendirme	①	②	③	④	⑤
6	Düşündüğünüz olası işler arasından birini seçme	①	②	③	④	⑤
7	Girdiğiniz bölümü başarıyla tamamlamak için atmanız gereken adımları belirleme	①	②	③	④	⑤
8	Hayal kırıklığına uğradığınızda bile bölümünüzdeki dersler ya da kariyer hedefleriniz üzerinde ısrarla çalışma	①	②	③	④	⑤
9	İdealinizdeki işin ne olduğunu belirleme	①	②	③	④	⑤
10	Gelecek on yıl için mesleğinizdeki istihdam eğilimlerini görme	①	②	③	④	⑤
11	Tercih ettiğiniz yaşam biçimine uyacak bir kariyer seçme	①	②	③	④	⑤
12	İyi bir özgeçmiş hazırlama	①	②	③	④	⑤
13	Girdiğiniz bölümü sevmediğinizde onu değiştirme	①	②	③	④	⑤
14	Bir meslekte en çok neye değer verdiğinize karar verme	①	②	③	④	⑤
15	Bir mesleğin çalışanlarının yıllık ortalama kazançları hakkında bilgi sahibi olma	①	②	③	④	⑤
16	Bir kariyer seçimi yapmak ve ardından doğru olup olmadığı konusunda endişelenmeme	①	②	③	④	⑤
17	Girdiğiniz iş sizi tatmin etmediğinde onu değiştirme	①	②	③	④	⑤
18	Kariyer hedeflerinize ulaşmak için nelerden fedakârlık etmeye hazır olduğunuzu ya da olmadığınızı anlama	①	②	③	④	⑤
19	Sizin ilgilendiğiniz alanda çalışan birisi ile konuşma	①	②	③	④	⑤
20	Sizin ilgilerinize uyacak bir kariyer seçme	①	②	③	④	⑤
21	Kariyer olasılıklarınızla ilgili işverenleri, firmaları ve kurumları belirleme	①	②	③	④	⑤
22	Sürdürmek istediğiniz yaşam biçimini tanımlama	①	②	③	④	⑤
23	Lisansüstü veya mesleki eğitim veren kurumlar hakkında bilgi edinme	①	②	③	④	⑤
24	İş görüşmesi sürecinin başarılı bir şekilde üstesinden gelme	①	②	③	④	⑤
25	İlk tercih ettiğiniz kariyere ulaşamadığınızda, diğer uygun kariyer alternatiflerini belirleme	①	②	③	④	⑤

Ek 5: AnaBaba Tutumları Ölçeği

Size ana babaların çocuklarını hangi yöntemlerle eğittiğini, çocuklarına toplumsal davranışlar kazandırırken nasıl davrandığını ifade eden cümlelerden oluşan bir liste verilmiştir. Sizden istenen, bu cümleleri okuyup bunların annenizin ya da babanızın sizi eğitirken genellikle benimsediği davranışlara *ne derece benzediğini, onların tutumuna ne kadar uyduğunu* düşünerek cevap kağıdınızdaki seçeneklerden uygun bulduğunuzu işaretlemenizdir. Cevaplarınızda içten davranmaya çalışınız. Çünkü cevaplarınız araştırma için kullanılacak, hiçbir kurum ya da şahsa bildirilmeyecektir. Sonucu öğrenmek isterseniz size açıklama yapılacaktır.

A: Hiç uygun değil **B:** Pek uygun değil **C:** Biraz uygun **D:** Uygun **E:** Çok uygun

1. Bana her zaman güven duygusu vermiş ve beni sevdiğini hissettirmiştir.
2. Çok yönlü gelişmem için beni olanakları ölçüsünde desteklemiştir.
3. Her yaptığım işin olumlu yanlarını değil kusurlarını görmüş ve beni eleştirmiştir.
4. Her zaman başıma kötü bir şey gelecekmiş gibi beni koruyup kollamaya çalışır.
5. Aramızdaki ilişki ona içimi açmaya cesaret edemeyeceğim kadar resmidir.
6. Arkadaşlarımı eve çağırma izin verir, geldiklerinde onlara iyi davranırdı.
7. Elinden geldiği kadar, her konuda fikrimi almaya özen gösterir.
8. Çevremizdeki çocuklarla beni karşılaştırır, onların benden daha iyi olduklarını söylerdi.
9. Bana hükmetmeye çalışır.
10. Bugün bile alışverişe çıkacağım zaman, kandırılacağımı düşünerek benimle gelmek ister.
11. Benden her zaman gücümün üstünde başarı beklemiştir.
12. Fiziksel ve duygusal olarak kendisine yakın olmak istediğim zaman soğuk ve itici davranırdı.
13. Sorunlarımı onunla rahatça konuşabilirim.
14. Neden bazı şeyleri yapmam ya da yapmamam gerektiğini bana açıklar.
15. Birlikte olduğumuz zamanlar ilişkimiz çok arkadaşçadır.
16. Kendi istediği mesleği seçmem konusunda beni zorlamıştır.
17. Sevmediğim yemekleri, yarayacağı düşüncesiyle, zorla yedirirdi.
18. Sınavlarda hep üstün başarı göstermemi istemiştir.
19. Kendimi yönetebileceğim yaşlarda bile her gittiği yere beni de götürür, evde yalnız kalmamdan kaygılanır.
20. Evde bir konu tartışılırken görüşlerimi söylemem için beni teşvik eder.
21. Küçük yaşımdan itibaren ders çalışma ve okuma alışkanlığı kazanmam konusunda bana yardımcı olmuştur.
22. Küçüklüğümde bana yeterince vakit ayırır; parka, sinemaya götürmeyi ihmal etmezdi.
23. Benim gibi bir evladı olduğu için kendini bahtsız hissettiğini sanıyorum.
24. Okulda başarılı olmam konusunda beni zorlar, kırık not aldığımda cezalandırırdı.
25. Beni kendi emellerine ulaşmak için bir araç olarak kullanırdı.
26. Beni daima yapabileceğimden fazlasını yapmaya zorlamıştır.
27. Paramı nerelere harcadığımı ayrıntılı bir biçimde denetler.
28. Her zaman, her işte kusursuz olmam gerektiği inancındadır.
29. Ona yakınlaşmak istediğimde daima bana sıcak bir biçimde karşılık verir.
30. Bana önemli ve değerli bir kişi olduğum inancını aşılamıştır.
31. Cinsellik konusunda karşılaştığım sorunları kendisine anlatmak istediğimde hep ilgisiz kalmıştır.
32. Benim iyiliğimi istediğini, benim için neyin iyi olduğunu ancak kendisinin bileceğini söyler.
33. Her zaman nerede olduğumu ve ne yaptığımı merak eder.
34. İyi bir iş yaptığımda beni övmekten çok, daha iyisini yapmam gerektiğini söyler.
35. Cinsel konularda çok tutucu olduğu için onun yanında bu konulara ilgi gösteremem.
36. Aile ile ilgili kararlar alınırken benim de fikrimi öğrenmek ister.
37. Beni olduğum gibi kabul etmiştir.
38. Başkalarına benden daha çok önem verir ve onlara daha nazik davranır.
39. Günlük olaylar hakkında anlattıklarımı ilgi ile dinler ve bana açıklayıcı cevaplar verir.
40. Benimle genellikle sert bir tonda ve emrederek konuşur.

Ek 6: Kariyer Geleceği Ölçeği Kullanım İzni

Kariyer Geleceği Ölçeği-Tez Çalışması için İzin

Simay hocam iyi çalışmalar, ölçek ektedir.

Dr. Temel KALAFAT
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

Ek 7: Ana Baba Tutumları Ölçeği Kullanım İzni

Tez çalışması için ölçek izni

Merhabalar Simay,

Ölçek üniversite öğrencileri ve yetişkinler üzerinde geliştirildiği için bu gruplar üzerinde kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerine Ölçeğe ilişkin en doğru bilgilere 2005 yılında NOBEL Yayınlarından çıkan "PDR de kullanılan Ölçme araçları" kitabından veya 1996 yılında PDR dergisinde yayınlanan "karar stratejileri ve ana baba tutumları arasındaki ilişkiler " isimli makaleden de ulaşabilirsiniz. İyi çalışmalar.

Ek 8: Kariyer Kararı Öz-Yeterliği Ölçeği Kullanım İzni

Tez çalışması için Ölçek Kullanma İzni

Merhaba Simay,

Çalışman kapsamında kullanmak istediğin ölçeklerden Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeğ iKısa Formu (Türkçe)
<https://personel.omu.edu.tr/tr/ayseur/olcekler> linkinden indirebilir ve kullanabilirsin.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Ek 9: Etik Kurul İzni

Sayı : E-62310886-302.14.01-88206

22.12.2021

Konu : Tez Önerisi (Simay Korkmaz)

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 08.12.2021 tarih ve 84619 sayılı yazınız.

Enstitünüz Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi SimayKorkmaz'ın, Dr. Öğretim Üyesi Hicran Çetin Gündüz danışmanlığında yürütmeyi planladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği İle Kariyer Öz Yeterliği ve AlgılananAnababa Tutumu Arasındaki İlişkiler" başlıklı tez önerisi değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Sayı : 17162298.600-215
Konu : Tez Önerisi

16 ARALIK 2021

İlgili Makama

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simay Korkmaz'ın, Dr. Öğretim Üyesi Hicran Çetin Gündüz danışmanlığında yürütmeyi planladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile Kariyer Öz Yeterliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler" başlıklı tez önerisi değerlendirilmiş ve yapılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir.
Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme
Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.	Olumlu / Olumsuz
Prof. Dr. Kudret Güven	Olumlu / Olumsuz
Prof. Ali Sevgi	Olumlu / Olumsuz
Prof. Dr. Işıl Bulut	Olumlu / Olumsuz
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu / Olumsuz
Prof. Dr. Can Mehmet Hersek	Olumlu / Olumsuz
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu / Olumsuz

Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun, Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simay Korkmaz'ın, Dr. Öğretim Üyesi Hicran Çetin Gündüz danışmanlığında yürütmeyi planladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği İle Kariyer Öz Yeterliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler" başlıklı tezin çalışılabileceği; ancak, tezde kullanılacak ölçeklerin sahiplerinden izin alınması gerektiği görüşündeler.

Prof. Dr. Özcan Yağcı, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simay Korkmaz'ın, Dr. Öğretim Üyesi Hicran Çetin Gündüz danışmanlığında yürütmeyi planladığı "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği İle Kariyer Öz Yeterliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler" başlıklı tez önerisinin uygun olduğunu iletmişlerdir.

Ek 10: Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.02.2022-104316



1993

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

Sayı :E-62310886-605.01-104316

Konu :Araştırma İzni (Simay Korkmaz)

17.02.2022

EğİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜğÜNE

Enstitünüz, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Simay Korkmaz'ın "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği ile Kariyer Öz Yeterliliği ve Algılanan Anababa Tutumu Arasındaki İlişkiler" konulu tez çalışması kapsamında; Üniversitemizin Tıp, Eczacılık, Diş Hekimliği, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler, Fen-Edebiyat, Mühendislik, Sağlık Bilimleri ve Eğitim Fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerle görüşme yapmasında bir sakınca bulunmamaktadır; ancak, ilgili birimlerden önceden izin ve randevu olarak belirli bir örnekleme kendisinin uygulama yapması beklenmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Nermin YENİKÖSE

Rektör Yardımcısı