



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUK
DÜZEYLERİNİN KARIYER ENDİŞELERİ VE KARIYER
KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ

FERHAT YILDIZ

İzmir
2021

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUK
DÜZEYLERİNİN KARIYER ENDİŞELERİ VE KARIYER
KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİ AÇISINDAN
İNCELENMESİ

FERHAT YILDIZ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Hatice Zekavet Kabasakal

İzmir
2021

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Açısından İncelenmesi” adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

16/07/2021

Ferhat YILDIZ

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU



Tarih: 21/06/2021

Tez Başlığı:

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme
Öz Yeterliği Açısından İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 144 sayfalık kısmına ilişkin, 21/06/2021 tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (Turnitin-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 14'dir**.

- <http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/> adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum ☒

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) ☒

Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30) ☐

☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☒ Kaynakça hariç, ☒ Alıntılar dâhil, ☒ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	☐ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, ☐ Kaynakça dâhil, ☐ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. ☒	
EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde. ☐	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre 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.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Ferhat YILDIZ
Öğrenci No : 2019950245
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Statüsü : Yüksek Lisans ☒ Doktora ☐

ÖĞRENCİ

Ferhat YILDIZ

DANIŞMAN

Doç.Dr.Hatice Zekavet KABASAKAL

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu () işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine (Ali Taş Tel: +90 (232) 3018026 veya ali.tas@deu.edu.tr) başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu* formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans başvuru sürecim daha dün gibi aklıma geliyor. Zaman nasıl geçti farkında bile değilim. Tez çalışması, covid-19 salgını ve beraberinde gelen birçok zorluğun yanında, benim kendimi dinamik tutmama sebep olan yegâne durumlardan biriydi. Şu anda da bitirmiş olmanın sevincini çocuklar gibi yaşıyorum.

Yüksek lisans tez çalışmasını hazırlarken anlayışlı, destekleyici ve güler yüzlü yaklaşımı ile bu süreçte bana rehberlik eden değerli hocam Doç. Dr. Hatice Zekavet Kabasakal'a sonsuz teşekkür ederim.

Benim bugünlere gelmem de büyük emeği bulunan, samimiyeti ve hayata karşı güçlü motivasyonu ile her zaman ilham aldığım, bir akademisyenden fazlası olarak her türlü derdimi dinleyen kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Özlem Haskan Avcı'ya, başım her sıkıştığında arayabileceğim ve hayat tecrübesi ile bana her daim yol gösterici olan değerli hocam Arş. Gör. Muharrem Koç'a teşekkür ederim.

Tez çalışmasına ilişkin ne zaman yere düşsem ve kalkmakta zorlansam her zaman benim yanımda olan, bir öz abi gibi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli meslektaşım Uzman Psikolojik Danışman Mücahit Akkaya'ya teşekkür ederim.

Süreçte beni hiç yalnız bırakmayan, sürekli sorgulamaları ve eleştirileri ile beni dinç tutan ve tezimin her noktasında parmak izi bulunan kıymetli arkadaşım ve meslektaşım Psikolojik Danışman Melike Gümüş'e teşekkür ederim.

Yabancı dilimi güçlendirmem noktasında beni sürekli cesaretlendiren, tüm sorularıma anlayışla ve sabırla cevaplar veren ve gerek kaynak okumalarım noktasında gerekse de çalışmamda her daim benimle beraber olan canım arkadaşım Fırat Öztürk'e teşekkür ederim.

Enstitüye girdiğim ilk günden beri yakınlığını ve dostluğunu esirgemeyen, iyi bir araştırmacı olduğumu düşündüğüm ve daha da başarılı olacağına inandığım, çalışkan arkadaşım Psikolojik Danışman Muhammed Emir Akyol'a teşekkür ederim.

Bilgisiyle beni her zaman hayretler içerisinde düşüren, nokta atış tespitleriyle tezimin şekil almasında payı bulunan, ne anlatırsam anlatayım beni canı gönülden dinleyen ve gurbette olmasına rağmen her zaman yanımda hissettiğim değerli meslektaşım Psikolojik Danışman Zeynep Genç'e teşekkür ederim.

Tez sürecimi her zaman soran, eleştiren ve merakları ile beni her daim heyecanlandıran, tez sürecine ilişkin bilgi alışverişini hiç eksik etmediğimiz kıymetli arkadaşlarım Şerife Ayhan ve Hanife Demir'e teşekkür ederim.

Bu süreçte gizli kahramanlar var, onlar hakkında ne söylersem söyleyeyim yarım kalır. Bu süreçte her daim bir arada olduğumuz Arda Eren, Arda, Berkan, Beyza, Halil ve İrem'e

teşekkür ederim. Ayrıca adını yazamadığım yanımda olan tüm arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Son olarak teşekkürün en büyüğünü, beni bugünlere getiren, güzel ilişkiler ve dostluklar kurmam yönünde telkinlerde bulunan, yıllar boyunca ilgisini ve sevgisini esirgemeyen ve iyi insan olmanın ne kadar değerli olduğunu öğrendiğim annem Altun Yıldız'a, iyi yerlere gelmem için beni hep yüreklendiren, bana fedakarlık kavramının anlamını yaşatarak öğreten babam Eşref Yıldız'a, bana abi olma duygusunu her zaman hissettiren canımın diğer yarısı kardeşlerim Serkan ve Aleyna'ya, Evin en büyük çocuğu olmama rağmen yeri geldiğinde muazzam bir kardeş yer geldiğinde de mükemmel bir abi olan canım kardeşim Ecz. Emre'ye ve her zaman çalışkanlığını ve azmini örnek aldığım, kardeşimin kıymetli eşi Ecz. Feray'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri.....	6
1.5. Alt Problem Cümleleri.....	6
1.6. Sınırlılıklar	7
1.7. Varsayımlar.....	7
1.8. Tanımlar.....	8
BÖLÜM II.....	9
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Kuramsal Çerçeve	9
1.1. Temel Kavramlar	9
1.2. Kariyer Gelişimi.....	10
1.3. Kariyer Planlama.....	11
1.4. Kariyer Geçişleri	11
1.5. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı.....	12
1.6. Kariyer Psikolojik Danışmanın Yeterlikleri.....	13
1.7. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Araştırmalar.....	14
2. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	15
2.1. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi.....	16

2.2. Kariyer Uyumluluğu	18
2.3. Mesleki Kişilik	20
2.4. Yaşam Temaları	21
2.5. Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı.....	21
2.6. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Araştırmalar	27
3. Kariyer Endişeleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	31
3.1. Endişe.....	31
3.2. Kariyer Endişeleri	32
3.3. Kariyer Endişeleri ile İlgili Araştırmalar	34
4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	36
4.1. Kariyer Kararı Verme	36
4.2. Kariyer Kararsızlığı.....	39
4.3. Öz-Yeterlik.....	40
4.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik	42
4.5. Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliği ile İlgili Araştırmalar	43
BÖLÜM III	49
YÖNTEM.....	49
3.1. Araştırmanın Modeli	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.3. Veri Toplama Araçları	53
3.4. Veri Toplama Süreci	55
3.5. Verilerin Analizi.....	55
BÖLÜM IV	57
BULGULAR.....	57
4.1. Betimsel İstatistikler.....	57
4.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları.....	59

4.3. Kariyer Uyumluluğu Toplam Ölçek Puanı ve Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları.....	61
4.4. Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanların Cinsiyete ve Bölüm Seçimine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular.....	63
4.5. Kariyer Uyumluluk Toplam Puanının Sınıf Düzeyine, Mevcut Not Ortalamasına ve Algılanan Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular.....	65
BÖLÜM V	70
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
5.1. Tartışma.....	70
5.1.1. Kariyer Uyumluluğun Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	70
5.1.2. Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulguların Tartışılması	73
5.1.3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Bulguların Tartışılması.....	75
5.1.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Bölümü İsteyerek Seçip Seçmemeye Göre Bulguların Tartışılması	79
5.1.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Bulguların Tartışılması	82
5.1.6.Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre Bulguların Tartışılması	83
5.1.7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bulguların Tartışılması.....	84
5.2. Sonuç ve Öneriler.....	85

KAYNAKÇA.....	89
EKLER.....	114



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgileri	50
Tablo 2 Aile Eğitim Durumu ve Ekonomik Duruma İlişkin Betimsel İstatistikler	51
Tablo 3 Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Betimsel İstatistikler.....	52
Tablo 4 Ölçek ve Alt Ölçeklerden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler	57
Tablo 5 Değişkenler ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlar Arasındaki Korelasyon Değerleri	59
Tablo 6 Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 7 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T testi Sonuçları	63
Tablo 8 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Puanlarının Bölümünüzü İsteyerek Mi Seçtiniz Sorusuna Göre Bağımsız Örneklem T testi Sonuçları	64
Tablo 9 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları	65
Tablo 10 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo 11 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili Games-Howell Analiz Testi Sonuçları	67
Tablo 12 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları	68
Tablo 13 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları.....	68
Tablo 14 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Ekonomik Duruma Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları	69
Tablo 15 Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Ekonomik Duruma Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları.....	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1</i> Kariyer Uyumluluğun Boyutları	20
<i>Şekil 2</i> Super'ın Yaşam-Kariyer Gökkuşağı.....	23
<i>Şekil 3</i> Super'ın Yaşam Dönemleri ve Alt Basamakları.....	25



ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUK DÜZEYLERİNİN KARIYER ENDİŞELERİ VE KARIYER KARARI VERME ÖZ-YETERLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği açısından incelenmesidir. Araştırmaya 616 (408 kadın 208 erkek) üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada veri toplama araçları olarak Şahin, Özaydın ve Siyez (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Yetişkin Kariyer Endişe Ölçeği Kısa Formu, Büyükgöze- Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Ölçeği-Kısa Formu ile araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Türkiye’deki üniversite öğrencileri oluşturmaktadır.

Araştırma sürecinde katılımcılardan toplanan verilerin analizinde SPSS 26.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde ikili araştırmalar için bağımsız örneklem t testi, üç ve daha fazla grup arasındaki puan farkının anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı ve kariyer uyumluluklarının üniversite öğrencilerinin kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz-yeterliği düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek için de çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda kariyer kararı verme öz yeterlik ile kariyer endişeleri alt boyutlarının birlikte kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı ve bu değişkenlerin kariyer uyumluluğunun toplam varyansının %41,4’ünü açıkladığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular alanyazın ışığında tartışılmış ve ileride yapılacak araştırmalara ve uygulamacılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumluluğu, kariyer endişe, kariyer kararı verme öz yeterliği, üniversite öğrencileri.

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF THE CAREER ADAPTABILITY LEVELS OF THE STUDENTS IN TERMS OF THEIR CAREER CONCERNS AND CAREER DECISION MAKING SELF EFFICACY

The aim of this study is to examine university students' levels of career adaptability in terms of career concerns and career decision self-efficacy. A total of 616 university students (408 females, 208 males) participated in the study. Adult Career Concerns Inventory-Short Form, adapted to Turkish by Şahin, Özaydın and Siyez (2019), Career Adaptabilities Scale, adapted to Turkish by Büyükgöze-Kavas (2014), Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form adapted to Turkish by Büyükgöze-Kavas (2014) and Personal Information Form prepared by the researcher were used as data collection tools in the study.

The study group of the research consists of university students in Turkey in the 2020-2021 academic year. SPSS 26.0 package program was used in the analysis of the data collected from the participants during the research process. In the analysis of the data, independent samples t-test for paired studies; to determine whether the difference in scores between three or more groups is significant or not, one-way analysis of variance; to determine the relationship between the variables, Pearson product-moment correlation coefficient; and to determine whether career adaptability of university students' predict their levels of career concern and career decision self-efficacy and multiple linear regression analysis were performed.

As a result of the research, it was found that career decision self-efficacy and sub-dimensions of career concerns significantly predicted career adaptability and that these variables explained 41.4% of the total variance of the career adaptability. The findings obtained in the research were discussed in the light of the literature and some suggestions were also made to future research and practitioners.

Keywords: Career adaptability, career concern, career decision self-efficacy, university students.

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Kariyer bireylerin yaşamlarında son derece önemli bir konuma sahiptir (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bireylerin yaşam boyu gelişim süreçleri göz önüne alındığında kariyer gelişimlerinin yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsadığı dikkati çekmektedir (Super, 1980). Kişilerin gelecekteki yaşamlarının yapısını, girecekleri ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamlarının yapısına kadar birçok faktörü kişinin kariyer süreci belirlemektedir. Bu derece önemli olan bir kavramın tüm boyutlarıyla ele alınması, kişilerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı ele almaları noktasında önemli olduğu görülmektedir (Creed, Fallon ve Hood 2009; Germeijs ve Verschveren, 2007; Sarsıkoğlu, 2019; Savickas, 2005; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bunun yanında kariyer süreci oluşturmak psikososyal bir etkinliktir ve bu etkinlik toplumdaki tüm bireyleri kapsamaktadır (Savickas, 2005). Toplumsal çevresi içinde yer alan bütün çevre faaliyetleri de kişiyi etkilemektedir (Luzzo, 1999; Super, Savickas ve Super, 1996).

Kariyer sürecinin ve öğrenim yaşamının ilk zamanlarından itibaren kişi bir şeyler öğrenmeyi amaçlarken zamanla bir meslek edinmeyi de amaçlamakta ve bu amaç kişinin eğitim hayatını ve zamanını belirlemektedir (Sarsıkoğlu, 2019). Mesleğinin ve iş yaşamının başlaması ile kişi, günün önemli bir kısmını çalışarak tamamlamaktadır. Bu sebeple tercih edilen meslek, birlikte olunan kişileri, hayat şartlarını ve çevreyi, kısacası kişinin hayat biçimini etkilemektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013; Sarsıkoğlu, 2019). Kariyer kavramı çocukluk yıllarında başlayan ve kişinin hayatı boyunca süregelen bir süreç olarak devam eden, içinde gerileme, duraklama ve ilerlemeleri barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Niles, Harris ve Bowlsbey, 2013; Sarsıkoğlu, 2019; Super, 1957; Savickas, 1997; Yeşilyaprak, 2012).

Kariyer gelişiminde son dönemde yaşanan gelişmeler (teknolojik, ekonomik, sosyal ve sağlık) kişilerin kariyer süreçlerinin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır (Super, 1953; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bununla birlikte istihdam ve iş yapılarının esnek, mesleki geçişlerinin sık ve kariyer yollarının 25 yıl öncesinden daha az tahmin edilebilir olduğu bu süreçte, kişinin yaşanan beklenmedik değişimlerle başa çıkması, mesleki kriz ve görevleri aşabilme kapasitelerinin incelenmesi önemli görülmektedir (Ginevra ve Nota 2017; Siyez ve Yusupu, 2015). Bugünkü koşullarda bireylerin belirsizliği ve değişimi tolere edebilmeleri, yeni çalışma dünyasının taleplerine uyum göstermeleri ve farklı özellikteki

insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri önem arz etmektedir (Savickas, 1997; Super, 1957). Bu doğrultuda kariyer uyumluluğu kavramı bu çalışmanın merkezini oluşturmaktadır. Kariyer uyumluluğu, bireylerin beklenmedik ve aniden gelişen mesleki krizler ile başa çıkabilme ve mesleki görevleri yapabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). İlk defa Super ve Knasal (1981) tarafından ortaya atılan kavram daha sonra Savickas tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Savickas geliştirmiş olduğu kariyer yapılandırma kuramının merkezinde bu kavramı kullanmıştır. Bu noktada Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, kişinin bir mesleki pozisyona hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşısına çıkabilecek gelişimsel görevlerin üstesinden gelebilmeye hazır olmasının yanında mesleğin kendisinden ya da iş koşullarından kaynaklanan ani ve beklenmeyen değişimlerin üstesinden gelebilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Creed, Mullar ve Patton, 2003; Savickac ve Porfeli, 2012; Kanten, 2012).

Savickas'a göre (2002) kariyer uyumluluğu kavramı dört temel bileşeni içerisinde barındırmaktadır. Bu dört bileşen şunlardan oluşmaktadır: İlgi, merak, güven ve kontrol (Savickas, 2002). *İlgi* boyutu bireyin kariyer geleceği ile ilgilenmesi ve buna yönelik planlar yapması şeklinde ifade edilmektedir. *Merak* bileşeni ise, bireyin kariyer seçimlerini sorgulamasını ve bu sorgulamalar sonucunda kariyer seçimine bir hareket kazandırmasını kapsamaktadır. *Güven* boyutu ise kişinin kariyer süreçlerindeki yeteneklerine dair kendi inançlarını temsil etmektedir. Son boyutta, *kontrol* bileşeni ise kişinin kariyer sürecinin kontrolünü sağlamasını ve kendi mesleki sürecinin sorumluluğunu hissetmesini temsil etmektedir (Kalafat, 2014). Bununla beraber, kariyer uyumluluğu değişen ve belirsizleşen iş yaşamı içinde önemli bir kavram olarak görülmektedir. Bu noktada kişilerin endişelerinin kariyer uyumluluğu ile beraber ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Beliren yetişkin döneminde gençler bir yandan benlik ve kimlik keşfini tamamlarken öte yandan kariyer gelişim görevleriyle karşılaşmaktadırlar (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Kişiler için, ileride yapacakları mesleğin temellerini attıkları bu dönem kariyer görevleri açısından önem arz etmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bu denli önemli görevlerin bulunduğu bu dönemde belirsizliğinyaşanması ise kaçınılmaz olmaktadır. Bu belirsizlik ve kaygı halinin yansımaları kariyer endişeleri şeklinde görülmektedir. Kariyer endişeleri, bir kişinin kariyer ve mesleki gelişimi için gerekli ve önemli olduğunu düşündüğü yaşıntıları yönetme konusundaki endişeyi temsil etmektedir (Busacca ve Wester, 2006).

Ülkemizde yaşanan sürekli kariyer değişiklikleri, üniversite eğitiminin çevre ile çakışması, işsizlik ve istihdam sorunlarındaki artış kişilerin kariyer endişelerinin artmasına sebep olmaktadır (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bu noktada yapılan çalışmalara

bakıldığında kariyer endişelerinin artmasında toplumsal yapıların da önemli bir etken olduğu belirtilmektedir (Busacca ve Wester, 2006). Sıklıkla öğretmenler, aileler ve akrabalar tarafından empoze edilen toplumsal beklentiler kişinin kariyer ile ilgili görevleriyle başa çıkmasında strese sebep olabilmekte ve bu süreç bazen kariyer endişesi olarak deneyimlenmektedir (Luzzo, 1999; Super, Savickas ve Super, 1996).

Kariyer endişeleri, kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi temsil etmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996; Savickas, Passen ve Jarjoura, 1988). Kısacası kariyer endişeleri, bir kişinin öznel olarak önemli gördüğü ve kariyer gelişimi için gerekli olduğunu düşündüğü durumları yönetme konusundaki endişeyi temsil etmektedir (Code, ve ark.,2006).

Yapılan bir çalışmada kariyer endişelerinin en fazla olduğu dönemin üniversite yıllarını kapsadığı belirlenmiştir (Anderson ve Niles, 1995; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Yine yapılan başka bir çalışmada kariyer endişelerinin 20’li yaşlarda zirveye çıktığı ve bu yaştan sonra azalmaya başladığı ifade edilmiştir (Ranta, Dietrich ve Salmela-Alo, 2014). Yürütülen başka bir araştırmada ise bölümlerine isteyerek gidenlerin, kariyer endişelerinin daha düşük olduğu ve öğrencilerin akademik ortamda başarılarının arttıkça kariyere yönelik endişelerinin azaldığı tespit edilmiştir (Saracaoğlu, Kumral ve Kanmaz,2009). Yapılan çalışmalardan çıkan sonuçlara bakıldığında, kişilerin üniversite döneminde kariyer endişelerinin daha fazla ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılabilmektedir. Bununla beraber literatürdeki çalışmalara bakıldığında geliştirilen bir ölçek uyarlama çalışması haricinde bu kavram ile ilgili ülkemizde doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu kadar önemli olduğu düşünülen kariyer endişeleri kavramının, araştırma kapsamında diğer değişkenler ile ele alınması gerektiğinin önemli olduğu düşünülmektedir. Üniversite döneminde bireylerin kariyer süreçlerinde gerçekleştirmeleri gereken görevlerin, bu görevlerle ilgili yaşadıkları belirsizlik ve kaygı halinin, beraberinde kişinin kariyer yeteneklerine olan inançlarını da etkilediği düşünülmektedir. Bu kapsamda, araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz- yeterlik düzeylerine bakılmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

Öz yeterlik, kişilerin belirli olan görevleri başarı ile gerçekleştirebileceğine dair yeteneklerine olan inancı olarak ifade edilmektedir (Bandura, 1977). Bu inanç, kişilerin nasıl düşündüğü, hissettiği ve kendilerini nasıl motive ettiklerini etkilemektedir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Lent, Brown ve Hackett (1994) öz yeterliği; kişinin aktivite ve ortam seçimini, engellerle karşılaştığında çaba harcamasını, düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini belirleyen dinamik bir inançlar kümesi olarak belirtmişlerdir. Öz yeterlik kavramı kısaca ele

alınırsa Bandura (1977), tarafından bir kişinin belirli bir görevi veya davranışı başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneği ile ilgili inançlar olarak ifade edilmektedir. Bu inançlar; kişinin işe başlayıp başlamayacağını, işi bitirmek için ne kadar çaba göstereceğini, yıldırıcı durumlar karşısında ne kadar direneceğini, dayanaklılığını nasıl koruyacağını ve engeller karşısındaki durumunu belirlemektedir (Kuzgun, 2006; Salman, 2018).

Kariyer ile ilgili karar vermek yaşamın içinde gerçekleştirilmesi gereken en kaçınılmaz görevlerden biri olmaktadır (Büyüköze-Kavas, 2014). Öz yeterlik kavramının kariyer süreçlerine uyarlanması ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından yapılmıştır. Hackett ve Betz (1981), kariyer öz yeterliği kavramının kadınların kariyer gelişimini anlamak için kullanılabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda yapmış oldukları araştırmaların kariyer süreçleri ile öz yeterlik kavramının bütünleşmesine katkı sağladığı görülmektedir.

Daha sonra Taylor ve Betz (1983) tarafından kariyer kararı verme öz yeterliği ilk kez ele alınmıştır. Bu kavram, kişinin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır. Kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin yüksek olması, kariyer kararı verme görevlerine ve davranışlarına katılımın artmasını sağlamakta iken, düşük olduğunda bu tür faaliyetlerden kaçınmaya yol açmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Bunun yanında, kariyer kararı verme süreçleri ile ilgili olarak kariyer kararsızlığı üniversite öğrencilerinin sıklıkla yaşadığı problemler arasında yer almakta (Kelly&Pulver, 2003) ve üniversitede okuyan öğrencilerin %20 ile %60 arasında kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir (Gordon, 2007). Sonuçta, kariyer kararsızlığı kişinin kariyer süreçleri hakkında üstünde hissettiği yoğun belirsizlik ve endişe duygusunu beraberinde getiren önemli ve ciddi bir problem olarak ele alınmaktadır (Büyüköze-Kavas, 2011). Aynı zamanda kişi, yaşadığı belirsizlik ve endişe hali ile birlikte kariyer kararı verme süreçlerine yönelik olarak yetenekleri doğrultusunda inançlarını sorgulamaya gidebildiği düşünülmektedir.

Bu bağlamda bazı araştırmacılar tarafından kariyer kararı ile ilgili birtakım çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda kariyer endişesi (Newman, Fuqua&Minger, 1990), öz-yeterlik (Betz ve Voyten, 1997; Taylor ve Betz, 1983) ve, kariyer olgunluk (Fuqua vd., 1988); gibi birçok yapı ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarından da gördüğümüz gibi kariyer süreçlerinde kariyer uyumluluk ve kariyer endişelerinin yanında üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz- yeterlik düzeylerinin de incelenmesi ve bunun araştırma kapsamında belirlenen değişkenlerle incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü belirtilen tüm değişkenlerin üniversite düzeyindeki bulunan öğrencilerin kariyer seçim süreçlerinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Bununla beraber bahsedilen değişkenleri kapsayan herhangi

bir araştırmaya literatürde rastlanmadığı için araştırmanın yapılmasının büyük önem taşıdığı düşünülmektedir. Bu araştırma ile birlikte üniversite öğrencilerine yönelik olarak kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz- yeterlik bağlamında araştırma ve kuramsal boşluğun tamamlanması amaçlanmaktadır. Literatürde de bu bağlamda belirtilen kavramların bütünüyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olması araştırmanın yapılma ihtiyacını bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu nedenle alanda tamamlanması gerektiğine inanılan bu çalışmanın yapılması hedeflenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği açısından incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz- yeterliği düzeylerinin bazı değişkenlerle (cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf, akademik ortalama, sosyoekonomik düzey ve anne baba eğitim durumu) ilişkisinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bunun yanında kariyer uyumluluk ile kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiye bakılması amaçlanmaktadır. Son olarak, kariyer uyumluluğu ile kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında yordama çalışmaları yapılması hedeflenmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kişilerin yaşamları göz önüne alındığında kariyer süreçleri yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsamaktadır (Super, 1980). Kişilerin gelecekteki yaşamlarının yapısını, girecekleri ilişkileri, bulunacakları ortamları ve aile yaşamlarının yapısına kadar birçok faktörü kişinin kariyer süreci belirlemektedir. Bu derece önemli olan bir kavramın tüm boyutlarıyla ele alınması, kişilerin kariyer geçişlerini ve bunu takip eden kariyer süreçlerini daha sağlıklı ele almaları noktasında önemli görülmektedir (Creed, 2009; Savickas, 2005; Germeijs ve Verschveren, 2007; Sarsıkoğlu, 2019; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Bu bağlamda araştırma kapsamı içerisinde kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği düzeylerinin, üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerine katkı sağlamak ve ele almak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kariyer danışmanlığı alanındaki boşluğu doldurması açısından bu çalışmanın önemli olduğu söylenebilir.

Bugünkü koşullarda kişilerin belirsizliği ve değişimi tolere edebilmeleri, yeni çalışma dünyasının taleplerine uyum gösterebilmeleri ve farklı özellikteki insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmeleri önem arz etmektedir (Savickas, 1997; Super, 1957). Kişilerin ileride yapacakları mesleğin temellerini attıkları bu dönemde kariyer görevleri oldukça önemli

olmaktadır (Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Bu denli önemli görevlerin bulunduğu bu dönemde belirsizliğin yaşanması ise kaçınılmaz olmaktadır. Yapılan bir çalışmada kariyer endişelerinin en fazla olduğu dönemin üniversite yıllarını kapsadığı belirlenmiştir (Anderson ve Niles, 1995; Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019). Üniversitede okuyan öğrencilerle yapılan bir çalışmada üniversitede okuyan öğrencilerin %20 ile %60 arasında kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmektedir (Gordon, 2007). Yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer karar verme öz- yeterliği değişkenlerinin birlikte incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte bu çalışmanın sonuçlarının alanda çalışan kişilere katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kariyer uyumluluğu ile ilgili olarak (Ayaz ve Eşici, 2020; Creed, Mullar ve Patton, 2003; Deniz, Kalay-Usta, 2019; Eryılmaz ve Kara, 2018; Gerçek, 2018; Ginevra ve Nota 2017; Gültekin ve Duru, 2019; Eryılmaz ve Kara, 2017b; Kanten, 2012; Karadal ve Erdem, 2018; Kara, Şahin ve Başçı, 2018; Turan, 2017; Siyez ve Yusupu, 2015; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019; Siyez ve Belkıs, 2016; Savickas, 1997; Savickac ve Porfeli, 2012), kariyer karar verme öz-yeterliği ile ilgili olarak (Mert, Duman ve Kahraman, 2019; Öge, 2020; Duru, 2019; Akın, Sarıçam ve Kaya, 2014; Ulaş ve Yıldırım, 2016; Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Kuzgun, 2006; Salman, 2018; Taylor ve Betz, 1983; Kelly & Pulver, 2003) ve kariyer endişeleri (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019) çalışmaları yapılmıştır. Ancak bu değişkenlerin bir arada ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla kariyer uyumlulukları ile kariyer endişe ve kariyer karar verme öz yeterlik düzeylerinin incelendiği bu araştırma literatürde önemli bir boşluğu doldurmak bakımından önemli olmaktadır.

1.4. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri

Bu çalışmada problem cümlesi “üniversite öğrencilerinin kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır? Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk, kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeyleri bazı değişkenler (cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf, akademik ortalama, sosyoekonomik düzey ve anne baba eğitim durumu) açısından farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir.

1.5. Alt Problem Cümleleri

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile kariyer endişeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Kariyer endişe değişkeninin alt boyutları ile kariyer kararı verme öz- yeterliği, kariyer uyumluluğu düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

4. Kariyer uyumluluk düzeyleri aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

- a) Cinsiyete
- b) Bölümünü İsteyerek Seçip Seçmeme
- c) Akademik Başarıya
- d) Aile Eğitim Durumuna
- e) Sosyoekonomik Duruma
- f) Sınıf Düzeyi

5. Kariyer endişe düzeyleri aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

- a) Cinsiyete
- b) Bölümünü İsteyerek Seçip Seçmeme

6. Kariyer kararı verme öz-yeterliği aşağıdaki değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

- a) Cinsiyete
- b) Bölümünü İsteyerek Seçip Seçmeme

1.6. Sınırlılıklar

1. Araştırma, veri toplamak için kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği ve Kariyer Karar Verme Öz-Yeterlik Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırma kapsamına giren üniversite öğrencilerine benzer gruplara genellenebilir.

1.7. Varsayımlar

1. Veri toplama araçlarının katılımcılar tarafından doğru ve içten bir şekilde yanıtlandıkları varsayılmaktadır.

2. Araştırmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

3. Araştırmada kullanılacak ölçme araçlarının ölçmek istenen niteliği tam ölçtüğü varsayılmaktadır.

1.8. Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Kişinin bir mesleki pozisyona hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşısına çıkabilecek gelişimsel görevlerin üstesinden gelebilmeye hazır olmasının yanında, mesleğin kendisinden ya da iş koşullarından kaynaklanan ani ve beklenmeyen değişimlerin üstesinden gelebilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Savickas, 1997).

Kariyer Endişesi: Kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi temsil etmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996).

Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği: Kişinin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Betz, 1983). Bu kavrama ilişkin aynı ölçek uyarlamalarında farklı isimlendirmelerin kullanıldığı görülmektedir. Betz ve ark. (1996) tarafından hazırlanan Işık (2010) tarafından uyarlaması yapılan ölçek kariyer kararı yetkinlik beklentisi şeklinde isimlendirilmiştir. Ulaş (2016) tarafından hazırlanan ölçme aracında ise kariyer kararı verme yetkinliği şeklinde ifade edilmiştir. Gaudron (2011) tarafından hazırlanan Akın, Sarıçam ve Kaya (2014) tarafından uyarlaması yapılan bir çalışmada ise kariyer kararı öz yeterliği şeklinde isimlendirilmiştir. Betz ve ark (1996) tarafından hazırlanan Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından uyarlaması yapılan diğer çalışmada ise kavramın Türkçe karşılığı kariyer kararı verme öz yeterliği şeklinde ifade edilmiştir. Bütün bu çalışmalar incelendiğinde ele alınmak istenen kavramın farklı isimlerde aynı yapıyı ölçtüğü anlaşılmaktadır. Çalışma kapsamında uygulama Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından uyarlanan ölçme aracından yapıldığı için bu şekilde isimlendirmenin daha doğru olacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Kuramsal Çerçeve

1.1. Temel Kavramlar

Kişilerin mesleği onların kimliğini oluşturan ve tanımlayan en önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Herr, Cramer ve Niles, 2004). Bundan dolayı yeni tanıştığımız kişilere ilk olarak sorduğumuz soruların başında “Ne iş yapıyorsunuz?” olur genellikle (Yeşilyaprak, 2012). Kişilerin yaşamlarına bakıldığında en temel birkaç ana husus arasında da meslek süreçlerinin yer aldığı görülmektedir. İnsanlara “İlerideki yaşamınızı rahatlıkla idare edebileceğiniz bir miktarda paranız olduğunu düşündüğünüzde yine de çalışmak ister misiniz?” sorusu yöneltildiğinde araştırmalar %80-85 oranında “evet” cevabının verildiğini göstermektedir (Yeşilyaprak, 2012). Bundan kaynaklı bir meslek icra etmenin en önemli noktası para kazanma olgusundan ziyade kişinin sosyal ve psikolojik olarak kendi doyumunu sağlamayı amaçlamasıdır (Erdoğan-Zorver ve Yeşilyaprak, 2016). Bu bağlamda kişilerin kariyer süreçlerinin ve mesleki yaşamlarının incelenmesinin ve değişen kariyer paradigmaların gözden geçirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma kapsamında “kariyer” “meslek” ve “iş” gibi birtakım temel kavramların ele alınması amaçlanmaktadır.

Kariyer kavramı birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Super’a (1957), göre hayatı yapılandıran olaylar sırası ve dizgesi olarak ifade edilmektedir. Amerikan Ulusal Kariyer Gelişim Derneğine göre kariyer, kişinin bir pozisyonda aktif görev alarak/çalışarak amaçlı bir yaşam şeklini sürdürmesidir (Zunker, 2002). Arnold’a (1997) göre kariyer, kişinin mesleği ile ilgili görevleri, rolleri ve yaşantılarının ardışık bir örüntüsü şeklinde ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere kişilerin hayatları boyunca gerçekleştirdikleri mesleki deneyimlerini, değişen iş dünyasına yönelik ihtiyaçlarını, amaçlarını, değerlerini ve tutumlarını da yansıttığı görülmektedir. Bu bakış açısıyla ele alındığında kariyer, kişinin hayatına anlam katan bir üst yapı şeklinde görülebilir (Olca, 2020). İlgili literatüre bakıldığında kariyer kavramına yönelik birçok tanımın bulunduğu görülmekle birlikte, bu tanımların birçoğunun buluştukları ortak paydanın yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olgusu olduğu görülmektedir.

Meslek ise, bir kişinin yaşamını yürütmek için yaptığı, topluma yararlı bir hizmet veya ürün ortaya koymaya yönelik olarak, toplumca belirlenmiş kuralları bulunan ve belirli eğitimler aracılığıyla kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler şeklinde ifade edilebilir (Kuzgun, 2000). Bu tanıma bakıldığında belli sınırlamaları bulunan bir olgu karşımıza çıkmaktadır. Oysa kariyer kavramı ile beraber düşünüldüğünde kariyer kavramı daha geniş bir yapıyı barındırmakta iken meslek kavramı bunun daha sınırlı bir alanda kendini göstermesi şeklinde söylenebilir (Olçay, 2020).

İş, bir kişinin yapmakta olduğu meslekteki bilgi ve becerilerini çalışma hayatında uygulamaya konmasıdır (Olçay, 2020; Yeşilyaprak, 2012). Bu kavram kişinin mesleği içerisinde tanımlanmış birtakım görevleri şeklinde de ifade edilebilir. Örnek olarak, bir psikolojik danışmanın grupla psikolojik danışma hizmeti sunması ya da bir öğretmenin öğrencilerine sınav yapmak için dersi kapsamında sınav kâğıdı hazırlaması bu kapsamda düşünülebilir.

1.2. Kariyer Gelişimi

Kariyer gelişimi, kişinin bütün hayatı boyunca iş ve çalışma yaşamının önemine ve doğasına etki eden; eğitsel, ekonomik, sosyolojik, fiziksel, şans ve psikolojik faktörlerinin tamamının bir toplamıdır (Engels, 1994). Bu kavram kariyer seçim süreçlerine etki eden ve bunun nihayetinde de hayata bir anlam atfetmeyi sağlayan, hayatın tüm aşamaları ve görevleriyle ilgili bireysel ihtiyaç ve hedefleri içerir (Olçay, 2020). Kariyer gelişimleri süresince eğitim deneylerini edinen, iş yaşamına katılan ve kendisinden beklenenler çerçevesinde kendi dünyasını anlamlandıran kişiler, bunun sonucu olarak değişim sürecinden de etkilenmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017a). Herr ve arkadaşları (2004) kariyer gelişimini; kariyer yaşam örüntüsü oluşturma, mesleği ile ilgili kariyere karar verme, bununla beraber kariyer ile ilgili yaşam rollerini bütünleştirme, değer, yetenek ve ilgi gibi kişiye özgü bireysel farklılıkları ortaya çıkarma gibi aşamaları kapsayan yaşam boyu süren bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Kariyer gelişimi noktasında bakıldığında, beliren yetişkinlik döneminde kişiler, seçtikleri kariyer sürecinin eğitimini alarak meslek yaşamına hazırlanmaktadırlar (Super, 1990). Kariyer gelişimi ile ilgili önemli bir nokta ise kariyer gelişim müdahalesidir. Kariyer gelişim müdahalesi, kişinin kariyer süreçleri ile ilgili gelişimini desteklemek ya da daha işlevsel ve etkili kariyer kararları vermesini sağlamak amacıyla tasarlanmış faaliyetlerdir (Spokane, 1991). Kariyer gelişim müdahalesi, kariyer kararı almak için test edilen ilgilerin yorumlanmasını ya da kişilerin kişiler arası becerilerini geliştirmek amacıyla tasarlanmış grupla psikolojik danışma gibi çeşitli bileşenleri kapsamaktadır (Olçay, 2020). Bu anlamda

kariyer gelişimi ve buna bağlı müdahalelerin değişen dünya düzeninde kariyer süreçleri üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

1.3. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, kişilerin kariyer süreçlerinde karar vermesi, bu süreçte meydana gelen ilgili fırsatları keşfetmesi ve kişinin kendi ile ilgili olarak farkındalığını geliştirme şeklinde biçimlenebilir (Olçay, 2020). Bu dönemde kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin bir kariyer planlaması oluşturmalarının kendi kariyer süreçlerine katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu anlamda kariyer planlaması; bireyin, özellikleri ve amaçlarını sürekli olarak açık bir şekilde belirlemesi ve değerlendirmesi, toplumsal bağlamdaki değişiklikleri gözlemlemesi ve kariyer süreçlerindeki engellerle başa çıkma becerilerini kullanması şeklinde ifade edilebilir (Kidd, 2006). Kısaca kişinin, kariyer süreçlerini içinde barındırdığı unsurları ile birlikte ele alması ve bu unsurlar ile birlikte kariyer süreçlerine yön vermesi şeklinde ifade edilebilir. Ancak kariyer süreçlerinin yapısının karmaşıklığı, yansımaları kariyer planlamasında da göstermektedir. Kuzgun (2000) kariyer planlamasının karmaşık bir süreç olduğunu ve bu sürecin geliştirilmesinde kişilerin değerler, yetenekler, ihtiyaçlar, ilgiler gibi psikolojik faktörlerin, aynı zamanda sosyoekonomik ve cinsiyet gibi sosyolojik ve toplumsal faktörlerin de etkili olduğunu ifade etmektedir. Kariyer süreçleri kişilerin üstlendikleri tüm rollerinin bir bileşkesini oluşturmaktadır (Olçay, 2020). Bu bağlamda daha etkili bir kariyer planlama aynı zamanda kişilerin yaşamlarındaki rollerini etkili bir şekilde barındırmasını da içermektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). İş ve çalışma yaşamında oluşan radikal değişikliklerden kaynaklı olarak kişilerin kariyer planlama ve yönetim ile ilgili oluşan ve giderek artan yardım ihtiyaçları, kariyer psikolojik danışmanlarına duyulan güçlü gereksinime işaret etmektedir (Dugger, 2016).

1.4. Kariyer Geçişleri

Kariyer süreçlerinde kariyer planlaması kadar kariyer geçişlerinin de göz önüne alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Kariyer geçişleri, kişilerin değişen ilişkiler ve rollerle neticelenen herhangi bir durum ve olay ile olaysızlıkları şeklinde ifade edilmektedir (Anderson, Goodman ve Schlossberg, 2012). Kişi yaşamı içerisinde bir kariyer geçişi deneyimlediğinde üstlendiği sorumlulukları, diğer kişilerle ilişkileri ve gerçekleştirdiği etkinliklerin önemi ve kariyer hayatı ile ilgili geçmişteki düşünceleri değişime uğramaktadır (Schlossberg, 2011). Bu anlamda bireylerin yaşamları içerisinde kariyer geçişlerinin deneyimlenmesinin, tüm kariyer süreçleri üzerinde önemli etkiler bıraktığı ifade edilebilir. Kariyer süreçlerine yönelik böyle etkileri bulunan bir kavramın incelenmesinin önemli olduğu

düşünülmektedir. Bu bağlamda kariyer süreçleri içerisinde kariyer geçişleri kişilerin beklendik ve ön görülen, beklenmedik, olaysız ve olaylı geçişler olarak gerçekleşebilmektedir (Schlossberg, 2011).

1.5. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı

Kariyer süreci bağlamında üzerinde durulması gereken en önemli hususlardan birinin de kariyer psikolojik danışmanlığı olduğu düşünülmektedir. Alanyazını incelendiğinde bu alana ilişkin birçok farklı tanımların bulunduğu görülmektedir. Swanson'a (1995) göre psikolojik danışman ile danışan arasında kariyer, meslek ve çalışma yaşamıyla alakalı konuların odak noktası olduğu bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Kidd'e (2006) göre kariyer psikolojik danışmanlığı, psikolojik danışman ile danışan arasında iletişim becerilerinin kullanılmasını içeren, kariyer ve meslek ile ilgili konuların odak noktası olduğu ve bu konulara ilişkin sorunlar ile baş etmesine yardımcı olunan bir süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise profesyonel bir meslek elemanı olan psikolojik danışman ile danışan arasında kariyer ile ilgili sorunlarla başa çıkmalarında yardım edilen bir ilişki şeklinde ifade edilmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kısaca farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımlara bakıldığında kişilerin kariyer süreçlerinin ön plana alındığı bir psikoloji danışma süreci şeklinde ifade edilebilir.

Kariyer psikolojik danışmanlığı sürecinin ve rollerinin de kariyer süreçleri için önemli olduğu düşünülmektedir. Geçmişte kariyer psikolojik danışmanın rolünün sadece kişilerin kariyer sürecine ilişkin karar vermesine yardımcı olması ve kişinin kariyer amacı hakkında belli bir karar verdikten sonra sürecin bitirilmesi şeklinde düşünülmekteydi (Olçay, 2020). Ancak alana ilişkin bu kadar daraltılmış bir görüş, yerini hayatın tüm rollerini içine alan bütüncül bir işlevselliğe bırakmıştır (Gore, Leuwarke ve Krumboltz, 2002). Son zamanlarda yaşam boyu devam eden bir iş anlayışı, yerini birden fazla kurumda kariyer geçişlerini kapsayan bir sürece doğru evrilmektedir. (Sennett, 1998). Tek bir işveren ile uzun bir zaman diliminde çalışmaya giderek daha da az rastlanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Artık öngörülebilir ve geleneksel yapıya sahip bir kariyer yollarından belirsiz ve esnek bir çalışma ortamına dönüşüm olmaktadır (Littleton, Arthur ve Rousseau, 2000). Şu anda günümüz yaşamına bakıldığında artık çalışan kişiler pijamalarıyla birlikte sabah kahvelerini yudumlarken dahi çalışabilmektedir. Bu bağlamda kariyer süreçlerine ilişkin yeni paradigmaların oluştuğu ve bu paradigmalar doğrultusunda yeni kariyer psikolojik danışma rollerinin geliştiği söylenebilir.

Rollerin yanında bu alana ilişkin sürecinde incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Swanson (1995) kariyer psikolojik danışma sürecinde aynı psikolojik danışmada olduğu gibi ilk olarak danışan ile terapötik ilişkinin kurulması, ardından kişinin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda kişinin terapötik hedeflerinin oluşturulması, bunun akabinde belirlenen hedeflere yönelik müdahalelerin kararlaştırılıp uygulanmasını önermiştir. Buradan da görüldüğü gibi süreç tıpkı bireyle psikolojik danışma uygulamasında olduğu gibi danışanlara yardım için belirlenen basamakları kapsamaktadır.

Kariyer psikolojik danışmanlığı noktasında kariyer rehberliği ve psikolojik danışma kavramlarının sıklıkla bir arada kullanıldığı veya birbirini yerine kullanıldığı alanyazındaki çalışmalarda görülmektedir (Olçay, 2020). Bu noktada bu kavramlar arasındaki farklılıkların vurgulanmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Kariyer rehberliği, kişilerin erken dönemde kariyer ihtiyaçlarının desteklenmesi üzerinde duran ve sıklıkla okullarda kullanılan, ağırlıklı olarak bilgi verme ile beceri kazandırma çalışmalarından oluşmaktadır (Özyürek, 2013). Kariyer psikolojik danışmanlığı ise kariyer rehberliğinin aksine bahsedilen hususlar noktasında daha geniş bir kapsamı tanımlamaktadır. Bu bahsedilen kapsam eğitim yaşantısının ötesinde kişilerin çalışma ve iş yaşamıyla ilgili karşılarına çıkabilecek stres ile başa çıkma ve kariyer geçişlerindeki kişilere yardım sunma gibi daha birçok bileşeni içermektedir (Olçay, 2020).

Kariyer psikolojik danışmanlığı psikolojik danışma hizmetlerinin bir türü olarak görülmektedir (Amundson, 1998). Kişilerin yaşamları incelendiğinde kariyer veya kişisel durumlarda belirgin bir şekilde yaşam sorunları ile danışmaya gelindiği görülmekte ve bu iki unsurun birbirinden bağımsız düşünülmesinin verilen yardım sürecine fayda vermekten öte zarar vereceği düşünülmektedir. Özyürek (2016), kariyer psikolojik danışma yapmak için sahip olunması gereken becerilerin, bireyle psikolojik danışma yapmak için gereken becerilerin öğrenilmesinin ardından kullanılabilir hale geldiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışması kişilerin meslek ve kariyer dışındaki problemlerine ve kariyer gelişiminin bilişsel ve duygusal bileşenlerine yardımcı olacak becerilere sahip olmasını içermektedir (Kidd, 2006).

1.6. Kariyer Psikolojik Danışmanın Yeterlikleri

Ulusal Kariyer Gelişim Derneği (NCDA) tarafından kariyer psikolojik danışmanlığına yönelik birtakım yeterlikler tanımlanmıştır (Yeşilyaprak, 2012). Bu anlamda sahip olunması gereken yeterlikler şu şekilde ifade edilmiştir:

- 1). Kariyer gelişim kuramları
- 2). Bireysel ve grupla psikolojik danışma

- 3). Bireysel ve grup değerlendirmeleri
 - 4). Kariyer bilgileri/kaynakları
 - 5). Program hazırlama yöneltme ve yürütme
 - 6). Koçluk yapma, konsültasyon ve performans geliştirme
 - 7). Farklı gruplar
 - 8). Süpervizyon
 - 9). Etik/yasal konular
 - 10). Araştırma değerlendirme
 - 11). Teknoloji
- (Yeşilyaprak, 2012 s.17).

1.7. Kariyer Psikolojik Danışmanlığı ile İlgili Araştırmalar

Baruch ve arkadaşları (2011) tarafından hazırlanan bir çalışmada 8 katılımcı ile birlikte bir deneysel çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışma davranışsal aktivasyon fonksiyonel değerlendirme prosedürü ile kariyer danışmanlığında ev devi uyumluluğunu iyileştirme üzerinedir. Araştırma kapsamında geliştirilen prosedürün kariyer danışmanlığındaki ev ödevlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Perdrix ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan bir çalışmada 199 kariyer psikolojik danışmanı ile kariyer psikolojik danışma hizmetinin uzun ve kısa vadede etkileri üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, kariyer danışmanlığı kısa ve uzun vadede kariyer kararsızlığı üzerinde etkili, kariyer danışmanlığı kısa vadede yaşam doyumu üzerinde etkili, daha genç danışan, uzun vadeli etkinlikten daha fazla yararlanır sonuçlarına araştırma kapsamında ulaşılmıştır.

Türkmen (2014) tarafından yapılan bir çalışmada bir danışan ile birlikte kaos kuramına dayalı olarak hazırlanan kariyer psikolojik danışma programı uygulanmış ve vaka analizi çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, 8 oturumda gerçekleştirilen programın, danışanın kariyer süreçlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında danışanın kariyer süreçlerine ilişkin karar verme stratejilerinde değişme gözlenmiş ve şu anda bulunduğu kariyer sürecinden farklı bir kariyer seçimine doğru yönelmiştir ve bunu uygulamaya koymuştur.

Rochat ve Rossier (2016) tarafından yapılan bir çalışmada bir danışan ile birlikte motivasyonel görüşmenin kariyer danışmanlığındaki yansımaları üzerine vaka analizi çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, motivasyonel görüşme yaklaşımının danışanların kariyer seçimleri ve kariyer ikilemlerinin üstesinden gelmelerinde yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eraslan-Çapan ve Korkut-Owen (2017) tarafından hazırlanan bir çalışmada 157 lise öğrencisi ile birlikte düşündükleri eğitim alanları ve kariyer psikolojik danışmanlığı üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, sınıf düzeyinin beş, cinsiyet durumunun dört, okul türünün üç ve genel not ortalamasının bir eğitim alanını seçmeyi düşünmede fark yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Korkut-Owen (2018) tarafından yapılan farklı bir çalışmada 82 psikolojik danışman adayı ile birlikte bu kişilerin kariyer gelişim öyküleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, psikolojik danışman adaylarının bu mesleği seçmelerindeki en temel faktörün insanları tanımayı ve anlamayı isteme şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında katılımcılar üniversite sınavının da kariyer seçimlerinde etkili olduğundan söz etmişlerdir. Kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında şans faktörünün bu seçimlerde en az etkili olan faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İslam (2019) tarafından hazırlanan bir yüksek lisans tezi kapsamında 225 psikolojik danışman ile birlikte kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ölçeğin dört faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizleri sonucu doğrulanmıştır. Bunun yanında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğin araştırmacılar tarafından kullanılabileceği analizler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Analizler sonucunda formun Türkçe versiyonunun yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğuna ulaşılmıştır.

Kahraman (2020) tarafından hazırlanan bir doktora tez çalışmasında 120 hemşirelik öğrencisi ile birlikte hemşirelik öğrencilerine verilecek olan kariyer danışmanlığı hizmetinin bu öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme yetkinliği üzerine deneysel bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, deney grubu ile kontrol grubu arasında, hizmet sunulduktan sonra kariyer kararsızlığında anlamlı bir azalma meydana geldiği, kariyer karar verme yetkinliği düzeyinde ise anlamlı bir artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

2. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde konuya ilişkin kuramsal çerçeve ele alınmıştır. Konuya ilişkin olarak Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi incelenmiştir. Daha sonra teori içerisinde yer alan kariyer uyumluluğu kavramı, bu kavramın alt boyutları ele alınmıştır. Daha sonra kuramın içerisinde bulunan önemli kavramlar arasında mesleki kişilik ve yaşam temalarına değinilmiştir.

2.1. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Teorisi

Değişen yeni dünyada hızlı gelişen teknoloji ve küresel ekonomiye geçiş ile birlikte, kariyer süreçlerini oluşturan basamaklarda da değişimler kaçınılmaz olmaktadır (Creed, Muller ve Patton, 2003; Büyüköze-Kavas, 2011; Savickas ve Porfeli, 2012;). Bu değişimlerin kariyer psikolojik danışmanlığı temelindeki çalışmalarda göz önünde bulunmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda kariyer çalışmalarına ilişkin kuramların da bu anlamda gözden geçirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Kişilerin artık tek bir kurumda 30 yıllık bir kariyer yapılandırma ve ardından emeklilik ve sağlık hizmetleri gibi unsurlar ile gittiği olgular geride kalmaktadır (Super, 1992; Savickas, 1997). Uzun vadeli kariyer süreçleri sadece azınlık bir çalışan kitlesi için mevcuttur (Savickas, 2005). Güvenli istihdama dayalı, uzun vadeli ve istikrarlı bir yaşam oluşturmak ve geliştirmek yerini bugün daha güvensiz ve istikrarsız, çalışanların hayatları boyunca öğrenme durumunun yaşandığı ve mesleki geçişlere uyum sağlama yoluyla istihdam edilebildiği bir sürece doğru yön aldığı görülmektedir.

20. yüzyılda kariyer süreçleri yol anlamına geliyordu (Savickas, 2005). Bu yol dolayısıyla kariyer, kişinin okul süreçlerinden emekliliğe kadar bulunduğu pozisyonların sırasını ifade etmekteydi. Ancak dünya düzeninde teknoloji ve küresel yapı ile birlikte bunlar geride kalmaktadır (Super, 1992; Savickas, 2005). Bugün kurumlar ve çalışanlar arasında yeni sosyal sözleşme, yönetim ve insan kaynakları gibi unsurlar kariyer süreçlerinde anlam kazanmaya başlamaktadır. Kariyer süreçleri çalışma yaşamları boyunca kişilerin öngörülebilir ve doğrusal bir ilerlemesinden değişken bir yapıya doğru kavramsallaştı (Arthur, 1994; Hall, 1996). Bu bağlamda kariyerlerin 21.yüzyılı hikâyeyi istikrarlı ortamda olgunlaşmadan değişen bir manzaraya dönüştürmektedir. Buna göre, kariyer yapılandırma teorisi, kariyeri bir yolda ilerlemek ya da bir basamak yukarı çıkmak yerine, kişilerin kendi çalışma süreçlerini ele aldıkları ve bunları kendi hayatları perspektifinde anlattıkları bir hikâye olarak görmektedir (Savikas, 2005).

Savickas'a (2005) göre kişiler mesleki davranışlarına ve kariyer süreçlerine anlam ve yön vermek için öznel bir kariyer yapılandırmalıdır. Öznel kariyer, kişinin iş yaşamı boyunca bir hikâyeyi oluşturan ve düşünen zihinsel faaliyetlerinden doğmaktadır. Bu nedenle kariyer yapılandırma teorisi, kişinin öznel kariyeri bağlamında oyuncu, temsilci ve yazar olarak benlik süreçleri hakkında bir kariyer anlatısı oluşturmaya ve bunları yaşantılarında kullanmasına odaklanmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer yapılandırma teorisi, kişilerin aile içerisindeki durumları aracılığıyla bir oyuncu olarak sosyal bir rol oluşturdıklarını, daha sonra bu rolü okul ve toplum içerisinde kullanılmak üzere geliştirdiklerini ve uyarladıklarını, en sonunda da

süreci açıklayan bir otobiyografik hikâye yazdıklarını ileri sürmektedir (Savickas,2005). Kariyer yapılandırma süreçleri çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinin her birinde farklılık göstermektedir. Bireyler oyuncu olarak kendilerini yapılandırma süreçlerine başlamakta, daha sonra bu süreçleri aktif olarak yönlendiren kişiler konumuna gelmekte ve sonunda bu yönlendirdikleri süreçleri açıklayan yazarlara dönüşmektedirler (Mc Adam ve Olson, 2010). Bu bağlamda kariyer yapılandırma teorisi, kişinin bir oyuncu olarak davranışlarına, bir temsilci olarak çabalarına ve bir yazar olarak açıklamalarına önem vermektedir.

Kariyer yapılandırma teorisi kişilerin kendi yaşantı ve kariyerlerini yapılandırdıkları, mesleki davranış süreçlerine yön verdikleri ve kariyerlerini anlamlandırdıkları kişiler arası süreçleri açıklamaya çalışmaktadır. Amaçlarına varabilmek için bu kapsamda kişilerin sosyal yapılandırmacılık yoluyla kariyer süreçlerini nasıl yapılandırdıklarını ele almaktadır (Sharf, 2017).

Kariyer yapılandırma, karmaşık aşamalarda ve çok katmanlı süreçlerde meydana gelen yaşam boyu süregiden projeleri içermektedir (McAdam ve Olson, 2010). Buna göre bu süreçlerde meydana gelen değişimlerin kolay olmadığı düşünülmektedir. Savickas'a (2005) göre değişim bireylerin kişisel gelişimini desteklese de bireyler bulundukları pozisyonlarda rahat bir şekilde büyüdükleri ve geçişler büyük oranda önemli bir çaba gerektirdiği için bu değişim hemen gerçekleşmemektedir. Ancak bireylerin gelişen ve değişen bu dünya düzeni içerisinde kariyer süreçlerine ilişkin bu değişimi gerçekleştirmelerinin ilerleyen yaşamları için son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda özellikle üniversite döneminde yer alan bireylerde bu değişim farkındalığının oluşturulmasının, kariyer görevlerine ve mesleki geçişlere ilişkin anlamın kavranmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Kariyer yapılandırma teorisinin ana yapılarından birisi de benlik kavramıdır. Benlik kültürel olarak şekillendirilmiş, sosyal olarak oluşturulmuş ve dilsel olarak anlatılmış bir farkındalığı ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bununla birlikte Savickas'a (1997) göre insanların bulundukları dünyayı algılamak ve kendilerini anlamak için birbirlerine ihtiyacı olduğunu, öyleyse benliğin aslında kişinin sadece kendi kendine yapılandığı bir süreç olmaktan çok, kişiler arası süreçler ile birlikte yapılandırıldığını ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal yapılandırmacılık, gerçekliğin bizden bağımsız olmadığını ileri sürmekte ve gerçekliğin sosyal süreçler ve kişiler arası ilişkiler aracılığıyla yapılandırıldığını ifade etmektedir.

Kariyer yapılandırma teorisi insan-çevre amacı ile sosyal çevreye yönlendirilen insani gelişmeyi kavramsallaştırır. Kariyer yapılandırma teorisi, yalnızca kişinin çalışma rolüne hazırlandığı, çalışma rolüne girdiği ve çalışma rolüne katıldığı ve ardından kariyer pozisyonları arasındaki kariyer geçişleriyle çabaladığı sosyal beklentilere hitap etmesi bakımından çalışma rolüne odaklanır (Savickas ve Porfeli, 2012).

2.2. Kariyer Uyumluluğu

Kariyer yapılandırma teorisinin en önemli bileşenlerinden birisi kariyer uyumluluğudur (Savickas, 2005). Bireyler, kişiliklerini çalışma rollerinde uygulayıp uyumluluk stratejileri kullanarak kariyer süreçlerini meydana getirmektedirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu kavram kişinin kariyer ve mesleki rollerinde şu anki durumu içinde beklenen görevler, geçişler ve krizlerle başa çıkma kaynaklarına atıfta bulunan bir yapı olarak görülmektedir (Savickas, 1997). Kişilerin kendilerine uygun bir işe girmeye yönelik kullandıkları yetkinlikleri, tutumları ve davranışları şeklinde de kavramsallaştırılabilir (Büyükgöze-Kavas, 2014). Kariyer uyumluluğu, kişinin çalışma rolüne hazırlanma ve bu çalışma sürecine katılma ile giden öngörülebilir görevler ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen krizlerle başa çıkmaya hazır olması şeklinde de ifade edilebilir (Savickas, 2005). Bir başka tanımda ise mesleki gelişim görevlerinde uzmanlaşmayı, mesleki geçişlerin üstesinden gelmeyi ve krizleri ve krizlere uyum sağlamayı içermektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kısacası bu kavram yeni ve değişen şartlara uymak için kişinin, yaşamını esnek bir şekilde değiştirebilme kapasitesi olarak ifade edilebilir.

Bu kavram Super (1957) tarafından ortaya atılan kariyer olgunluğu kavramının yerine kullanılmak üzere ortaya atılmıştır. Kariyer olgunluğu kavramı özellikle ergenlik döneminde yer alan bireyler için yaygın olarak kullanılmakta iken bu kavram bireylerin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik gibi yaşamlarının tüm dönemlerini kapsayıcı özellikleri barındırmaktadır (Savickas, 1997). Bunun yanında kariyer olgunluğu çocuklarda, ergenlerde ve yetişkinlerde gelişimi açıklamak için yeterli olmayıp yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımını basitleştirir (Savickas, 1997). Super ve Knasel (1981) ilk defa kariyer uyumluluğu kavramından bahsetmiş ve bu kavramı yetişkinler için kariyer gelişim sürecinin merkezine koymuşlardır. Bu bağlamda özellikle uyumluluk, kişinin kariyerindeki değişikliklere ya da engellere uyum sağlama konusundaki genel yeteneği şeklinde de düşünülmektedir (Rottinhaus, Day ve Borgen, 2005).

Alanda çalışan birçok akademisyen bu kavramı kişilerin okuldan işe geçiş süreçlerinde yaşadıkları zorluklarla başa çıkmaları için gerekli kaynakları sağlamaya yardımcı olacağı fikrini desteklemektedir (Nauto, 2007; Murpy, Blustein, Bohlig ve Plott, 2010). Ayrıca bir dizi boylamsal çalışma, kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin mesleki geçişlerde

ustalaşmada daha iyi olduklarını ortaya koymuştur (Creed, Muller ve Patton, 2003; Germeijs ve Verschueren, 2007). Bu bağlamda, öğrencilerin istihdam ve ileri eğitim konusunda karar vermeleri gereken lise ve üniversite yılları uyum sağlama açısından çok önemlidir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

2.2.1. Kariyer Uyumluluğunun Boyutları

Savickas kariyer yapılandırma teorisi içerisinde kariyer uyumluluğu üzerine çok fazla eğilmiştir. Bu anlamda kariyer uyumluluğunun dört boyutunu tanımlamıştır. Bunlar şu şekildedir: “*Kariyer ilgisi, kariyer kontrolü, kariyer merakı ve kariyer güveni.*”

Kariyer ilgisi, kişilerin geleceklerine yönelik yön verme ve iyimser hissetme konularıyla ilgilenmesi şeklinde ifade edilebilir. Bu boyut, kişinin kendi kariyer geleceğine ilişkin uyum yeteneğinin ilk ve en önemli boyutudur (Savickas, 2005). Kişiler, kariyer süreç ve seçimleriyle ilgili düşünmeye başladıklarında kendi kendilerine bir geleceğe sahip olup olmadıklarını sorabilmektedirler. Kişilerin bu kariyer süreçlerine yönelik düşünceleri ve planları kariyer ilgisi şeklinde söylenebilir. Bu bağlamda kariyere yönelik ilgisizlik ise kişinin kendi geleceğine yönelik kayıtsızlık ve karamsarlık durumunun oluşması şeklinde söylenebilir (Savickas, 1991; Sharif, 2017).

Kariyer kontrolü, kişinin kendi mesleki ve kariyer süreçleri üzerindeki kontrolü kariyer uyumluluğunun en önemli ikinci boyutunu oluşturmaktadır (Savickas, 2005). Bu boyut, kariyer ve mesleki karar verme ve kişinin geleceğe ilişkin öz denetim yoluyla sorumluluklarını artırmayı içermektedir. Bireylerin kontrol anlamında zayıf olması, geleceklerine yönelik kararsızlık ve net olmayan sorunlar yaratabilir (Savickas, 1995). Bu anlamda kariyer uyumluluğunun bu boyutunun bireylerin kariyer kararlarında çok önemli yer kapladığı, özellikle de öz denetim kavramının burada önemli olduğu görülmektedir.

Kariyer merakı boyutu ise kariyer uyumluluğun bir diğer önemli boyutudur. Kişiler kariyer süreçlerinin nereye gideceğini, ne gibi yaşantıları olacağını merak ederler. Yaptıkları tercihlerin doğru olup olmadığını sorgularlar. Bu durum keşif ve merakı yönlendirir. Bu anlamda kişiler meraklıysa ve keşfetmeye yeni fırsatları denemek için risk almayı göze alabilir, yeni ve farklı alternatifler için çaba gösterebilirler. Bunun sonucu olarak bireyler değişim belirsizliği ile daha iyi başa çıkabilir ve kariyer uyumluluğunu daha iyi sağlayabilirler (Savickas, 1991). Bu anlamda bu boyut bireyin kendi kariyer süreçlerine ilişkin merakı ve keşiflerini kapsamaktadır. Bu boyutun eksikliğinde kişi, geleceğine yönelik olarak gerçekçi olmayan birtakım istekler ve beklentiler içerisine girebilmektedir (Blustein, 2006).

Kariyer güveni, kişilerin kariyerlerine ilişkin bir diğer boyutu temsil etmektedir. Kendine güven, kişinin zorluklarla karşılaşmada ve bu zorluk ve engellerin üstesinden

gelmede başarı beklentisini ifade etmektedir (Rosenberg, 1989). Kariyer yapılandırma teorisinde güven, kişinin uygun mesleki seçimleri yapmak ve uygulamak için gereken eylemi başarılı bir şekilde gerçekleştirme becerisine ilişkin öz-yeterlik duygularını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Yani bu boyut kısaca problem çözme ve öz yeterlik algılarının edinimiyle ilgilidir. Bu boyutun eksikliğinde kişi, geleceğine yönelik engellenme yaşayabilir ve kişide çekingenlik oluşabilir (Savickas, 1995).

Kariyer uyumluluğu yapısının boyutları ve ilgili gelişimsel görevler

Uyum sağlama boyutu	Kariyer sorusu	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Kariyer problemi	Başa çıkma davranışları	İlişkisel bakış açısı	Kariyer müdahalesi
Düşüncelilik (İlgili olma)	Bir geleceğim var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik (kayıtsız Olma)	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem çözme	Ketlenme	İş birliği Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini artırıcı etkinlikler

Şekil 1 Kariyer Uyumluluğun Boyutları

2.3. Mesleki Kişilik

Kariyer yapılandırma teorisi içerisinde önemli olan bir diğer kavram da mesleki kişiliktir. Bu kavram sosyal yapılandırmacılık bağlamında oluşturulmuştur. Bu bağlam, kişinin ilgileri ve bununla ilişkili diğer özellikleri belirli bir zaman içerisinde dinamik ve sürekli değişen bir yapı olarak ele alınabilir. Bu anlamda kişilerin kendilerini algılamaları da değiştiği için kariyer süreçlerinde kullanılan testler bireylerin kariyer süreçlerini tahmin etmek yerine var olan olasılıkları önermek şeklinde kullanılabilir (Korkut-Owen ve Niles, 2019).

2.4. Yaşam Temaları

Kariyer yapılandırma teorisinin üçüncü parçasını temsil etmektedir. Bu öge kişilerin kariyer ve mesleki davranışlarının nedenleri üzerine odaklanan hikâye oluşturma ögesi şeklinde ifade edilebilir. Bu teori içinde yer alan mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğu kavramlarının ayrı ayrı üzerinde çalışılması, kariyer yapılandırması ve bütün içinde yer alan diğer ögelerin bir arada anlaşılması açısından uygun olmamaktadır (Korkut-Owen ve Niles, 2019). Savickas'a (2005) göre yaşam temaları, teori içinde yer alan diğer iki kavramı anlamlı hale getiren önemli bir bağlayıcı unsurdur. Bu bağlamda yaşam temaları, kişinin geçmişte kendine yönelik algılarını, şu anda ne olduğunu ve gelecekte ne olacağını düşündüğünü ortaya koymaktadır (Savickas, 2005).

2.5. Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı

Super tarafından ortaya atılan bu kuram ilk olarak yaklaşık 70 yıl önce bir mesleki gelişim teorisi şeklinde ortaya koyuldu. Bu kuram ilk olarak “Kariyer geliştirme teorisi” şeklinde gelişimine başladı. Ardından “Gelişimsel benlik kavramı teorisi” adını aldı ve son olarak “Yaşam boyu-yaşam alanı kuramı” şeklinde isimlendirildi. Kuramda yaşanan isim değişiklikleri kuramın gelişimini ve bu dönemler içerisindeki evrimini yansıtmaktadır (Savickas, 1997). Bu zaman zarfında Super gerçekleştirdiği mevcut çalışmalarının ürünlerini ve yine kendi ampirik kavramsal araştırmasını üç ana alanda birleştirmiştir: farklılıklar psikolojisi, gelişim psikolojisi ve benlik kavramı kuramı (Hartung, 2013). Bu üç alan kuramın kilit taşı noktalarını oluşturmaktadır (Savickas, 2007).

Kariyer psikolojik danışmanlığına katkıda bulunan meslek ve işler farklılık psikolojisi, meslek ve kariyer gelişimindeki yaşam dönemleri, kariyer gelişim kalıpları, mesleki ve kariyer olgunluğunun doğası ve uyumdaki rolü, kuramın temel ilkelerini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Super, 1969). Bireyler hayatları boyunca kariyer süreçlerine ilişkin seçim ve gelişimin içeriği, süreci ve sonuçlarına odaklanmaktadır (Super, Savickas ve Super, 1996). Bu anlamda kuram Holland'ın tipoloji kuramıyla birlikte ampirik olarak desteklenen en etkili kariyer kuramlarından biridir. (Hartung, 2013).

Bu kuram kariyer süreçlerinde gelişime uygulandığından dolayı bireylerin bütün hayatları boyunca kariyerlerine ilişkin sorunlarıyla başa çıkmaya çalışmaktadır. Yine bu kuram zamansal açıdan uzun bir dönemi kapsadığı için özellik etmen veya tipoloji kuramlarının oluşturduğu yapılardan niceliksel açıdan daha fazla ve daha karmaşık bir durumdadır (Mutlu-Çaykuş, 2020).

Kuramın gelişimine bakıldığında ve Super'ın çalışmaları incelendiğinde benlik kavramına çokça önem atfedildiği görülmektedir (Super, Savickas ve Super 1996). Kariyer ve mesleki gelişim, benlik gelişimiyle yakından ilişkili olan ve kariyer süreçlerine uygulanmasıyla da devam eden bir süreç olarak görülmektedir (Amundson, Harris-Bowlsbey ve Niles, 2005). Bu bağlamda benlik kavramının kariyer süreçlerinde ele alınması gereken önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir. Özellikle kişiler çalışma yaşamlarına dahil olmadan önce veya dahil olmaları birlikte kariyerlerine ilişkin kararlarının değişebileceği ve kariyer gelişiminde dönüşümlerin benlik kavramı merkezinde yaşanabileceği vurgulanmaktadır (Super, 1994).

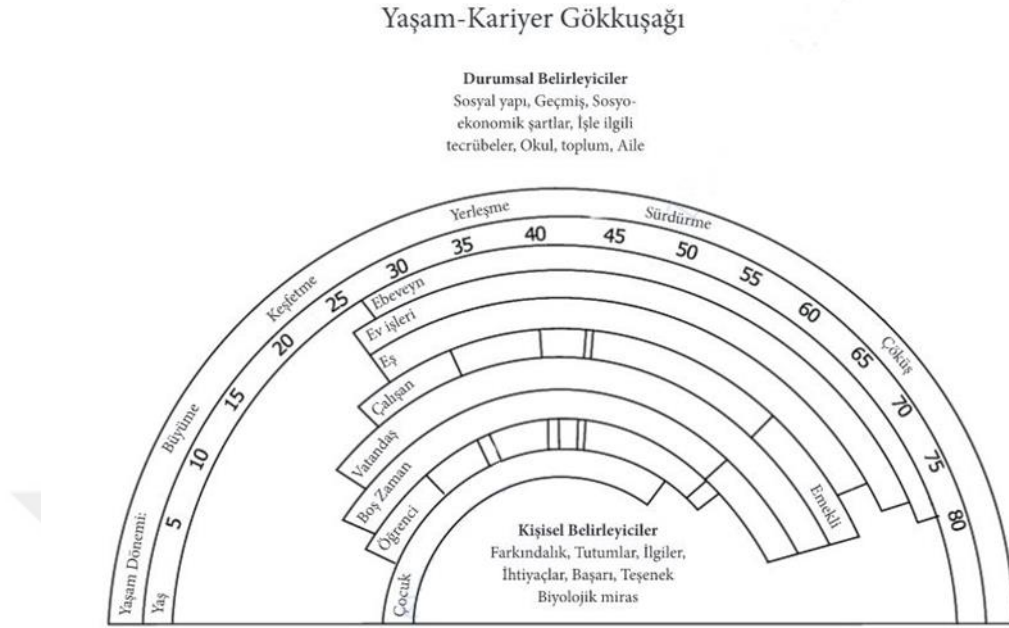
2.5.1. Benlik Kavramı

Super (1990) benliğin kariyer süreçlerinde önemli rol oynadığını ifade etmiştir. Super (1990) göre benlik, kişilerin özelliklerine, bulundukları mevcut duruma ve potansiyeline ilişkin bireyin bakış açısı şeklinde tanımlanmıştır. Siyez'e (2012) göre benlik kişinin kendi algısına göre bireysel özelliklerinin, değer yargılarının, hedeflerinin ve potansiyelinin dinamik bir örüntüsü şeklinde de ifade edilmektedir. Bu anlamda mesleki gelişim en temelde benlik kavramının gelişimi ve sürecini oluşturmaktadır (Betz, 1994). Super kuramının gelişimi sürecinde daha sonra benlik kavramı yerine yine onu temsil eden ve daha geniş bir kapsamı oluşturan “kişisel yapı” kavramının kullanılmasının kuram için daha uygun olacağını düşünmüştür (Isaacson ve Brown, 2000).

Super, yaşam boyu-yaşam alanı kuramında benlik kavramını iki bağlamda ele almıştır. Bunlar objektif (mesleki kimlik) ve subjektif (mesleki benlik) kavramları şeklinde ifade edilmektedir (Hartung, 2013). Mesleki kimlik, bireyin kendisi veya çevresinde bulunan diğerleri tarafından gözlenen, envanterler vasıtasıyla değerlendirilen, bireyin sahip olduğu özelliklerin objektif yanını temsil etmektedir (Savickas, 2002). Mesleki benlik ise, bireyin kendi çalışma ve iş rolleriyle ilgili algıladığı subjektif nitelikleri temsil etmektedir (Savickas, 2002).

2.5.2. Yaşam Boyu-Yaşam Alanı

Super (1980), yaşam boyu-yaşam alanı anlayışı ve yaklaşımı ile birlikte kariyer süreçlerine ilişkin içerik ve süreç boyutuna dikkat çekmiştir. Süreç boyutu bu bağlamda yaşam boyu ile temsil edilmektedir. Süreç ile kariyer süreçlerinin yaşam boyu sürdüğüne, bu anlamda kariyere ilişkin dönemlerin olduğuna ve kişilerin yapması gereken görevlerin bulunduğu vurgu yapılmaktadır (Hartung, 2013). İçerik ise, yaşam alanı kavramı ile temsil edilmektedir. Yaşam alanı, kişilerin hayatlarında elde ettikleri rolleri, bu rollerin yapısı ve içeriğini



Şekil 2 Super'ın Yaşam-Kariyer Gökkuşağı

oluşturmaktadır (Hartung, 2013). Bu kavramları açıklamak için Super (1980) “Yaşam-Kariyer Gökkuşağı adlı şekli kullanmıştır.

Super yine bu bağlamda kariyer gelişimini beş farklı dönemi kapsayacak şekilde açıklamıştır. Bu dönemleri şu şekilde isimlendirmiştir: “Büyüme (4-14 yaş), Araştırma/Keşfetme (15-24 yaş), Yerleşme (25-44 yaş), Sürdürme/Devam Ettirme (45-64 yaş) ve Geri Çekilme (65 yaş ve sonrası).” Super tarafından belirtilen bu kariyer süreçlerine ilişkin gelişim dönemleri kişilerin çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerine karşılık gelmektedir (Mutlu-Çaykuş, 2020).

Büyüme döneminde (4-14 yaş), çocuklar oyunlar ve hayaller aracılığıyla yetişkin rollerini dener ve içinde bulundukları dünyayı anlamaya ve keşfetmeye çalışırlar (Hartung, 2013).

Araştırma/Keşfetme döneminde (15-24 yaş), kişiler şu anda bulundukları an ile gelecek arasında bağlantı oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu dönem kişinin kariyer seçimlerinin daralmaya başladığı ve ileride yapmak istediği mesleğe hazırlıklar ile giden bir dönemi oluşturmaktadır. Bu dönem kendi içinde billurlaşma, belirleme ve uygulama alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013).

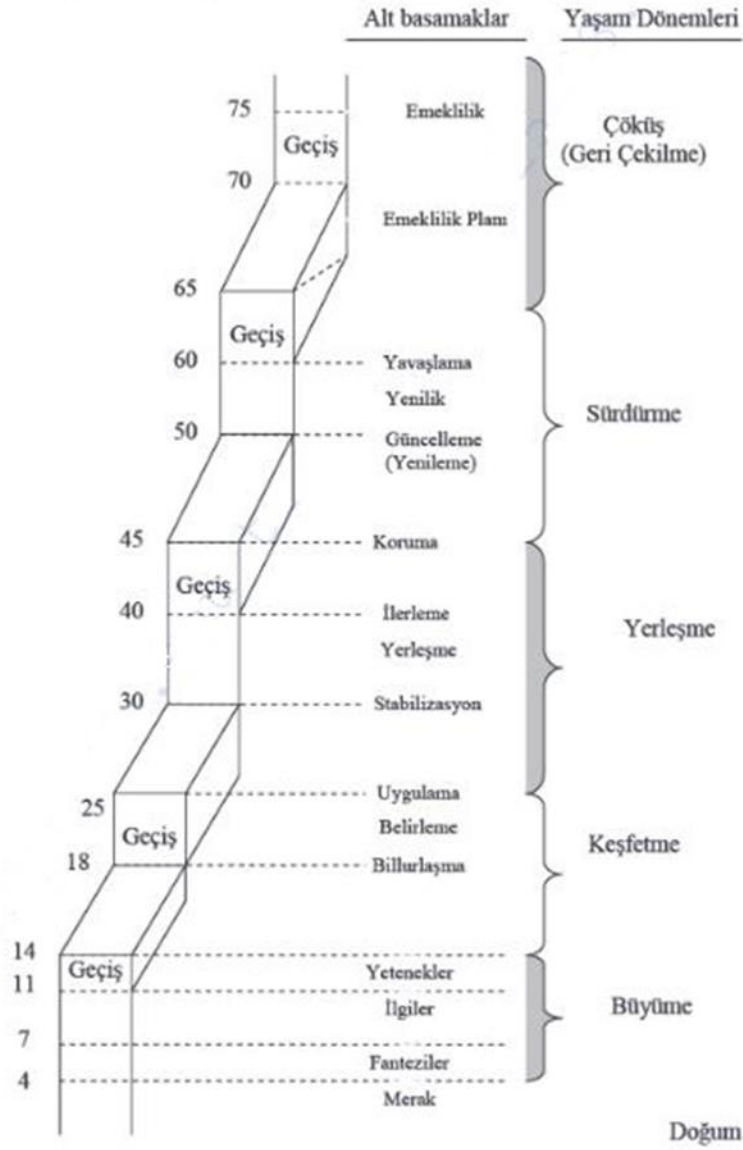
Yerleşme dönemi (25-44 yaş), kişilerin iş yaşamına katılmaya başlamasıyla başlamaktadır. Başlangıçta kişiler bulundukları kurumu tanımakla ilgilenir, daha sonra kendilerini geliştirmeye ve yeteneklerini göstermeye çalışır ve işlerinde bulundukları pozisyonları sağlamlaştırmaya ve hatta yükselmeye doğru ilerlemektedirler. Bu dönem kendi

içerisinde karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013)

Sürdürme döneminde (45-64 yaş), kişiler bir önceki dönemde kazandıkları pozisyonlarını korumaya ve sürdürmeye odaklanırlar. Bu dönemde kişinin özellikle yerleşme döneminde elde ettiği ilerlemeleri sürdürmeye ve kendini yenilemeye çalışmasıyla gitmektedir. Super (1980) tarafından bahsedilen maksi ve mini döngüler bu dönemde ortaya çıkabilir. Kişi bu döneme kadar sürdürdüğü kariyer sürecine devam etmek isteyebilir ve bir önceki döneme geri dönebilir. Bu dönemler arasında yaşanan geriye dönmeleri ve tekrarları Super mini döngü kavramı ile açıklamaktadır. Mini döngü ile Super, herkesin aynı yaş aralığında ve aynı şekilde belirtilen bu dönemleri yaşamadığını ifade etmektedir. Maksi döngü ise ileriye doğru dönemler arasındaki genel geçişleri temsil etmektedir. Bu dönem kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013).

Geri çekilme döneminde (65 yaş ve sonrası) ise, kişilerin çalışma ve iş süreçlerine ilişkin sorumluluklarının azaldığı görülmektedir. Bu dönemde kişi artık emeklilik sürecini planlamakta ve çalışan rolünün giderek azaldığı bir duruma doğru evrilmektedir. Bu dönem kendi içinde yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013). Super'ın ortaya koymuş olduğu dönemler somut ve anlaşılır bir anlam kazanması açısından Şekil 3'te gösterilmiştir.

Super'ın Yaşam Dönemleri ve Alt Basamakları



Şekil 3 Super'ın Yaşam Dönemleri ve Alt Basamakları

Kişiler hayatları süresince farklı çeşitlilikte roller oynamaktadırlar. Birçok kişi hayatı boyunca dört ana kısımda (iş ortamı, ev, okul ortamı ve toplum), dokuz farklı rol (çalışan, çocuk, ebeveyn, öğrenci, emekli, vatandaş, ev işleri, boş zaman ve eş) oynamaktadır (Siyez, 2012). Bu rollerin belirlenmesi, kişilerin hayatlarında kapladığı alan ve bunlar için ayrılan zaman kişilerin hayatları boyunca değişiklik göstermektedir. Yukarıda bahsedilen bu rollerin eş zamanlı olarak bir arada bulunması kişinin yaşam stilini ortaya çıkarmaktadır. Bu yaşam stili beraberinde yaşam alanını ve yaşam döngülerini meydana getirmektedir. Bütün bu yapıların toplamı ise kariyer örüntüleri şeklinde ifade edilmektedir (Super, 1980).

2.5.3. Kariyer Örüntüleri

Kariyer örüntüleri, kişilerin kariyer süreçlerinde geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve kişinin bu işlerde geçirdiği zaman ile kariyerinde ulaştığı düzey şeklinde ifade edilmektedir. Super bu bağlamda erkekler için dört ve kadınlar için ise yedi kariyer örüntüsü tanımlamıştır (Zunker, 2002).

Erkekler İçin Kariyer Örüntüleri

- a) İstikrarlı Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi kariyer sürecine erken bir başlangıç yapmakta ve bulunduğu çalışma koşullarında emekli olana kadar devam etmektedir.
- b) Geleneksel Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi geleneksel kariyer yapısını temsil eden büro işleri gibi işlerde çalışmaktadır.
- c) Durağan Olmayan Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi birden fazla geçici iş denemekte ve gelecekte de geçici ve kısa süreli işlerde çalışmaya devam etmektedir.
- d) Çoklu Deneme Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde ise, kişinin çalışma hayatında sürekli bir iş değişikliği söz konusudur.

Kadınlar İçin Kariyer Örüntüleri

- a) Kararlı Ev İşleri Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi eğitim sürecine devam etmekte ve eğitimini tamamlamaktadır. Ancak eğitim sürecinin hemen ardından evlenmekte ve geriye kalan yaşamında da önemli bir iş deneyimi bulunmamaktadır.
- b) Geleneksel Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi eğitimini tamamlamakta ve ardından çalışma yaşamına girmektedir. Ancak evlendikten sonra çalışma yaşamından vazgeçilmekte ve evlilik süreçleri ve ev işleriyle ilgilenilmektedir.
- c) Kararlı Çalışma Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde ise kişi, eğitim sürecini tamamladıktan sonra çalışma yaşamına katılmakta ve emekli olana kadar çalışma yaşamına devam etmektedir.
- d) Çift Yol Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi, çalışma yaşamı ile ev işlerini beraber sürdürmektedir.
- e) Kesintili Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi, eğitimine devam etmekte ve tamamlamaktadır. Daha sonra çalışma yaşamına katılmaktadır. Ancak evlendikten sonra çalışma yaşamından vazgeçmekte ve evlilik süreci, çocukların büyümesi ve ev işleriyle ilgilenilmektedir. Çocuklar büyüdüklerinde kişi tekrar çalışma yaşamına geri katılmaktadır.
- f) Kararlı Olmayan Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde kişi çalışma yaşamına katılmakta ve bir süre sonra ayrılmaktadır. Daha sonra tekrar çalışma yaşamına katılmakta ve bu şekilde

bir örüntü meydana getirmektedir. Kişinin çalışma yaşamına katılıp ayrılmasıyla devam eden bir süreç gerçekleşmektedir.

g) Çoklu Deneme Kariyer Örüntüsü: Bu örüntüde ise kişi eğitimini tamamlamakta ve ardından çalışma yaşamına katılmaktadır. Ancak kişi çalışma yaşamında bir türlü yerleşme basamağına geçememektedir. Bunun nedenlerine bakıldığında kişinin birbiriyle ilişkisi bulunmayan işlerde çalışmış olması şeklinde yorumlanabilir.

2.5.4. Kariyer Olgunluğu

Kariyer olgunluğu, kişinin kariyer gelişim süreçlerinde biyolojik ve sosyal gelişiminin durumu gözeticilerle mevcut gelişim dönemine ilişkin görevleri yerine getirmesi ve buna hazır olması şeklinde ifade edilmektedir (Amundson, Harris-Bowlsbey ve Niles, 2005). Ancak Super daha sonraki çalışmalarında bu kavramın ergenlerin kariyer süreçlerini açıkladığını ancak yetişkinlerin kariyer süreçlerini ve gelişimlerini açıklamakta yeterli olmadığını ifade etmiştir. Bunun yerine kariyer uyumluluğu kavramının kullanılmasının kariyer gelişimini ve süreçlerini daha iyi açıklayacağı konusunda düşüncelerini dile getirmiştir (Super, Savickas ve Super 1996).

2.6. Kariyer Uyumluluğu ile İlgili Araştırmalar

Dowdy (2001) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada 147 üniversite öğrencisi ile kişilerin stres düzeyleri, kariyer uyumluluğunun alt boyutlarıyla beraber ele alınıp, cinsiyet ve zaman açısından incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında stres düzeyleri ile kariyer uyumluluğunun alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir

Duffy ve Bluestein (2005) tarafından yapılan bir çalışmada 144 üniversite öğrencisi ile birlikte maneviyat, dindarlık ve kariyer uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında daha yüksek güçlü bir manevi ilişkiye sahip olan ve içsel motivasyonu nedeniyle dindar olan bireylerin, kariyer kararı verme yeteneklerine daha fazla güvenme eğiliminde oldukları ve kariyer uyumluluk düzeyleri ile anlamlı ilişkileri bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Creed ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir çalışmada 245 üniversite öğrencisi ile “kariyer uyumu, kariyer kaygısı ve kişi-durum değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir”. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumlu ile ilgili değişkenlerin ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kaygısının karar verme ve öz keşif ile aralarında negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında öğrenmenin daha fazla gerçekleşmesi ile birlikte karar vermenin arttığı ve kariyer endişelerinin azaldığı bulgusu edinilmiştir.

Duff (2010) tarafından yapılan bir çalışmada ise 1991 üniversite öğrencisi ile birlikte “kontrol duygusunun kariyer uyumluluğuyla doğrudan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında kariyer uyumluluğunun öz saygı, sosyal destek ve kariyer iyimserliği ile orta düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma bulgularına bakıldığında kariyer uyumluluğu ile kontrol duygusu arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yousefi ve arkadaşları (2011) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 304 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer uyumu ve hedef yönelimi sosyal destek ve kariyer kaygıları” arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında hedef yöneliminin ve kariyer endişelerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı derecede yordadığı bilgisine varılmıştır.

Rocha (2012) tarafından yapılan bir çalışmada 356 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyumluluk düzeyinin çalışma yaşamına geçişte gerekli olabilecek becerileri yordayıp yordamadığı üzerine bir çalışma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın bulgularına bakıldığında kariyer uyumunun, çalışma yaşamının becerilerinin güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Guan ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada 1500 üniversite öğrencisi ile birlikte okuldan işe geçiş sürecinde kariyer uyumluluğunun rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumunun boyutlarının öğrencilerinin mezuniyet sonrası istihdam süreçlerini yordadığı tespit edilmiştir.

Urbanaviciute ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada 767 kişi ile birlikte sosyoekonomik değişkenler, kariyer arzuları, kariyer kararsızlığı ve kariyer keşfi ile kariyer uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında kariyer uyumunun alt boyutlarının kariyer arzusuyla manidar bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma kapsamında kariyer uyumu ve kariyer kararlılığı arasında kariyer keşfinin aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hou ve Liu (2014) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 1014 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterliğinin ve proaktif kişiliğin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisi incelenmişlerdir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, proaktif kişilik özelliği ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Büyükgöze-Kavas ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir çalışmada 492 üniversite öğrencisi ile kariyer uyumunun boyutlarının yaşam doyumu ile ilişkisi ve mesleki irade ile yaşam anlamının bu ilişkideki aracı rolü incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında mesleki irade ve yaşam anlamının ayrı ayrı kariyer uyumunun boyutları olan kontrol ve ilgi arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wang ve Fu (2015) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise 879 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer kararı verme öz yeterliği ve sosyal destek ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında sosyal desteğin kariyer uyumluluk düzeyini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber sosyal destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz yeterliğinin aracı rolü oynadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Siyez ve Yusubu (2015) tarafından hazırlanan bir çalışmada ise 327 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyumluluk düzeyleri ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında toplumsal cinsiyet rollerinin, kişilerin kariyer uyumluluk ve iyimserliğini etkilediği bilgisine ulaşılmıştır.

Konstam ve arkadaşları (2015) tarafından hazırlanan bir çalışmada ise 184 21-29 yaş aralığında yer alan birey ile kariyer uyumluluk düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluk alt boyutları içinde yer alan kontrol ve güven seviyeleri yüksek olan kişilerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında kontrol alt boyutu öznel iyi oluşun en tutarlı bilgi kaynağı olduğu sonucuna varılmıştır.

Kim ve Lee (2015) tarafından hazırlanan bir çalışmada 310 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyum düzeylerinin içsel kontrol odağı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında içsel kontrol odağının kariyer uyum düzeyini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Siyez ve Belkıs (2016) tarafından yapılan bir çalışmada ise 2255 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer iyimserliği arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayaz (2017) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde 382 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyumluluk düzeylerinin yordanmasında azmin rolü ve psikolojik ihtiyaçlar incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında tek başına psikolojik ihtiyaçların kariyer uyumluluğunu %41 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kırdök ve Bölükbaşı (2017) tarafından yapılan bir çalışmada ise 310 üniversite öğrencisi ile birlikte öznel iyi oluş ile kariyer uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumunun kişilerin öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine çalışma kapsamında kariyer uyumun

alt boyutları içerisinde yer alan kontrol boyutunun öznel iyi oluşu yordamada en güçlü alt boyut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2017) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise 401 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyum yetenekleri ile eleştirel düşünme becerisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında eleştirel düşünme eğiliminin kariyer uyum yeteneklerini %44 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ataç ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir çalışmada ise 313 üniversite öğrencisi ile birlikte genç yetişkinlerde kariyer uyumu ve benlik saygısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, benlik saygısı değişkeninin kariyer uyumunu anlamlı ölçüde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında araştırma kapsamında incelenen algılanan sosyal destek düzeyinin kariyer uyumluluğunu anlamlı ölçüde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2018) tarafından yapılan bir çalışmada ise 220 öğretmen adayı ile birlikte “kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında katılımcıların kariyer uyumluluk düzeyleri ile kariyer karar verme öz yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında araştırma kapsamı içinde kişilerin kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumluluk düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Yiğit (2018) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde 500 üniversite öğrencisi ile birlikte toplumsal cinsiyet algıları ve kariyer kararsızlığı ile kariyer uyumluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında toplumsal cinsiyet algıları ve kariyer kararsızlığının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında çalışma kapsamında kariyer kararsızlığı kariyer uyumluluğunun alt boyutlarıyla arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tolentino ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 887 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyumu, iş arama öz yeterliği, öz-izleme ve akademik çaba arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumu ile iş arama öz-yeterliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öztemel ve Yıldız-Akyol (2019) tarafından yapılan bir çalışmada 525 üniversite öğrencisi ile “kariyer uyumunda gelecek zaman, sosyal destek ve mutluluk yönelimi değişkenlerinin yordayıcı rollerinin arasındaki ilişki incelenmiştir.” Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında mutluluk ve algılanan sosyal desteğin kariyer uyumuyla anlamlı olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma kapsamında incelenen geleceğe yönelik olumlu

tutum ve geleceğe yönelik planlı tutum ile kariyer uyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sartık (2020) tarafından hazırlanan bir yüksek lisans tezinde 412 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer uyumu ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma kapsamında kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerini %28 oranında açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kara (2020) tarafından hazırlanan doktora tezi kapsamında 231 gönüllü psikolojik danışman ile birlikte bir kariyer uyumluluk modeli geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın bulgularına bakıldığında kariyer arzusunun kariyer uyumunu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma kapsamında kariyer uyumu ile psikolojik danışmanların sahip olması gereken mesleki deneyim alanlarında kullanılan beceriler arasındaki ilişkide kariyer arzusunun aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2020) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezi kapsamında 578 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer uyumu ve iyimserliği ile duygusal zeka arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında duygusal zekanın alt boyutlarından bazılarının (kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler, stresle başa çıkma ve genel ruh durumu) kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçlarına bakıldığında duygusal zekanın alt boyutlarından bazılarının (kişisel yetenekler, kişiler arası yetenekler ve genel ruh durumu) kariyer iyimserliğini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. Kariyer Endişeleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve

3.1. Endişe

Endişe, bireylerin yaşamlarının içinde bulunan kaçınılmaz bir olgudur. Bu kavram ile ilgili çalışmalara bakıldığında 1980’li yıllardan önce herhangi bir araştırmaya ulaşılamamaktadır (Sonkur, 2014). Bu süre zarfına kadar endişe genellikle kaygının bir bileşeni olarak görülmüş ve ayrı olarak ele alınması gerekli görülmemiştir (O’Neill, 1985). Daha sonraki süreçlerde bu kavramın kaygıdan farklı bir yapısının olduğunun anlaşılmasıyla beraber yeni çalışmalara başlanmıştır (Hampton ve Davison, 1992).

Bu bağlamda birtakım araştırmacılar tarafında belli başlı tanımlamalar yapılmıştır. Barkovec ve arkadaşları (1983) ilk olarak endişe için arka arkaya gelen, kontrol edilemeyen, negatif duygu yüklü, bireyin algısındaki düşünceler şeklinde ifadesini kullanmıştır. Hirsch ve Mathews (2012) ise, kişinin devamlı kötü ve olumsuz bir şey gerçekleşeceğiyle ilgili olarak istenmeden zihnine gelen düşünceler şeklinde ifade etmiştir. Carpenito-Moyet (1999) ise,

bireyin gereksinimlerini ve hayatını riske sokacak durumlara karşı bireyin göstermiş olduğu tepki şeklinde ifade etmiştir. Tanımlara genel olarak bakıldığında ortak nokta olarak endişe kavramı bireyin zihinsel süreçlerinde gerçekleştirmiş olduğu olumsuz duygu yüklü ve kontrol edilmesinin güç olduğu durumlar şeklinde ifade edilebilir.

Dugas ve arkadaşları (1998) endişenin içeriğiyle ilgilenmişler ve endişenin normal ve patolojik endişe olmak üzere iki noktada ele alınabileceğini ifade etmişlerdir. Normal endişe, tüm kişiler tarafından zaman zaman tecrübe edilen, kalıcı olmayan, ağır düzeyde seyretmeyen, kişiye çok rahatsızlık vermeyen ve belli ölçülerde kontrol edilebilen endişe şeklinde ifade edilmektedir (Ruscio, 2002). Patolojik endişe ise, normal endişeye göre kontrol edilmesi çok güç olan, ağır düzeyde seyreden, kronik, şiddetli ve çok fazla duygusal sorun ve sıkıntılara neden olan bir endişe hali olarak tanımlanmaktadır (Ruscio, 2002).

Normal bireyler şu andaki durumlar için, yaygın kaygı bozukluğu gibi tanılara sahip bireyler ise gelecekteki durumlar için endişelenmektedir (Dugas ve arkadaşları, 1998). Bu olguyu ele alan araştırmacılar şu andaki durumlar için endişe duyan bireylerin, normal endişe düzeyinde bulunduğunu ve bunun yaşamın doğasında mevcut bir olgu olduğunu ve hepimizin sıklıkla yaşadığı bir durum olduğunu belirtmişlerdir (Borkovec ve arkadaşları, 1983; Tunay, 2006). Ancak geleceğe dair yaşanan endişenin patolojik bir endişe olduğunu ve bunun tüm bireylerde olmasından ziyade özellikle kronik rahatsızlığı bulunan ve yaygın kaygı bozukluğu gibi tanılara sahip bireylerde sıklıkla görüldüğünü belirtmişlerdir (Borkovec ve arkadaşları, 1983; Tunay, 2006).

Bütün yönleriyle bakıldığında endişenin bireylerin yaşamlarında önemli bir olgu olduğu yukarıda bahsedilen hususlar ile görülmekte ve bireyin üzerinde yansımalarının önemli olduğu düşünülmektedir. Kişilerin yaşamlarına bu kadar fazla nüfuz eden bir olgunun kariyer süreçlerinde de yansımalarını göstermesinin oldukça doğal olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda devam eden süreçte kariyer süreçleri bağlamında endişenin ele alınması planlanmaktadır.

3.2. Kariyer Endişeleri

Üniversite yılları bireylerin kendi kimliklerini keşfettikleri ve oluşturdukları dönemi oluşturmaktadır. Bu dönemde bireyler, lisedeki yıllarına kıyasla daha farklı bir eğitim durumuna adapte olmaya çalışmakta iken öte yandan da bu dönemde gerçekleştirmeleri gereken görevler bulunmaktadır (Savickas, 2001). Bu görevlere bakıldığında, seçmiş olduğu kariyer ve meslek sürecinin kendine uygun olup olmadığına düşünme, kariyer sürecine ilişkin karar verme, belirlenen kariyere ilişkin staj ve iş arama süreçlerine dahil olma ve kendine bir kariyer sürecinde yaşantıya geçebileceği bir çevre oluşturma bireyin bu dönemde yapması

gereken birtakım görevleri içinde yer almaktadır (Creed, Fallon ve Hood, 2009). Bütün bu görevler kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin belirsizlik yaşamalarına sebep olabilmektedir (Gati ve Asher, 2001).

Bu bağlamda kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin endişelerin vurgulandığı kariyer endişeleri kavramı ortaya çıkmakta ve bu kavramın kariyer süreçlerine ilişkin ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Kariyer endişeleri kavramına bakıldığında literatürde birçok araştırmacı bunu kendi kuramsal bakış açısı ile birlikte tanımlamaya çalışmıştır. Cairo, Kritis ve Myers (1996) bireyin ilerleyen dönemdeki bir göreve ilişkin başarısızlığı durumundaki endişe hali şeklinde ifade etmiştir. Savickas, Passen ve Jarjoura, (1988) ise bireyin şu anda bulunan bir görevle ilgili endişesi ile gelecekte yapması gereken bir görev için yaşadığı endişe durumu şeklinde ifade etmiştir. Code ve ark., (2006) göre kariyer endişeleri, bireyin kariyer süreçlerinin gelişimi için önemli olduğuna inandığı deneyimleri yönetme konusundaki durumunu temsil etmektedir. Luzzo'ya (1999) göre sıklıkla bireyin çevresinde bulunan aile ve akrabalar, bulunduğu üniversite ve fakülte tarafından empoze edilen toplumsal beklentilerin bir toplamı olarak, kariyer süreçlerine ilişkin yukarıda bahsedilen görevlerle başa çıkmanın zorluğu ve stresi kariyer endişeleri olarak tecrübe edilebilmektedir. Bu anlamda kariyer endişeleri farklı şekillerde karşımıza çıkabilmekte ve kariyer psikolojik danışmanlarının bu anlamdaki yeterliklerini gözden geçirmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ranta ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan bir çalışmada kişilerin kariyer endişelerinin özellikle üniversite döneminde ve 20'li yaşlarda en yüksek noktaya ulaştığı sonucuna varılmıştır. Bu anlamda bireylerin kariyer endişelerinin gözden geçirilmesi ve kariyer süreçlerinde bu kavramın da ele alınmasının son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Super, bazı endişelerin mesleki bir temeli olduğunu ve hatta bireyin yaşadaki endişelerini ölçmek için bir araç geliştirdiğini belirtmiştir (Super, Thompson ve Lindeman, 1988). Yetişkinler tarafından danışmanlara sunulan kariyer endişeleri büyük farklılıklar göstermektedir. Bazı danışanlar yeni kariyer seçimleri yapmakta, uyum sorunları ile başa çıkmakta ve emekliliği planlamaktadır.

Gelişimsel kariyer danışmanlığının birincil vurgusu, danışanların yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımının keşif aşamasında ortaya çıkan endişelerle başa çıkmalarına yardımcı olmaktır (Super, 1957; Super, Savickas ve Super, 1996). Keşif aşamasıyla ilk kez karşılaşan kişiler, değerlerini, becerilerini ve ilgi alanlarını netleştirmek ve bu özellikleri mesleki rollere bağlamakla ilgilenirler. Keşif aşaması kariyer endişeleri, kariyerin "maksimum döngüsü" diğer noktalarında da ortaya çıkmaktadır; Super ve meslektaşlarının (1996) tanımladığı gibi. Bu tür endişeler, danışanları çok çeşitli kariyer sorunlarını çözmek için araştırıcı davranışları

kullanmaya sevk eder (Niles, Anderson ve Goodnough, 1998). Örneğin, bazı danışanlar emeklilik yaşamına odaklanırken mevcut konumlarını korumak için keşifsel davranışlar kullanırlar. Bazı danışanlar keşfetmeyi yeni mesleklere yeniden başlamak için kullanırken, diğer müşteriler de mevcut pozisyonlarında daha yenilikçi olmak için keşif davranışını kullanır. Bu nedenle, gelişimsel bir bakış açısıyla, her danışanın kariyer aşamasını ve gelişimsel görev endişelerini belirlemenin, uygun kariyer müdahalelerini sağlamada çok önemli olduğu görülmektedir.

Bütün bu paylaşılan hususlara bakıldığında kariyer süreçlerinde endişe olgusunun önemli etkileri olduğu düşünülmektedir. Bundan sonraki başlıkta bu kavramın ele aldığı çalışmaların ele alınması planlanmaktadır. Ancak ilgili alanyazın incelendiğinde bir ölçek uyarlama çalışması dışında Türkçe literatürde bu kavramla ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda araştırmanın yapılmasının önemli olduğu düşünülmekte ve ilgili literatürde yer alan bu boşluğa katkılar sağlaması amaçlanmaktadır. Bunun yanında bu kapsamda çalışacak kimseler için de yararlı olması hedeflenmektedir.

3.3. Kariyer Endişeleri ile İlgili Araştırmalar

Super, Thompson ve Lindeman (1988) tarafından “Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği” hazırlanmıştır. Bu ölçek 61 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte bulunan ilk 60 madde kişilerin mesleki ve kariyer gelişim görevleriyle ilgili başa çıkma davranışlarına yönelik endişe düzeylerini ölçmeyi amaçlamakta son kalan bir madde ise kişinin bulunduğu koşullarda meslek ve kariyer değişimini incelemektedir. Super ve arkadaşları bu ölçek ile bireylerin mevcut durumları ile gelecekteki durumlarına yönelik gelişimsel görevlerine yönelik yardımcı olmayı hedeflemektedirler.

Savickas, Passen ve Jarjoura (1988) tarafından yapılan bir çalışmada 124 satış görevlisi ile birlikte yetişkin mesleki gelişiminin göstergeleri olarak kariyer endişeleri ve başa çıkma davranışları incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında hazırlanmış olan yetişkin kariyer endişeleri ölçeği ile kariyer uyum gelişim envanterinin geçerliğine ve birbiri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Her iki ölçme aracının da geçerliğinin bulunduğu ve ölçmek istediklerini anlamlı bir şekilde ölçebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Halpin, Ralph ve Halpin (1990) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada 104 hemşirelik lisansüstü öğrencisi ile birlikte yetişkin kariyer endişeleri ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında hazırlanan ölçek çalışmasının geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmış ve farklı çalışmalarda kullanıma uygun bir ölçme aracının geliştirildiğini araştırmacılar ifade etmiştir.

Smart ve Peterson (1994) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada 457 tam zamanlı çalışan Avustralyalı işçi ile birlikte yetişkin kariyer endişeleri ölçeğinin faktör yapısı daha büyük bir örneklem, daha iyi bir demografik yapı ile tekrardan incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında şu anda bulunan 4 faktörlü yapının Super (1957) tarafından öne sürülen 4 aşamanın ve 12 alt aşamanın uyumunu göstererek faktör geçerliği güçlü bir şekilde desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anderson ve Niles (1995) tarafından 31 danışan ile birlikte, danışanlar tarafından ifade edilen kariyer ve kişisel endişeler incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında kariyer endişesinin en yüksek olduğu zaman aralığının üniversite yıllarını da içine alan keşfetme dönemi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Niles, Hartung ve Lewis (1997) tarafından yapılan farklı bir çalışmada 172 üniversite öğrencisi ile birlikte görev katılımını ölçmek için yetişkin kariyer endişeleri ölçeğini kullanma üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında geliştirilen ölçek çalışmasının psikometrik sonuçları ile ölçeğin geçerli bir ölçek olduğuna ulaşılmıştır. Yine araştırmaya göre kariyer gelişim görevlerine aktif katılımın kariyer endişelerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Perrone ve arkadaşları (2003) tarafından 260 üniversite öğrencisi ile birlikte “yetişkin endişeleri ölçeği kısa formu” geliştirilmiştir. Ölçeğin kısa formu 12 maddeden oluşmaktadır. Dörtlü faktör yapısı kısa formu da aynı şekilde korunmuştur. Araştırmanın geçerlik ve güvenirlik sonuçlarına bakıldığında, kısa formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Busacca ve Wester (2006) tarafından yapılan bir çalışmada ise 152 yüksek lisans düzeyindeki psikolojik danışmanın kariyer endişeleri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında psikolojik danışmanların asgari düzeyde iş arama ve akademik endişelerini dile getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma bulgularına göre bu kişilerin genel endişe hallerinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Code ve ark., (2006) tarafından yapılan bir çalışmada 6481 lise öğrencisi ile birlikte ergenlerin kariyer endişeleri algıları incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında lise öğrencilerinin eğitim, mesleki ve kariyerle ilgili özel kariyer endişe kaynaklarına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında çoğunlukla zaman, enerji ve mali kaynaklarla ilgili kayıpların öğrencilerin eğitim ve öğretim endişeleriyle ilişkili algıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Creed ve arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir çalışmada 245 üniversite öğrencisi ile “kariyer uyumu, kariyer endişesi ve kişi-durum değişkenleri arasındaki ilişki”

incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ilgili değişkenlerin kariyer uyumu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kaygısının karar verme ve öz keşif ile aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında öğrenmenin daha fazla gerçekleşmesi ile birlikte karar vermenin arttığı ve kariyer endişelerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ranta, Dietrich ve Salmela-Aro (2014) tarafından yapılan bir çalışmada 1052 üniversite öğrencisi ile birlikte yükselen yetişkinlikte kariyer ve romantik ilişki hedefleri ve endişeleri incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında 20 yaşlarındaki bireylerin kariyer endişe düzeylerinin en yüksek noktada olduğu ve bu yaştan sonra kariyer endişelerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nawaz ve Pangil (2016) tarafından yapılan bir çalışmada 270 tam zamanlı çalışan öğretim üyesi ile birlikte iyi hizmet gösteren çalışanların ayrılma süreçleri ve kariyer endişeleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında bu, çalışanların kariyerleri konusunda son derece endişeli olmaları durumunda, özellikle kariyerlerini ilerletme beklentileri net değilse veya hiç yoksa, mevcut organizasyonlarından ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin, Özaydın ve Siyez (2019) tarafından yapılan bir çalışmada 594 üniversite öğrencisi ile birlikte yetişkin kariyer endişeleri kısa formu Türkçeye uyarlanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında uyarlanan ölçek çalışmasının geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna ve çalışmalarda kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Deas ve Coetzee (2020) tarafından yapılan bir çalışmada 579 üniversite öğrencisi ile birlikte çalışanların psikolojik sözleşmeye ilişkin algıları ile kariyer endişeleri arasındaki etkileşim, yüksek öğrenim bağlamıyla ilgili örgütsel tutma uygulamalarıyla ilgili memnuniyetleri incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında psikolojik sözleşmenin olumsuz algılarının eğitim ve gelişim uygulamalarından memnuniyetsizlik üzerindeki etkisinin, yüksek düzeydeki kariyer gelişimi endişelerine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer gelişimi endişelerinin, psikolojik sözleşme algıları ile eğitim ve gelişim fırsatlarından duyulan memnuniyet arasındaki ilişkide ılımlı bir değişken olarak hareket ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve

4.1. Kariyer Kararı Verme

Kariyer seçim sürecinde kişilerin bir kariyer kararı vermesi ilerleyen yaşamları açısından son derece önemlidir. Çünkü kişiler seçmiş oldukları kariyer süreci ile birlikte o kariyer sürecinin getirmiş olduğu çevresel yaşantılar ile birlikte yaşam sürecini devam

ettirmek durumundadır. Gati ve Asher (2001) bu durumla ilgili olarak kariyer kararlarının, kişilerin hayat görüşlerini, toplumsal ilişki içinde bulundukları ortamları, kısaca tüm hayatlarını önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Kişinin evleneceği bireyi belirlemesi ile birlikte kariyer seçimi şüphesiz kişiler için yaşam boyu verilecek kararların en kritiği olarak görülmektedir (Çoşgun,2019). Bu kadar önemli görülmesinin en büyük gerekçesi bu kararların kişinin hayatının neredeyse her noktasına dokunma potansiyeline sahip olmasıdır. Bu anlamda karar verme olgusunun son derece kritik anlamlar taşıdığı düşünülmektedir.

Karar verme sürecine ilişkin araştırmacılar tarafında birçok tanım yapılmıştır. Kuzgun'a (2006) göre karar verme, kişilerin gereksinimlerini tamamlayacak olan tüm olasılıkların içinde varılmak istenen hedefe en uygun olan seçeneğin kararlaştırılması ve bu karar sürecinin uygulanması şeklinde ifade edilmiştir. Doğan'a (2010) göre ise karar verme, mevcut durumdaki bulunan seçenekler ile ilgili belirsizlikleri azami düzeye getirerek belirlenen seçenekler içerisinde en uygununu seçme süreci şeklinde ifade edilmiştir. Paulus ve Yu'ya (2012) göre karar verme, bireyin var olan şartlar içinden birine doğru yönelmesi ve diğer durumları elemesini kapsayan bir süreçtir. Çoşgun'a (2019) göre ise karar verme süreci, var olan tüm verilerin anlaşılması, uygulanması, mümkün alternatiflerin getireceği sonuçların incelenmesi ve içinden en uygun alternatifin belirlenip uygulamaya konması şeklinde ifade edilmektedir. Kısaca karar verme, kişinin belirlemiş olduğu seçenekler arasından amaca hizmet eden en iyi yolun belirlenmesi şeklinde ifade edilebilir. Bahsedilen tanımlardan anlaşıldığı üzere karar verme çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Kapsadığı alanlardan birisi de kariyer süreçleridir. Bu anlamda araştırmacılar tarafından kariyer kararı verme şeklinde bir kavram olarak tanımlanmıştır.

Kariyer kararı verme, kişinin ilerleyen yaşamında yapmak istediği mesleği belirlemesini ifade etmektedir (Zhou ve Santos, 2007). Bir başka deyişle kişinin kariyer süreçlerinde karar vermeyi odak noktası almasını ve bu süreç üzerinden mevcut durumunu gözden geçirmesini oluşturmaktadır. Tiller (1978) kariyer karar vermeyi, bireysel kariyer seçimlerinin tanımladığı ve benimsediği bir süreç şeklinde ifade etmektedir. Bu bağlamda kariyer kararı verme yukarıda bahsedildiği gibi karar verme süreçlerinde hayati önem taşımaktadır ve araştırmacılar tarafından birtakım kariyer kararı verme modelleri ortaya atılmıştır. Bunlar içinden Amundson'un Etkileşimli Kariyer Kararı Verme Modeli ve Gati ve Asher'in Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelini açıklamaya çalışacağız.

4.1.1. Kariyer Kararı Verme Modelleri

4.1.1.1. Ön-Elemeli Kariyer Kararı Verme Modeli

Bu model, Gati ve Asher (2001) tarafından tasarlanmıştır. Kariyer kararı verme sürecine ilişkin sistematik bir yapı oluşturarak arzu edilen özelliklere sahip olmak yoluyla oluşturulmuş bir kuralcı modeldir. Bu model kariyer kararı verme sürecini üç evreye bölerek karar verme noktasında kolaylık sağlamaktadır. Bu üç aşama şu şekildedir:

Ön-Elleme Evresi: Bu evrenin hedefi, kişilerin en çok ilgilendiği alana odaklanmasını yardımcı olmak yoluyla kişinin kariyer kararlarının verilmesinde aşırı yüküyle başa çıkmasına yardımcı olmaktır. Bunun yanında kişinin bir dizi görülmemiş ve umut verici alternatiflerini keşfetmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Derinlemesine Araştırma Evresi: Bu evrenin hedefi, bir önceki evrenin sonunda bahsedilen umut verici alternatiflerle yetinmeyip bu alternatiflerin gerçekten kişiye uygun olup olmadığını teyit etmektir. Bu aşamada bir kariyer süreci dahilinde çapraz değerlendirme gerçekleşmektedir.

Seçim Evresi: Bu evrenin hedefi, uygun bir veya birkaç alternatifi tercih etmek ve uygulama önemine göre sıralamaktır. Bu evrede kişi, aralarındaki farklılıklara odaklanmak yoluyla belirlediği alternatifleri karşılaştırmaktadır. Buradaki süreç, belirlenen son alternatiflerin kısa listesini karşılaştırmayı içermektedir.

4.1.1.2. Amundson'un Etkileşimli Kariyer Kararı Verme Modeli

Kariyer süreçlerine ilişkin karar verme, kişilerin çalışma, eğitim ve kişilerle etkileşimi yoluyla elde etmiş olduğu yaşantıları birleştirmesi sonucu ortaya çıkan bir süreçtir. Bu sürecin netleşebilmesi için kişilerin kariyer kararı verme becerilerinin yanında yaşantılarını nasıl anlamlandırdığı, psikolojik gereksinimlerinin, karara sürükleyici unsurlarının, kararı verme tarzlarının ve kariyer kararı verme süreçlerini uygularken hangi evreleri takip ettiğinin anlaşılması önemli olmaktadır (Amundson, 1995). Bu olgudan hareketle kariyer kararı verme sürecinin etkileşimsel yönünü ve niteliğini vurgulayan bir kariyer kararı verme modeli tasarlanmıştır.

Bu model, kariyer karar verme tekniklerinin yanında sosyolojik, ekonomik ve siyasal faktörlerin de etkilerini önemsemekte, kişilerin kariyer kararı verme süreçlerinde bütün faktörlerin karşılıklı etkileşimlerine odaklanmaktadır (Amundson, 1995). Bu modelde kariyer kararı verme sürecinin altı bileşenden oluştuğu ifade edilmektedir. Bu altı bileşen şu şekildedir: kariyer kararı vermeyi etkileyen faktörler, kararın tetikleyicileri, problemin kavramsallaştırılması, eylem, problemin yeniden kavramsallaştırılmasıdır (Amundson, 1995).

4.1.1.3. Gati'nin Ardışık Eleme Modeli

Bu model ilk kez Tversky (1972) tarafından geliştirilmiş olan kriter-eleme modeli üzerinde çalışan Gati (1986) tarafından ardışık eleme modeli olarak geliştirilmiştir. Gati'ye (1986) göre etkili ve kalıcı bir kariyer kararı verme sürecinin oluşabilmesi için farklı mesleki alternatiflerin ayrıntılı bir şekilde ele alınması gerektiği vurgulanmış, bunların yolunun da belirlenmiş olan çok sayıdaki mesleki alternatifin küçük bir alt kümesinin belirlenmesi ile sağlanabileceği ifade edilmiştir. Yine Gati'ye (1986) göre kariyer kararı verme süreci yapısı ve içinde barındırdığı doğası gereği ardışık bir yapıyı temsil etmektedir. Bu modelde çeşitli kriter ve şartların bulunduğu ve değerlendirilen bu durumların sıraya göre bir elimine sürecinden geçtiği vurgulanmaktadır. Bu modelde, en fazla önemsenen kriterden başlamak yoluyla en önemli görülmeyen kritere doğru bir sıralama mevcuttur. Son aşamada kişinin, seçtiği mesleğe ulaşabilmek adına gerçekleştirmesi gerekenler organize edilmektedir (Gati,1986).

4.2. Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararı verme süreçlerine ilişkin olarak kişiler zaman zaman karar verme noktasında problem yaşamaktadır. Bu yaşanan durumlar kariyer kararsızlığı kavramı ile açıklanmaktadır. Bu bağlamda araştırmacılar tarafından bu kavram tanımlanmaya çalışılmıştır. Lopez ve Ann-Yi (2006) kariyer kararsızlığını, kariyer sürecine ilişkin seçenekler ve kariyer tercihinin yönelik durumlara ilişkin yüksek düzeyde kaygı ve belirsizlik hali ile giden ciddi bir problem olarak ifade etmektedir. Gati'ye (1986) göre kariyer kararsızlığı, karar veren kişinin değerleriyle ilgili yeterli bilgi düzeyinde olmaması, bununla beraber ulaşması gereken bilgiler için zaman ve para yönünde sıkıntılar yaşaması ve kişinin bilgiyi depolama ve işleme kapasitesinin sınırlı olmasından kaynaklı ya da elde edilen bilgilerin olası meslek alanları hakkında ihtiyaç hissedilen bilgiler olmamasından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Greenhaur ve Callanon'a (1992) göre ise kariyer kararsızlığı, kariyer amacını tercih etme konusunda yetersizliğin olması ya da arzu etmeme ile tercih edilen amaca ilişkin güven sorunu yaşama olarak tanımlanmaktadır. Çoşgun'a (2019) göre, kişilerin meslekleriyle ilgili karar verme süreçlerinde karşı karşıya kaldıkları zorlukların tamamı şeklinde ifade edilebilir. Kuzgun'a (2006) göre, kişinin net bir şekilde karar verme zamanı geldiği halde vereceği kararda netlik kazanamaması ve çelişki yaşaması buna bağlı olarak kararında değişikliklere gitmesi ise bu kişi için ortada bir kariyer kararsızlığı durumu olduğunu ifade etmektedir.

Yapılan tanımlara bakıldığında ortak nokta bir karar verme sürecinin getirmiş olduğu zorluk veya bu sürece ilişkin yetersiz olma halinin baskın olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda kişilerin kariyer kararı verme süreçlerinde kararsızlık noktasına gelmelerine neden

olan faktörlerin iyice ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber yine bu araştırma kapsamında ele alınan öz-yeterliğin, kariyer kararsızlığının azalması ve kariyer kararı verme sürecinin gelişimi açısından son derece önemli olduğu düşünülmektedir. Bundan dolayı bir sonraki başlıkta öz-yeterlik ve sosyal öğrenme kuramının da ele alınmasının olayı daha geniş bir perspektiften görmeye yararı olacağı düşünülmektedir.

4.3. Öz-Yeterlik

Bandura'ya (1997) göre kişiler her zaman hayatlarına etkisi bulunan durum ve olayları kontrol etme çabası içerisindeyler. Buradan hareketle kişinin hayatının kontrolünü nasıl işlediğinin, kendi hayatı içerisinde yaşamının kontrolüne ne kadar sahip olduğuna ilişkin farkındalığının bu kavramın oluşmasında etkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim Bandura (1989) bireysel yetenek mekanizması içinde kişinin kendi yapabileceklerinin bilincinde ve farkındalığında olmasını, yaşamında gelişen olayların kontrolünün kimde olduğunu anlayabilmesini öz yeterlik kavramı ile açıklamıştır.

Bandura (1986) öz yeterliği, kişilerin arzu ettikleri sonuçlara ulaşabilmek için yeteneklerini düzenleme ve bu düzenleri eyleme geçirmeye ilişkin görüşleri olarak ifade etmektedir. Kişilerin amaçlarına ulaşmak için tasarladıklarıyla kendilerini düzenleme ve organize etme konusundaki yetenek ve kapasitelerine ilişkin düşünceleri yaşamlarını büyük oranda etkilemektedir (Sharf, 2013). Bu anlamda öz yeterlik, davranışsal, sosyal, duygusal ve bilişsel becerileri kapsayan daha genel bir kapasiteyi ve becerileri ifade etmektedir (Sarı, 2014).

Öz yeterlik kavramı, durağan değildir, durumlara ve bu durumların içeriğine bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Brown, 2002). Bu değişiklik temelde dört kaynaktan oluşmaktadır. Aynı zamanda bu dört kaynak öz yeterliğin de temel yapı taşlarını oluşturmaktadır. Bu kaynaklar şöyle ifade edilmiştir: kişinin temel fizyolojik tepkiler sonucunda elde ettiği inanışlar, yetenek göstergesi olarak başarıları sonucu kazandığı yaşantılardan oluşturulan inanışlar, kişinin diğer kişileri izlemek yoluyla edindiği inanışlar ve sözel şekilde ikna olunarak elde edilen inanışlar olarak sıralanmıştır (Bandura, 1997).

Bireylerin kendi içinde barındırdığı başarılı deneyimler, çevrelerinden aldıkları dönütler, yaptıkları işten aldıkları keyif ve başarı durumlarını örnek aldıkları kimseler, kişinin öz yeterlik inancının artış göstermesinde ya da tam tersine azalmasında etkili olmaktadır (Bandura, 1997). Bu anlamda kariyer kararı verme süreçlerine yönelik bu kavramın ele alınmasının ve iki kavramın birlikte incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında bir sonraki başlıkta Bandura'nın öncülüğünü yaptığı ve ortaya koymuş olduğu Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisine değinilmesinin, konunun yapısının daha

iyi kavranması açısından yararlı olacağı düşünüldüğü için bu teori kısaca ele alınmaya çalışılacaktır.

4.3.1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi

Bandura tarafından ortaya konulan bu yaklaşımda, kişilerin davranışlarının izlediği ve gözlemlediği modelin davranışlarının sonucuna göre şekillenebildiği vurgusu yapılmaktadır (Bandura, 1997). Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi (SBÖT), diğer yaklaşım ve teorilerden farklı olarak kişiler arasındaki etkileşim ve iletişimleri; davranış, çevre ve öğrenme arasındaki farklılıkları detaylı bir şekilde ele almaktadır (Schunk, 2009).

SBÖT, davranışçı yaklaşımlardan sonra ortaya çıkmıştır, öğrenme sürecinin kişinin sosyal çevresi bağlamında izleyerek ve gözleyerek gerçekleştiğini ifade etmektedir (Bandura, 1989). Bu anlamda kişisel ve çevresel belirleyiciler kişilerdeki değişimlerin sebebinin oluşturmaktadır (Bandura, 2001). Bununla beraber bu teori bağlamında öğrenme süreci bir öz düzenleme mekanizması olarak görülmektedir (Schunk, 2003).

Bu teori bazı temel kavramlardan oluşmuştur. Bunları kısaca şu şekilde açıklayabiliriz:

Karşılıklı belirleyicilik, kişi, çevre ve davranış arasında üçlü bir karşılıklı söz konusudur. Bireysel faktörler, davranış ve çevre birbirini etkilemektedir. Yani kişinin göstermiş olduğu davranış çevresini etkilemekte iken, çevre de kişinin davranışını üzerinde etkili olabilmektedir (Bandura, 1978).

Sembolleştirme kapasitesi, kişilerin etraflarında olup biteni anlama, çevresel şartlarını oluşturma ve yönetme noktasındaki güçlü bir araç şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1999).

Öngörü Kapasitesi ise, kişiler hayatlarını sürdürürken, bir yandan da planlarını gerçekleştirip önceliklerini bir sıraya koyarak yaşamlarını buna göre inşa etmektedirler. Kişilerin yaşamlarında organize etmiş oldukları şey aslında daha önceden tahmin edilenlerin bir ürünüdür. Bu anlamda öngörü kapasitesi, kişinin hayatına yön, tutarlılık ve anlam kazandırmaktadır (Bandura, 1999).

Dolaylı öğrenme kapasitesi, kişilerin olayları ve durumları doğrudan tecrübe etmedikleri, diğer kişilerin davranışlarını izleyerek ve gözlemleyerek dolaylı yoldan öğrenme gerçekleştirmesi durumunu ifade etmektedir (Bandura, 1999).

Öz düzenleme kapasitesi, kişinin davranışlarını düzenleme, kendine uygun duruma getirme ve değerlendirme haline getirerek davranışlarına yön vermesi şeklinde ifade edilmektedir (Bandura, 1999).

Öz-yansıtma kapasitesi, bu kavram yoluyla kişiler yapmış olduklarını anlayabilir ve analiz edebilirler. Bu nedenle öz-yansıtma kapasitesi teori kapsamında meta bilişsel bir kavram şeklinde ifade edilmektedir (Bandura, 1999)

4.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik

Kariyere ilişkin olarak karar vermek kişilerin hayatlarının en önemli ve kaçınılmaz görevlerinden biridir (Büyükgöze-kavas, 2011). Bu bağlamda özellikle ergenlik ve beliren yetişkinlik döneminde bulunan kişilerin kariyer karar verme süreçlerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Erikson (1968) tarafından ortaya konan Psikososyal Gelişim Teorisine bakıldığında, ergenlik ve genç yetişkinlik zamanında kişilerin kimlik kazanması mesleğini bulması, kariyer süreçlerine başlaması ve yetişkin olmaya çalışması en önemli görevlerindendir. Kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin ilerleyen yaşamlarında hem doyum sağlayabilecekleri hem de hayatlarını mutlu olabilecekleri kariyer kararlarını üniversiteden işe geçiş dönemi olan 20'li yaşlarında verebilmektedirler (Ulaş, 2016). Bunun paralelinde ilgili alanyazın incelendiğinde, kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek olan kişiler mesleki gelişim görevlerini daha başarılı tamamlayarak kendileri için daha isabetli meslek ve kariyer seçimi yapabilmektedirler (Foltz ve Luzzo, 1998; Rogers ve Creed, 2011). Bununla birlikte düşük kariyer kararı verme yetkinliğinin kariyer kararları almayı ertelemeyi veya bu kararlardan kaçınmaya yol açabileceği de araştırmacılar tarafından ifade edilmektedir (Zunker, 2012).

Kişilerin hayatları içinde karşılaştıkları görevleri yerine getirebileceğine yönelik inançlarını ise Bandura (1977) öz yeterlik kavramı ile tanımlamıştır. Öz yeterlik, kişilerin spesifik olarak belirli bir görevin üstesinden başarıyla gelebileceğine dair yeteneklerine ilişkin inancını temsil etmektedir (Hackett ve Betz, 1981). Öz-yeterlik, çocukluğun erken dönemlerinde gelişmeye başlar ve bu dönemde çocukların öz-yeterliklerinde en etkili kişiler ailesi ve çevresinde bulunan kişilerdir. Eğer bu dönemde bireyler desteklenirse ve bunu gerçek anlamda hissedersen daha yüksek öz-yeterlik inançları geliştirebilirler (Yırtıcı, 2020). Ulaş'a (2018) göre öz-yeterlik inançları bireylerin üretken düşünüp düşünmedikleri, benliklerine yönelik algılarına zarar veren çürütücü düşünce biçimlerinin olup olmaması, iyimser veya kötümser bir yapı içinde bulunup bulunmamaları, kendilerini nasıl motive edebildikleri, düşünce ve davranışlarını nasıl düzenledikleri dahil olmak üzere hayatlarının tüm yönlerini etkilemektedirler. Bu anlamda kısaca, kişilerin yaşam içinde önlerine çıkan sorumluluk ve görevleri aşip aşamayacaklarına dair kendilerine ilişkin algıları şeklinde de ifade edilebilir.

Bu kavramın kariyer süreçlerinde kullanımı ilk olarak kadınların kariyer süreçleri üzerinden ortaya çıkmıştır (Salman, 2018). Kadınların kariyer süreçlerindeki yetersizlikleri ve meslek hayatına profesyonel anlamda daha az dahil olmaları araştırmacıların bu konu üzerine

eğilmelerini sağlamıştır. Hackett ve Betz (1981) yaptıkları çalışmada kadınların kariyer süreçlerinde büyük ölçüde toplumsallaşma deneyimlerinin sonucu olarak birçok eylemde kadınların güçlü inançlardan yoksun oldukları sonucunu ortaya koymuşlardır.

Daha sonra Taylor ve Betz (1983) öz yeterlik kavramının kariyer süreçlerinde etkisini daha net bir şekilde ortaya koyabilmek adına “kariyer karar verme öz-yeterlik” kavramını ortaya atmışlardır. Bu kavram kişilerin kariyer kararlarını verebilmek için gereken görevlerin üstesinden başarıyla gelebileceğine dair inançları şeklinde ifade edilmektedir (Taylor ve Betz, 1983). Bir başka deyişle kişinin kariyer ile ilgili spesifik bir alanda gerekli davranışlarla ilgili kendisinde gördüğü yeterliklere olan inançlarını ifade etmektedir (Betz ve Klein-Voyten, 1997).

Araştırmacılar bu kavram üzerine 50 maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu 50 maddelik ölçek beş alt boyutu kapsamaktadır. Bunlar şu şekildedir: Amaç seçimi boyutu, gelecek için plan yapma boyutu, kendini doğru bir şekilde değerlendirme boyutu, mesleki bilgi toplama boyutu ve problem çözme boyutu. Daha sonra Betz, Klein ve Taylor (1996) bu ölçeğin daha kısa bir formunu geliştirmeyi amaçlamışlardır. Araştırmacılar ölçeğin ilk formunda 25 maddenin çıkarılması şeklinde ölçeğin kısa formunu oluşturmuşlardır. Ancak yapı geçerliğine ilişkin yapılan farklı araştırma sonuçlarına bakıldığında kısa formu için beş faktörlü yapı doğrulanamamıştır (Büyükgöze-Kavas, 2011). Bu sebeple ölçek açısında toplam puanın kullanılması araştırmacılar tarafından önerilmektedir (Taylor ve Popma, 1990).

4.5. Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliği ile İlgili Araştırmalar

İlk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından kişilerin kariyer kararlarında öz yeterlik kavramı ele alıp incelenmiştir. 235 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen çalışmada bireylerin kişilik özellikleri, davranışların kariyer süreçleri ve gelişimindeki rolünü vurgulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre bireyler etkililik beklentileri, belirli davranış ortaya koymadaki belirleyiciler, bu davranış için harcanan enerji ve zorlu durumlarla baş etmeye dair ısrarcı olma durumları bağlamında ele alınmıştır.

Taylor ve Betz (1983) tarafından yapılan çalışmada ise, 247 üniversite öğrencisini kapsayan örnekleme kişilerin kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki üzerine çalışmıştır. Bu araştırma sonuçlarına bakıldığında, kariyer karar verme öz-yeterliği ölçeğinden daha yüksek puan alan kişilerin, belirli bir kariyer yolunu seçmede ve ilerlemede daha kararlı, düşük puan alan öğrencilerin ise daha kararsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taylor ve Popma (1990) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 407 üniversite öğrencisi ile kariyer kararı verme öz-yeterliği, kontrol odağı, kariyer belirginliği ve kariyer

kararsızlığı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz- yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında orta düzeyde negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Bunun yanında kariyer kararsızlığının yordanmasına en önemli katkı sağlayan değişkenlerden birinin de kariyer karar verme öz-yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özyürek (1995) tarafından yapılan bir çalışmada ise 332 üniversite öğrencisi ile birlikte kişilerin “kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenek zenginliği ve öğrencilerin üniversite sınavında gösterdikleri performans” arasındaki ilişki incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında cinsiyet farklılıklarının kariyer yetkinlik beklentisi üzerinde anlamlı düzeyde etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bireylerin cinsiyet farklılıklarının kariyer karar verme öz-yeterlik inançları üzerinde de etkisi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Luzzo (1995) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise kariyer karar verme öz-yeterlik ile kariyer kararı vermeye yönelik tutumlar incelenmiştir. Üniversite öğrencileriyle yapılan bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliğinin kişilerin kariyer karar verme yönelik tutumlarının, olgunluğunun ve becerilerinin güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bireylerin kariyer becerilerine yönelik tutumlarında kariyer karar verme öz- yeterliğin önemli olduğu görülmektedir.

Betz ve Klein-Voyten (1997) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 350 üniversite öğrencisi ile kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki yapı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliği ve kariyer kararsızlığı hem erkek hem de kadın örnekleminde negatif bir ilişki ortaya çıkmıştır.

DeLorenzo (1998) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 415 üniversite öğrencisi ile birlikte öğrencilerin işbirlikli öğrenme yönteminin kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer kontrol odağı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında üniversite öğrencilerinin işbirlikli öğrenme yönteminin kariyer karar verme öz-yeterliği düzeylerine manidar bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerine verilen eğitimde uygulanacak olan yöntemin bireylerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Gianakos (1999) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise 172 üniversite öğrencisi örnekleminde kariyer seçim örüntüleri ile erken yetişkinlik dönemindeki kişilerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında durağan kariyer örüntüsü veya çoklu kariyer örüntüsü bulunan kişilerin kariyer karar verme öz-yeterlik puanlarının geleneksel kariyer örüntüsü bulunan kişilerin puanlarından daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur.

Mau (2000) tarafından yapılan geniş ölçekli farklı bir çalışmada ise 540 Amerikalı ve 1026 Tayvanlı öğrenci ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterliği kültürel bağlamda incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliğin kişilerin kültürel geçmişine bağlı olarak farklı etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sandler (2000) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise 937 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer kararları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında bu bireylerin kariyer karar verme öz-yeterliğinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda kariyer kararı verme öz-yeterliğin, bireylerin kariyer kararsızlığının yanı sıra kariyer kararlılığı üzerinde de önemli etkileri olduğu ve bunları yordamada etkili bir değişken olduğu araştırma sonuçlarına bakılarak ifade edilebilir.

Chung (2002) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise 165 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer bağlılığı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliği ölçeğinden yüksek puan alan kişilerin kariyer bağlılığı ölçeğinde de yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Wolfe ve Betz (2004) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise 304 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterlikleri ile bağlanma stilleri ve aileye ve arkadaşlara bağlanma sınırları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliğin birinci sırada anne ve babayı, ikinci sırada akranı ve üçüncü sırada ise güvenli bağlanma stil değişkenlerini manidar olarak yordadığı ortaya koyulmuştur.

Amir ve Gati (2006) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 299 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer planlarını net bir şekilde belirleme/belirlememe ile kariyer karar verme öz-yeterliği incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer planlarını net bir şekilde belirleyen kişilerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerinin de belirlemeyen bireylere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin göstermiş olduğu netliğin, kariyer süreçlerine ilişkin inançlarını da etkilediği söylenebilir.

Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu (2009) tarafından yapılan bir çalışmada ise kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik durumlar arasındaki ilişkiye yönelik 346 Türk genci ile çalışma yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik durum arasında anlamlı bir

ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara bakıldığında Crites (1981) tarafından ortaya atılan modelin kariyer kararı verme öz-yeterliğini doğrular bir yapı sergilediği görülmektedir.

Işık (2010) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında ise, “sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi” incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında uygulanan müdahale programının sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer yetkinlik düzeyleri ile mesleki sonuç beklenti düzeylerinde anlamlı bir artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunu takiben üç ay sonrasında gerçekleştirilen izleme testi sonucunda da bu artışın kararlılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda geliştirilmiş olan grup müdahale programının öğrencilerinin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerine katkı sağladığı görülmektedir.

Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında ise, “sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından belirlenen birtakım değişkenlerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını ne ölçüde yordadığını” araştırmak amaçlanmıştır. Bu çalışma 723 üniversite öğrencisi ile birlikte gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kişilerin algıladıkları anne babaya yönelik tutumlarından kabul, ilgi ile kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme öz-yeterliği manidar ilişkilere işaret etmektedir. Araştırma kapsamında önerilen ve belirlenen modelde kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bullock-Yowell, Andrews ve Buzetta (2012) tarafından gerçekleştirilen farklı bir çalışmada ise 322 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer kararı verme öz-yeterlik ile kariyer düşünceleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kariyer karar verme öz-yeterliği ile olumsuz kariyer düşünceleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin algılarındaki olumsuzlukların kariyer inançlarına yönelik tutumlarını da olumsuz etkilediği araştırma sonuçlarından çıkarılabilir. Bu anlamda kişilerin kariyer düşüncelerinin kariyer karar verme öz-yeterlik süreçleri ile anlamlı bir ilişkide olduğu ve bu ilişkide kariyer düşüncelerinin olumlu ya da olumsuz eğilimi bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin inançlarına etkisi olduğu düşünülmektedir.

Domene (2012) tarafından yapılan farklı bir çalışmada ise 855 üniversite öğrencisi ile birlikte kariyer karar verme öz-yeterlik ile kariyer beklentileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin başarılı bir beklenti içinde olmalarının dolaylı olarak kariyer karar verme öz-yeterlik düzeylerini de etkilediği

sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda bireylerin kariyer kararı vermelerine yönelik inançlarının beklentileri ile paralel bir şekilde ilerlediği sonucuna ulaşılabilir.

Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz ve Gati (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise üniversite öğrenimlerine devam eden kişilerin kariyer kararsızlığını yordayan faktörler incelenmiştir. Bu kapsamda araştırma için 86 üniversite ğrenci ile birlikte çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında üniversite öğrenimlerine devam eden öğrencilerin kariyer karar verme öz-yeterlik düzeyleri kariyer kararsızlığını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bu alışma yukarıda bahsedilen birçok araştırmacının çalışmaları ile de paralellik göstermektedir. Bu anlamda bu ilişkiyi belirginleştiren bir katkı sunduğu ifade edilebilir.

Büyükgöze-Kavas (2014) tarafında uyarlanan ve Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen “Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliği Ölçeği”nin kısa formunu” Türkçeye uyarlamak amacıyla 695 üniversite ğrencisi ile araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda ölçeğin yapısında bulunan beş faktörlü yapı doğrulanamamıştır. Araştırmacılar tarafında alt boyutlar şeklinde ele alınmak yerine genel toplam bir puan şeklinde ele alınması önerilmiştir.

Ulaş (2016) tarafından hazırlanan doktora tez çalışmasında üniversite ğrencilerinin “kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi” incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kişilerin algılanan kariyer engelleri değişkeninin umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı öz-yetkinliğini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde kontrol odağı değişkeninin de umutsuzluk aracılığıyla kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyini anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

şahin (2017) tarafından hazırlanan bir çalışmada ise 417 üniversite ğrencisi ile birlikte “kariyer kararı verme öz yeterlilikleri ile yetişkin kardeş ilişki kalitesinin rolü” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kardeş ilişkisinin kişilerin kariyer kararı verme öz-yeterliliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada kullanılan kariyer ilişkisinin rolü, varyansın yaklaşık olarak %7 sini açıklamaktadır.

Ulaş-Kılıç (2018) tarafından hazırlanan bir başka çalışmada ise 569 üniversite son sınıf ğrencisi ile birlikte “kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini etkileyen değişkenler” incelenmiştir. Araştırma bulgularına bakıldığında üniversite son sınıf öğrencileri arasında iş deneyimi bulunan bireylerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin, iş deneyimi bulunmayanlara göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulgulardan bireylerin yaşamlarında edinmiş oldukları iş deneyimlerinin, kariyerlerine yönelik inançlarında etkili olan değişkenler arasında olduğu ifade edilebilir.

Salman (2018) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde ise 426 üniversite öğrencisi ile birlikte “kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi” incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında algılanan kariyer engelleri, karar durumları ve kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkenlerinin kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin varyansın %45’ini açıklamış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yırtıcı (2020) tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinde ise 788 üniversite öğrencisi ile birlikte “umut ve algılanan sosyal destek düzeyleri ile kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeyleri arasındaki aracı rolü” incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeyleri ile babanın eğitim düzeyi, sosyo-ekonomik durum, okul türleri ve okudukları bölüm demografik değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunduğu; sınıf, cinsiyet ve anne eğitim düzeyi arasında anlamlı farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölüm içerisinde çalışma sürecine ilişkin olarak, çalışmanın modeli, evreni ve örnekleme, çalışma sürecinde kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler çalışma kapsamı içerisinde sırasıyla verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri ile kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterlikleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç ile nicel araştırma modeline uygun olarak tarama modeli içerisinde yer alan, ilişkisel tarama modeli şeklinde desenlenmiştir. Tarama modeli, geçmişte veya mevcut durumda bulunan bir olay, olgu ya da durumu betimlemeye çalışan bir modeldir (Karasar, 2014). Bu modelde araştırma sürecine dahil edilen tüm değişkenler olduğu gibi gözler önüne serilip tanımlanmaya çalışılmaktadır. İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken ile beraber birlikte değişim olup olmadığına ve gerçekleşen bu değişimlerin derecesini belirlemeyi hedefleyen modeldir (Karasar, 2014).

3.2. Evren ve Örneklem

Evren, herhangi bir çalışma ya gözlem alanına gire kişi ve objelerin tamamı olarak tanımlanmaktadır (Arıcı, 1998). Bu çalışmanın evrenini, Türkiye'deki üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklem, herhangi bir evrenden belirli bir şekilde belirlenmiş daha küçük sayıdaki kişiler ve objelerin oluşturduğu grubu ifade etmektedir (Arıcı, 1998). Bu çalışmanın örneklemini Türkiye'deki üniversitelerin farklı fakültelerinde öğrenim görmekte olan öğrenciler içerisinden uygun örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 616 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır.

Veri analizi sürecinde, veri seti içerisinde yer alan çok yönlü uç değerler de SPSS programı aracılığıyla tespit edilerek çıkarılmıştır. Bu değerlerin tespit edilmesinde, değişken sayısının en az iki olduğu zamanlarda kullanılan Mahalanobis uzaklığından faydalanılmıştır. Bu şekilde veri setinde 7 adet veri çıkarılmıştır. Sonuç olarak toplanan 623 veri içerisinde 616 tanesi ile analiz yapılmıştır.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgiler

Değişken		N	%
Cinsiyet	Erkek	208	33.8
	Kadın	408	66.2
	Toplam	616	100
Yaş	18	15	2.3
	19	21	3.4
	20	51	8.3
	21	53	8.6
	22	83	13.5
	23	101	16.4
	24	81	13.1
	25	73	11.9
	26 ve üzeri	138	22.5
	Toplam	616	100
Sınıf Düzeyi	1.Sınıf	65	10.6
	2.Sınıf	51	8.3
	3.Sınıf	56	9.1
	4.Sınıf ve üstü	169	27.4
	Lisansüstü	275	44.6
	Toplam	616	100
Mevcut Not Ortalaması	2.00 ve altı	47	7.6
	2.01-2.49	47	7.6
	2.50-2.99	129	20.9
	3.00-3.49	190	30.8
	3.50 ve üstü	203	33
	Toplam	616	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgileri sunulmuştur. Katılımcıların %66.2’si kadın (n=408), %33.8’i erkek (n=208) şeklinde yanıtlanmıştır. Katılımcıların yaşları 18-39 arasında değişmek ile birlikte 22 ve 23 yaşındaki üniversite öğrencileri çoğunluğu temsil etmektedir. Sınıf düzeyinde katılımcılara bakıldığında en çok lisansüstü (n=275) öğrencinin olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan 4, 5 ve 6. Sınıf öğrencilerinin tek başına veri sayıları 30’un altında kaldıkları için birleştirilmiştir. Yine çalışma kapsamında doktora öğrencilerinin sayısının 30’un altında kalmasından dolayı bu kategori de lisansüstü şeklinde birleştirilmiştir.

Tablo 2

Aile Eğitim Durumu ve Ekonomik Duruma İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken		N	%
Anne Eğitim Durumu	Okur-Yazar Değil	61	9.9
	Okur-Yazar	40	6.5
	İlköğretim	321	52.1
	Lise	112	18.2
	Üniversite	82	13.3
	Toplam	616	100
Baba Eğitim Durumu	Okur-Yazar Değil	9	1.5
	Okur-Yazar	25	4.1
	İlköğretim	272	44.2
	Lise	150	24.4
	Üniversite	160	26
	Toplam	616	100
Ekonomik Durum	Alt	81	13.2
	Orta	504	81.8
	Üst	31	5
	Toplam	616	100

Tablo 2’de aile eğitim durumu ile katılımcıların algıladıkları ekonomik durum düzeyleri sunulmuştur. Tablo 2’de eğitim düzeyleri içerisinde yer alan ilkokul ve ortaokul mezunu olmak ilköğretim kategorisi altında birleştirilmiştir. Yine ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu olmak üniversite kategorisi altında birleştirilmiştir. Katılımcıların vermiş oldukları yanıtlara bakıldığında, anne eğitim durumu için en çok işaretlenen ilköğretim (n=321) mezunu; en az işaretlenen ise okur-yazar değil (n=61) şeklindedir. Baba eğitim durumuna bakıldığında en çok işaretlenen ilköğretim (n=272) mezunu; en az işaretlenen okur yazar değil (n=9) şeklindedir. Katılımcıların algıladıkları ekonomik düzeylere bakıldığında %81.8’i (n= 504) orta düzeyde şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 3

Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişken	N	%
Bölümünüzü İsteyerek Mi Seçtiniz?		
Evet	544	88.3
Hayır	72	11.7
Toplam	616	100
Üniversite		
İstanbul'daki Üniversiteler	78	12.7
Ankara'daki Üniversiteler	113	18.3
İzmir'deki Üniversiteler	65	10.6
Diğer Üniversiteler	360	58.4
Toplam	616	100
Bölüm/Fakülte		
Eğitim Fakültesi	275	44.6
Fen-Edebiyat Fakültesi	71	11.5
Sağlık Bilimleri Fakültesi	85	13.8
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	104	16.9
Mühendislik Fakültesi	33	5.4
Diğer Fakülteler	48	7.8
Toplam	616	100

Tablo 3'te katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin olarak betimsel istatistikler sunulmuştur. Katılımcılara yöneltilen bölümünüzü isteyerek mi seçtiniz sorusuna araştırmaya katılan bireylerin %88.3'ü (n=544) evet, %11.7'si (n=72) hayır şeklinde belirtmiştir. Katılımcıların öğrenimlerine devam ettikleri üniversitelere bakıldığında, %12.7'si İstanbul'daki üniversitelerden; %18.3'ü Ankara'daki üniversitelerden; 10.6'sı İzmir'deki üniversitelerden; %58.4'ü diğer üniversitelerden öğrenimine devam ettiğini belirtmiştir. Katılımcıların öğrenimine devam ettikleri fakültelere bakıldığında %44.6'sı eğitim fakültesinde; %11.5'i fen-edebiyat fakültesi; %13.8'i sağlık bilimleri fakültesi; %16.9'u iktisadi ve idari bilimler fakültesi; %5.4'ü mühendislik fakültesi; %7.8'i diğer fakültelerde öğrenimine devam ettiklerini belirtmişlerdir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Şahin, Özaydın ve Siyez (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği Kısa Formu, Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Ölçeği ve Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formunda katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler sorulmuştur. Bu kapsamda sorulan bilgiler şunlardır: Cinsiyet, yaş, üniversite, bölüm, sınıf düzeyi, mevcut not ortalaması, ekonomik düzey ve baba eğitim durumu.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Savickas ve Porfeli (2012) tarafında geliştirilen Kariyer Uyum Ölçeğinin uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Türk üniversite ve lise öğrencilerine uyarlanmıştır. Ölçek, 24 maddeden ve her biri 6 maddelik 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları merak, ilgi güven ve kontrol şeklindedir. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayısı .91 ve alt boyutların iç tutarlılık katsayısı ilgi faktörü için .78, kontrol faktörü için .74, merak faktörü için .81 ve güven faktörü için .81 olarak bulunmuştur. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayısı .94, ve alt boyutların iç tutarlılık katsayısı ilgi faktörü için .86, kontrol faktörü için .83, merak faktörü için .87 ve güven faktörü için .89 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeği uyarlayan araştırmacıyla yakın sonuçlar verdiği ifade edilebilir. Ölçeğin DFA sonuçları orijinal ölçeğin yapısını doğrulamıştır ve ölçek 4 faktörlü bir yapı göstermiştir. Ölçüt geçerliği için Umut Eğilimi Ölçeği (Snyder vd. 1991) ve Yaşam Uyumu Ölçeği (Scheier, Carver ve Bridges, 1994) ile ilişkisine bakılmıştır. Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinin toplam puanı ve tüm alt ölçek puanları ile Umut Eğilimi Ölçeği ve Yaşam Uyumu Ölçeği puanları arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Ölçek sonucunda kişi tümünden ve alt boyutlardan ne kadar yüksek puan elde ederse kariyer uyum düzeyi o kadar yüksek görünüyor demektir Ölçek alınabilecek en yüksek puan 120 en düşük puan ise 24 olarak belirlenmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

3.3.3. Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği Kısa Formu (YKEÖ-KF)

Perrone ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği Kısa Formunun (Akt, Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019) uyarlaması Şahin, Özaydın ve Siyez (2019) tarafından yapılmıştır. Beşli likert tipinde oluşan bu ölçek 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Kişilerin ölçekten alabileceği en yüksek puan 45, en düşük puan ise 9 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puanlara göre azalan ölçek puanı, düşük düzeyde kariyer endişesini, artan ölçek puanı ise yüksek düzeyde kariyer endişesini ifade etmektedir. Bu alt boyutlar şu şekildedir: Keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme. Ölçek orijinal formunda 12 maddeden oluşmaktadır. Ancak uyarlama çalışması sonrasında analiz sonucunda sürdürme alt boyutunda 3 maddenin .50'nin altında kalması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Bu maddelerin sonra yapılan Doğrulamalı faktör analizi yinelenildiğinde uyum indekslerinin orijinal ölçek ile tutarlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin cronbach alfa güvenirliği .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında Cronbach alfa katsayısının sırasıyla .88 .79 .78 ve .87 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında yapılan cronbach alfa analizi sonucunda ölçeğin güvenirliği .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına için sırasıyla .85 .78 .81 ve .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğine bakıldığında doğrulamalı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeğin uyum indeks değerleri $\chi^2=80.75$, $sd=21$, $\chi^2/sd=3.85$, $GFI=.97$, $CFI=.98$, $RMSEA=.07$ ve $SRMR=.04$. Elde edilen bu uyum indeksleri iyi uyuma işaret etmektedir. Ölçeğin dörtlü faktör yapısı doğrulanmıştır (Şahin, Özaydın ve Siyez, 2019).

3.3.4. Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği – Kısa Formu

Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Öz-Yeterlik Ölçeği Kısa Formunun uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. KKÖYÖ-KF, 25 maddeden oluşan beşli derecelendirmeli likert tipi bir ölçektir. Betz ve diğerleri (1996) tarafından oluşturulan orijinal form; Kendini Değerlendirme, Mesleki Bilgi Toplama, Amaç Seçimi, Gelecek için Plan Yapma ve Problem Çözme olmak üzere beş bileşenden oluşmaktadır. Ancak faktör analizi çalışmaları sonucunda faktörlerin ayrıışmadığı görülmüştür. Bu sebeple Türk örnekleme için ölçeğin toplam puanının kullanılması araştırmacılara önerilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .92, test tekrar test güvenirliği .91 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014). Araştırma kapsamında yapılan iç tutarlık katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulamalı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeğin uyum indeks değerleri $\chi^2= 913.96$; $p=001$, $\chi^2/sd = 3.4$, $GFI = .90$, $CFI = .89$ ve $RMSEA = .059$ olarak bulunmuştur. Bu bulgular, faktör yapısının net bir şekilde

ayrışmadığını göstermiştir. Bu sebeple, KKÖYÖ-KF'un Türk örnekleme için kariyer kararı öz yetkinliğinin ölçülmesinde toplam puan kullanılması önerilmiştir (Büyüköze-Kavas, 2014).

3.4. Veri Toplama Süreci

Çalışmada veri toplama sürecinde kullanılması amaçlanan ölçme araçlarıyla ilgili, geliştiren veya uyarlayan araştırmacılardan ölçme araçlarının kullanımı noktasında e-posta aracılığıyla gerekli izinler alınmıştır. Alınan izinlerin ardından Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na başvurularak ölçme araçlarının etik açıdan herhangi bir sorun teşkil etmediğine ve çalışma kapsamında kullanımının uygun olduğuna dair belge alınmıştır.

Çalışma verileri 2020-2021 öğrenim döneminde Google Form aracılığıyla online bir şekilde öğrencilerden toplanmıştır. Verilerin toplanmasına başlamadan önce katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Bunun yanında araştırmaya katılan kişilere uygulamayı istedikleri noktada bırakabilecekleri ve bu çalışmanın gönüllülük esasına dayandığına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Öte yandan araştırmanın verilerinin daha nitelikli olması adına, araştırmaya katılan bireylere kendilerini olduğu gibi ifade etmelerinin araştırma için son derece önemli olduğu bildirilmiştir. Araştırma süresince bir katılımcıdan toplanan veri yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma sürecinin verileri incelendiğinde ilk etapta toplanan verilerin demografik yapıları SPSS 26 istatistiksel analiz programında incelenmiştir. Bu kapsamda frekans ve yüzde değerlerine bakılmış ve mevcut durum ortaya konmuştur. Daha sonra elde edilmiş olan verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılarak parametrik test varsayımlarını uygun olup olmadığı test edilmiştir. Normal dağılım koşullarının oluşabilmesi için değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması gerekmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda süreç içerisinde işlenecek tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerlere bakıldığında veri seti içerisinde kullanılan ölçme araçlarının parametrik test varsayımlarını karşıladığı ve normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ardından veri analizinde kullanılacak olan değişkenlerin arasındaki ilişkileri incelemek adına pearson korelasyon katsayısından, belirlenen ilişkilerin doğrusallığını test etmek adına saçılım grafiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma alt problemlerinde yer alan farklılaşma düzeyini belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Hangi gruplar arasında fark olduğunun

belirlenmesi için gruplar arası varyansın eşit olmasından dolayı post-hoc testlerinden Games-Howell testine bakılmıştır.

Veri analiz işleminin son kısmında değişkenlerin birbiri arasındaki ilişkilerini yordamak için basit ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. “*Regresyon analizi, bir veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek veya tahmin etmek için kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 139s.)*”. Bunun yanında araştırma kapsamında hem basit doğrusal hem de çoklu doğrusal regresyon analizi incelenmiştir. “*Basit doğrusal regresyon analizi, sadece bir bağımlı değişken ve bu değişkeni yordamak için tek bir bağımsız değişken yer aldığı istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 140s.)*”. Çoklu doğrusal regresyon analizi ise, bir bağımlı değişken ve bu değişkene olan etkilerin incelendiği birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı bir istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 148s.). Bu bağlamda kariyer uyumluluğu bağımlı değişkeninin, kariyer endişeleri ve alt boyutları ile kariyer kararı verme öz-yeterliği bağımsız değişkenleri ile arasında regresyon sonuçları incelenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında kariyer uyumluluk düzeyleri, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterlik değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koyma ve betimlemeye yönelik analizlerin sonuçları ve bunlara dayanarak yapılmış olan açıklamalar sunulmuştur.

4.1. Betimsel İstatistikler

Çalışma kapsamında öğrencilere uygulanan ölçme araçlarına ilişkin olarak ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum puan, çarpıklık ve basıklık değerleri analiz programı aracılığıyla hesaplanarak Tablo 4'te sunulmuştur. Ölçek ve alt ölçeklerden alınan puanlara ilişkin betimsel istatistikler (N=616)

Tablo 4

Ölçek ve Alt Ölçeklerden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	($\bar{x}$)	(ss)	Minimum	Maximum	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyumluluğu Toplam	95.461	15.53381	28	120	-0.96	1.47
İlgi Alt Boyutu	23.9903	4.55284	6	30	-0.90	0.98
Kontrol Alt Boyutu	23.0244	4.66097	6	30	-0.75	0.65
Merak Alt Boyutu	24.2679	4.42109	6	30	-0.95	1.06
Güven Alt Boyutu	28.336	5.34066	7	35	-1.11	1.90
Kariyer Endişeleri Toplam	27.5244	8.15357	9	45	-0.02	-0.69
Keşfetme Alt Boyutu	6.1039	2.37101	2	10	-0.05	-0.98
Yerleşme Alt Boyutu	6.7338	2.39183	2	10	-0.30	-0.94
Sürdürme Alt Boyutu	8.9464	3.28713	3	15	-0.01	-0.91
Geri Çekilme Alt Boyutu	5.7403	2.67309	2	10	0.17	-1.16
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Toplam	95.7435	15.17773	52	125	-0.24	-0.25

Tablo 4’de görüldüğü gibi öğrencilerin kariyer uyumluluk toplam puanlarının ortalaması 95.46, standart sapması 15.53’tür. Bu değişken alt boyutlarına bakıldığında ilgi alt boyutunun ortalaması 23.99, standart sapması 4.55; kontrol alt boyutunun ortalaması 23.02, standart sapması 4.66; merak alt boyutunun ortalaması 24.26, standart sapması 4.42; güven alt boyutunun ortalaması 28.33, standart sapması 5.34 olarak analiz sonucunda hesaplanmıştır.

Öğrencilerin kariyer endişeleri toplam puanlarının ortalaması 27.52, standart sapması 8.15’tir. Bu değişkenin alt boyutlarına bakıldığında keşfetme alt boyutunun ortalaması 6.10, standart sapması 2.37; yerleşme alt boyutunun ortalaması 6.73, standart sapması 2.39; sürdürme alt boyutunun ortalaması 8.94, standart sapması 3.28; geri çekilme alt boyutunun ortalaması 5.74, standart sapması 2,67 olarak analiz sonucunda hesaplanmıştır. Öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeylerinin ortalaması 95.74, standart sapma 15,17 olarak analiz programı ile hesaplanmıştır.

Tablo 4’ de gösterilen değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında parametrik testlerin yapılabilmesi için gereken +2 ve -2 aralığında olma şartını sağladığı görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012).

4.2. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 5

Değişkenler ve Alt Boyutlarından Alınan Puanlar Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
(1) Kariyer Uyumluluğu Toplam	1	.79**	.85**	.86**	.90**	-.19**	-.24**	-.12**	-.14**	-.07*	.64**
(2) İlgi Alt Boyutu		1	.53**	.57**	.59**	-.11**	-.17**	-.08	-.08*	-.04	.60**
(3) Kontrol Alt Boyutu			1	.63**	.69**	-.27**	-.29**	-.20**	-.21**	-.14**	.51**
(4) Merak Alt Boyutu				1	.78**	-.05	-.11**	-.02	-.04	.01	.50**
(5) Güven Alt Boyutu					1	-.17**	-.22**	-.11**	-.13**	-.07	.57**
(6) Kariyer Endişeleri Toplam							.75**	.77**	.79**	.71**	-.33**
(7) Keşfetme Alt Boyutu							1	.60**	.42**	.35**	-.34**
(8) Yerleşme Alt Boyutu								1	.44**	.37**	-.24**
(9) Sürdürme Alt Boyutu										.43**	-.25**
(10) Geri Çekilme Alt Boyutu											1
(11) Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Toplam											

**p<0,01

* p<0,05

Tablo 5'te değişkenler ve alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyona ilişkin hesaplamalar sunulmuştur. Tablo 5'te görüldüğü üzere kariyer uyumluluğu toplam puanı ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında ($r = -.19^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; keşfetme alt boyutu arasında ($r = -.24^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; yerleşme alt boyutu arasında ($r = -.12^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; sürdürme alt boyutu arasında ($r = -.14^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; geri çekilme alt boyutu arasında ($r = -.08^{*}$, $p < .05$) negatif yönde düşük düzeyde; kariyer kararı verme öz-yeterliği ile arasında ($r = .64^{**}$, $p < .01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarında ilgi alt boyutu ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında ($r = -.12^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; keşfetme alt boyutu arasında ($r = -.17^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; sürdürme alt boyutu arasında ($r = -.08^{*}$, $p < .05$) negatif yönlü düşük düzeyde; kariyer kararı verme öz-yeterliği ile arasında ($r = .60^{**}$, $p < .01$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarında kontrol alt boyutu ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında ($r = -.28^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; keşfetme alt boyutu arasında ($r = -.29^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü orta düzeyde; yerleşme alt boyutu arasında ($r = -.20^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; sürdürme alt boyutu ile ($r = -.21^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; geri çekilme alt boyutu arasında ($r = -.14^{**}$, $p < .01$) negatif yönlü düşük düzeyde; kariyer kararı verme öz-yeterliği ile arasında ($r = .52^{**}$, $p < .01$) pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarında merak alt boyutu ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında, sürdürme alt boyutu ile arasında ve geri çekilme alt boyutu ile arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Keşfetme alt boyutu ile arasında ($r = -.11^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; kariyer kararı verme öz yeterliği ile arasında ($r = .50^{**}$, $p < .01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından güven alt boyutu ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında ($r = -.17^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; keşfetme alt boyutu arasında ($r = -.22^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; yerleşme alt boyutu arasında ($r = -.11^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; kariyer kararı verme öz-yeterliği ile arasında ($r = .57^{**}$, $p < .01$) pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Kariyer kararı verme öz yeterliği toplam puanı ile kariyer endişeleri toplam puanı arasında ($r = -.33^{**}$, $p < .01$) negatif yönde orta düzeyde; keşfetme alt boyutu arasında ($r = -$

.34**, $p < .01$) negatif yönde orta düzeyde; yerleşme alt boyutu arasında ($r = -.24^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde; geri çekilme alt boyutu arasında ($r = -.17^{**}$, $p < .01$) negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

4.3. Kariyer Uyumluluğu Toplam Ölçek Puanı ve Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Çalışma içerisinde kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt boyutlarının puanlarının bağımsız değişkenler tarafından yordama durumunu belirlemek için SPSS 26 paket programı aracılığıyla basit ve çoklu doğrusal regresyon tekniklerinde faydalanılmıştır. *“Regresyon analizi, bir veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri incelemek veya tahmin etmek için kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 139s.)”*. *“Basit doğrusal regresyon analizi, sadece bir bağımlı değişken ve bu değişkeni yordamak için tek bir bağımsız değişken yer aldığı istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 140s.)”*. *Çoklu doğrusal regresyon analizi ise, bir bağımlı değişken ve bu değişkene olan etkilerin incelendiği birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı bir istatistiksel analiz yöntemidir (Sarı, 2020; 148s.)*.

Araştırma kapsamında çoklu regresyon analizi yapabilmek için birtakım varsayımların karşılanması gerekmektedir. Büyüköztürk ve diğerleri (2011) regresyon analizinde bağımsız değişkenler arası korelasyon katsayısının negatif ve pozitif yön için 0,80’den düşük olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu bağlamda araştırma içerisinde 0,80 ve üzerindeki değişkenler modelden çıkarılmıştır.

Çalışma kapsamında belirtilen araştırma sorularının yanıtlanması için uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizinin birtakım koşulları sağlaması gerekmektedir. Bu anlamda ifade edilen şartlar şu şekilde belirtilir (Alpay, 2012):

- Çoklu açıklayıcılık katsayı değerinin (R^2) 0-1 arasında değişecek şekilde 1’e yakın olması gerekmektedir.
- Düzeltilmiş çoklu R^2 değerlerinin analiz sürecinde incelenmesi şeklinde ifade edilmektedir.
- Kurulan modelin çoklu bağlantı ve otokorelasyon sorunlarının olmaması gerekmektedir.
- Durbin-Watson olarak analiz sürecinde bakılan değerlerin 1.5-2.5 aralığında olması gerekmektedir

- Tolerans değeri olarak ifade edilen değerin 0,200'den büyük olması gerekmektedir.
- VIF değeri olarak ifade edilen değerin 10'dan büyük olmaması gerekmektedir.
- CI değeri olarak ifade edilen değerin 30'dan büyük olmaması istenmektedir.

Kariyer uyumluluğu toplam puanının bağımsız değişkenler tarafından yordanma durumu çoklu doğrusal regresyon analizi ile hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler hesaplanırken kariyer uyumluluğu toplam puanı ile çok düşük ve çok yüksek korelasyon gösterenler regresyon analizi süreci dışında bırakılmıştır. Yukarıda belirtilen çoklu doğrusal regresyon analizi şartlarını sağladığı analiz sonuçlarıyla ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	ikili r	kısmi r
1. Kariyer Uyumluluğu (Sabit)	31.433	4.192		7.498	.00		
2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	.657	0.034	.642	19.34	.00	.64	.62
3. Keşfetme Alt Boyutu	-.457	0.269	-.071	1.701	.90	-.12	.06
4. Yerleşme Alt Boyutu	.379	0.263	.058	1.441	.15	-.14	.01
5. Sürdürme Alt Boyutu	.059	0.175	.013	.338	.73	-.08	.03
6. Geri Çekilme Alt Boyutu	.152	0.206	.026	.741	.45	-.24	-.06
R= .65	R ² = .41	Düzeltilmiş R ² = .41					
F _(610,5) =87.840	p<.00						

Tablo 6 da verilen analiz sonuçları incelendiğinde bağımsız değişkenlerin tamamının yordama gücünü belirlemek adına çoklu doğrusal regresyon analizine dahil edildiği görülmektedir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre anlamlı oldukları görülmektedir ($F=87.840$; $p<.00$). Bu bağlamda analize dahil edilen bağımsız değişkenlerden en az birinin anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi incelendiğinde, kariyer uyumluluk toplam puanındaki varyansın yaklaşık %41'ini ($R^2=.419$; Düzeltilmiş $R^2=.414$) kariyer kararı verme öz-yeterliği, keşfetme alt boyutu, yerleşme alt boyutu, sürdürme alt boyutu ve geri çekilme alt boyutu ile açıklanmaktadır. Bu anlamda bağımsız değişkenin standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (p) analiz bulguları içerisinde incelenmiştir.

Kariyer kararı verme öz-yeterlik ($\beta=.642$; $p<.05$) boyutu üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Keşfetme alt boyutu ($\beta=.071$; $p>.05$), Yerleşme alt boyutu ($\beta=.058$; $p>.05$), Sürdürme alt boyutu ($\beta=.013$; $p>.05$) ve Geri Çekilme alt boyutu ($\beta=.026$; $p>.05$) bu çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerini yordamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

4.4. Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanların Cinsiyete ve Bölüm Seçimine Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Çalışmada cinsiyetin kariyer uyumluluk, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliğe göre anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak amacıyla bağımsız örneklem t -testi analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların t-testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Puanlarının Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem T testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Uyumluluk	Kadın	408	96.546	14.939	2.56	614	.01
	Erkek	208	93.165	16.434	2.56	614	.01
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik	Kadın	408	96.652	14.511	2.151	614	.03
	Erkek	208	93.771	16.220	2.151	614	.03
Kariyer Endişeleri	Kadın	408	28.387	7.952	3.639	614	.00
	Erkek	208	25.883	8.241	3.639	614	.00

Tablo 7'ye bakıldığında kariyer uyumluluk toplam puanının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koyduğu görülmektedir ($p<.05$). Sonuca göre kadınların kariyer uyumluluk puan ortalamalarının erkeklerle göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer kararı verme öz yeterlik toplam puanının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p<.05$). Sonuca göre kadınların kariyer kararı verme öz-yeterlik toplam puanın erkeklerle göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer endişeleri toplam puanının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($p<.00$). Sonuca göre kadınların kariyer endişeleri toplam puanının erkeklerle göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Puanlarının Bölümünüzü İsteyerek Mi Seçtiniz Sorusuna Göre Bağımsız Örneklem T testi Sonuçları

Değişken	Bölümünüzü İsteyerek Mi Seçtiniz?	N	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik	Evet	544	96.70	14.78	4.364	614	.00
	Hayır	72	88.51	16.25	4.364	614	.00
Kariyer Endişeleri	Evet	544	27.01	8.11	-4.341	614	.00
	Hayır	72	31.38	7.43	-4.341	614	.00
Kariyer Uyumluluk	Evet	544	95.83	15.44	1.635	614	.10
	Hayır	72	92.65	16.00	1.635	614	.10

Tablo 8'de katılımcıların kariyer kararı verme öz- yeterlik toplam puanları bölümünü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<.00$). Sonuca göre bölümünü isteyerek seçenlerin kariyer kararı verme öz-yeterlik toplam puanların ortalamasının seçmeyenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer endişeleri toplam puanlarında, bölümünü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p<.00$). Sonuca göre bölümünü isteyerek seçmeyenlerin kariyer endişeleri toplam puanlarının ortalamasının seçenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kariyer uyumluluk toplam puanlarında bölümünü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>.05$)

4.5. Kariyer Uyumluluk Toplam Puanının Sınıf Düzeyine, Mevcut Not Ortalamasına ve Algılanan Ekonomik Duruma Göre Karşılaştırılması ile İlgili Bulgular

Tablo 9

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişken	Sınıf Düzeyi	N	$\bar{x}$	ss
Kariyer Uyumluluğu	1.Sınıf	65	87.95	20.84
	2.Sınıf	51	91.47	14.56
	3.Sınıf	56	94.64	14.55
	4.Sınıf ve üstü	169	95.01	14.51
	Lisansüstü	275	98.42	14.29

Tablo 9’da çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyine göre sayıları, ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Buna göre 1. Sınıf düzeyinde 65 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 87.95; 2.Sınıf düzeyinde 51 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 91.47; üçüncü sınıf düzeyinde 56 kişi çalışmaya katılmış ortalamaları 94.64; dördüncü sınıf ve üstündeki düzeyde 169 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 95.01; lisansüstü eğitim düzeyinde 275 kişi katılmış ve ortalamaları 98.42 şeklinde hesaplanmıştır.

Elde edilen ortalama puan farklılıklarını anlamlılığını test etmek amacıyla ANOVA’dan yararlanmıştır. Tablo 10’da ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 10

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları

Değişken		KT	SD	KO	F	P
Kariyer Uyumluluğu	Gruplar arası	6965.419	4	1741.35	7.523	.00
	Gruplar içi	141433.6	611	231.48		
	Toplam	148399.1	615			

Çalışmanın analiz sonuçlarına bakıldığında üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları arasında sınıf düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu göstermektedir ($F_{(4,611)} = 7.523$, $p < .01$). Belirlenmiş olan bu farkın kaynağını belirlemek için çoklu karşılaştırma testi olarak Games-Howell testinden yararlanılmıştır. Games-Howell testi, varyansların eşit olmadığı durumlarda kullanılan bir post hoc testi olarak kullanılmaktadır (Games, 1971).

Tablo 11

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğu Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi ile İlgili Games-Howell Analiz Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Sınıf Düzeyi (I)	Sınıf Düzeyi (J)	Ortalamalar Farkı	Std Hata	P
Kariyer Uyumluluğu	1. Sınıf	2.Sınıf	-3.51674	3.292	.82
		3.Sınıf	-6.68901	3.235	.24
		4.Sınıf ve üstü	-7.04615	2.816	.09
		Lisansüstü	-10.47161*	2.725	.02*
	2.Sınıf	1.Sınıf	3.51674	3.292	.82
		3.Sınıf	-3.17227	2.817	.79
		4.Sınıf ve üstü	-3.52941	2.323	.55
		Lisansüstü	-6.95487*	2.212	.02*
	3.Sınıf	1.Sınıf	6.68901	3.235	.24
		2.Sınıf	3.17227	2.817	.79
		4.Sınıf ve üstü	-0.35714	2.242	1
		Lisansüstü	-3.7826	2.127	.39
	4.Sınıf ve üstü	1. Sınıf	7.04615	2.816	.09
		2.Sınıf	3.52941	2.323	.55
		3.Sınıf	0.35714	2.242	1
		Lisansüstü	-3.42545	1.410	.11
	Lisansüstü	1.Sınıf	10.47161*	2.725	.02*
		2.Sınıf	6.95487*	2.212	.02*
		3.Sınıf	3.7826	2.127	.39
		4.Sınıf ve üstü	3.42545	1.410	.11

p<.05

Tablo 11'e göre kariyer uyumluluk toplam puanların sınıf düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir ($F_{(4,611)} = 7.523$, $p < .05$). Sonucuna göre lisansüstü öğrenime devam eden öğrenciler ile birinci sınıf arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($I-J = 10.47161$; $p < .05$) Lisansüstü öğrenime devam eden öğrenciler ile ikinci sınıf öğrencileri arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır ($I-J = 6.95487$; $p < .05$).

Tablo 12

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişken	Mevcut Not Ortalaması	N	$\bar{x}$	ss
Kariyer Uyumluluğu	2.00 ve altı	47	90.787	17.020
	2.01 ve 2.49	47	92.425	16.926
	2.50 ve 2.99	129	95.961	17.237
	3.00 ve 3.49	190	95.678	14.226
	3.50 ve üstü	203	96.724	14.721

Tablo 12’de çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin mevcut not ortalamasının gruplar arası dağılımı, ortalaması ve standart sapması sunulmuştur. Buna göre 2.00 ve altında bulunan 47 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 90.87; 2.01 ve 2.49 arasında yine 47 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 92.42; 2.50 ve 2.99 arasında 129 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 95.96; 3.00 ve 3.49 arasında 190 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 95.67; 3.50 ve üstünde 203 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 96.72 şeklinde hesaplanmıştır.

Elde edilen verilerin ortalama puan farklılıklarının olup olmadığını test etmek için Tablo 13’de ANOVA analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 13

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları

Değişken		KT	SD	KO	F	P
Kariyer Uyumluluğu	Gruplar Arası	1824.93	4	456.232	1.902	.10
	Gruplar İçi	146574.1	611	239.892		
	Toplam	148399.1	615			

Tablo 13’e bakıldığında üniversite öğrencilerinin mevcut not ortalamasına göre kariyer uyumluluk toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($F_{(4,611)} = 1.902, p > .05$).

Tablo 14

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Ekonomik Duruma Göre İncelenmesi ile İlgili Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişken	Ekonomik Durum	N	$\bar{x}$	ss
Kariyer Uyumluluğu	Alt	81	96.209	13.656
	Orta	504	95.313	15.500
	Üst	31	95.903	20.463

Tablo 14’te çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin ekonomik durumlarının gruplara dağılımı, ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Buna göre Alt ekonomik düzeyde yer alan üniversite öğrencilerinin puan ortalaması 96.21; orta ekonomik düzeyde yer alan üniversite öğrencilerinin puan ortalaması 95.31; üst ekonomik düzeyde yer alan üniversite öğrencilerinin puan ortalaması 95.90 şeklinde hesaplanmıştır.

Elde edilen verilerin ortalama puan farklılıklarının olup olmadığını test etmek için Tablo 15’te ANOVA analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Ekonomik Duruma Göre İncelenmesi ile İlgili ANOVA Sonuçları

Değişken		KT	SD	KO	F	P
Kariyer Uyumluluğu	Gruplar Arası	62.455	2	31.227	.129	.88
	Gruplar İçi	148336.6	613	241.985		
	Toplam	148399.1	615			

Tablo 15’e bakıldığında üniversite öğrencilerinin ekonomik durumlarına göre kariyer uyumluluk toplam puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($F(2,613)=.129, p>.05$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Çalışma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer endişeleri ve alt boyutları, kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını sunmak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Devamında cinsiyet, bölümünü isteyerek seçip seçmeme, sınıf düzeyi, mevcut not ortalaması ve algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşma olup olmadığı analizler sonucunda incelenmiştir. Çalışma bulgularına yönelik olarak tartışmaya aşağıda yer verilmiştir.

5.1.1. Kariyer Uyumluluğun Yordanmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer endişeleri ve alt boyutlarının, kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu iki değişkenin kariyer uyumluluğunu yaklaşık olarak %41 oranında açıkladığı Tablo 6'da görülmektedir. Bahsedilen değişkenlerden kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi kariyer uyumluluğunu pozitif yönde yordamakta iken kariyer endişelerinin alt boyutlarını negatif yönde yordamaktadır. Kariyer uyumluluğunu yordama gücünün en fazla kariyer kararı verme öz yeterliğinde olduğu, analiz sonucunda görülmüştür.

Kariyer uyumluluk kavramı, kişilerin kariyer ve meslek gelişim görevlerinin, çalışma ya da eğitim kurumunu değiştirme gibi geçişlerinin, iş kaybı gibi kriz durumlarının sorunlarını aşma ve üstesinden gelme, mevcut durumdaki başa çıkma kapasiteleri olarak tanımlanabilir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bundan kaynaklı kariyer uyumluluk düzeyi yüksek olan kişilerin, karşılaşılabilecekleri değişikliklere uyum gösterebilmeleri ve aynı zamanda baş edebilmelerinin kolay olabileceği ifade edilebilir. Bu düzeyin yüksek çıkmasının kariyer seçimi ve kariyer planlamasını kolaylaştırdığını belirtilmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Diğer yandan son dönemlerde meydana gelen ekonomik değişimlerin kişilerin kariyer kararlarını alma sürecini daha da zorlaştırdığı düşünülmektedir. Bu anlamda kişilerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri daha fazla önem oluşturmaktadır. Kariyer kararı verme öz yeterlik, kişinin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Betz, 1983). Kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi yüksek olan kişiler daha kolay bir şekilde kariyer kararı verebilmektedir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013). Dolayısıyla kariyer uyumluluk düzeyinin yüksek olmasında kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin bir katkısı olduğu düşünülebilir. Alanyazına bakıldığında

yapılan çalışmaların araştırma bulgularıyla (Duffy, Douglas ve Autin, 2015; Ebenehi, Roshid ve Bakar, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018; Guan ve ark. 2016; Hou, Wu, & Liu, 2014; Kim ve Lee, 2015; Sneva, 2011; Öztemel, 2012; Yiğit, 2018; Zhou ve ark, 2016; Wang ve Fu, 2015) benzerlik gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmaların içeriğine bakıldığında, kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer uyumluluk düzeyini yordadığı bilgisine ulaşılmaktadır. Özetle ifade edilecek olursa, kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin de yüksek olması durumunda kariyer uyumluluk düzeyinin de yüksek olabileceği söylenebilir.

Kariyer uyumluluk kavramı Super (1957) tarafından ortaya atılan kariyer olgunluğu kavramının yerine kullanılmak üzere ortaya atılmıştır. Kariyer olgunluğu kavramı özellikle ergenlik döneminde yer alan bireyler için yaygın olarak kullanılmakta iken bu kavram bireylerin çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik gibi yaşamlarının tüm dönemlerini kapsayıcı özellikleri barındırmaktadır (Savickas, 1997). Bunun yanında kariyer olgunluğu çocuklarda, ergenlerde ve yetişkinlerde gelişimi açıklamak için yeterli olmayıp yaşam boyu yaşam alanı yaklaşımını basitleştirir (Savickas, 1997). Super ve Knasel (1981) ilk defa kariyer uyumluluğu kavramından bahsetmiş ve bu kavramı yetişkinler için kariyer gelişim sürecinin merkezine koymuşlardır. Bu bağlamda özellikle uyumluluk, kişinin kariyerindeki değişikliklere ya da engellere uyum sağlama konusundaki genel yeteneği şeklinde de düşünülmektedir (Rottinhaus, Day ve Borgen, 2005). Super kariyer olgunluğunun beş boyutta meydana geldiğini (planlama, keşfetme, bilgi toplama, karar verme ve gerçeğe uyma) belirtmiştir (Super, 1983). Bunun akabinde Savickas (1997) ise kariyer uyumluluğunun planlı tutumlar, kişinin çevresini ve benliği keşfetmesi, bilinçli karar alma gibi noktaları içerisinde bulundurduğunu ifade etmiştir. Bu iki kavramın ayırım noktası, kariyer olgunluğunun ergenlik dönemi ile sınırlı kalmış iken kariyer uyumluluğun tüm yaşam dönemlerini kapsayacak genişlikte olmasıdır (Savickas, 2005). Bundan kaynaklı iki kavram arasında böyle bir bağlantının bulunması ile alanyazın içerisindeki diğer çalışma ile ilgili araştırmaların bakılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Alanyazında kariyer olgunluğu ve kariyer kararı verme öz yeterliği ile ilişkili çalışmaların (Duffy, Douglas ve Autin, 2015; Hou, Wu, & Liu, 2014; Sneva, 2011) araştırma bulgularıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Kişilerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinde meydana gelen bir artışın bireylerin kariyer olgunluk düzeylerinde de bir yükselmeyi beraberinde getirdiği söylenebilir. Bunun yanında kariyer olgunluk kavramı ile kariyer uyumluluk kavramının aynı yapıları ölçtüğü de bulguların benzer olmasından dolayı ifade edilebilir. Bütün bunlarla birlikte kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin kariyer

uyumluluk düzeyini anlamlı olarak yordadığına ilişkin elde edilen bu bulgu ile alanyazını içerisinde yer alan çalışmaların paralellik gösterdiği ifade edilebilir.

Çalışmanın bir diğer bulgusu ise kariyer endişelerinin alt boyutları ile kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde yordadığıdır. Ancak analiz sonuçlarına bakıldığında tabloda yer alan anlamlılık değerinin $p>0,05$ üzerinde olması nedeniyle tek başına yordamadığı sadece kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi ile birlikte düşük düzeyde yordadığı (%1 civar) görülmektedir. Araştırmada istatistiksel olarak anlamlı çıkan bu bulgunun pratikte önemini yitirdiği görülmektedir. Savickas, Passen ve Jarjoura'ya (1988) göre kariyer endişeleri, bireyin şu anda bulunan bir görevle ilgili endişesi ile gelecekte yapması gereken bir görev için yaşadığı endişe durumu şeklinde ifade edilmiştir. Code ve ark., (2006) ise kariyer endişeleri, bireyin kariyer süreçlerinin gelişimi için önemli olduğuna inandığı deneyimleri yönetme konusundaki durumunu temsil etmektedir. Luzzo'ya (1999) göre sıklıkla bireyin çevresinde bulunan aile ve akrabalar, bulunduğu üniversite ve fakülte tarafından empoze edilen toplumsal beklentilerin bir toplamı olarak, kariyer süreçlerine ilişkin yukarıda bahsedilen görevlerle başa çıkmanın zorluğu ve stresi kariyer endişeleri olarak tecrübe edilebilmektedir. Bu tanımlara bakıldığında bireyin ileride yerine getirmesi gereken görevleri konusunda bir endişe haline gelmesi ve bunun da kişinin kariyer uyumluluk düzeyini negatif yönde etkilemesi şeklinde yorumlanabilir. Bulgulara bakıldığında aralarında negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucunun bununla bağlantılı olduğu söylenebilir. Ancak yordama noktasında pratik anlamda önemsiz bir katkı sunduğu görülmektedir. Alanyazına bakıldığında bu iki kavram ile ilgili Türkiye'de bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yabancı literatüre bakıldığında ise çok az çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan biri olan Creed, Fallon ve Hood (2009) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer endişeleri ile kariyer uyumluluk düzeyleri incelenmiştir. Burada iki kavram arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bundan kaynaklı olarak araştırmalar arasında benzerlikler olduğu söylenebilir.

Alanyazın tarandığında kariyer kaygısı kavramı ile ilgili yapılmış birkaç çalışmaya rastlanmıştır. Kariyer kaygısı, kariyer süreçlerindeki kararsızlıklar neticesinde gerçekleşen bir duygu olarak ifade edilmekte ve kişinin kariyer geleceğine ilişkin hissettiği başarısız olma korkusu şeklinde ifade edilmektedir (Vignoli, 2015). Kariyer endişeleri ise kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi temsil etmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). İki tanıma bakıldığında ortak noktada geleceğe yönelik bir korku ve görevlerdeki başarısızlık üzerinde durulmaktadır. Ancak kariyer kaygısının kariyer

endişelerini de kapsadığı düşünülmektedir. Bundan kaynaklı olarak iki kavram arasında böyle bir bağlantının bulunmasıyla alanyazın içerisindeki diğer çalışmalar ile ilgili araştırmalara da bakılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Alanyazın incelediğinde Gerçek (2018) tarafında mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmanın örneklemi eğitim fakültesi öğrenimine devam eden öğretmen adayları oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında mesleki kaygı ile kariyer uyumluluğu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları bulgular ile paralellik göstermektedir. Bunun yanında kariyer kaygı kavramı ile kariyer endişe kavramının aynı yapıları ölçtüğü de bulguların benzer olmasından dolayı ifade edilebilir.

5.1.2. Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Arasındaki İlişkiyi Gösteren Bulguların Tartışılması

Kariyer yapılandırma teorisinin en önemli bileşenlerinden birisi kariyer uyumluluğudur (Savickas, 2005). Bireyler, kişiliklerini çalışma rollerinde uygulayıp uyumluluk stratejileri kullanarak kariyer süreçlerini meydana getirmektedirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu kavram kişinin kariyer ve mesleki rollerinde şu anki durumu içinde beklenen görevler, geçişler ve krizlerle başa çıkma kaynaklarına atıfta bulunan bir yapı olarak görülmektedir (Savickas, 1997). Bundan dolayı bireylerin kariyer uyumluluk düzeyleri yüksek çıktıkça kariyere ilişkin yerine getirmeleri gereken görevleri tamamlama, karşılarına çıkan engel ve krizler ile başa çıkmalarının daha kolay olduğu söylenebilir. Kariyer endişeleri ise kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi temsil etmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). Bu bağlamda bireylerin kariyer endişeleri arttıkça kariyer süreçlerine ilişkin olarak beklenen görevleri tamamlama ve krizlerle başa çıkmada zorluklar yaşanacağı düşünülmektedir. Korelasyona ilişkin bulgulara bakıldığında bu iki kavram arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde (Creed, Fallon ve Hallon, 2009; Gerçek, 2018) yapılan çalışmalar ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla bireylerin kariyer endişeleri arttıkça kariyer uyumluluklarında bir azalma yaşanacağı söylenebilir.

Kariyer kararı verme öz yeterliği, kişilerin kariyer kararlarını verebilmek için gereken görevlerin üstesinden başarıyla gelebileceğine dair inançları şeklinde ifade edilmektedir (Taylor ve Betz, 1983). Bir başka deyişle kişinin kariyer ile ilgili spesifik bir alanda gerekli davranışlarla ilgili kendisinde gördüğü yeterliklere olan inançlarını ifade etmektedir (Betz ve Klein-Voyten, 1997). Bundan hareketle bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin inançları ve algılarının yüksek olmasının daha sağlıklı bir kariyer sürecini beraberinde getireceği

düşünülmektedir. Diğer yandan bahsedilmiş olan kariyer uyumluluğu ise kişilerden beklenen görevleri tamamlaması, kariyer geçişlerinde esnek olması ve kriz durumlarıyla başa çıkabilme kapasitesini temsil etmektedir (Savickas, 1997). Buradan hareketle bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin inançlarının yüksek olmasının, kariyer sürecine ilişkin krizler ile başa çıkmalarında ve kariyer geçişlerinde esnekliği sağlamalarında katkısının olacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularına bakıldığında kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kısaca kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinde yaşanacak bir yükselmenin, kariyer uyumluluk düzeyinde de artışa katkı sağlayacağı söylenebilir. Alanyazınına bakıldığında yapılan çalışmaların araştırma bulgularıyla (Douglas ve Autin, 2015; Douglas ve Duffy, 2015; Ebenehi, Roshid ve Bakar, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018; Guan ve ark. 2016; Hou, Wu, & Liu, 2014; Kim ve Lee, 2015; Sneva, 2011; Öztemel, 2012; Yiğit, 2018; Zhou ve ark, 2016; Wang ve Fu, 2015) benzerlik gösterdiği görülmektedir. Özetle ifade edilecek olursa, kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin yüksek olması durumunda kariyer uyumluluk düzeyinin de yüksek olabileceği söylenebilir.

Diğer ilişki bulgularına bakıldığında kariyer endişelerinin alt boyutları (keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme) ile kariyer uyumluluğu arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar arasındaki en güçlü ilişkinin keşfetme boyutu olurken en düşük ilişki geri çekilme boyutunda yer aldığı görülmektedir. Bu duruma ilişkin olarak Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramında belirlemiş olduğu evreleri teorik olarak ele almakta fayda olduğu düşünülmektedir.

Büyüme döneminde (4-14 yaş), çocuklar oyunlar ve hayaller aracılığıyla yetişkin rollerini dener ve içinde bulundukları dünyayı anlamaya ve keşfetmeye çalışırlar (Hartung, 2013). Araştırma/Keşfetme döneminde (15-24 yaş), kişiler şu anda bulundukları an ile gelecek arasında bağlantı oluşturmaya çalışmaktadırlar. Bu dönem kişinin kariyer seçimlerinin daralmaya başladığı ve ileride yapmak istediği mesleğe hazırlıklar ile giden bir dönemi oluşturmaktadır. Bu dönem kendi içinde billurlaşma, belirleme ve uygulama alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013). Yerleşme dönemi (25-44 yaş), kişilerin iş yaşamına katılmaya başlamasıyla başlamaktadır. Başlangıçta kişiler bulundukları kurumu tanımakla ilgilenir daha sonra kendilerini geliştirmeye ve yeteneklerini göstermeye çalışır ve işlerinde bulundukları pozisyonları sağlamlaştırmaya ve hatta yükselmeye doğru ilerlemektedirler. Bu dönem kendi içerisinde karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013). Sürdürme döneminde (45-64 yaş), kişiler bir önceki dönem kişinin kazandıkları pozisyonlarını korumaya ve sürdürmeye odaklanırlar. Bu

dönemde kişi özellikle yerleşme döneminde elde ettiği ilerlemeleri sürdürmeye ve kendini yenilemeye çalışmasıyla gitmektedir. Super (1980) tarafından bahsedilen maksı ve mini döngüler bu dönemde ortaya çıkabilir. Kişi bu döneme kadar sürdürdüğü kariyer sürecine devam etmek istemeyebilir ve bir önceki döneme geri dönebilir. Bu dönemler arasında yaşanan geriye dönmeleri ve tekrarları Super mini döngü kavramı ile açıklamaktadır. Mini döngü ile Super, herkesin aynı yaş aralığında ve aynı şekilde belirtilen bu dönemleri yaşamadığını ifade etmektedir. Maksı döngü ise ileriye doğru dönemler arasındaki genel geçişleri temsil etmektedir. Bu dönem kendi içinde koruma, güncelleme ve yenilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013). Geri çekilme döneminde (65 yaş ve sonrası) ise, kişilerin çalışma ve iş süreçlerine ilişkin sorumluluklarının azaldığı görülmektedir. Bu dönemde kişi artık emeklilik sürecini planlamakta ve çalışan rolünün giderek azaldığı bir duruma doğru evrilmektedir. Bu dönem kendi içinde yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik alt basamaklarından oluşmaktadır (Hartung, 2013). Buradan hareketle keşfetme döneminde yoğun olarak kariyer seçim sürecinde yer almasından kaynaklı olarak birtakım zorluklar yaşadığı söylenebilir. Bu da kariyer uyumluluk ile ters yönde daha yüksek düzeyde bir ilişki yaşanmasını açıklayabilir. Diğer yandan geri çekilme döneminde bireyin kariyer süreçleri ile ilişkisinin diğer dönemlere nazaran daha az yaşanmasının kariyer süreçlerine ilişkin endişe ile kariyer uyumluluk düzeyleri arasında da daha düşük düzeyde bir ilişki bulunmasının nedeni olabilir. Bu da kariyer uyumluluğu ile ters yönde daha düşük düzeyde bir ilişki yaşanmasını açıklayabilir.

5.1.3. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Cinsiyete Göre Bulguların Tartışılması

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluk toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer uyumluluk toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında kadınların kariyer uyumluluk puan ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular neticesinde kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda birçok farklı çalışma bulgusunun olduğu görülmüştür.

Bu çalışmalara bakıldığında kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşmadığı yönünde çalışma bulgularının yer aldığı görülmektedir (Ayaz, 2017; Bircan, 2020; Büyükgöze-Kavas, 2016; Creed, Hallon ve Fallon, 2009; Erus ve Zeren, 2017; Hirschi, 2009; Koen ve ark., 2012; Kalafat, 2014; Türkmen, 2021; Yiğit, 2018). Bu çalışma bulguları

incelendiğinde Kalafat (2014) üniversite öğrencileriyle yaptığı bir çalışmada cinsiyet açısından bir farklılaşmanın olmadığını ve bunun kaynağı olarak çalışmaya katılan öğrencilerin eğitim düzeyinin yüksek olmasından kaynaklandığını ve kişilerin cinsiyete göre meslek ve kariyer seçmenin yanlış olabileceğini düşündüğünü belirtmiştir. Yiğit (2018) üniversite öğrencilerine yönelik hazırlamış olduğu bir yüksek lisans tez çalışmasında ise cinsiyet açısından farklılaşmanın olup olmamasının yaşanılan kültürle bağlantılı olabileceğini ve bunun da araştırma sonuçlarında farklılaşmanın yaşanmasına sebep olabileceğini ve araştırmaya katılan çalışma grubunun analiz sonuçlarında etkili olduğunu belirtmiştir. Son dönemde hazırlanan bir tez çalışması incelendiğinde Bircan (2020) ise üniversite son sınıf öğrencileriyle birlikte yapmış olduğu bir yüksek lisans tez çalışmasında kariyer uyumluluğunun merak alt boyutu hariç cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda bahsedilen çalışma bulgularının aksine araştırma süreci ile benzer nitelik taşıyan ve cinsiyet açısında anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar da bulunmaktadır (Balkan, 2018; Coetzee ve Harry, 2015; Çarkıt ve Bacanlı, 2019; Çizel, 2018; Ferreira, 2012; Hou ve ark., 2012; Kaya, 2020; Siyez ve Yusupu, 2015; Sarsıkoğlu, 2019). Bu çalışmalar da yine analiz sonuçları açısından kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Zira birtakım araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kariyer uyumluluk düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Balkan, 2018; Gül ve ark., 2019; Hou ve ark., 2012; Kaya, 2020). Son dönemde yapılan bir tez çalışmasının sonuçlarına bakıldığında Kaya (2020) tarafından hazırlanan, üniversite öğrencilerinin katıldığı bir tez çalışmasında erkeklerin kariyer uyumluluk düzeylerinin kadınlara göre istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu bilgisine ulaşılmış ve bunun kaynağı olarak erkek üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları bölüm ile kariyer alanlarını bilinçli ve istekli bir şekilde seçtikleri ve kendilerine daha uygun olarak gördükleri yorumu yapılmıştır.

Bu bahsedilen sonuçların aksine farklı araştırmacılar tarafından kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu araştırma sonuçlarına da ulaşılmıştır (Duru, 2019; Çarkıt ve Bacanlı, 2019; Çizel, 2018; Ferreira, 2012; Harry ve Coetzee, 2013; Kenny ve Bledsoe, 2005; Sarsıkoğlu, 2019;). Bu sonuçlar çalışma bulgularıyla benzer nitelik taşımaktadır. Yakın dönemde hazırlanan bir doktora tezi kapsamında Sarsıkoğlu (2019) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bahsedilmiş olan bu araştırma bulguları ve çalışma sonuçlarına bakıldığında, kadınların kariyer süreçlerini planlama noktasında ve kariyer sonuçlarının sorumluluklarını

alma anlamında erkeklere oranla daha iyi düzeyde olmaları kariyer uyumluluklarının kadınların lehine olmasını açıklayabilir. Bütün araştırma sonuçları göz önüne alındığında kariyer uyumluluk düzeyinin cinsiyete göre farklı sonuçlar verdiği görülmektedir. Bütün bu sonuçlar gözetildiğinde bu farklılıkların kaynağının araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma kapsamında kariyer kararı verme öz yeterlik toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer kararı verme öz yeterlik toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında kadınların kariyer kararı verme öz yeterlik puan ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular neticesinde kadınların kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda birçok farklı çalışma bulgusunun olduğu görülmüştür.

Alanyazın incelendiğinde kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı yönünde çalışma bulguları yer almaktadır (Abdalla, 1995; Chung, 2002; Coon, 2009; Duru, 2019; Foltz ve Luzzo, 1998; Nawaz ve Gilani, 2011; Sumari, 2006; Taylor ve Betz, 1983; Ulaş, 2016, Yırtıcı, 2020). Üniversite öğrencileriyle yapılan bir tez çalışması incelendiğinde Ulaş (2016) anlamlı bir fark olmamasının sebebi olarak kariyer kararı verme öz yeterlik üzerinde cinsiyet rollerinin cinsiyetten daha önemli olması şeklinde açıklanabileceğini belirtmiştir.

Bu bulguların aksine yapılan diğer çalışmalarda kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin farklılaştığı yönünde de çalışma bulguları da yer almaktadır (Betz ve Voyten, 1997; Bozgeyikli, Eroğlu ve Hamurcu, 2009; Floyd, 2006; Gianokos, 2001; Özyürek, 1995; Wolfe ve Betz, 2004). Bunlar çalışma bulgularıyla benzer nitelikler taşımaktadır. Ancak burada da farklılığın kadın ve erkek lehine olma durumunda değişiklikler söz konusudur. Bozgeyikli Eroğlu ve Hamur'a (2009) göre kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığa bakıldığında erkeklerin kariyer kararı verme toplam puanlarının ortalamasının kadınlara göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan farklı olarak araştırma kapsamında farklılığın yönü kadınlar lehine sonuçlanmıştır. İki çalışma arasındaki bu farkın çalışma grubu ve çalışmanın yapıldığı dönemden bu yana gerçekleşen değişimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Diğer yandan da değişen yaşam koşulları ile birlikte kadınların iş ve meslek yaşamına daha aktif katılımın yaşanması farklılığın kadınlar lehine yönelmesi şeklinde yorumlanabilir. Bu anlamda bu

konuya ilişkin farklı araştırma bulgularının daha fazla gözetilerek yeni araştırmalar ile farklılığın kaynaklarının keşfedilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırma kapsamında kariyer endişeleri toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer endişeleri toplam puanlarının cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında kadınların kariyer endişelerinin puan ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular neticesinde kadınların kariyer endişe düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda çok az araştırmaya rastlanmıştır. Bu anlamda araştırma sürecine yukarıda bahsedilen aynı paralel yapıyı ölçtüğünü düşünülen kariyer kaygısına yönelik çalışmalara bakılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde kariyer endişeleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu dair araştırma bulguları bulunmaktadır (Akbaş, 2019; Akgün, Gönen ve Aydın, 2007; Niles, Lewis ve Hartung, 1997; Kayadibi, 2019; Pamuk, Hamurcu ve Armağan, 2014; Şama, 2020). Niles, Lewis ve Hartung'a (1997) göre kariyer endişelerinin cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığın yönüne bakıldığında erkeklerin puan ortalamasının kadınlardan yüksek olduğu görülmüştür. Akgün, Gönen ve Aydın'a (2007) göre öğretmen adaylarının sürekli kaygılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın yönüne bakıldığında kadınların kaygı puan ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu görülmüştür. Yakın zamanda tamamlanmış bir yüksek lisans tez çalışmasında Şama (2020) kız öğrencilerin kariyer kaygısının erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmış ve bunun kaynağı olarak geleneksel yapının baskınlığı ve sosyal yapının kadından beklentileriyle ilintili olduğu ifade etmiştir. Kayadibi'ne (2019) göre kariyer kaygısı cinsiyete göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın yönüne bakıldığında kadınların kariyer kaygısının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında ülkemiz şartları içerisinde erkekler kadınlara göre daha özgür bir hayat sürmekte ve kadınlar aile ve çevre baskısı kaynaklı daha fazla endişe ve kaygı haline gidilebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazınında kariyer kaygılarına yönelik bazı çalışmalarda anlamlı farklılıklara ulaşılmadığı görülmektedir (Çalı ve Doğar, 2021; Vignoli ve ark.,2005). Çalı ve Doğar'a (2021) göre spor lisesi öğrencilerinin kariyer kaygısı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun alanyazınla uyuşmadığı

araştırmacılar tarafından bildirilmiştir. Kaynağına bakıldığında spor lisesi okuyan kızların yine bu okullarda yer alan erkek öğrenciler kadar ileriye yönelik kariyer planlamaları yaptıkları, tercih ettikleri alanda başarılı olabilmek için gelişmeye gayret ettikleri şeklinde ifade etmişlerdir (Çalı ve Doğar, 2021). Bütün bu araştırma sonuçlarına bakıldığında alanyazında birbiriyle çelişen bulguların yer aldığı görülmektedir. Bu anlamda daha fazla çalışma gerçekleştirerek bu farklılıkların kaynağının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yine çalışma kapsamında kariyer endişelerine yönelik daha fazla araştırmanın yapılmasının belirlenen yapının daha fazla güçlendirilmesine katkı sunacağı düşünülmektedir.

5.1.4. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk, Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Toplam Puanlarının Bölümü İsteyerek Seçip Seçmemeye Göre Bulguların Tartışılması

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluk toplam puanlarının bölümü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer uyumluluk toplam puanlarının bölümü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular neticesinde kadınların ve erkeklerin kariyer uyumluluk düzeylerinin bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıda alanyazında yapılmış çalışmalar gözden geçirilmiştir.

Bayram, Gürsakal ve Aytaç'a (2012) göre yapmış olduğu çalışmada bölümü isteyerek seçip seçmemek kariyer süreçlerine ilişkin değerleri anlamlandırmada bir faktör olarak görülmektedir. Nitekim yine aynı çalışma kapsamında araştırmaya katılan bireylerin bölümlerini isteyerek seçme oranı %82.5'i oluşturmaktadır. Bu bulgu çalışma ile de paralellik göstermektedir (%88.3). Özyürek ve Kılıç-Atıcı'ya (2002) göre yerleştikleri bölümü diğer bireylere nazaran istekli olan kişilerin kariyer süreçlerine ilişkin olarak daha fazla kaynaktan faydalandığı ifade edilmiştir. Erus ve Zeren'in (2017) gerçekleştirmiş olduğu araştırma kapsamında üniversite sınav sonuçları sonrasında elde etmiş oldukları puanlara dayalı olarak seçim yapanların kariyer uyumluluk düzeylerinin bilinçli ve isteyerek seçim yapanlara göre kariyer uyumluluklarının düşük olduğu ifade edilmiştir. Bu bağlamda Erus ve Zeren'e (2017) göre kariyer uyumluluğunun, kariyer tercihlerinde bilinçli ve istekli olmayı etkilediği ifade edilmiştir. Balkan'a (2018) göre ise öğretmen adaylarının bölümlerini isteyerek seçip seçmeme ile kariyer uyumluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta ancak bu farklılığın yönünün alanyazındaki diğer çalışmalar ile paralel olmadığı görülmektedir. Genç'e (2016) ise bölümünü isteyerek seçip seçmedikleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki istatistiksel

açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aktaş ve Şahin'e (2019) göre ise kariyer uyumluluk düzeyi ile kişilerin öğrenim gördükleri bölümü isteyerek seçip seçmedikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış, farklılığın yönüne bakıldığında bölümünü isteyerek seçen bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu da çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Balkan'a (2018) göre kişilerin şu anda eğitimini gördüğü bölümünü kendi isteğiyle seçmeyenlerin kariyer uyumluluk toplam puan ortalamasının kendi isteğiyle seçenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu analiz sonuçlarının sebebi olarak, kişilerin farklı bir kariyer sürecine ve örüntüsüne geçmek için zamanının olmaması, bununla beraber öğretmen adaylarının düşük sosyoekonomik durumdan kaynaklı bir an önce ekonomik bağımsızlığı kazanıp kendi ayakları üzerinde durmak istemesi gibi sebeplerin olabileceği ifade edilmiştir (Balkan, 2018). Yakın zamanda hazırlanmış bir yüksek lisans tez çalışmasında Türkmen'e (2021) göre meslek seçimi ile kariyer uyumluluk düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiş, farklılaşmanın yönüne bakıldığında mesleğini kendi seçen bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazındaki çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bulgular sonucunda kariyer uyumluluğunun bölümünü isteyerek seçme ile aralarında anlamlı bir ilişki çıkmamasının nedeni olarak çalışma grubunun farklılığı olduğu düşünülmektedir. Nitekim araştırmaya katılan araştırmacı profillerine bakıldığında lisansüstü eğitime devam edenlerin oranının (%44.6) bir hayli yüksek olmasının etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber kariyer uyumluluğunun alt boyutları içerisinde yer alan kariyer ilgisi ve kariyer kontrol, kariyer kararında geleceğini düşünme ve kendi kariyer kontrolü ile tercih yapmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu anlamda bölümünü isteyerek ve bilinçli olarak seçme ile kariyer uyumluluk düzeyinin yüksek olması paralelinde bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Alanyazın içerisinde yer alan farklılıkların giderilmesi ve daha net sonuçlara ulaşılması adına bu bağlamda daha fazla çalışmanın yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma kapsamında kariyer kararı verme öz yeterlik toplam puanlarının bölümünü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer kararı verme öz yeterlik toplam puanlarının bölümünü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında bölümünü isteyerek seçenlerin kariyer kararı verme öz yeterlik puan ortalamasının bölümünü istemeyerek seçenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu

bulgular neticesinde bölümünü isteyerek seçenlerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin bölümünü istemeyerek seçenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda doğrudan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Elkatmış, Demirbaş ve Ertuğrul (2013) üniversitede öğretmenlik bölümünü okuyan kişilerin mesleklerini kendi kararlarıyla ve ailelerinin isteği ile seçenlerin, çevre ve arkadaşlarıyla seçenlere göre daha yüksek düzeyde öz yeterlik inancına sahip olduklarını ifade etmiştir. Bu bulgular dolaylı yoldan çalışma bulgularıyla paralellik göstermektedir. Çalışma kapsamında kariyer kararı verme öz yeterlik süreçleri incelenmiştir. Bu kavram kişinin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Betz, 1983). Dolayısıyla yapılan çalışmalar birbirini destekler niteliktedir. Aksoy'a (2010) göre öğretmen adaylarının bu mesleğe ilişkin inanç ve tutumları ile bölümlerini isteyerek seçip seçmemeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta, bu farklılığın yönüne bakıldığında bölümünü isteyerek seçenlerin mesleğe ilişkin inanç ve tutumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle bölümünü isteyerek seçme ile mesleğe karşı inançların yüksek olmasının çalışma bulgularını yukarıdaki gibi dolaylı olarak desteklediği düşünülmektedir. Kavramın terimsel anlamı göz önüne alındığında kariyer süreçlerine karşı güçlü bir inanç duyma ile bölümünü isteyerek seçme arasında güçlü bir bağ bulunabileceğinin rahatlıkla ifade edilebileceği bu kapsamda yapılmış çalışmaların da bu bulguyu desteklediği görülmektedir.

Bu araştırma kapsamında kariyer endişeleri toplam puanlarının bölümü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan bağımsız örneklem t testi analizi sonucuna göre kariyer endişeleri toplam puanlarının bölümü isteyerek seçip seçmemeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında bölümünü istemeyerek seçenlerin kariyer endişelerinin puan ortalamasının bölümünü isteyerek seçenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgular neticesinde bölümünü istemeyerek seçenlerin kariyer endişe düzeylerinin bölümü isteyerek seçenlerden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda çok az araştırmaya rastlanmıştır. Bu anlamda araştırma sürecine yukarıda bahsedilen aynı paralel yapıyı ölçtüğü düşünülen kariyer kaygısına yönelik çalışmalara bakılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Saracaoğlu, Kumral ve Kanmaz'a (2009) göre bölümünü isteyerek seçen öğrencilerin, mesleki süreçlere ilişkin kaygılarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçlarını da desteklemektedir. Bireylerin kariyer süreçlerinde endişe ile aldıkları kararlarında bölüm seçimlerini kendilerinin yapmadıkları düşünülmektedir. Bunun akabinde

endişe ve stres durumlarıyla beraber yaşanan kariyer süreçlerinde tatmin edici sonuçlara ulaşamayacağı düşünülebilir. Cairo, Kritis ve Myers'e (1996) göre kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi temsil etmektedir. Bu anlamda tanımdan da anlaşılabilceği gibi bilinçli ve isteyerek tercih yapmada kariyer süreçlerindeki endişe halinin az olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Alanyazına bakıldığında doğrudan bu analiz paralelinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Elde edilen sonuçların daha sağlıklı olabilmesi adına destekleyici çalışmaların daha fazla yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sayede kariyer süreçlerinde endişenin rolü göz önüne alınarak bireylerin kariyer süreçlerine ilişkin daha yararlı katkılar sunabilmelerinin önü açılabilir. Kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin de niteliğinin artmasına da ışık tutabilir.

5.1.5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Bulguların Tartışılması

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluk toplam puanlarının sınıf düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan ANOVA analizi sonucuna göre kariyer uyumluluk toplam puanlarının sınıf düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu farklılığın kaynağına bakıldığında lisansüstü öğrencilerin birinci sınıf ve ikinci sınıf öğrencilerine göre kariyer uyumluluk düzeylerinin istatistiksel açıdan daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda birçok farklı çalışma bulgusunun olduğu görülmüştür.

Alanyazına bakıldığında sınıf düzeyine göre yapılan araştırmalardan bazılarında anlamlı bir farklılığa ulaşamamıştır (Ayaz, 2017; Balkan, 2018; Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016; Kalafat, 2014; Sarsıkoğlu, 2019; Taş, 2017). Kalafat'a (2014) göre yapmış olduğu doktora tezi kapsamında sınıf düzeyine ilişkin olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedenlerine bakıldığında, üniversite öğrencilerinin öğrenimleri esnasında gerçek yaşamdaki iş tecrübeleri ile çok az karşı karşıya gelmeleriyle ilgili olabileceği bununla beraber üniversite dönemiyle birlikte kariyerlerini tamamladıklarını düşünmeleri gerek kariyer merkezlerinden gerekse de psikolojik danışma hizmeti sunan birimlerden yardım alma oranının düşük olmasından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir (Kalafat, 2014).

Yukarıda bahsedilen araştırmaların aksine sınıf düzeyine göre anlamlı farklılığın tespit edildiği çalışmalara da rastlanılmıştır (Aktaş ve Şahin, 2019; Hirschi, 2010; Hou ve ark, 2012; Keller ve Winston, 2008; Şentürk, 2019). Yakın zamanda yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasına bakıldığında Şentürk'e (2019) göre kariyer uyumluluğun sınıf düzeyine ilişkin

olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Farklılığın yönüne bakıldığında dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin birinci sınıf öğrencilerinden yüksek olduğu analiz sonucunda ulaşılmıştır. Araştırmacı tarafından bu durumun kaynağı olarak öğrencilerin dördüncü sınıfa geldikleri süre zarfı boyunca almış oldukları dersler ve yapmış oldukları staj deneyimlerinin onların bilgi ve beceri düzeylerinin artması ile ilişki olabileceği ifade edilmiştir (Şentürk, 2019). Aktaş ve Şahin'e (2019) göre ise kariyer uyumluluğu ile sınıf düzeylerinin arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış, bu farklılığın yönüne bakıldığında 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin 1.sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu analiz sonucunda ulaşılmıştır. Bu bulgular çalışma ile de paralellik göstermektedir. Araştırma kapsamında lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin kariyer süreçlerine ilişkin edinmiş oldukları bilgi ve beceri düzeyleri lisans eğitime devam eden birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine göre daha fazla olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda aralarında lisansüstü eğitim öğrencilerin lehine kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksek olması edinmiş oldukları kazanımlarla ilişkilendirilebilir. Ancak alanyazında farklı araştırmacılar tarafından farklı sonuçlara ulaşıldığı için daha kapsamlı ve daha fazla çalışma ile bu konuya ilişkin alanyazına katkı getirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

5.1.6.Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Mevcut Not Ortalamasına Göre Bulguların Tartışılması

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluk toplam puanlarının mevcut not ortalamasına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan ANOVA analizi sonucuna göre kariyer uyumluluk toplam puanlarının mevcut not ortalamasına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde bu konuda çok az araştırma bulgusuna rastlanmıştır.

Sartık (2020) tarafından hazırlanan yakın zamandaki bir yüksek lisans tez çalışmasında kariyer uyumluluğu ile not ortalaması arasında bir farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmanın bulgularına bakıldığında not ortalamasına göre kariyer uyumluluğu ile arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sartık, 2020). Bu farklılığın kaynağına bakıldığında not ortalaması dörtlük sisteme göre üç ve üzerinde yer alan bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin not ortalaması iki ve altında yer alanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sartık, 2020). Bu sonuçlar çalışma bulgularıyla paralellik göstermemektedir. Bu durumun nedenine bakıldığında çalışma gruplarının farklı olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Çünkü Sartık (2020) lisans son sınıf öğrencileriyle çalışma gerçekleştirirken, araştırma kapsamında tüm Türkiye'den ve lisans ve

lisansüstü eğitime devam eden tüm bireylerden çalışma kapsamında veri toplanmıştır. Nitekim çalışma doğrultusunda anlamlı farklılığa ulaşılmamış olmasının bir durumu olarak lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin not ortalaması bağlamında lisans öğrencileriyle farklılık göstermiş olması düşünülmektedir. Bu çalışma haricinde literatürde bu değişken bağlamında kariyer uyumluluğu ile mevcut not ortalaması arasındaki farklılığı ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

5.1.7. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarının Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Bulguların Tartışılması

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluk toplam puanlarının algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Yapılmış olan ANOVA analizi sonucuna göre kariyer uyumluluk toplam puanlarında algılanan sosyo-ekonomik düzeyine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın incelendiğinde de bu paralelde olan çalışmalar bulunmakla birlikte farklı çalışma bulgularına da rastlanmıştır.

Kahya ve Ceylan (2018) gelir düzeyi ile kariyer uyumluluğunun alt boyutları arasında yer alan kariyer ilgi ve kariyer merak boyutu ile anlamlı farklılık tespit etmiş, kariyer güven ve kariyer kontrol ile anlam farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Merak ve ilgi boyutu için farklılığın yönüne bakıldığında gelir düzeyi düşük olan bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerinin gelir düzeyi yüksek olan bireylere göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gül, ve diğ. (2019) ise bireylerin harcama düzeylerine göre kariyer uyumlulukları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yakın dönemde hazırlanan bir yüksek lisans tez çalışmasında Bircan (2020) ise üniversite öğrencileriyle yaptığı bir çalışmada kariyer uyumluluğu ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiş, çalışma sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkmen (2021) okul öncesi öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu bir çalışmada kariyer uyumluluk düzeyi ekonomik duruma göre bakıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma bulguları araştırma kapsamı ile paralellik göstermektedir. Öğrencilerin algılamış oldukları ekonomik düzeyleri ve gelir durumlarının kariyer süreçlerinin esnekliği ve görevlerini yerine getirme ile ilişkili olmadığı bu bulgular yoluyla ifade edilebilir. Ancak alanyazında farklı çalışma sonuçları tersine ulaştığına da rastlanmıştır.

Yapılmış olan farklı araştırma bulgularıyla beraber farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu farklılıkların nedeni olarak çalışmanın gerçekleştirilmiş olduğu yıl ve o dönem algılanan ekonomik durum ile birlikte çalışma gruplarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında sadece lisans öğrencileri değil

lisansüstü öğrenime devam eden bireylerin de çalışmaya katılmış olmasının bu bulgulara farklılık yaşanmasını açıklayabileceği düşünülmektedir. Ancak yine de yapılan çalışmaların yeterli olmadığı, daha fazla çalışma ile katkının artırılıp bulguların desteklenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Kariyer yapılandırma teorisinin en önemli bileşenlerinden birisi kariyer uyumluluğudur (Savickas, 2005). Bireyler, kişiliklerini çalışma rollerinde uygulayıp uyumluluk stratejileri kullanarak kariyer süreçlerini meydana getirmektedirler (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu kavram kişinin kariyer ve mesleki rollerinde şu anki durumu içinde beklenen görevler, geçişler ve krizlerle başa çıkma kaynaklarına atıfta bulunan bir yapı olarak görülmektedir (Savickas, 1997). Kişilerin kendilerine uygun bir işe girmeye yönelik kullandıkları yetkinlikleri, tutumları ve davranışları şeklinde de kavramsallaştırılabilir (Büyükgöze-Kavas, 2014). Bu tez çalışması kapsamında kariyer uyumluluğunu yordaması açısından kariyer kararı verme öz yeterliği olumlu ve yüksek katkılar sunarken kariyer endişelerinin alt boyutlarının olumsuz yönde ve zayıf yönde bir katkı sunduğu analiz sonuçlarıyla görülmektedir.

Kariyer uyumluluğu, kişinin çalışma rolüne hazırlanma ve bu çalışma sürecine katılma ile giden öngörülebilir görevler ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen krizlerle başa çıkmaya hazır olması şeklinde de ifade edilebilir (Savickas, 2005). Bu tez çalışması kapsamında çoklu doğrusal regresyon analiz sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğunun yarısına yakını yordamada en güçlü değişkenin kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu söylenebilir. Bu durumda kariyer uyumluluğunun artırılmasına yönelik yapılacak çalışmalarda en anlamlı katkılardan birinin de kariyer kararı verme öz yeterlikten gelebileceği ifade edilebilir.

Kariyer kararı verme öz yeterlik, kişinin kariyer kararlarını vermek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair inançları olarak tanımlanmaktadır (Tyler ve Betz, 1983). Kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi yüksek olan kişiler daha kolay bir şekilde kariyer kararı verebilmektedir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013). Dolayısıyla kariyer uyumluluk düzeyinin yüksek olmasında kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyinin bir katkısı olduğu düşünülebilir. Bu tez çalışması kapsamında değişkenlerin birbiri arasındaki incelenmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında anlamlı pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer endişeleri ise kişinin gelecekteki bir görevdeki başarısızlığı konusundaki endişeyi ve pişmanlığı, mevcut bir görev ile ilgili endişeyi ve gelecekteki bir görev için planlama ve stresi

temsil etmektedir (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). Yine çalışma kapsamında kariyer uyumluluğu ile kariyer endişeleri arasında anlamlı negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu tez çalışması kapsamında kariyer uyumluluğunun her iki değişken ile de aralarında bir ilişki olduğu ancak yönlerinin farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz öncesi çalışmanın çoklu doğrusal regresyon analizi varsayımlarını taşıyıp taşımadığı kontrol edilmiştir. Daha sonra yapılan analizler sonucunda kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer endişelerinin birlikte kariyer uyumluluğunu %41,4 oranında yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu güçlü yordama sonucuyla beraber kariyer uyumluluğuna yönelik yapılacak çalışmalarda kariyer kararı verme öz yeterlik ile kariyer endişelerinin ele alınmasında fayda olduğu düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında bağımsız örneklem t testi analizi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında cinsiyet ve bölümünüzü isteyerek seçip seçmeme durumları incelenmiştir. Yapılan analizler kapsamında kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olduğu ve bu farklılaşmanın kadınların lehine olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu kapsamda kariyer kararı verme öz yeterliğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma olduğu ve bu farklılaşmanın yönüne bakıldığında kadınların lehine olduğu analiz sonucunda ulaşılmıştır. Kariyer endişeleri ile ilgili yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa ulaşıldığı bu farklılığın yönüne bakıldığında kadınların kariyer endişelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bölümünüzü isteyerek mi seçtiniz yoksa istemeden mi seçtiniz sorusunun cevabına yönelik yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında kariyer uyumluluğu ile bu değişken arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu değişken ile kariyer kararı verme öz yeterlik arasında yapılan analiz sonucunda farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmış, farklılığın yönüne bakıldığında bölümünü isteyerek seçenlerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak kariyer endişeleri ile yapılan analiz sonuçlarına bakıldığında, bu değişken ile kariyer endişeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılığın yönüne bakıldığında bölümünü istemeyerek seçenlerin kariyer endişelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu tez kapsamında kariyer uyumluluğu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında sınıf düzeyi, mevcut not ortalaması ve algılanan ekonomik düzey analiz sonucunda kariyer uyumluluğu bağlamında incelenmiştir. Elde edilen analiz bulgularına göre sınıf düzeyi ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu

görülmüştür. Farklılığın kaynağına bakıldığında lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin 1. ve 2. Sınıfa devam eden öğrencilere göre kariyer uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analizler kapsamında ele alınan diğer iki değişken olan, mevcut not ortalaması ve algılanan ekonomik düzey ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı yönde farklılaşma olmadığı görülmüştür.

Bu tez çalışması ile birlikte Türkçe alanyazın içerisinde hiç kullanılmayan kariyer endişelerinin kariyer uyumluluğu ile ilişkisi ve yordamadaki katkısı sunulmuştur. Kariyer endişe değişkenine ilişkin olarak Türkçe alanyazında sadece bir ölçek uyarlama çalışması dışında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yine bu tez çalışması kapsamında kariyer kararı verme öz yeterlik ile kariyer endişelerinin kariyer uyumluluğunu birlikte açıklama gücü de alanyazına kazandırılmıştır. Kariyer uyumluluğunun diğer birtakım değişkenlerle ilişkisi ve farklılaşma durumu da araştırma kapsamında ele alınmış ve alanyazındaki birçok bulguyla paralel olduğu ve destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Bu kapsamda çalışmanın devamında araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler yer almaktadır.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- 1- Kişilerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerini arttırmaya yönelik yapılacak çalışmaların kariyer uyumluluk düzeylerini artıracak olduğu söylenebilir. Bu bağlamda üniversite kariyer merkezlerine ve psikolojik danışma merkezlerine gelen öğrencilere bu problem alanında katkı sunmak isterken bu bulgulardan yararlanabilir.
- 2- Yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ulaşılmıştır. Alanda çalışan araştırmacılar, kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz yeterlik durumlarını artırmak için uyguladıkları müdahale programları içerisinde bu araştırma bulgularından yararlanabilirler.
- 3- Yapılan çalışma kapsamında, kariyer uyumluluğu ile kariyer endişeleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanda çalışan psikolojik danışmanların, kariyer uyumluluğu ile kariyer endişelerine yönelik farkındalık çalışmalarında bu bulgulardan yararlanabilirler.
- 4- Kariyer uyumluluğunun üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer endişeleri alt boyutları tarafından yordandığı görülmektedir. Bu bağlamda sahada çalışan psikolojik danışmanlar, kişilerin kariyer uyumluluğunu artırmada kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterlik

düzeylerine ilişkin farkındalığının geliştirilmesi gibi konularda psiko eğitim müdahale yöntemlerini kullanabilirler.

- 5- Üniversite bünyesinde açılan kariyer merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların bu konulara ilişkin saha tecrübesinin yoğun olarak paylaşıldığı ve konunun niteliğini artırıcı çalışmalar yürütebilir.
- 6- Liselerde görev yapan psikolojik danışmanlar üniversite sınavına hazırlık sonrası tercih yapacak öğrencilere ilişkin olarak kariyer süreçlerinde fayda sağlaması açısından bu araştırma sonuçlarından yararlanabilirler.

Araştırmacılara Yönelik Bulgular

- 1- Alanyazındaki çalışmalar gözden geçirildiğinde kariyer uyumluluğuna yönelik olarak elde edilen bulgularda farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu bağlamda yeni araştırmaların yapılarak, alanyazındaki bu araştırma farklılıklarının ortaya konulması faydalı olabilir
- 2- Kariyer endişeleri kavramı yerli alanyazında incelendiğinde bir ölçek uyarlama çalışması dışında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda kariyer endişeleri değişkenine ilişkin daha fazla araştırma yapılması faydalı olabilir.
- 3- Alanyazın incelendiğinde kariyer kararı verme öz yeterliği değişkenine ilişkin, farklı araştırma bulgularıyla birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı gözlenmiştir. Buradan hareketle yeni ve daha kapsamlı araştırmaların yapılması, alanyazındaki bu farklılığın kaynağını ortaya koymak ve konuya genişlik katmak açısından faydalı olabilir.
- 4- Bu araştırma kapsamında üniversite öğrencileriyle sınırlıdır. Buradan hareketle bu çalışma farklı örneklem yapılarıyla yeniden tekrarlanabilir, bu sayede konuya ilişkin derinlik ve genişlik kazanmasına fayda sağlanabilir.
- 5- Alanyazın incelendiğinde son dönem araştırmalarını kapsayacak nitelik kariyer uyumluluğunu kapsayan bir meta analiz çalışmasına rastlanmamıştır. Bu kapsamda bir meta analiz çalışmasının yapılması faydalı olabilir.
- 6- Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin grup programları geliştirilerek deneysel çalışmalarının yapılması faydalı olabilir.
- 7- Bu çalışmada kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer endişeleri bağlamında ele alınmıştır. Alanyazında kariyer uyumluluğu ile ilgili farklı değişkenlerle de çalışmalara ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Bu anlamda kariyer uyumluluğunun farklı değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex role self concepts and career decision-making selfefficacy among Arab students. *Social Behaviour and Personality*, 23(4), 389- 402. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.1995.23.4.389>

Akın, A., Sarıçam, H., & Kaya, Ç. (2014). Career decision self-efficacy scale-short form (CDSESSF): The psychometric properties of Turkish version. *International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89.

Akgün, A., Gönen, S., & Aydın, M. (2007). İlköğretim fen ve matematik öğretmenliği öğrencilerinin kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 283-299.

Akbaş, G. M. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer kaygısı üzerine bir araştırma: Antalya ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Sakarya (Tez no: 569013).

Aktaş, E., & Şahin, C. (2019, Ekim). *Üniversitesi öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi örneği*. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulan bildiri, Alanya Alaadin Keykubat Üniversitesi. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/338491505_Üniversitesi_Öğrencilerinin_Kisilik_Ozellikleri_Ile_Kariyer_Uyum_Yetenekleri_Arasindaki_Iliskinin_Incelenmesi_Necmettin_Erbakan_Üniversitesi_Ornegi_Investigation_Of_The_Relationship_Between_Personalit/

Aksoy, M. E., (2010). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları (Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 197-212.

Alpar, R. (2012). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503. doi: <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>

Amundson, N. E. (1995). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 32(1), 11-21. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1995.tb00420.x>

Amundson, N. E. (1998) *Active engagement: Enhancing the career counseling process*. Canada: Ergon Communications.

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2005). Evaluating client progress. *Essential elements of career counseling: Process and techniques*, 107-117.

Anderson Jr, W. P., & Niles, S. G. (1995). Career and personal concerns expressed by career counseling clients. *The Career Development Quarterly*, 43(3), 240-245. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00864.x>

Anderson, M. L., Goodman, J. ve Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. New York: Springer Publishing Company.

Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.

Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306. doi: <https://doi.org/10.1002/job.4030150402>

Arıcı, H. (1998). *İstatistik yöntemler ve uygulamalar*. Ankara: Meteksan.

Ataç, L. O., Dirik, D., ve Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-017-9346-1>

Ayaz, A. (2017). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep (Tez no: 486215).

Ayaz, A., & Eşici, H. (2020). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(3), 1130-1141. Doi: <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3446>

Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01663995>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139-161. doi: [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9), 1175. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.117>

Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. In L. Pervin and O. John (Eds.), *Handbook of personality* (pp. 154-196). New York: Guilford Publications.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. Doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>

Balkan, K. (2018). *Kariyer uyumluluğunun çatışma eylem stillerine göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir (Tez no: 526217).

Baruch, D. E., Kanter, J. W., Bowe, W. M. ve Pfennig, S. L. (2011). Improving homework compliance in career counseling with a behavioral activation functional assessment procedure: a pilot study. *Cognitive and Behavioral Practice*. 18(2), 256-266. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.cbpra.2010.04.003>,

Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-189.

Borkovec, T. D., Robinson, E., Pruzinsky, T., & DePree, J. A. (1983). Preliminary exploration of worry: Some characteristics and processes. *Behaviour Research And Therapy*, 21(1). 9-16. doi: [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(83\)90121-3](https://doi.org/10.1016/0005-7967(83)90121-3)

Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 125-136.

Bozgeyikli, H., Eroglu, S. E., & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with Turkish youth. *Education Sciences and Psychology*, (1), 15-24.

Betz, N. E. (1994). Self-concept theory in career development and counseling. *Career Development Quarterly*, 43 (1), 32-42. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1994.tb00844.x>

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(1), 47-57. doi: <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. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>

Bircan, H. Y., (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara (Tez no: 633516).

Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development* (4th ed.). New York: John Wiley and Sons.

Busacca, L., & Wester, K. L. (2006). Career concerns of master's-level community and school counselor trainees. *Career Development Quarterly*, 55, 179-190. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00012.x>

Bullock-Yowell, E., Andrews, L., McConnell A., & Campbell, M. (2012). Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy and interest: any similarity to college students?. *Journal of Employment Counseling*, 49 (1), 18-30. Doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00003.x>

Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2011). *Sosyal bilimler için istatistik*. Ankara: Pegem Akademi.

Büyükgöze-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, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara (Tez no: 300766).

Büyükgöze-Kavas, A. (2014a). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara (Tez no: 300766).

Büyükgöze-Kavas, A. (2014b). A psychometric evaluation of the career decision self efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>

Büyükgöze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90(2015), 122-131. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>

Büyükgöze-Kavas, A. (2016). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(38), 159-168.

Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük üniversitesi işletme fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.

Cairo, P. C., Kritis, K. J., & Myers, R. M. (1996). Career assessment and the adult career concerns inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 189-204. doi: <https://doi.org/10.1177/106907279600400205>

Carpenito-Moyet L. J. (1999). *Hemşirelik tanıları el kitabı. 2. baskı.* (F. Erdemir, Çev.). Erdemir, F. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.

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. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>

Code, M., Bernes, K., Gunn, T., & Bardick, A. (2006). Adolescents' perceptions of career concerns. *Canadian Journal of Counselling*. 40(3), 160-174.

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. doi: <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>

Coon, K. L. (2009). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self-efficacy, career optimism and coping* (Yayımlanmamış doktora tezi). Southern Illinois University, Carbondale.

Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295–311. doi: [https://doi.org/10.1016/S0140-1971\(03\)00015-0](https://doi.org/10.1016/S0140-1971(03)00015-0)

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. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>

Çarkıt, E., ve Bacanlı, F. (2019) Kariyer olgunluğunda cinsiyet farklılıkları: Meta analiz çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 84-104. doi: <https://doi.org/10.9779/pauefd.496372>

Çalı, O., ve Doğar, Y. (2021). Spor Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarının İncelenmesi. *Journal of Physical Education & Sports Science/Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 15(1), 81-93.

Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi: Isparta (Tez no: 469821).

Çizel, R. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 6(2), 188-204. doi: <https://doi.org/10.30519/ahtr.431014>

Çoşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul (Tez no: 556318).

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.

Deniz, M., ve Kalay-Usta, T. (2019). Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin yordanması: etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi* 2(2), 215-237

Deas, A., & Coetzee, M. (2020). Psychological contract, career concerns, and retention practices satisfaction of employees: Exploring interaction effects. *Current Psychology*, 39(6), 1990-1998. Doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00660-0>

DeLorenzo, D. R. (1998). The relationship of cooperative education exposure to career decision-making self-efficacy and career locus of control. *Journal of Cooperative Education*, 35(1), 10-15.

Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>

Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 278260).

Dowdy, C. M. (2001). *Assessing the psychological resources and stress levels of career transitioning, first- year graduate students*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kansas State University, Kansas.

Domene, J. F. (2012). Calling and career outcome expectations: the mediating role of self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 281-292. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072711434413>

Dugas, M. J., Freeston, M. H., Ladouceur, R., Rhéaume, J., Provencher, M., & Boisvert, J. M. (1998). Worry themes in primary GAD, secondary GAD, and other anxiety disorders. *Journal of Anxiety Disorders*, 12(3). 253-261. doi: [https://doi.org/10.1016/s0887-6185\(98\)00013-9](https://doi.org/10.1016/s0887-6185(98)00013-9)

Duffy, R. D. ve Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429– 440. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003>

Duffy, R.D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4) 420-430. doi: <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. doi: <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. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Bursa (Tez no: 590612).

Duru, H., ve Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 161-181. doi: <https://doi.org/10.26466/opus.583886>

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.

Engels, D. W. (1994). *The Professional practice of career counseling and consultation: A resource document*. 10 Nisan 2021 tarihinde <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED387742.pdf> adresinden erişilmiştir.

Eraslan-Çapan, B. ve Korkut-Owen, F. (2017). Ortaöğretim öğrencilerinin yönelmeyi düşündükleri eğitim alanları ve kariyer psikolojik danışmanlığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 16(61) 551-568. doi: <https://doi.org/10.17755/esosder.304694>

Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.

Erdoğan-Zorver, C., ve Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği kısa formu'nun (kuyö-kf) türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 54(1), 91-116. doi: <https://doi.org/10.30964/auebfd.681622>

Eryılmaz, A., ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatri Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218. doi: <https://doi.org/10.5455/jmood.20170525041443>

Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Pre-Service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244. doi: <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.016>

Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Kariyer Uyumları. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 657-668. doi: <https://doi.org/10.5961/jhes.2017.242>

Elkatmış, M., Demirbaş, M., & Ertuğrul, N. (2013). Eğitim fakültesi öğrencileri ile formasyon eğitimi alan Fen Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik inançları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 41-50.

Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of South Africa Industrial and Organisational Psychology: South Africa.

Floyd, T. D. (2006). *Family dysfunction, parental attachment and career (pleasetypo) decision-making self-efficacy among college students* (Yayımlanmamış doktora tezi). Temple University, Philadelphia.

Foltz, B. M. ve Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal Of College Counseling*, 1, 35-44. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122>

Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Career Developmental Quarterly*, 36, 364-373. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1988.tb00511.x>

Games, P.A. (1971). Multiple comparisons of means. *American Educational Research Journal*, 8 (3), 531-564. doi: <https://doi.org/10.3102/00028312008003531>

Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408-417. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.4.408>

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>

Gati, I., and Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: from decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>

Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development*, 40(6), 490-507. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845312470027>

Genç, M. (2016). Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği. Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Karabük (Tez no: 428351).

Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.004>

Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312. doi: <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.401010>

Ginevra, M. C., & Nota, L. (2017). Occupational gender stereotypes and problem-solving in Italian adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 45(3), 312-327. doi: <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1063584>

Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244-258. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1668>

Glavin, K. W., & Reh fuss, M. (2005). *Using the Adult Career Concerns Inventory to measure career planning and one's concerns with career development tasks at various life*

stages. Paper presented at the National Career Development Association conference, Orlando, FL.

Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S. & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>

Gordon, T. (2007). *Etkili öğretmenlik eğitimi*. Sistem Yayıncılık: İstanbul.

Gore Jr, P. A., Leuwarke, W. C. Ve Krumboltz, J. D. (2002). Technologically enriched and boundaryless lives: Time for a paradigm upgrade. *The counseling Psychologist*, 30(6), 847-857. doi: <https://doi.org/10.1177/001100002237758>

Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 21(36): 34-46.

Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1992). Employee career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 251-258. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90027-W](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90027-W)

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

Halpin, G., Ralph, J. & Halpin, G. (1990). The adult career concerns inventory: Validity and reliability. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 22(4), 196-202.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16. doi: <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>

Hartung, P. J. (2013). *Career construction counseling*. di Fabio & J. G. Maree (Ed.), *The psychology of career counseling: New challenges for a new era* (s.15-28) New York, NY: Nova Science Publishers.

Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1138>

Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S. G. (2004) *Career guidance and counseling: through the lifespan*. (6th. Ed.) Boston: Pearson Education, Inc.

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. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845309345844>

Hirsch, C. R., & Mathews, A. (2012). A cognitive model of pathological worry. *Behaviour research and therapy*, 50(10), 636-646. doi: <https://doi.org/10.1016/j.brat.2012.06.007>

Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072719850575>

Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decisionmaking self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(6), 903-912. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>

Isaacson, L. E. ve Brown, D. (2000). *Career information, career counseling and career development*. 7th ed. USA: Allyn ve Bacon.

İşık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana (Tez no: 294402).

İslam, Ü., Y. (2019). *Kariyer psikolojik danışmanlığı öz-yeterlik ölçeği Türkçe formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Samsun (Tez no: 587603).

Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Malatya (Tez no: 617683).

Kahya, V., Ceylan, E. (2018). A research on the relationship between the section of university students and career adaptability. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 7(1), 217-222.

Doi: <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2018.884>

Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara. (Tez no: 370327).

Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.

Kara, A., Şahin, C., ve Başçı, E. S. (2018). Bankacılık ve finans bölümü öğrencilerinin kariyer uyumlulukları üzerinde amaç için mücadele etme ve öznel iyi oluşun açıklayıcı rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 83-100.

Kara, A. (2020). *Psikolojik danışmanlar için bir kariyer uyumluluk modeli* (Yayımlanmamış doktora tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Eskişehir (Tez no: 642462).

Karadal, H., ve Erdem, A. T., (2018). Boreout Sendromunun Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliği Arasındaki İlişki Bağlamında Analizi Üzerine Bir Uygulama. *International Journal of Academic Value Studies*, 4(18), 30-38. doi: <https://doi.org/10.23929/javs.708>

Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Kaya, Ç. (2020). *Genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü: İstanbul (Tez no: 656743).

Kayadibi, S. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana (Tez no: 590003).

Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002>

Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling & Development*, 81(4), 445-453. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00271.x>

Keller, B. K., Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents career development. *Journal of Career Assessment*, 16 (2), 198-217. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>

Kidd, J. M. (2006). *Understanding career counseling: Theory, research and practice*. London: Sage.

Kim, N. R., & Lee, K. H. (2015). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision- making self- efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15. doi: <https://doi.org/10.1002/joec.12069>

Kirdök, O. ve Bölükbaşı, A. (2017). The Role of Senior University Students' Career Adaptability in Predicting Their Subjective Well-Being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54. doi: <https://doi.org/10.11114/jets.v6i5.3010>

Korkut-Owen, F. (2018). Psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişim öyküleri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 22-47.

Korkut-Owen, F., & Niles, G. S. (2019). *Yeni Yaklaşım ve Modeller*. Yeşilyaprak, B. (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı. (s. 273-307). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477. Doi: <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

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. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Littleton, S. M., Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (2000). *The future of boundaryless careers*. A. Collin ve R. Young (Ed.), *The future of career* (s. 101-114). Cambridge: Cambridge University Press.

Luzzo, D. A., & Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21(4), 307-317. doi: <https://doi.org/10.1007/BF02106154>

Luzzo, D. A. (1999). Identifying the career decision-making needs of nontraditional college students. *Journal of Counseling & Development*, 77 (2), 135-140. doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02433.x>

Lopez, F. G., and Ann-Yi, S. (2006). Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46. Doi: <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>

Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1745>

Mert, A., Duman, A. E., ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme öz-yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *Yüüüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 594-619. <http://dx.doi.org/10.23891/efdyyu.2019.183>

McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100507>

Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling Development*, 88, 174-181. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>

Mutlu-Çaykuş, T. (2020). *Kariyer gelişim kuramları açısından yaşam boyu kariyer gelişimi*. Siyez, D. M. ve Mutlu-Çavuş, T. (Ed.). Yaşam boyu kariyer gelişimi (s. 61-94). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15, 162–180. Doi: <https://doi.org/10.1177/1069072706298018>

Nawaz, S. & Gilani, N. (2011). Relationship of parental and peer attachment bonds with career decision-making self-efficacy among adolescents and post-adolescents. *Journal of Behavioral Sciences*, 21(1), 33-47.

Nawaz, M. S., & Pangil, F. (2016). Career concern as predictor of turnover intention: Empirical evidence from education industry. *Asian Journal of Applied Sciences*, 4(2), 505-512.

Newman, J. L., Fuqua, D. R., & Minger, C. (1990). *A discriminate study of gender differences on career subscales*. Annual Convention of the American Psychological Association, Boston: MA.

Niles, S. G., Lewis, D. M., & Hartung, P. J. (1997). Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. *The Career Development Quarterly*, 46(1), 87-97. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00694.x>

Niles, S. G., Lewis, D. M., & Hartung, P. J. (1997). Using the Adult Career Concerns Inventory to measure task involvement. *The Career Development Quarterly*, 46(1), 87-97. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00694.x>

Niles, S. G., Anderson, W. P., & Goodnough, G. (1998). Using exploration to foster career development. *Career Development Quarterly*, 46(3), 262-275. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00700.x>

Niles, S. G., Anderson, W. P., Jr., Hartung, P. J., & Staton, A. R. (1999). Identifying client types from Adult Career Concerns Inventory scores. *Journal of Career Development*, 25, 173-185. doi: <https://doi.org/10.1177/089484539902500302>

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Yirmi birinci yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*, (Çev. Korkut-Owen, F.), Ankara: Nobel Yayınevi.

Olçay, Y. (2020). *Temel Kavramlar*. Siyez, D. M. ve Mutlu-Çavuş, T. (Ed.). Yaşam boyu kariyer gelişimi (s. 3-22). Ankara: Pegem Yayıncılık.

O'Neill, O. (1985). Between consenting adults. *Philosophy & Public Affairs*, 14(3), 252-277.

Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25-39. doi: <https://doi.org/10.22466/acusbd.682945>

Özyürek, R. (1995). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana (Tez no: 43916).

Özyürek, R., & Atıcı, M. K. (2002). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.

Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel.

Özyürek, R. (2016). Üniversite öğrencilerinin öğrenci yerleştirme sınavındaki puan türleri ile kendini değerlendirme envanteri'nin puanları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2(9). 25-32.

Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477

Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199-212. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845319840437>

Ulaş, Ö, Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6 (45), 77-90.

Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 454929).

Ulaş-Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 248-275. doi: <https://doi.org/10.26466/opus.462704>

Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005>

Paulus, M. P., & Yu, A. J. (2012). Emotion and decision-making: affect-driven belief systems in anxiety and depression. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(9), 476-483. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.tics.2012.07.009>

Pamuk, Y., Hamurcu, H., & Armağan, B. (2014). Sınıf öğretmeni adaylarının durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi (İzmir-Buca Örneği). *Bartın üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 3(2), 293-316.

Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K. Ve Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2),565-578. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.011>

Perrone-McGovern, K., Gordon, P. A., Fitch, J. C. & Civiletto, C. L. (2003). The adult career concerns inventory: Development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, 40, 172-180. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2003.tb00868.x>

Ranta, M., Dietrich, J. & Salmela-Aro, K. (2014). Career and romantic relationship goals and concerns during emerging adulthood. *Emerging Adulthood*, 2(1), 17-26. doi: <https://doi.org/10.1177/2167696813515852>

Rochat, S. ve Rossier, J. (2016). Integrating motivational interviewing in career counseling: A case study. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 150-162. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.003>

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. Doi: <https://doi.org/10.1007/s10212-011-0067-4>

Rogers, M. E. ve Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34(1), 163-172. doi: <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.010>

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>

Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image* (rev. ed.). Middletown, CT: Wesleyan University Press.

Ruscio, A. M. (2002). Delimiting the boundaries of generalized anxiety disorder: Differentiating high worriers with and without GAD. *Journal of Anxiety Disorders*, 16(4), 377-400. doi: [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(02\)00130-5](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(02)00130-5)

Sandler, M. E. (2000). Career decision-making self-efficacy, perceived stress and an integrated model of student persistence: a structural model of finances, attitudes, behavior and career development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-580. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1007032525530>

Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 527524).

Saracaloğlu, A. S., Kumral, A. G. O., ve Kanmaz, A. G. A. (2009). Ortaöğretim sosyal alanlar öğretmenliği tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik yeterlikleri, kaygıları ve akademik güdülenme düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2). 38-54.

Sarı, H. İ., (2020). *Regresyon analizi*. Orçan, F. (Ed.). Sosyal bilimlerde istatistik excel ve spss uygulamaları (s. 139- 162) içinde. Ankara: Anı Yayıncılık.

Sarsıkoğlu, F. A. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 591389).

Sartık, H. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Mersin (Tez no: 620307).

Savickas, M. L., Passen, A. J., & Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90035-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90035-8)

Savickas, M. L. (1991). *Improving career time perspective*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Techniques of career counseling* (pp. 236-249). Needham Heights, MA Allyn & Bacon.

Savickas, M. L. (1995). *Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 1-34). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: Career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 49-57. doi: <https://doi.org/10.1023/A:1016916713523>

Savickas, M. L., (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of counseling psychology: constructing cross- national consensus and collaboration. *Applied Psychology*, 56(1), 182-188. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00284.x>

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>

Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: Norton.

Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: The transition model and its applications. *Journal of employment counseling*, 48(4), 159-162. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01102.x>

Schunk, D. H. (2003). *Social cognitive theory and self-regulated learning*. In B. J. Zimmerman and D. H. Schunk (Eds.), *Self-regulated learning and academic achievement theory, research, and practice* (pp. 33-44). New York: Springer Science and Business Media.

Schunk, D. H. (2009). *Öğrenme teorileri* M. Şahin, (Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063-1078.

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı ve K. Öztemel Çev.). Ankara: Pegem Yayıncılık.

Siyez, D. (2012). *Gelişimsel yaklaşımlar*. Yeşilyaprak, B. (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya. (ss. 172-214), Ankara: Pegem Yayıncılık

Siyez, D., 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. doi: <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0270.x>

Siyez, D. M., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.

Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.

Smart, R. M. & Peterson, C. C. (1994). Super's stages and the four-factor structure of the Adult Career Concerns Inventory in an Australian sample. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26(4), 243-257.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>

Sneva, J. N. (2011). *Exploring career decision-making self-efficacy, career maturity attitudes, and racial identity attitudes of college students of color* (Yayımlanmamış doktora tezi). State University of New York at Buffalo.

Sonkur, A. (2014). *İnternet bağımlılığının depresyon, tepki biçimleri, düşünce baskılama, endişe ve üst bilişle ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Van (Tez no: 385962).

Sumari, M. (2006). *Family functioning and career decision-making self-efficacy: a study of first year malaysian undergraduate students* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Western Michigan University, Michigan.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. doi: <https://doi.org/10.1037/h0056046>

Super, D. E., (1957). *A psychology of careers*. New York: Harper & Row.

Super, D. E. (1969). Vocational development theory: Persons, positions, and processes. *The counseling psychologist*, 1(1), 2-9. doi: <https://doi.org/10.1177/001100006900100101>

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: [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. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201. doi: <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>

Super, D. E., Thompson, A. S. & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Super D. E., (1990) *A life span, life-space approach to career development*. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass

Super, D. E. (1992). *Toward a comprehensive theory of career development*, In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 35-64). Springfield, IL: Thomas.

Super, D. E. (1994). *A life span, life space perspective on convergence*. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (p. 63–74). CPP Books.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career Choice and Development*, 3, 121-178.

Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. NJ: Prentice-Hall, Inc.

Swanson, J. L. (1995). *The process and outcome of career counseling*. W.B. Walsh ve S. H. Osipow (Ed.). *Handbook of vocational psychology* (ss. 217-259). NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Şahin, B. Z. (2017). *The role of adult sibling relationship quality on career decision self-efficacy among university students* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara (Tez no: 481662).

Şahin, S., Özaydın, S. ve Siyez, M. D. (2019) Yetişkin kariyer endişeleri ölçeği kısa formu: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi* 2(2), 166-193.

Şama, H. (2020). *Ergenlerin kariyer kaygısını yordamada aile desteği ve umudun rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul (Tez no: 636799).

Şentürk, M. (2019). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana (Tez no: 590002).

Taş, M. A., (2017). *Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Burdur (Tez no: 496192).

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. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)

Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision.

Journal of Vocational Behavior, 37(1), 17-31. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)

Tillar, T. C. (1978). *The effectiveness of the components of a career exploration program for college freshmen* (Yayımlanmamış doktora tezi). Virginia Polytechnic Institute and State University College of Liberal Arts and Human Sciences, Virginia.

Tolentino, L. R., Sibunruang, H., & Garcia, P. R. J. M. (2019). The role of selfmonitoring and academic effort in students' career adaptability and job search self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 726-740. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072718816715>

Turan, M. E., (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Sakarya (Tez no: 483073).

Tunay, Ş. (2006). *Depresyon ve kaygı belirtilerinde örtüşen ve ayrışan özelliklerin endişe olgusu açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 159263).

Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (42), 256-268.

Türkmen, Ş. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin kariyer uyumluluğu, mutluluk düzeyleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul (Tez no: 660141).

Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79(4), 281-299. <https://doi.org/10.1037/h0032955>

Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(153-168). doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.006>

Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182-191. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>

Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya (2.Bs.) (ss. 1-44). Ankara: Pegem Yayıncılık

Yırtıcı, P. A. (2020) Predictive roles of hope and perceived social support on career decision making self-efficacy of undergraduates. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul (Tez no: 638152).

Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara (Tez no: 516200).

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal Of Psychology*, 14(1), 263-271. Doi: https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23

Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649-659. Doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>

Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52 (4), 363–369. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00952.x>

Zhou, S. ve Santos, D., (2007). Career Decision-Making Difficulties Of British And Chinese international University Students. *British Journal of Guidance and Counseling*, 3, (2), 219-235. Doi: <https://doi.org/10.1080/03069880701256684>

Zunker, V. G. (2002). *Career counseling: Applied concepts of life planning*. USA: Brooks/Cole.

Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach*. Belmont: Brooks/Cole.

EKLER

EK 1.

ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Ferhat YILDIZ		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı			
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Hacettepe Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2019
Tez Başlığı	Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Açısından İncelenmesi		
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Hatice Zekavet Kabasakal		
Akademik Eserler			
(Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
1- Yapar, B., Yıldız, F., ve Demir, H. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Minnettarlık Kavramına İlişkin Kullandıkları Metaforlar. 16. Ulusal PDR Öğrencileri Kongresi, Bolu			
2- Demir, H. Ve Yıldız, F. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşamda Anlam ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. 16. Ulusal PDR Öğrencileri Kongresi, Bolu			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			

EK 2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Açıklama: Aşağıda size ait bazı demografik bilgileri öğrenmek amacıyla yazılmış sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyup size uygun olan seçeneği parantezine çarpı işareti koyunuz. Doğru ve samimi bir şekilde cevaplamanız araştırmanın güvenilirliği açısından önemlidir.

1. Cinsiyetiniz K () E ()

2. Yaşınız

3. Üniversiteniz

4. Bölümünüz

5. Bölümünüzü İsteyerek Mi Seçtiniz? Evet () Hayır ()

6. Sınıf Düzeyiniz 1. Sınıf () 2. Sınıf () 3. Sınıf () 4. Sınıf ()

5. Sınıf () 6. Sınıf () Lisansüstü ()

7. Mevcut Not Ortalamanız

8. Algıladığınız Ekonomik Düzeyiniz Alt () Orta () Üst ()

9. Annenizin Eğitim Durumu

Okur Yazar Değil () Okur Yazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu ()

Lise Mezunu () Üniversite Mezunu () Lisansüstü Eğitim Mezunu ()

10. Babanızın Eğitim Durumu

Okur Yazar Değil () Okur Yazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu ()

Lise Mezunu () Üniversite Mezunu () Lisansüstü Eğitim Mezunu ()



EK 3. YETİŞKİN KARIYER ENDİŞELERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen, aşağıdaki ifadelerle ilişkin şu anki endişe düzeyinizi belirtiniz.

	1 (Hiç endişem yok)	2	3	4	5 (Aşırı endişeliyim)
1. Bana en uygun iş kolunu bulmak					
2. İlgimi çeken bir iş kolu bulmak					
3.					
4. Kalıcı olabileceğim bir işe yerleşmek					
5.					
6. Çalıştığım sektörde nasıl ilerleme gösterebileceğimi planlamak					
7.					
8. Emekliliği iyi bir şekilde planlamak					
9.					

EK 4. KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğu bazı yanları vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü/iyi geliştirdiğinizi belirtiniz.

	1 Hiç Güçlü Değil	2	3	4	5 Çok Güçlü
1.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkında olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Gelecek için hazırlanma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yapmam gereken eğitsel ve mesleki seçimlerin farkına varma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Kariyerimle ilgilenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Moralimi, neşemi sürdürme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Kendi kendime karar verme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Davranışlarımın sorumluluğunu alma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendime güvenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Kendim için doğru olanı yapma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Çevremi keşfetme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Herhangi bir seçim yapmadan önce seçenekleri inceleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. İşlerin farklı yapılaş yollarını gözlemleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Aklımdaki soruları derinlemesine irdeleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Görevleri etkili bir şekilde yerine getirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. Yeni beceriler kazanma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22 Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Engellerin üstesinden gelme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 5. KARİYER KARARI VERME ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

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	Biraz Güveniyorum	Çok Güveniyorum	Tamamen
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.	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.	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.	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 verdiğinizde karar verme	①	②	③	④	⑤
15.	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.	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.	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.	①	②	③	④	⑤

EK 6. BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ETİK KURULU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılmanız ile ilgili izin almaktır.

Bu kapsamda “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliği Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırma “Ferhat YILDIZ” tarafından **gönüllü katılımcılarla** yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya **katılmama** hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan **çıkabilirsiniz**. Bu formu onaylamanız, **araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** anlamına gelecektir.

Araştırmayla İlgili Bilgiler:

Araştırmanın Amacı: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer karar verme öz-yetkinliği açısından incelenmesidir.

Araştırmanın Nedeni: Üniversite öğrencileri kariyer gelişim ve görevlerinin en yoğun yaşandığı dönem içerisinde bulunduğu düşünülmektedir. Bu süreçte bireylerin vermiş olacakları mesleki kararlar, yaşamlarının yapısını ve içeriğini değiştirmektedir.

Süresi: 5-10 dakika

Araştırmanın Yürütüleceği Yer: Üniversite öğrencisinin kayıtlı olduğu üniversite

Çalışmaya Katılım Onayı:

Katılmam beklenen çalışmanın amacını, nedenini, katılmam gereken süreyi ve yeri ile ilgili bilgileri okudum ve gönüllü olarak çalışma süresince üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma ile ilgili ayrıntılı açıklamalar sözlü olarak araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışma ile ilgili faydalar ve riskler ile ilgili bilgilendirildim.

Bu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Islak imzası ile)

Adı-Soyadı:

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: Ferhat YILDIZ

İmzası:

EK 7. UYGULAMA İZİNLERİ



T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

06 Ocak 2021

Sayı : 87347630/42104268/ 52
Konu : Etik Kurul İzni Hak.

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :16.11.2020 tarihli ve 67493393-302.08.01-E.107688 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 10.12.2020 tarihli toplantısında alınan 18 sayılı karar ile Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ferhat YILDIZ'ın "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği Açısından İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezinde uygulayacağı anketin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Nükhet HOTAR
Rektör

EK 8. ÖLÇEK İZİNLERİ

1- Yetişkin Kariyer Endişeler Ölçeği – Kısa Formu (YKEÖ-KF) Uygulama İzni



Samet Şahin

Alıcı: ben ▾

30 Eylül Çar 16:49 (12 gün önce) ☆ ↩ ⋮

İyi günler,

İznini istediğiniz YKEÖ-KF ölçeği ektedir. İyi çalışmalar.

-Samet.

...

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)



2- Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Uygulama İzni



Aysenur BUYUKGOZE

Alıcı: ben ▼

11 Ekim Paz 18:53 (21 saat önce)

Merhabalar Sayın Ferhat Yıldız,

Teziniz kapsamında Kariyer Uyum Ölçeğini kullanabilirsiniz. Size ekte ölçeği ve makalesini gönderiyorum. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD
55139, Samsun, Türkiye

Kimden: "Ferhat YILDIZ"

Kime: "Aysenur Buyukgoze"

Gönderilenler: 11 Ekim Pazar 2020 17:15:46

Konu: Kariyer Uyum Ölçeği Uygulama İzni

3- Kariyer Kararı Öz- Yeterlik Ölçeği Uygulama İzni



Aysenur BUYUKGOZE

Alıcı: ben ▾

11 Ekim Paz 18:55 (21 saat önce) ☆ ↩

Merhabalar Sayın Ferhat Yıldız,

Teziniz kapsamında Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik Ölçeğini kullanabilirsiniz. Size ekte ölçeği ve makalesini gönderiyorum. Ayrıca daha ayrıntılı bilgiye YÖK tez merkezinden doktora tezimden de ulaşabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD
55139, Samsun, Türkiye

