



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞUNU
AÇIKLAYAN FAKTÖRLER: MODEL ÖNERİSİ**

Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu

DOKTORA TEZİ

PSİKOLOJİK DANIŞMA VE REHBERLİK ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EYLÜL, 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (.....) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Ayşe Fikriye

Soyadı : SARSIKOĞLU

Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler:

Model Önerisi

İngilizce Adı : The Factors Explaining Career Adaptability of University Students: Model Suggestion

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunu Açıklayan Faktörler: Model Önerisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Feride BACANLI

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Şerife IŞIK

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Aysel ESEN ÇOBAN

Okul Öncesi Eğitimi, Hacettepe Üniversitesi

Üye: Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Gazi Üniversitesi

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Nurten KARACAN ÖZDEMİR

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 12/09/2019

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Akademik çalışma hayatına atılmamda, devam edebilme gücü bulmamda ve nihayetinde bu tezin ortaya çıkmasında pek çok kişinin desteği var. Önce ve özellikle; değerli hocam ve tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Feride BACANLI'ya sabrı, güler yüzü ve mesai saati gözetmeksizin sunduğu desteği için teşekkür borçluyum.

Tez süreci boyunca tezimi geliştirebilmek amacıyla öneriler ve geribildirimlerde bulunan tez izleme komite üyeleri Sayın Doç. Dr. Aysel ESEN ÇOBAN'a ve Sayın Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e, jüri üyeleri Sayın Prof. Dr. Şerife IŞIK'a ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nurten KARACAN ÖZDEMİR'e ve doktora ders dönemim boyunca kıymetli bilgilerinden yararlanma imkanı bulduğum değerli hocam Sayın Prof. Dr. Galip YÜKSEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezin ortaya çıkmasında büyük payı olan adlarını sayamayacağım kadar çok insan var. Bu süreçte veri toplama sürecini kolaylaştırarak destek olan tüm değerli hocalarıma ve ölçme araçlarını içtenlikle yanıtlayan öğrenci arkadaşlarıma teşekkür etmeliyim. Bu süreçte yorulduğumda ve bunaldığımda telefonun ucunda olan canlarım Seda Nur SARIOĞLU, Fayza TATLI, Nihan GÜNGÖR ve Nurtaç ASA SARIKAŞ'a, ve Ahmet Akif SARIOĞLU'na teşekkür ederim.

Hayatın her zorluğunda yanımda olan başta anneannem olmak üzere sevgili aileme, hep yanımda olan ve desteğini en çok hissettiğim, değerli eşim, hayat yoldaşım Şenel SARSIKOĞLU'na sonsuz teşekkürler...

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞUNU AÇIKLAYAN FAKTÖRLER: MODEL ÖNERİSİ

Doktora Tezi

Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eylül, 2019

ÖZ

Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, kariyer umuları (başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu) ve kariyer uyumlulukları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemektir. Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete, sınıf düzeyine, kariyer kararı verme durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve verilen kariyer kararına güvenme düzeyleriyle ilişkisini incelemek de amaçlanmıştır. Araştırma grubu 450 (252 kadın ve 198 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ), Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ), Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ), Kariyer Umu Ölçeği (KUÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde yapısal eşitlik modeli, bağımsız gruplar için t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Bu çalışmada, kariyer engellerinin ve kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu ile ilişkilerinde eğitim umusunun, liderlik umusunun ve başarı umusunun aracı etkisinin sınırlı olduğu üç yapısal eşitlik modeli test edilmiştir. Bu üç modelde de kariyer uyumluluğu, algılanan kariyer engelleri, başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu tarafından yordanmıştır. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanları, erkek üniversite öğrencilerinininkinden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Kariyer kararını veren üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanları, kararsız olanlardan ve kariyer kararını vermeyenlerden anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Verilen kariyer kararına güven derecesi ile kariyer uyumluluk puanları arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Ancak, öğrencilerin kariyer uyumlulukları sınıf düzeyine göre anlamlı olarak fark göstermemiştir. Araştırmanın bulguları ilgili literatürdeki teorik görüşlere ve önceki araştırma bulgularına dayanılarak tartışılmıştır. Konu ile ilgili gelecek araştırmalara ve kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği ile ilgili uygulamalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : Kariyer Uyumluluğu, Kariyer Umusu, Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, Algılanan Kariyer Engelleri

Sayfa Adedi : 164

Danışman : Prof. Dr. Feride BACANLI

THE FACTORS EXPLANİNG CAREER ADAPTABILITY OF UNİVERSİTY STUDENTS: A SUGGESTED MODEL

Ph.D Thesis

Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

September, 2019

ABSTRACT

Main purpose of this research is to analyze the direct and indirect relationships among family influence, perceived career barriers, career aspirations (achievement aspiration, leadership aspiration and educational aspiration) and career adaptability. In addition, in this research, it was aimed to examine whether career adaptability of university students gets different significantly or not according to gender, grade level, career decision status and degree of confidence in career decisions. The research group consisted of 450 university students (252 females and 198 males). In this research Career Adapt Ability Scale (CAAS), Perceived Career Barriers Scale (PCBS), Family Influence Scale (FIS) and Career Aspirations Scale (CAS) were used to collect the data. Structural equation model, t test and ANOVA were used to analyze the data of the research. In this research, career aspirations' (achievement aspirations, leadership aspirations and education aspirations) mediator effect on career barriers' and family influences' relationship with career adaptability is tested with three structural equality models. In these three models, career adaptability was predicted by perceived career barriers, achievement aspirations, leadership aspirations and education aspirations. Career adaptability scores of female university students were found significantly higher than that of male university students. Career adaptability scores of university students who have career decisions were found significantly higher than those who were undecided students. There was significant and positive relationship between confidence level in career decision and career adaptability

scores. However, students' career adaptability did not differ significantly according to grade level. The results were discussed based on the theoretical views and previous researches on the related literature. Suggestions for future research and practices related to career counselling and guidance are presented.

Key Words : Career Adaptability, Career Aspiration, Family Influence, Perceived Career Barriers

Page Number : 164

Supervisor : Prof. Dr. Feride BACANLI

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	I
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	II
JÜRİ ONAY SAYFASI	III
ÖZ.....	V
ABSTRACT.....	VII
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XV
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı	7
Araştırmanın Problemleri.....	8
Araştırmanın Önemi.....	11
Varsayımlar	16
Sınırlılıklar.....	16
Tanımlar	16
BÖLÜM II	18
KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	18
Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı	18
Kariyer Yapılandırma Kuramı	20
Mesleki Kimlik	21
Yaşam Temaları	22
Kariyer Uyumluluğu.....	22
Kariyer Uyumluluğunun Boyutları.....	24
Önergeler	29

Gelişimsel Görevler	32
Kariyer Uyumluluğu İle İlgili Araştırmalar	34
Algılanan Kariyer Engelleri ve İlgili Araştırmalar	37
Kariyer Seçiminde Aile Etkisi ve İlgili Araştırmalar	45
Kariyer Umuları ve İlgili Araştırmalar	54
BÖLÜM III.....	61
YÖNTEM.....	61
Araştırma Modeli.....	61
Çalışma Grupları	62
Birinci Çalışma Grubu	62
Veri Toplama Araçları	64
Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği	64
Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	65
Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised: CAS-R, Gregor ve O'Brien, 2015)	66
Kariyer Umu Ölçeği'nin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması	68
İkinci Çalışma Grubu	69
Kariyer Umu Ölçeği'nin Ölçüt Geçerliliğinin İncelenmesi	73
Kariyer Umu Ölçeği'nin Güvenirlik Çalışmaları	76
Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (Family Influence Scale, Fouad vd.,2010)	77
Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Güvenirlik Çalışmaları	81
Kişisel Bilgi Formu.....	82
Verilerin Toplanması.....	83
Verilerin Analizi.....	84
BÖLÜM IV	85
BULGULAR.....	85
Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Bulgular.....	85

Ölçme Modeline İlişkin Bulgular.....	85
Model Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	88
Önerilen Yapısal Eşitlik Modellerine İlişkin Bulgular	91
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere ve Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	106
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	107
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	109
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Verilen Kariyer Kararına Güvenme Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular	110
BÖLÜM V.....	111
TARTIŞMA VE YORUM.....	111
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Başarı Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması	111
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Liderlik Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması	118
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Eğitim Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması	121
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere (Cinsiyet, Sınıf Düzeyi) Karar Durumlarına Ve Verilen Karara Güvenme Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması	124
Bölüm VI.....	127
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Sonuçlar	127

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunun Cinsiyete, Sınıf Düzeyine, Kariyer Karar Durumuna ve Verilen Karara Güvenme Düzeyine İlişkin Sonuçlar	128
Türk Üniversite Öğrencileri İçin Kariyer Umu Ölçeği'ni Uyarlama Çalışmasına İlişkin Sonuçlar	128
Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Öneriler	129
Kariyer Uyumluluğunun Cinsiyete, Sınıf Düzeyine, Kariyer Karar Durumuna Ve Verilen Karara Güvenme Düzeyine İlişkin Öneriler	131
Türk Üniversite Öğrenciler İçin Kariyer Umu Ölçeği'ni Uyarlama Çalışmasına İlişkin Öneriler	132
KAYNAKLAR	134
EKLER.....	160
EK 1 Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni	161
EK 2 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni.....	162
EK 3 Kariyer Umu Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni.....	163
EK 4 Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği Örnek Maddeler	164

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 <i>Birinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri</i>	63
Tablo 2 <i>İkinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri</i>	69
Tablo 3 <i>Üçüncü Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri</i>	73
Tablo 4 <i>KUÖ ile KKÖYÖ ve BMÖ puanları arasındaki ilişkiler</i>	76
Tablo 5 <i>Beşinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri.....</i>	80
Tablo 6 <i>Kariyer Uyumluluğu Modellerinin Değişkenlerinin Betimsel İstatistikleri ve Korelasyonları</i>	89
Tablo 7 <i>Birinci Model'e İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....</i>	93
Tablo 8 <i>Birinci Modele İlişkin Parametre Tahminleri.....</i>	94
Tablo 9 <i>Birinci Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler</i>	95
Tablo 10 <i>İkinci Modele İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....</i>	98
Tablo 11 <i>İkinci Modele İlişkin Parametre Tahminleri.....</i>	99
Tablo 12 <i>İkinci Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler</i>	99
Tablo 13 <i>Üçüncü Modele İlişkin Uyum İndeks Değerleri.....</i>	103
Tablo 14 <i>Üçüncü Modele İlişkin Parametre Tahminleri</i>	104
Tablo 15 <i>Üçüncü Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler</i>	105

Tablo 16 <i>Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları</i>	107
Tablo 17 <i>Üniversite Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler</i>	108
Tablo 18 <i>Üniversite Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları</i>	108
Tablo 19 <i>Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler</i>	109
Tablo 20 <i>Kariyer Karar Durumlarına Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları</i>	109

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Başarı umusu değişkeninin aracı rolüne ilişkin hipotetik model.....	10
Şekil 2 Liderlik umusu değişkeninin aracı rolüne ilişkin hipotetik model	11
Şekil 3 Eğitim umusu değişkeninin aracı rolüne ilişkin hipotetik model	11
Şekil 4 KUÖ'nün ikinci çalışma grubundan toplanan verilerle yapılan DFA Modeli	72
Şekil 5 KSAEÖ'nin beşinci çalışma grubundan toplanan verilerle yapılan DFA Modeli ..	82
Şekil 6 KSAE ve AKE'nin KU ile ilişkisini gösteren yapısal eşitlik modeli.....	92
Şekil 7 Birinci Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli	93
Şekil 8 İkinci Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli	97
Şekil 9 Üçüncü Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli	102

BÖLÜM I

GİRİŞ

Birey için iş yaşamı kendini ifade etmenin, yaşamın anlam ve amacını oluşturma'nın bir yolu olarak görülmektedir (Niles ve Harris-Bowlsbey,2013). Sağlıklı insan çalışarak ve üretmekle kendini gerçekleştirir, haz ve doyum sağlar. Freud da sevmek ve çalışmanın psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri olduğunu belirtmiştir (Kuzgun, 2014).

Bireyin yaşamında çalışan rolüne ayırdığı zaman dilimi dikkate alındığında çalışmanın insan yaşamındaki rolünün ne kadar önemli olduğu daha iyi anlaşılmaktadır. Öğrenim hayatının ilk yıllarından itibaren birey bir şeyler öğrenmeyi hedeflerken zamanla bir meslek edinmeyi de hedeflenmekte ve bu hedef bireyin eğitim yaşantısını ve süresini şekillendirmektedir. Çalışma hayatının başlamasıyla birlikte kişi, günün önemli bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle seçilen meslek, birlikte olunan kişileri, yaşam standartlarını ve çevreyi, tatillerin süresini ve içeriğini, kısacası yaşam biçimini etkilemektedir (Niles ve Harris – Bowlsbey, 2013).

Mesleki seçeneklerin ayırt edilerek tercih ve kariyer planı haline getirilmesi (Özyürek, 2013a) bireyin çocukluk yıllarından başlayıp yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2005). Kariyer, çalışan rolü ve diğer yaşam rollerinin birbirini izlemesiyle oluşan ve mesleki gelişimdeki ilerleme, gerileme ve duraklamaları da içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Niles ve Harris – Bowlsbey, 2013). Bu

açıklamalardan anlaşılacağı üzere kariyer gelişimi bir meslek seçmek ya da bir mesleğe yerleşmekle tamamlanmaz. Kariyer kavramı, meslek seçimi sürecini, çalışma hayatını, serbest zaman faaliyetlerini ve bireyin yaşam boyu üstlendiği diğer toplumsal rolleri ve bu süreçte bireyin gelişimini ve kendine has uyumunu ifade eder (Savickas, 1997).

Toplumun ekonomik faaliyetlerinin sanayi ve teknolojiyle zenginleşmesi mesleki seçenekleri artırmaktadır. Teknolojik gelişmeler bazı iş ve meslek gruplarının ortadan kalkmasına ya da önemlerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu durum yeni iş ve meslek kollarının doğmasına yol açmaktadır. Yeni meslek dallarının ortaya çıkması ve mesleki faaliyetlerin çok sık değişmesi, meslek seçimini giderek karmaşık ve zor bir süreç haline getirmektedir (Kuzgun, 2014). Türkiye’de meslek seçimine ilişkin son karar genel olarak lise son sınıfta verilmektedir. Bununla birlikte Türkiye’de 2014 yılından itibaren üniversite öğrencilerine, üniversiteye giriş puanlarının uygun olması koşuluyla, meslek seçimlerini yeniden yapabilme imkânı verilmiştir. Çünkü Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer seçimini değiştirme istekleri ile memnuniyet derecelerini (Doğan, Saraçlı ve Saraçlı, 2005) ve üniversite gençliğinin problem alanlarını belirlemeyi amaçlayan araştırma sonuçları (Balın, 2008; Büyükgöze-Kavas, 2011; Gizir, 2005; Kurt, 2008) üniversite öğrencilerinin büyük kısmının öğrenim gördükleri bilim dalı ya da meslekleri değiştirmek istediklerini göstermektedir. Benzer şekilde pek çok üniversite öğrencisi mesleğini değiştirme ve kendi özelliklerine daha uygun ve istihdamı daha kolay meslekleri seçme amaçlı kariyer psikolojik danışmanlık hizmeti aramaktadırlar (Akyol Yıldız ve Bacanlı, 2019; Bacanlı ve Salman, 2018). Bu araştırmaların sonuçları, üniversiteli gençler arasında meslek seçimlerini değiştirme sorununun giderek yaygınlaştığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, Türkiye’de özellikle son yıllarda üniversiteden işe geçişin oldukça zor ve aşamalı sınavların sonucunda gerçekleşmesi de üniversiteli gençlerin kariyer geleceği kaygısını (Kalafat, 2014) ve gelecek kaygılarını (Gizir, 2005) artırmaktadır. Dolayısıyla tüm bu araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının, bağlamsal faktörler,

cinsiyet, sosyo-ekonomik düzey ve benzerleri demografik değişkenlerle ilişkilerini inceleyen araştırmaların yapılmasına gereksinim olduğu söylenebilir. Nitekim, Savickas (1997) tarafından ortaya konulan *kariyer uyumluluğu*, kariyer gelişimiyle ilgili literatürde ergenlerden daha çok genç yetişkinlerin kariyer gelişimini açıklamak için kullanılmaktadır. Savickas (1997, 2002), kariyer uyumluluğunu, bireyi bir meslek sahibi olmaya hazırlayan ya da bir mesleğe giren bireyin karşılaşılabileceği gelişim görevleriyle, meslekten ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olması olarak da tanımlamıştır.

Bir meslek sahibi olmak, bireylerin topluma katılmalarını ve toplumla bütünleşmelerini sağlar. Zira toplum gençlerden işgücüne katılmasını bekler. Okuldan işe geçiş, genç yetişkinler için benliklerini çalışan rolüne uyarlayarak topluma katkı sunmayı öğrenme aşamasıdır (Savickas, 2005). Genç yetişkinlerin kariyerlerini yapılandırırken üstlenecekleri mesleki gelişim görevleri ile başa çıkmada gereksinim duydukları kaynaklara sahip olmalarında ve bu kaynakları kullanabilmelerinde kariyer uyumlulukları önemlidir. Kariyer, işe yerleşme ile son bulan bir süreç değildir. Dolayısıyla bireylerin çalışma yaşamı boyunca karşılaştıkları meslekle ya da çalışma koşulları ile ilgili çeşitli güçlüklerle başa çıkmada ve günün koşullarına göre değişen mesleki gerekliliklere uyum sağlamada bireyin kariyer uyumluluğu öne çıkacaktır. Bu bağlamda kariyer uyumluluğunun gerek kariyer gelişimi, gerek kişilik gelişimi gerekse yaşam doyumu için önemli etkileri olduğundan söz edilebilir.

Savickas (2002, 2005) kariyer uyumluluğunun dört boyutunu (ilgi, kontrol, merak ve güven) tanımlamış ve bu boyutların yeterince gelişmemesinden kaynaklanabilecek sorunları belirtmiştir. Buna göre, kariyer ilgisinin eksikliği bireyin gelecek perspektifinin zayıflamasına bu da geleceğini planlama yeteneğinin yeterince gelişmemesine yol açabilir. Yukarıda belirtildiği gibi Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin hali hazırda eğitim gördükleri bölümleri değiştirme istekleri, bu öğrencilerin kariyerlerini yapılandırırken üstlendikleri meslek seçimine ilişkin gelişim görevlerinde güçlük çektiklerini

göstermektedir. Kariyer uyumluluğunun kontrol boyutunun eksikliği, bireyin kariyerini yapılandırma gücüne olan inancının zayıflamasına ve kariyer kararı vermede güçlük yaşamasına neden olabilir. Kariyer merakının eksikliği, bireyin kendisini ve iş dünyasını keşfetme davranışının azalması nedeniyle iş dünyası ve benlikle ilgili hatalı imgeler oluşmasına yol açabilir. Kariyer uyumluluğunun boyutlarından güvenin eksikliği ise kariyer engellerine yol açabilir. Nitekim ilgili literatürdeki araştırma sonuçları, kariyer uyumluluğunun, kariyer kararsızlığı (Guan vd. 2016; Mabel ve Nagarenitha, 2016), kariyer engelleriyle başa çıkabilme kapasitesi (Savickas, 2005), kariyer seçiminde aile etkisi (Keller ve Whiston, 2008; Lee ve Hughey, 2001; Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003) gibi kariyer gelişimi ve kariyer seçimi için önemli olan kavramlarla ve nevrozizm ve saldırganlık düzeyi (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, ve Dauwalder; 2012); anksiyete düzeyi (Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand, 2012); proaktif kişilik ve kariyer iyimserlik düzeyi (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, 2013); girişimcilik düzeyi (Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, Restubog, 2014) güvensiz bağlanma (Shin ve Lee, 2017) ve yaşam doyumu (Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014) kavramlarıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Yine araştırmalar Türkiye’de genç yetişkinler için üniversite yılları gelecek kaygılarının en yoğun yaşandığı bir dönem olduğunu göstermektedir. (Kalafat, 2014; Şanlı Kula ve Saraç, 2016; Tekin Tayfun ve Korkmaz, 2016). Bu dönemde yaşanan kaygı, üniversite öğrencilerinin seçtikleri kariyerlerde karşılaşılabilecekleri olası sorunlarla ve krizlerle nasıl başa çıkabilecekleri, kariyerin gerektirdiği değişimleri nasıl gerçekleştirecekleri ile ilgilidir. Bu bağlamda Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının incelemek onların öğrenimleri sırasında üstlenmeleri gereken mesleki gelişim görevlerinin ne derece üstlenildiği hakkında bir bilgi sunacaktır. Aynı zamanda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının incelenmesi bu öğrencilerin üniversiteden iş yaşamına geçişle ilgili kaynakları kullanmaya hazıroluşlukları hakkında da bilgi sunacaktır.

Gelişimsel bir yapı olan kariyer uyumluluğu ve onun dört boyutu, bireyin çabalarıyla gelişebilir. Ancak bir takım değişkenler, bu gelişme sürecini etkileyebilir. Savickas (2005), kariyer uyumluluğunu bağlamsal faktörlerin etkileyebileceğini belirtmektedir. Bağlamsal faktörler arasında yer alan kariyer engellerinin, kariyer uyumluluğu ile ilişkisini inceleyen araştırma sonuçları kariyer uyumluluğu düşük düzeyde olan öğrencilerin daha yüksek düzeyde kariyer engelleri algıladıklarını (Soresi, Nota ve Ferrari 2012; Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite, 2016) ortaya koymaktadır. Nitekim, yurt dışında olduğu gibi Türkiye’de yapılan araştırmalarda da üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile karşılaştıkları (Sürücü, 2011; Ulaş,2016; Balın, 2008; Büyükgöze Kavas, 2011), mezuniyet sonrası belirsizliğin kaygı oluşturduğu (Bilgin, 2001, Türküm, Kızıldaş & Sarıyer, 2004), bölümlerinden memnun olmadıkları (Doğan, Saraçlı & Saraçlı, 2005), bölüm değiştirmek istedikleri (Kurt, 2008); mesleklerini açıkta kalmamak için tercih ettikleri (Bacanlı, 2005; Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007) bulunmuştur. Bu sonuçlar Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyerlerini yapılandırırken güçlükler yaşadıklarını göstermektedir.

Bağlamsal faktörlerden biri olan aile etkisinin kariyer uyumluluğu ile ilişkisini inceleyen araştırmalar, aile desteğinin kariyer uyumluluğu ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu bulmuştur (Ferrari, 2012; Guan vd., 2015; Hirschi, 2009; Kenny ve Bledsoe, 2005; Soresi, Nota ve Tian ve Fan, 2014). Soresi, Nota, Ferrai, ve Ginevra (2014), aile ile olumlu ilişkiler kurulmasının kariyer uyumluluğunun güçlendirdiğini belirtirken Krumboltz (2009) ailelerin çocuklarının fırsatları tanımlarını ve yaratmalarını kolaylaştırarak kariyer uyumluluğunu destekleyebileceklerini öne sürmektedir. Benzer şekilde Bacanlı’nın (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını incelediği araştırmasında ailenin kariyer uyumluluğunun yapısı üzerinde doğrudan ve öz yetkinlik aracılığıyla dolaylı ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, Vondracek, Lerner ve Schulenberg (1986) kariyer üzerindeki yakınsal (proksimal) veya bağlamsal etkilerle ilgili olarak aile etkisinin belirlenmesinin

kariyer gelişim sürecinin karmaşıklığını anlamada kritik görüldüğünü öne sürmüştür. Bu bağlamda ailenin kariyer uyumluluklarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Bireyler mesleki deneyimlerine ve mesleki davranışlarına anlam yükleyerek kariyerlerini oluşturur. Savickas'a (2005) göre kariyer, bu deneyimlerden anlamlı bir öykü oluşturmaktır. Bu anlamda kariyer, geçmişin anılarını, şimdinin deneyimlerini ve geleceğe dair umuların anlamlandırılmasıdır. Bireylerin ideal koşullar altındaki mesleki hedef ve tercihlerini (Rojewski, 2005) yansıtan kariyer umusu, kariyer uyumluluğunun tüm boyutları ile ilişkili bulunmuştur (Urbanavaciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2014). Kariyer umusu geleceğin ideal bir görünümünü yansıtmaktadır ve bu yönüyle kariyer uyumluluğun gelecek yönelimli olmasıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir. Nitekim Savickas (2005) ve Savickas ve Porfelli (2012) kariyer ilgisi boyutunun temelinde, mevcut eylemlerin geleceğe ilişkin umuları etkilediğine dair farkındalığın olduğunu belirtmişlerdir. Yine kariyer kontrolü bireyin kariyerini yapılandırabileceğine olan inancıdır (Savickas vd 2009) ve bu inanç bireyin kaygılarını aşarak umularına ilerlemesini sağlar. Kariyer merakının beslediği keşif davranışları umuların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Kariyer güveni bireyin kariyer umularını gerçekleştirirken karşılaşılabilecek güçlüklerle başa çıkabilme kapasitesine olan inancını gösterir. Dolayısıyla kariyer umuları bireyin kariyerini yapılandırma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Öte yandan başarı umusu, bireyin kariyerinde başarılı olmayı arzulaması ile ilgilidir ve bireyin kariyer gelişim görevleriyle ve kariyer yapılandırmada karşılaşılabilecek olası güçlüklerle başa çıkmasını yani kariyer uyumluluğunu destekleyecektir. Bireyin kariyerinde lider pozisyonunda olmaya ilişkin umusu, bireyin kariyerini yapılandırma sürecinde mesleki davranışlarına yön verebilir. Diğer bir ifadeyle liderlik umusu, bireyin kariyer uyumluluğunu etkileyen bir faktör olarak düşünülebilir. Yine bireyin kariyerinde uzmanlaşmak için çeşitli eğitimlere katılmayı arzulaması olarak ifade edilebilecek olan eğitim umusu, bireyin kariyeri boyunca karşılaşılabileceği mesleki ve çalışma alanlarına ilişkin değişimlere ve yeniliklere uyum

sağlamasını destekleyecektir. Bu bağlamda eğitim umusunun kariyer uyumluluğunu etkileyen faktörlerden olduğu söylenebilir.

Özetle, Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkilerinin, algılanan kariyer engelleri ve kariyer umularının (başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu) kariyer uyumlulukları ile ilişkilerinin incelenmesi önemli görülmüş ve bu araştırmanın konusunu oluşturmuştur.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın dört amacı vardır. Bunlardan ilki, üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, kariyer umuları (başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusu) ve kariyer uyumlulukları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemektir. Bu amaç için üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını yordamada başarı umusunun, liderlik umusunun, eğitim umusunun, kariyer seçiminde aile etkisinin ve algılanan kariyer engellerinin rolünü ortaya koyan üç model önerilmiştir. (Şekil 1, 2 ve 3). Araştırmanın ikinci amacı ise, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete, sınıf düzeyine, karar verme durumuna ve verilen karara güvenme düzeyine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini incelemektir. Bu araştırmanın üçüncü amacı orijinali Gregor ve O’Brien (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised) Türk üniversite öğrencilerine uyarlamaktır. Bu araştırmanın dördüncü amacı ise lise öğrencileri için Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği’nin (Öznlü Bacanlı, 2015) faktör yapısını Türk üniversite öğrencileri için test etmektir.

Araştırmanın Problemleri

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen araştırma problemleri şunlardır:

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, başarı umusu ve kariyer uyumlulukları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, liderlik umusu ve kariyer uyumlulukları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, eğitim umusu ve kariyer uyumlulukları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları cinsiyete, sınıf düzeyine, karar verme durumuna ve verilen karara güvenme düzeyine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Orijinali Gregor ve O'brien (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised) Türk üniversite öğrencileri için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
6. Lise öğrencileri için Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin (Öznlü Bacanlı, 2015) faktör yapısı Türk üniversite öğrencileri için geçerli midir?

Bu problemler için Şekil 1, Şekil 2 ve Şekil 3'te yer alan kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE), algılanan kariyer engelleri (AKE), başarı umusu (BU), liderlik umusu (LU), eğitim umusu (EU) ve kariyer uyumluluğu (KU) arasındaki ilişkileri içeren yapısal eşitlik modellerine dayanılarak kurulan hipotezler (H1-H18) sunulmuştur.

H1: Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H2: Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

H3: Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile algılanan kariyer engelleri (AKE) arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

H4: Başarı umusu (BU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H5: Liderlik umusu (LU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H6: Eğitim umusu (EU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H7: Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile başarı umusu (BU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H8: Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile liderlik umusu (LU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H9: Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile eğitim umusu (EU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

H10: Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile başarı umusu (BU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

H11: Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile liderlik umusu (LU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

H12: Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile eğitim umusu (EU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır.

H13: Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile başarı umusu üzerinden (BU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.

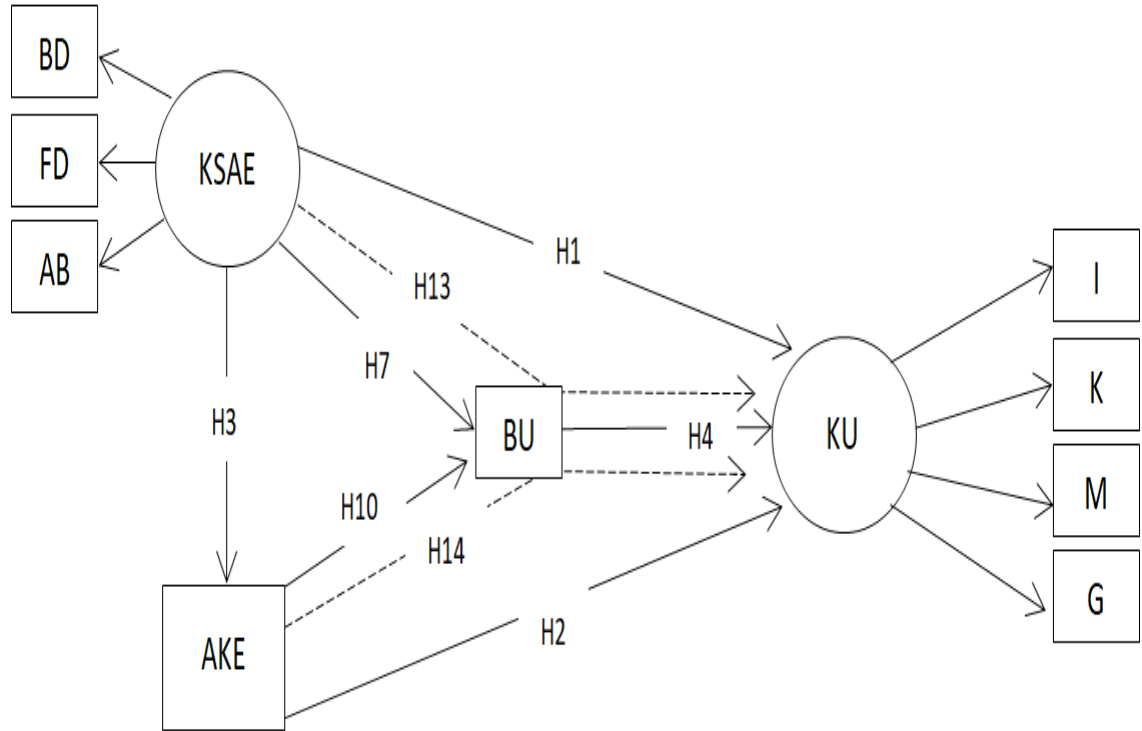
H14: Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile başarı umusu üzerinden (BU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.

H15: Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile liderlik umusu üzerinden (LU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.

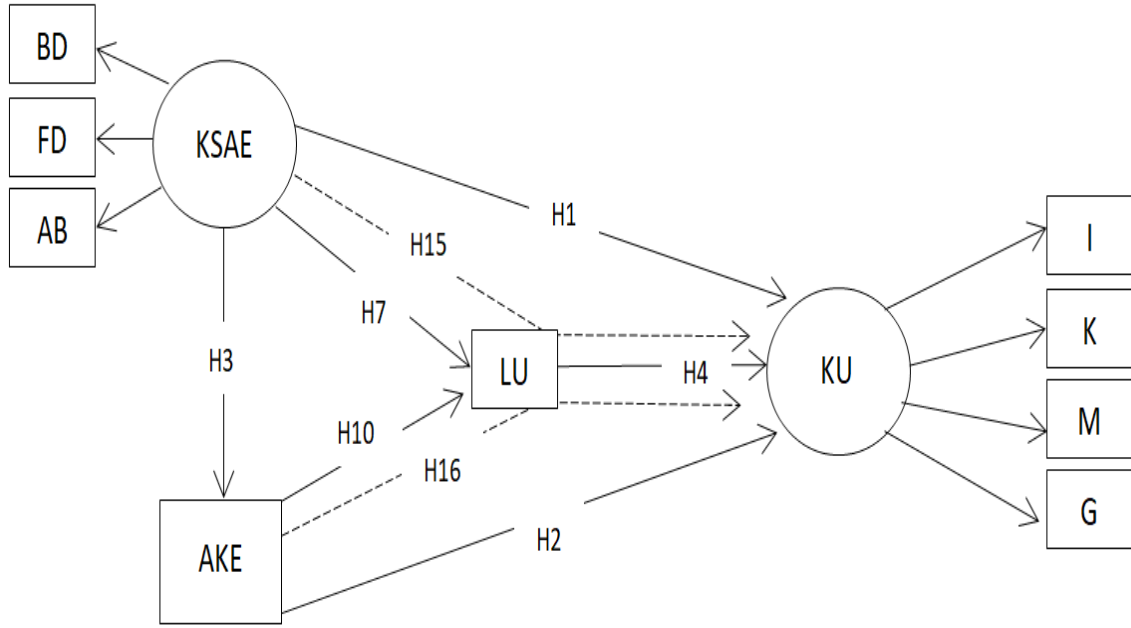
H16: Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile liderlik umusu üzerinden (LU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.

H17: Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile eğitim umusu üzerinden (EU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.

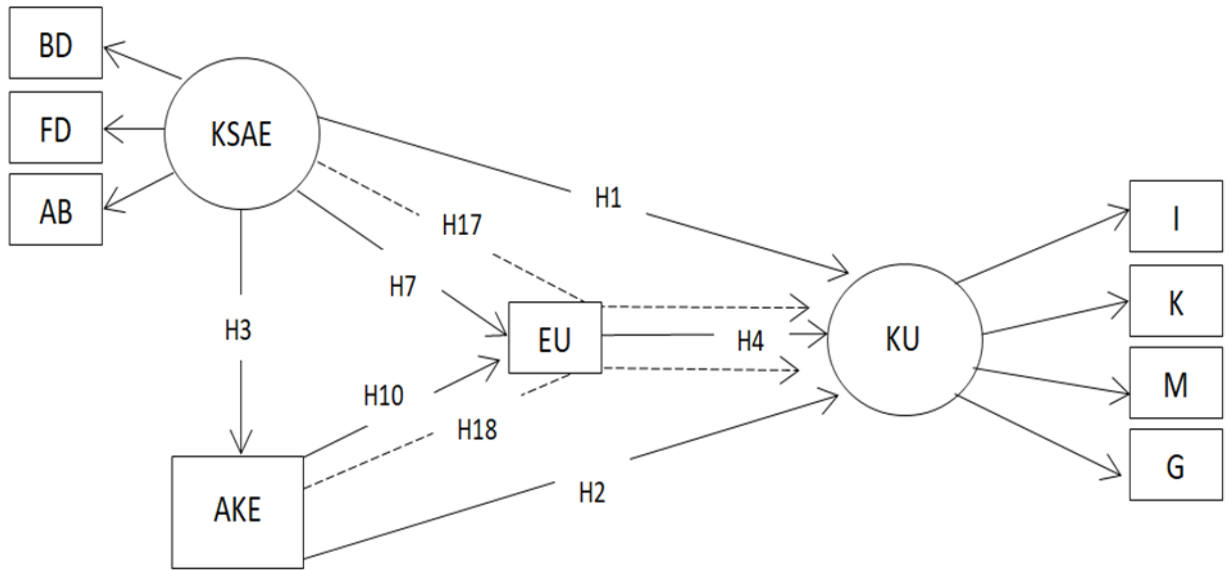
H18: Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile eğitim umusu üzerinden (EU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır.



Şekil 1 Başarı umusu değişkeninin aracı rolüne ilişkin hipotetik model



Şekil 2 Liderlik umusu değişkeninin aracı rolüne ilişkin hipotetik model



Şekil 3 Eğitim umusunun aracı rolüne ilişkin hipotetik model

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi AKE: Algılanan Kariyer Engelleri KU: Kariyer Uyumluluğu
 BU: Başarı Umusu LU: Liderlik Umusu EU: Eğitim Umusu BD: Bilgi Desteği FD: Finans Desteği
 AB: Aile Beklentileri K: Kontrol M: Merak G: Güven
 Şekillerde ok doğrudan ilişkileri, kesik çizgiler ise dolaylı ilişkileri göstermektedir.

Araştırmanın Önemi

Kişinin özellikleri ile mesleğin/işin özelliklerinin eşleştirmesi ile başlayan kariyer psikolojik danışmanlığı, daha sonraları danışan merkezli anlayışa dönüşürken meslek seçimi kavramı da kariyer gelişimi kavramına dönüşmüştür. Günümüzde sıklıkla kullanılan kariyer olgunluğu, çoklu yaşam rolleri, yetkinlik beklentisi gibi kavramlar kariyer danışmanlığında yaşanan bu paradigma değişiminin bir göstergesidir (Savickas, 2002; Niles ve Harris – Bowlsbey, 2013). Artık bireylerin işin değişken doğasına uyum sağlayabilecek esneklikte olması beklenmektedir (Del Corso, Rehfuß ve Galvin, 2011).

Savickas (1997, 2002, 2005) kariyer psikolojik danışmanlığı alanına yapılandırmacı kuramı kazandırmıştır. Bu kurama göre gelişim, içsel olgunlaşma ile değil çevreye uyum ile açıklanabilir. Kariyer gelişimi her birey için biriciktir ve önceden belirlenmiş, kesin bir hiyerarşik sistemi izlemek zorunda değildir. Savickas, bireyin kariyerini nasıl yapılandırıldığını kariyer uyumluluğu kavramı ile açıklamıştır. Kariyer uyumluluğu bireylerin kariyerlerini yapılandırırken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları strateji ve becerileri kapsayan bir yapıdır (Savickas, 1997, 2002, 2005).

Türkiye’de kariyer seçimine ilişkin son karar lise son sınıfta verilmektedir. Ancak araştırmalar Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin büyük kısmının öğrenim gördükleri bilim dalı ya da meslekleri değiştirmek istediklerini (Balın, 2008; Büyükgöze-Kavas, 2011; Doğan, Saraçlı ve Saraçlı, 2005; Gizir, 2005; Kurt, 2008) gelecek kaygılarının arttığını (Gizir, 2005; Kalafat, 2014; Türküm, Kızıldaş, Sarıyer, 2004) göstermektedir. Dolayısıyla kariyer gelişimini yaşam boyu süren dinamik bir gelişim süreci olarak incelemek ve kariyer psikolojik danışmanlığı desteğini gelişim süreci boyunca sağlamak önemli ve gerekli görülmektedir. Kariyer gelişimi, yaşamın önemli ve ayrılmaz bir parçasıdır. Gençlerin kariyer krizleriyle başa çıkma becerilerinin gelişmiş olmasının önemi ve yaşam doyumu, iyi oluş sürecine olan etkisi anlaşılmaktadır. Kariyer belirsizliği ve düşük iş doyumunun, psikolojik ve fiziksel stres, uyuşturucu kullanımı, şiddet, intihar ve suç

davranışlarıyla ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar da bunu desteklemektedir (Herr ve ark, 2004 akt: Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Multon vd. 2001, Liem ve Rayman, 1982). Bu bağlamda, genç yetişkinlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetleri için kariyer uyumluluğuna etki eden faktörlerin tespit edilmesi ve açıklanması önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma verilecek kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerine, geliştirilecek olan grup psiko-eğitim programlarına ve daha sonra yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacaktır.

Yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar ergenlerin kariyerle ilişkili kararlarını verirken anne ve babalarından etkilendiklerini ortaya koymaktadır (Açık, Oğuzöncül, Polat, Güngör ve Güngör, 2002; Akbayır, 2002; Ensari ve Alay, 2017; Hamamcı, Bacanlı, Doğan; 2011; Hamamcı ve Hamurlu; 2005; Hartung, Porfeli ve Vondracek; 2005; Keller ve Whiston; 2008; Köksalan, 1999; Pişkin; 2002; Sarıkaya; 1998; Odusanya, Alakija ve Akesode, 2000; Whiston ve Keller; 2004). Ayrıca araştırmalar algılanan kariyer engellerinin kariyer kararı verme ve kariyer gelişimine ilişkin konuları etkilediğini (Kalafat, 2014; Lent, Brown, Hackett, 2000; Lindley, 2005; Sürücü, 2011; Swanson, Daniels ve Tokar, 1996; Ulaş, 2016) bulmuşlardır. Yine kariyer uyumluluğu ile ilgili literatürde dikkati çeken önemli bir kavram kariyer umularıdır. Kariyer umuları, kariyer uyumluluğu ve onun dört boyutuyla ilişkili olan önemli bir kavramdır. (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Hirschi, 2010; McMahon, Watson ve Bimrose, 2012; Urbanavaciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2014). Umular, bireyin ne tür bir iş yapmak istediğine veya ne yapmayı beklediğine ilişkin karar verme sorumluluğu almakla yüzleştirir (Rojewski, 2005). Kariyer umularının gelecek yönelimi ile ilişkisi, bireyin kariyer kararı vermeye ilişkin sorumluluk üstlenmesindeki rolü kariyer uyumluluğunun gelişimi açısından önemlidir. Ayrıca, bireyin mevcut davranışları ile gelecekte umularının gerçekleşmesi arasındaki ilişkiyi fark etmesi (kariyer ilgisi), bireyin umularına ulaşabileceğine olan inancı (kariyer kontrolü), umularını gerçekleştirmeye çalışırken karşılaşılabileceği güçlüklerle başa çıkabileceğine olan inancı (kariyer güveni) kariyer

umuları ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi düşündürmektedir. Benzer şekilde bireyin kariyerinde başarılı olmayı, lider pozisyonunda bulunmayı ve uzmanlaşmak için çaba harcamayı istemesi bireyin kariyer davranışlarını, kariyer gelişim görevlerini üstlenmesini, kariyeri boyunca rastlayacağı güçlüklerle baş etmede kullanacağı kaynakları ve bunlarla başa çıkabilmesini etkileyecektir. Dolayısıyla bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde aile etkisinin ve algılanan kariyer engellerinin, kariyer uyumluluğu ile ilişkisi yapısal bir model kapsamında incelenmiştir. Türk kültüründe kariyer uyumluluğu ile algılanan kariyer engellerinin, aile etkisinin ve kariyer umularının yapısal bir model içinde incelenmesine ilişkin sonuçlardan Türkiye’de üniversitelerin Kariyer Gelişim Merkezlerinde üniversite öğrencilerine yönelik teorik ve uygulamalı çalışmaların planlanmasında yararlanılabilir. Benzer şekilde üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını zenginleştirmeyi amaçlayan kariyer grup rehberliği, grupla kariyer psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarını geliştirme süreçlerinde bu araştırmanın sonuçlarından yararlanılabilir. Ayrıca, bu araştırmanın sonuçları özellikle üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilecek olan kariyer danışmanlığı programlarına ve bireysel kariyer danışmanlığı uygulamalarına katkı sağlayacaktır.

Sosyal bilimler alanındaki pek çok araştırmada olduğu gibi kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında yapılan araştırmalarda yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik düzey (SED) (Eshelman, 2013) gibi demografik değişkenler önemli yer tutar. Schultheiss, Kress, Manzi ve Glasscock (2001) kariyer gelişimini etkileyen faktörleri anlamak için cinsiyet değişkeninin kariyer gelişimine etkisinin araştırılmasını önermektedirler. Nitekim Goffredson (1981) da kuramında cinsiyetin kariyer gelişimi ve seçiminde etkisinin yadsınmadığı bir model önermiştir. Dolayısıyla bu araştırmada kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi önemli görülmüştür. Kariyer uyumluluğu ile ilgili literatürde kariyer uyumluluğunun kariyer kararı verme ile ilişkili olduğunu öne süren görüşler vardır (Hartung, Porfeli ve Wondtrack, 2008; Savickas, 1997; Savickas, 2002; Savickas, 2005, Savickas vd. 2009). İlgili literatürdeki araştırmalar (Creed,

Fallon ve Hood, 2009; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider, 2012) kariyer kararı verme düzeyi arttıkça kariyer uyumluluğunun da arttığını ileri sürmektedirler. Literatürdeki bu görüşlerden ve araştırma sonuçlarından hareketle bu çalışmada kariyer uyumluluğunun cinsiyete, sınıf düzeyine, karar verme durumlarına ve verilen karara güvenme düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Türkiye’de kariyer uyumluluğuna ilişkin ilk araştırmalar, kavramın ortaya çıktığı Amerika’da geliştirilen kariyer uyumluluğunu ölçme araçlarının Türkiye’deki üniversite öğrencilerine uyarlama araştırmalarıdır (Büyükgöze-Kavas, 2014; Erdoğan Zorver, 2011; Kalafat, 2014;). Kariyer uyumluluğunu zenginleştirmeyi amaçlayan psiko-eğitim programlarını geliştirme çalışmaları da yapılmıştır (Erdoğan Zorver, 2018; Kara, 2016; Ömeroğlu, 2014; Turan, 2017). Kariyer uyumluluğunun yaşam doyumu (Bölükbaşı, 2017), cinsiyet rolü (Siyez ve Yusupu, 2015) kişilik özellikleri (Eryılmaz ve Kara, 2017); çatışma stilleri (Balkan, 2018), sosyal destek (Karacan Özdemir, 2016; Bacanlı, 2018; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), kariyer kararsızlığı (Yiğit, 2018), kariyer iyimserliği (Öztemel, 2018) psikolojik ihtiyaçlar (Ayaz, 2017), iyimserlik (Karacan Özdemir, 2016), umut (Bacanlı, 2018) ve eleştirel düşünme (Çelik, 2017) ile ilişkisi incelenmiştir. Ancak, Türkiye’de genç yetişkinlerin kariyer uyumlulukları, kariyer yapılandırma önemli rol oynayan aile etkisi, kariyer engelleri ve kariyer umuları (eğitim umusu, liderlik umusu ve başarı umusu) değişkenleri ile doğrudan ve dolaylı ilişkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle bu çalışmada, Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri, kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer umusunun (eğitim umusu, liderlik umusu ve başarı umusu) kariyer uyumlulukları ile ilişkilerinin incelenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür.

Ayrıca, kariyer gelişimi ve seçimini etkileyen oldukça eski ancak her zaman etkisini sürdüren bir değişken olan kariyer umusu kavramı Türkiye’de ilk kez bu çalışmada incelenmiştir ve ölçümünü yapan Kariyer Umu Ölçeği (Groger ve O’Brien, 2015) bu çalışmada Türk üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Dolayısıyla Türkçe Kariyer Umu

Ölçeği Türkiye’de gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalarda ve üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde üniversite öğrencilerinin kariyer umularının ölçümünde kullanılabilir olacaktır. Bunların yanı sıra, kariyer uyumluluğu ile algılanan kariyer engelleri, kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer umuları arasındaki ilişkilere dair ileri sürülen model ile Savickas’ın (1997, 2002 ve 2005) kariyer uyumluluğuna ilişkin kuramsal görüşleri Türkiye’deki üniversite öğrencileri için incelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmanın sonuçlarının öncelikle üniversite öğrencileri olmak üzere, yetişkinler ve ergenlerin kariyer uyumluluğunu inceleyecek gelecek araştırmalara öncülük yapacağı ve doğurgular sunacağı düşünülmektedir. Bunlara ilaveten, bu araştırmanın sonuçlarının kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Varsayımlar

Bu araştırmada araştırmaya katılan kişilerin araştırma kapsamında kendilerine verilen kişisel bilgi formunu ve tüm ölçek maddelerini gerçek durumlarını yansıtacak şekilde içten ve samimiyetle yanıtladıkları kabul edilmiştir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, kullanılan ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Araştırmanın sonuçları, araştırmanın katılımcılarına benzer özelliklerdeki kişilere genellenebilir.

Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Bireyin şu anda ve gelecekte gerçekleşmesi beklenen gelişim görevleri ile başa çıkmada bireyin var olan kaynaklarını ve hazır oluşunu gösteren psikolojik bir yapıdır (Savickas, 2002).

Kariyer Umuları: Bireylerin ideal koşullar altındaki mesleki hedef ve tercihleridir (Rojewski, 2005)

Algılanan Kariyer Engelleri: Bireyin kariyer seçimlerini güçleştiren bağlamsal faktörlerdir (Lent, Brown ve Hacket, 2002).

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde önce kariyer uyumluluğu kavramının ortaya çıkışına yol açan Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı hakkında bilgi verilmiştir. Ardından, araştırmanın kuramsal temelini oluşturan Savickas'ın (2005) Yapılandırmacı Kuramı ve bu kuramda tanımladığı kariyer uyumluluğu kavramına yer verilmiştir. Daha sonra bu araştırmanın değişkenleri olan algılanan kariyer engelleri, kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer umuları hakkında kuramsal bilgiler verilmiş ve araştırmanın konusuyla ilgili yurtdışında ve Türkiye'de yapılan araştırmalardan ulaşılabilenler özetlenmiştir.

Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı

Super, Özellik-Faktör kuramının kapsamını genişleterek bireysel farklılıklar paradigmasına dayalı çalışmalarıyla kariyer danışmanlığı alanında yeni bir ufuk açmıştır (Savickas, 2005). Super; gelişimsel perspektifi vurgulayan Kariyer Gelişim Kuramı ile bireylerin kariyer gelişimlerinde başarıları gereken görevleri belirtmiştir. Sonraki 40 yıl boyunca Super ve arkadaşlarının inceleme ve düzeltmeleriyle kuram güncellenmiş “Kariyer Gelişim Teorisi”nden “Gelişimsel Benlik Kavramı Teorisi”ne ve sonrasında “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Teorisi”ne doğru değişmiştir. Her isim değişikliği mesleki davranışın karmaşıklığını

açıklayan bir paradigmayı yansıtmaktadır. Kuramın son hali olan “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramı gelişimsel perspektif ve benlik kavramına ek olarak kariyeri bağlamsal perspektiften de ele almaktadır (Savickas, 1997; Wilson ve Hutchison, 2014).

Bu bakış açısına göre çalışanlar, yaşamlarını kazanmakla meşgulken, aynı zamanda bir hayatı da yaşamaktadırlar (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Yaşam alanı modeli, iş rolünü bireyin yaşamının merkezi olarak ele almak yerine, çalışan rolünü diğer yaşam rolleri ile ilişki içinde ele almış (Super, 1984) ve bu yolla bireyi bir mesleğe yerleştirmek yerine yaşam yapısına uygun bir mesleği (Savickas, 1993) bireyin yaşamına dâhil etmeyi hedeflemiştir (akt: Savickas, 1997).

Super’ın kuramının üç temel perspektifi bulunduğu söylenebilir; (1) gelişimsel perspektif, (2) benlik kavramı ve (3) bağlamsal perspektif (Savickas, 1997). Beş temel gelişim dönemi (büyüme, keşfetme, yerleşme, koruma ve çöküş) kuramın gelişimsel yönünü oluştururken, “kariyer olgunluğu” kavramı da ergenlerin mesleki gelişimi modelinin merkezi yapısını oluşturmaktadır. Bireyin eğitsel ya da mesleki kararlar vermeye (Super, 1955 akt: Savickas, 1997) ve gelişim döneminden beklenen görevleri yerine getirmeye hazır olması (Kuzgun, 2014) olarak tanımlanan kariyer olgunluğu daha sonra yetişkinleri de kapsayacak şekilde genişletilmeye çalışılmış ancak ergen kariyer gelişimini açıklamaya uygun bir model olarak kalmıştır (Savickas, 1997). Super, Savickas ve Super (1996) kariyer olgunluğu kavramının yetişkin kariyer gelişimini açıklamakta yetersiz kaldığını belirtmişlerdir. Kuramın temel kavramlarından olan benlik kavramının gelişimi bebeklikte başlayıp yaşam boyu sürer. Benlik kavramı bireyin algıladığı özelliklerinin, değer yargılarının, yeteneklerinin, amaçlarının ve ideallerinin dinamik bir örüntüsüdür. Super’a göre mesleki gelişim, benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıdır (Siyez, 2013). Sonraki yıllarda, kuramını bütüncül ve tutarlı bir modelde birleştirme ihtiyacı hisseden Super parçaları birleştirmek için benlik kavramını kullanmıştır. Ancak Savickas, Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Teorisi’nin parçalarını birleştirmenin en uygun yolu olarak kuramın

merkezine yerleştirilecek ve kariyer olgunluğunun yerini alacak olan kariyer uyumluluğu kavramını önermektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), Super'ın ufuk açan teorisini global ekonomi ve çok kültürlü toplumda kullanmak için güncelleyerek bireylerin mesleki davranışlarını açıklar. Super'ın aşamalı teorisi aslında mesleki gelişimin farklı yönlerini ele alan bir kaç kuramın birleşimidir ve Super, birgün tüm bu aşamaları kapsayıcı bir teoride birleştirebilmeyi istemiştir. Savickas Mesleki gelişim teorisinin temel kavramlarını dönüştürerek geliştirmenin yanı sıra aşamalarını bütünlleştirmeyi de denemiştir. Bu hedefe ulaşmak için, sosyal yapılandırmacılığı bir metateori olarak kullanmış ve McAdams (1995)'ın kişilik teorilerini organize etmek için geliştirdiği 3'lü çerçeveyi de uyarlamıştır; (1) Özelliklerde bireysel farklılıklar (2) Gelişimsel görevler ve başa çıkma stratejileri (3) psikodinamik motivasyon. Bu üç aşamaya kısaca farklılıklar, gelişimsel ve dinamik bakış (Savickas, 2002) denilebilir. KYK, mesleki davranışın ne, nasıl ve niçin sorularını açıklayan bu üç perspektifi mesleki kimlik, kariyer uyumluluğu ve yaşam temaları başlıkları altında açıklamaktadır.

KYK, gelişimin içyapıların olgunlaşmasıyla değil, çevreye uyum sayesinde olduğunu öne sürer. Buna göre, kariyer keşfedilmez, bireyler benlik kavramlarını yansıtan ve hedeflerini destekleyen seçimler yaparak ve mesleki deneyimlerine anlam yükleyerek kariyerlerini yapılandırırlar.

Kariyerin nesnel tanımı, bireyin okuldan emekliliğe kadar bulunduğu pozisyonların sıralamasıdır. KYK'da kabul edilen öznel kariyer tanımı ise çalışma deneyiminin bir özeti değil bu deneyimlerin tamamının anlamlı bir öyküsüdür. Bu noktada kariyer, bireyin geçmiş anlarına, şimdiki deneyimlerine ve gelecek umularına kişisel anlam yükleyen öznel bir yapılandırmadır.

Mesleki Kimlik

Bireylerin kişilikleri aile içinde şekillenir ve bu kişilikler okul ve çevrede gelişir. Mesleki kimlik, kariyerle ilişkili yetenek, ihtiyaç, değer ve ilgiler olarak tanımlanır. Bu özellikler, mesleki seçimlerde kendini göstermeden önce, ev işleri, oyunlar, hobiler, okuma ve çalışma gibi alanlarda prova edilirler. Mesleki kişilik tipleri, Holland'ın (1997) taksonomisinde iş rolleriyle ilişkili olarak tanımlanmıştır. Bir kişinin her bir kişilik tipine (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel) olan benzerlik derecesi belirlendikten sonra ortaya çıkan üç harfli kod bireyin kişilik özelliklerini ve işle ilgili niteliklerini belirtir. Adları verilen bu kişilik tipleri, bireyin iş rolleri oluşturmadaki yetenek, değer, ilgi, becerileri içeren kişisel eğilimlerini özetlemek için kullanılabilir (Savickas; 2005; Sharf, 2013; Spokane ve Cruza-Guet, 2005).

Holland'ın tipolojisi, mesleki kimliği, yani bireyin yaşam rolleriyle başa çıkmak için kullandığı yetenekleri, becerileri, ilgileri ve değerleri, organize etmekteki bireysel çabalarının sonuçlarını tanımlamak için kullanışlı bir yol önerir. Holland'ın tipolojisinin bir diğer değerli özelliği, mesleki kimlik tiplerini iş çevreleriyle birleştirdiği için aynı kişilik tipleri mesleklerin sosyal organizasyonunu da belirlemek için kullanılmıştır. Buna göre, Holland'ın kişilik tipolojisi altıgeni danışmanlar tarafından danışanlarına yalnızca ilgilerini nasıl organize edeceklerini değil ayrıca toplumun üniversite, meslekler ve boş zaman aktiviteleri gibi makro çevreleri nasıl organize ettiğini öğretmek için kullanılır. Böylece, Holland'ın teorisi danışanların hem kim olduklarını hem de ne aradıklarını tanımlamak için özlü bir kelime hazinesi sağlayarak ve iş dünyasına ilişkin bilgileri saklama ve organize etmek için basit bir taksonomi öğretir (Savickas, 2005).

KYK'ya göre bu ilgi türleri yalnızca toplum tarafından yapılandırılmış tutum ve beceri kümeleriyle olan benzerliği göstermektedir. KYK, ilgileri toplumun oluşturduğu anlamları yansıtan ve bireyin bir grup içinde itibarını sağlayan ilişkisel bir olgu olarak görür. Ayrıca, ilgiler durağan özellikler değil dinamik süreçlerdir. Bu sebeple danışmanlar ilgilere,

mesleki uyum ve iş başarısını yordayan diğer yapıların üzerinde bir önem vermemelidirler. KYK'yı kullanan danışmanlar zaman zaman ilgi envanterlerini kullanır, ancak sonuçları danışanın gerçek ilgileri olarak yorumlamazlar. Bunun yerine, sonuçları olasılık olarak değerlendirdikleri hipotezleri üretmek için kullanırlar (Savickas, 2002, 2005).

Yaşam Temaları

Yaşam teması kavramı Super (1951)'in, bireylerin kendilerine ilişkin düşüncelerini mesleki terminolojiye dönüştürerek ifade ettikleri görüşünden ortaya çıkmaktadır. Birey, bir mesleğe başladığında benliğini uygulamaya çabalar, pozisyonunu sağlamlaştırdıktan sonra öz saygısını koruma ve potansiyelini gerçekleştirmeye uğraşır. Sosyoekonomik statüsü ne olursa olsun, çoğu birey işinde hem kendini ifade edecek hem de çevresi için büyük önem taşıyacak fırsatlar bulabilir. Bununla birlikte, çekici seçenekler arasından seçim yapmak yerine olabilecek herhangi bir işi seçen bireyler de olabilir (Savickas, 2005).

Savickas (2005) çeşitli kültürlerden gelen danışanlarla çalışırken, danışanlarına benlik kavramlarını uygulamanın daha iyi yollarını bulmaları için ve engellere rağmen yaşam projelerini geliştirmeleri için yardım ettiğini ifade etmiştir. Ayrıca danışmanlık deneyiminde KYK'nın bireylerin günlük işlerinde daha derin anlamlar yaratmalarına yardım etmek için de kullanılabileceğini belirtmiştir.

Kariyer Uyumluluğu

KYK'nın ana bileşenlerinden üçüncüsü uyumluluktur. Savickas (2002) kariyer uyumluluğu kavramını, kariyer gelişimini bireysel ve sosyal yapılandırma perspektifinden inceleyen Kariyer Yapılandırma Kuramına dayandırarak tanımlamıştır. Kariyer Yapılandırma Kuramında, kariyer uyumluluğu, bireyin şu anda ve gelecekte gerçekleştirmesi beklenen gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel krizler ile başa

çıkma da var olan kaynaklarını kullanması ve kullanmaya hazır oluşunu gösteren psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır. Savickas (1997) Kariyer uyumluluğu kavramının kariyer olgunluğu kavramındaki “değerlendirme” anlamını içermemesiyle de tercih edilebileceğini belirtir.

Uyumluluk, bireylerin, kendileri için uygun buldukları işe uyum sağlamada kullandıkları tutumlar, yeterlilikler ve davranışlardır. Meslek, bireylere topluma katılmalarını ve kendilerini besleyebilmelerini sağlayan bir sosyal bütünleşme mekanizması sunar. Mesleki kimlik tipleri, kariyerin mesleki içeriğini vurgularken uyumluluk, bireylerin kendi toplumlarıyla bağlanma ve kariyerlerini yapılandırmalarındaki başa çıkma süreçlerini vurgular. Kısacası, mesleki kimlik bireylerini inşa ettiği kariyerle ilgilenirken kariyer uyumluluğu, bireylerin bir kariyeri nasıl yapılandığı ile ilgilenir. Kariyer uyumluluğunun ana hedefi, bireyin, mesleki rolünün benlik kavramını doğruladığı ve onayladığı bir duruma ulaşmasıdır (Savickas, 2005).

Savickas (2005) kuramsal bakışında kariyer gelişimini bir uyum süreci olarak ele almakta ve kariyeri bireyin anılara, deneyimlere ve mesleki umularına yüklediği anlamlarla oluşan bir kariyer öyküsü olarak anlamlandırmaktadır. Bireyin mesleki kimliğini, kariyer uyumluluğunu, kariyeri için engel olarak algıladığı durumları ve başa çıkma stratejilerini içeren bu öykü yoluyla bireyler kendi kariyerlerini yapılandırırlar.

KYK, kariyeri iki perspektiften inceler; bireylerin öz-düzenlemesi ve mesleklerin sosyal düzenlemesi. Uyumluluğu incelerken, sosyal açıdan bakıldığında danışmanlar danışanın karşılaştığı toplumsal beklentilere bakar. Bireysel bakış açısından bakıldığında ise danışmanlar bireyin bu beklentileri nasıl yanıtladığıyla ilgilenir (Savickas, 2002, 2005).

Kariyer Uyumluluğunun Boyutları

KYK gelişimi, içyapıların olgunlaşması olarak değil, çevreye uyum olarak kavramsallaştırır (Savickas, 2005). Buna göre kariyer uyumluluğu Super'ın (1955) mesleki olgunluk anlayışından farklıdır. Mesleki olgunluk, bireyin mesleki gelişim derecesini akranlarına kıyasla gösterirken kariyer uyumluluğu bireysel farklılıkları kabul eder (Savickas, 1997, 2002, 2005). Super'ın gelişime bakışı, bireylerin istenilen olgunluktaki bitiş durumuna doğru düzgün ve normal bir sırayla hareket ettiklerini varsayar. Ona göre bireyler bu süreçte gizli potansiyellerini keşfedip detaylandırırlar. Dolayısıyla, bireyin mesleki olgunluğu, toplumun, hayatın belli bir aşamasında bireyin karşılaşmasını beklediği gelişimsel görevlerle yüzleşmesi olarak tanımlanabilir (Savickas, 2005). Bununla birlikte, günümüzün koşulları, değişken iş dünyası bireylerin kısa süreli çalışma ortamlarından bir diğerine geçiş ve değişen iş koşullarına uyum sağlamayı gerektirmektedir (Kalleberg, Reynolds ve Marsden, 2003). Savickas'a (2005) bireylerin, mini döngü geçişleri ve maksı döngü aşamaları ile ilgili görevleri başarıyla yerine getirmesi için gereken nitelikler kariyer uyumluluğunu oluşturmaktadır. Uyumluluk, mesleki gelişimsel görevlere, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara uyum sağlamak için alışılmadık, kötü tanımlanmış ve karmaşık problemleri çözmeyi içerir.

Endüstri toplumundan, bilim temelli bir topluma doğru görülen değişim yeni bir kariyer yapılanması-uyumluluğunun şekillenmesine yol açmıştır. Kariyer uyumluluğu, bireyin şimdiki ve gelecekteki mesleki gelişimsel görevlerle, mesleki geçişlerle ve kişisel travmalarla başa çıkmaya hazır olduğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapıdır. Kariyer uyumluluğu bireylerin benlik kavramlarını mesleki rollerde etkili bir şekilde ortaya koymasına olanak sağlar, böylece kariyerlerini inşa ederler ve iş yaşamlarını oluştururlar (Savickas, 2005).

Kariyer uyumluluğu yerel durumlar ve toplumsal rollerden bağımsız bir kavram değildir ve bunlara bağlı olarak şekillenir. Bu, kuramın üç temel perspektifi olan bireysel farklılık,

gelişimsel ve dinamik perspektif ve KYK'nın sosyal yapılandırmacı temelinden kaynaklanmaktadır. Bu sayede araştırmacılar, belirli bir gelişimsel görevi ya da mesleki geçiş dönemini seçtiklerinde sosyal yapıyı dikkate alarak uyum kaynaklarını ve stratejilerini tanımlayabilirler (Savickas, 2002, 2005). Savickas (2002 ve 2005), bireylerin kariyerlerini yapılandırırken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları genel uyumluluk kaynaklarını ve stratejilerini gösteren dört boyut tanımlamıştır: ilgi, kontrol, merak ve güven. KYK'da uyum sağlayabilen insanlar şöyle tanımlanır:

1. Bir çalışan olarak geleceğiyle ilgilenmek
2. Mesleki geleceklerine ilişkin kişisel kontrollerinin artırılması
3. Olası benlik ve gelecek senaryolarını keşfederek merak sergilemek
4. Umularını sürdürmek için güvenin güçlendirilmesi

Kariyer İlgisi Bireyin mesleki geleceğine ilişkin kaygısı, kariyer uyumluluğunun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer ilgisi, esasen yarın için hazırlanmanın önemini gösteren bir gelecek yönelimi anlamına gelir. Planlılık ve iyimserlik tutumları önemlidir. Çünkü, bunlar bireylerin mesleki görevlerin farkında olmasını sağlar, mesleki geçişlerle yüzleşmeye ve yakın ve uzak gelecekte seçimler yapmaya yönlendirir. Kariyer ilgisi, mesleki geçmişini hatırlamasına, mevcut mesleğini gözden geçirmesine ve mesleki geleceğini öngörmesine yardımcı olarak geleceğin gerçek olduğunu hissettirir (Savickas, 2005).

Savickas'a (2005) göre kariyer, iş yaşamını zaman akışı içinde düşündürmektir. Çünkü kariyer bir davranış değil benliğin bir yansımasıdır. Kariyer yapılandırma, mevcut mesleki durumun geçmiş deneyimlerden geliştiğine ve bu deneyimlerin şimdiki durum yoluyla istenen bir geleceğe dönüşebileceğine ilişkin farkındalıktan beslenir. Böylece bireylerin mevcut faaliyetlerini kariyer umularıyla ve olası benlik vizyonlarıyla ilişkilendirmelerine olanak tanır. Bu durum, bireylerin bugünkü çabalarının yarınki başarılarına nasıl

dönüştüğünü düşünmelerini ve planlamalarını sağlar. Planlı tutumlar ve süreklilik inancı bireyleri planlamada yetkinliklerini artıran etkinlik ve deneyimlerle ilgilenmeye iter. Planlama yetkinliği, bugünden arzulanan geleceğe dek uzanan bir zaman dilimi boyunca faaliyetleri sıralama becerisini içerir.

Planlama, Super'ın kariyer olgunluğu teorisinin temeli olmuştur. Benzer şekilde planlama yetişkin kariyer uyumluluğunun da bir parçasıdır. Super, bir dizi rolün ilişkisine ve sıralamasına odaklanmıştır. Başka bir deyişle kariyer planlaması yerine hayat planlaması gelmektedir ki okul, iş, aile, eğlence, inanç ve toplumsal sorumlulukları dengelemek dikkatli planlamayı gerektirir. Bu tür bir planlama ise gelecek yönelimini gerektirir. planlamanın kariyer uyumluluğunun önemli bir parçası olduğu sonucuna varılır (Savickas, 1997). Savickas (2005) kariyer ilgisini bugün ile gelecek arasındaki ilişkiyi farketme ve geleceği planlama ile açıklar. Planlılık ve iyimserlik kariyer ilgisini açıklayan iki önemli kavramdır.

Kariyer ilgisinin eksikliği kariyer kayıtsızlığı olarak adlandırılır ve geleceğe ilişkin plansızlık ve kötümserliği gösterir. Bu kayıtsızlık, ileriye dönük oryantasyon, mesleki gelişim görevleri ve ufuktaki mesleki geçişler hakkında farkındalık yaratmak için tasarlanmış kariyer müdahaleleri ile çözümlenebilir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak, insanların yaşamlarını tasarlamaya başladığı mesleki hayallerini formüle etmesine yardımcı olur. Kariyer kayıtsızlığı geleceğe yönelmeyi sağlayan, iyimserliği destekleyen, geleceğin gerçekliğini hissettiren, planlamaya ilişkin olumlu tutumları güçlendiren, mevcut faaliyetleri gelecekle ilişkilendiren, planlama becerilerini geliştiren ve kariyer bilincini artıran müdahalelerle ele alınır. Bu müdahalelerle gelişen başa çıkma tutumları, inanç ve yeterlilikleri kariyer ilgisini güçlendirir ve bireyin kariyerini kontrol edebileceğine ilişkin düşüncesini artırır (Savickas, 2005).

Kariyer Kontrolü kariyer uyumluluğunun bir diğer boyutudur. Kariyer kontrolü, bireyin kariyerini yapılandırma sorumluluğunu hissetmesi ve yapılandırabileceğine inanmasıdır.

Kendine güvenli ve kararlı tutumlar, özerk bireyleri, kariyerle ilgili konuları ertelemekten ziyade kariyer gelişim görevlerini yerine getirmeye ve kariyer geçişlerini görmeye sevk eder. Kendi geleceklerini şansa bırakmak yerine seçimlerle inşa edebileceklerine dair geliştirilen inanç, bireyleri yaşamları için sorumluluk almaya yönlendirir. Kariyerleri ile ilgili önemli gördükleri kişilere danışabilirler. Batı toplumlarındaki egemen kültür kişi ile toplum arasında dengeyi sağlamak için bağımsızlığa yönelmiştir. Sonuç olarak, pek çok kariyer müdahalesi modelleri ve araçları bireyin kariyer kararı vermede özerk oluşunu değerlendirir. Kollektivist kültürlerde kontrol çabası, seçenekler dar olsa da “onlar” içinde “ben”i kaybetmemek için alternatifler araştırılması ile kendini gösterir. Bu kişiler, kişisel anlamlarını bulmak için sınırlı sayıdaki olasılıkları araştırarak ve sunulan seçenekleri yönetmek için çabalayarak kariyer kontrolünü uygularlar (Savickas, 2005).

Kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığı olarak adlandırılır. Seçim yapamama, kararlı davranışları ve karar verme yeterliliğini desteklemek için tasarlanan kariyer müdahaleleri ile ele alınabilir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak, insanların seçimlerini ve neyin doğru olduğunu netleştirmede karar vermelerine yardım eder. Kariyer kararsızlığı özellikle kendine güven eğitimi, karar verme eğitimi, karar verme becerilerini ve sorumluluğu geliştiren eğitimler, başarı için çabaya vurgu yapma, zaman yönetimi becerisini ve kendi kendini yönetme stratejileri eğitimleri gibi müdahalelerle ele alınır. Bu başa çıkma becerileri, inanç ve yeterlilikler kariyer kontrolünü güçlendirir, kendisi ve gelecek olasılıkları hakkında merak uyandırır (Savickas, 2005).

Kariyer Merakı Kontrol hissi ile birlikte birey yapmak isteyebileceği çalışma türlerini ve mesleki fırsatları öğrenme girişiminde bulunur. Kariyer yapılandırmada merakın temel işlevi araştırma ve bilgi arama davranışının yanı sıra kendisi ve iş dünyası arasındaki uyumu merak etmek ve keşfetmektir. Merak, kendisine uyan seçimler yapması için bir bilgi kaynağı oluşturur. Rasgele keşif deneyimleri üzerine sistematik araştırmalar ve düşünme, dünyanın nasıl çalıştığını öğrenirken bireyleri bilgili hale getirir. Merak davranışı, bireyleri kendisi ve şartlarla ilgili daha fazla bilgi sahibi olmak için çevreyi

araştırmaya yönlendirir. Yeni deneyimlere açık olma ve olası benlikleri ve yeni rolleri deneyimlemenin değerine inanmak, bireyleri yeni şeyler denemeye ve macera yaşamaya yönlendirir. Deneyime açık olma ve keşfetme tutumları, hem kendini tanıma hem de mesleki bilgi edinmede yetkinliği artıracak deneyimlere yol açmaktadır. Dünyayı kendi çevrelerinin ötesinde araştırmış olan kişiler, yetenekleri, ilgileri ve değerleri ile çeşitli mesleklerin gerekleri, usulleri ve ödülleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olurlar. Bu da daha sonraki seçimler için gerçekçilik ve nesnellik sağlayan daha çok bilgi demektir (Savickas, 2005).

Kariyer merakının eksikliği, iş dünyasıyla ve benlikle ilgili hatalı imgelere yol açabilir. Bu gerçek dışılık bilgi sağlamak üzere düzenlenen kariyer müdahaleleriyle çözümlenebilir. Kariyer danışma müdahaleleri, özellikle test yorumu ve mesleki bilgi içerenler, insanların kendileriyle ve iş dünyasıyla ilgili bilgi edinmesine yardımcı olurlar. Kariyer gerçek dışılığı, özellikle değerlerin belirginleştirilmesi, dışsal ödüllere karşı içsel ödüllerin öne çıkarılması, iş simülasyonlarına katılma, staj yapma, hedef belirleme, keşfetmeyi öğrenme, mesleki broşürleri okuma, yarı zamanlı çalışma, gönüllülük gibi müdahalelerle ele alınır. Danışanlara, Holland'ın kişilik tiplerini nasıl kullanacaklarını öğretmek, onlar için önemli bir müdahaledir (Savickas, 2005). Bireyin keşif ve araştırma deneyimleri, kariyer güvenliğini güçlendirecek en önemli özelliklerdir (Savickas ve diğerleri, 2009, Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Güveni, kariyer uyumluluğunun dördüncü ve son boyutudur. Kendine güven, zorluklarla mücadele ve engellerin aşılmasında başarı beklentisini ifade eder (Rosenberg, 1989). Kariyer seçimleri karmaşık problemleri çözmeyi gerektirir. Bu problemlerin üstesinden gelmek için gerekeni yapmak güven gerektirir. Kariyer yapılandırma güvenin temel rolü, benlik saygısı, öz yeterlik ve mesleki gelişim teorilerindeki cesaretlendirme konularındaki engin bilgiyle yansıtılır. Kariyer yapılandırma teorisinde, güven, bireyin uygun eğitimsel ve mesleki tercihleri yapmak ve uygulamak için gerekli olan bir hareket sürecini başarıyla yürütebilmesine ilişkin öz yeterlik duygularını ifade eder. Kariyer

güveni, ev işleri, okul işleri ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunların çözümünde ortaya çıkar. Dahası, bu görevlerde faydalı ve üretken olabileceğinin farkına varmak, kendini kabul ve kendilik değerini arttırmaktadır. Keşif deneyimleri, daha fazla şey denemek için güveni güçlendirir. Belirli deneyimlerden (ör., Matematik ve bilim) kaçınan kişiler bu faaliyetlere karşı güvensizdirler ve sonuç olarak, bu faaliyetlerde becerili olmayı gerektiren mesleklere daha az ilgi duyarlar. Toplumsal roller, cinsiyet ve ırk konusundaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini engelleyen iç ve dış engeller üretir (Savickas, 2005).

Kariyer güveninin eksikliği, rolleri ve hedefleri gerçekleştirmeyi engelleyen kariyer engellerine neden olabilir. Kariyer danışmanlığı müdahaleleri, genel olarak, danışmanlığın ilişki boyutu aracılığıyla özgüven kazandırır. Danışmanla kurulan bağ, danışanın kendini kabul ve öz-saygı düzeyini artırır. Kariyer engelleri, özellikle, rol model olma, onaylama, cesaretlendirme, anksiyete azaltma ve problem çözme eğitimleri yoluyla güveni (Dinkmeyer & Dreikurs, 1963 akt: Savickas, 2005) ve öz-yeterliği (Betz & Schifano, 2000) artırıcı müdahaleleri ele alır. Bu müdahaleler, bireylerde yaşamın yarattığı sorunlarla baş etmeye yetecek kadar iyi oldukları duygusunu yaratır, onlar nasıl yaptıklarından çok ne yaptıklarına odaklanmayı öğretir, sonuçtan emin olmadıklarında bile denemeye cesaret etmelerini sağlar ve sorun çözme becerisini geliştirir. Bu başa çıkma tutumları, inançlar ve yetkinlikler kariyer güvenliğini güçlendirir ve mesleki gelişimle ilgili görevler, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla başa çıkabilmenin yolunu açar (Savickas, 2005).

Önermeler

Savickas (2005), mesleki kimlik, kariyer uyumluluğu ve yaşam temaları yapılarını 16 önerme ile açıklamıştır. Bu önermeler aşağıda sunulmuştur.

1. Bir toplum ve onun kurumları sosyal roller üzerinden kişinin yaşam deneyimini yapılandırır. Bir kimsenin cinsiyet gibi sosyal süreçlerce şekillendirilen yaşamı çevresel ve

çekirdek rollerden oluşur. İş ve aile gibi çekirdek roller arasındaki denge güvenliğin sağlarken dengesizlik gerginlik oluşturur.

2. Meslekler çoğu erkek ve kadın için çekirdek bir rol ve kişilik için bir odak sağlar. Ancak bazı bireyler için bu odak çevresel ya da tesadüfi olabilir, hatta hiç var olmayabilir. Öğrenci, ebeveyn, ev hanımı, boş zaman faaliyetleri, vatandaş gibi diğer yaşam rolleri de merkezde olabilir. Yaşam rollerindeki kişisel tercihler, kişileri meşgul eden ve eşit olmayan sosyal konumlara yerleştiren toplumsal uygulamalardan kaynaklanmaktadır.

3. Bir kişinin kariyer örüntüsü -ulaşılan mesleki seviye ve işlerin sıralaması, sıklığı ve süresi- ebeveynlerinin sosyoekonomik seviyeleri ve kişinin eğitim, yetenek, kişilik özellikleri, benlik algısı ve toplum tarafından sunulan fırsatlarla etkileşimindeki kariyer uyumluluğu tarafından belirlenir.

4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik kavramı gibi mesleki özellikler açısından birbirlerinden farklıdır.

5. Her meslek mesleki karakter özelliklerinin farklı bir örüntüsünü gerektirmekle birlikte her meslek, içinde farklı özelliklerdeki bireylere olanak verecek kadar toleranslıdır.

6. İnsanlar mesleki kimlikleri ve mesleklerin gerekliliklerinden ötürü çeşitli meslekleri yapabilecek niteliktedirler.

7. Mesleki başarı, bireylerin belirgin mesleki özelliklerini iş rolleri içerisinde ne kadar dışa vurabildiklerine bağlıdır.

8. Bireylerin işlerinden edindikleri doyumun derecesi ile mesleki benlik kavramlarını uygulayabilme dereceleri orantılıdır. İş doyumunu, insanların büyüme ve keşfetme deneyimleri yaşayabildiği ve istedikleri rolleri üstlendiği bir yaşam tarzına bağlıdır.

9. Kariyer yapılandırma süreci aslında mesleki benlik kavramının iş rollerinde uygulanması ve gelişmesidir. Benlik kavramı; kalıtsal yeteneklerin, fiziksel yapının, gözlenen fırsatların ve üstlenilen çeşitli rollerin etkileşimi ve bu rollerin yönetici ve

meslektaşlar tarafından ne kadar onaylandığının değerlendirilmesiyle gelişir. Mesleki benlik kavramının iş rollerinde uygulanması bireysel ve sosyal faktörler arasında bir sentez ve uzlaşma gerektirir. Bu, rol yaparak ve geri bildirimlerden öğrenerek gelişir. Bu roller hayal dünyasında, danışma seansında, hobi, kurs, kulüp ya da yarı zamanlı işler gibi gerçek yaşam etkinliklerinde oynanmış olabilir.

10. Geç ergenlikten itibaren mesleki benlik kavramı giderek daha kararlı hale gelse, seçimde ve uyumda biraz devamlılık sağlasa da, benlik kavramları ve mesleki tercihler zamanla ve deneyim kazandıkça değişir.

11. Mesleki değişim süreci, büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme dönemlerini kapsayan büyük kariyer döngüsü ile tanımlanabilir. Bu beş aşama, bireylerin sosyal beklentiler olarak karşılırlarına çıkan mesleki gelişim görevleri tarafından belirlenmiş dönemlere bölünebilir.

12. Büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilmeyi içeren bir mini döngü bir kariyer evresinden diğerine geçerken ortaya çıkabildiği gibi bireyin kariyeri sosyoekonomik nedenler, hastalık, yaralanma gibi kişisel nedenler ya da işyerinin kapanması, işten çıkarma gibi olaylardan ötürü istikrarsızlaştığında da görülebilir.

13. Mesleki olgunluk, bireyin büyümeden geri çekilmeye kadar giden kariyer evreleri boyunca mesleki gelişim derecesini belirten psikolojik bir yapıdır. Toplumsal açıdan bakıldığında, bir bireyin mesleki olgunluğu karşılaşılan gelişimsel görevler ile kronolojik yaştan dolayı beklenenleri karşılaştırarak tanımlanabilir.

14. Kariyer uyumluluğu, kişinin mesleki gelişimsel görevlerle başa çıkmaya olan hazırlığını ve kaynaklarını belirten psikososyal bir yapıdır.

15. Kariyer yapılandırma mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla harekete geçer ve bu hayat değişimlerine verilen cevaplarla oluşturulur.

16. Kariyer yapılandırması, hangi aşamada olursa olsun, mesleki gelişim görevlerini ve mesleki geçişleri açıklayan görüşmeler, uyum sağlayabilirliği güçlendiren egzersizler, mesleki benlik kavramını açıklayan ve onaylayan aktiviteler tarafından beslenir.

Yukarıda sıralanan önermeler, KYK'nın üç temel perspektifini (bireysel farklılıklar, gelişimsel görevler ve dinamik perspektif) yansıtmaktadır. Savickas'ın (2002, 2005) sosyal yapılandırma kuramına dayanarak oluşturduğu bu temel perspektifler, KYK'yı ve mesleki davranışı açıklayan üç temel bileşenini yapılandırmıştır. Bu önermeler, kısaca, Super'ın teorisini genişleterek KYK'nın yapısını ve üç temel bileşenini ortaya koymaktadır.

Gelişimsel Görevler

Bireyin kariyerini “nasıl” yapılandığı açıklayan KYK bileşeni kariyer uyumluluğudur. Kariyer uyumluluğu, bireyin gelişimsel görevlerle ve kariyer geçişleri ile başa çıkma kapasitesini gösteren bir psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır. (Savickas, 2002, 2005). Savickas'a (2005) göre toplum gençlerden iş gücüne katılmalarını beklemektedir. Okuldan işe geçiş, aynı zamanda, gençlerin kişiliklerini uygun iş rollerine uyarlamayı öğrenmeleridir. Toplum, gençlerden yetenek ve ilgileriyle uyumlu meslekleri aramalarını ve bir mesleğe katılmalarını beklemektedir ve bu sosyal beklentiler gelişimsel görevleri oluştururlar. KYK'da gelişimsel görevler tanımlanırken, Super'ın yaşam dönemlerinden yararlanılmıştır. Böylece, gelişimsel görevler beş ana kariyer aşamasına bölünmüştür: Büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, geri çekilme. Her kariyer aşaması kendi gelişimsel görevlerini içermektedir (Savickas, 2005).

Bu aşamalarda birey, kendine ve mesleklere ilişkin bilgileri keşfeder ve bu bilgilere dayanarak uygun eğitsel ve mesleki seçimler yapar. Zamanı gelince, keşfetme aşamasındaki geçici seçimler ve denemeler genç yetişkinin belli bir meslekte istikrar kazanmak için hazır olmasını sağlar. Güvenli bir iş kurduktan ve onda ilerledikten sonra yetişkin ilerlemenin olası olmadığı bir duruma girer. Bu noktada birey, yeni gelişmelere ayak uydurarak ve iş rutinlerini yineleyerek mevcut pozisyonunu sürdürür. Bir noktada

birey işten ayrılmaya hazır hale gelir ve sorumluluklarını diğerlerine devrederken işlerini yavaşlatmaya başlar. Bu geri çekilme döneminde kişi gelişir ve başka pozisyonlarda ve mesleklerde yeni ilgiler keşfeder ya da emeklilik için hazırlık yapar (Savickas, 2005).

Kariyer aşamaları ve gelişimsel görevler büyük bir öykü oluşturur. Kariyer öyküleri, bireylerin kişisel deneyimlerinin ve yükledikleri özel anlamlarının hikâyesini topluma uygun bir şekilde düzenler. Böyle öznel kariyer hikayelerinin diğerleri için anlaşılabilir olmasını sağlar. Bireyin, her gelişimsel görevdeki başarısı, bir öğrenci, çalışan veya emekli olarak daha etkili bir şekilde işlev görmeyi sağlar. Ayrıca bir basamaktaki başarı bir sonraki görevi daha iyi başarmak için zemin oluşturur. Ancak deneyimleri başarı hikâyelerine uymayan pek çok insan vardır. Bazı insanlar ilerleme yerine onları geriletken, sürükleyen ya da durduran engellerle karşılaşır. Kariyer öyküleri, maksi döngülere ve gelişimsel görevlerin sırayla ilerleyişine odaklanmak yerine, geçişleri, geçişlere uyumu, özellikle beklenmeyen travmatik değişimlerle başa çıkmayı vurgulayarak mini döngülere odaklanır (Savickas, 2005). İstikrarsız ekonomideki yeni iş piyasası, kariyer üzerinde düşünmeyi gerektirir. Kariyer artık, bir ya da iki işverene ömür boyu bağlı kalmak değil projeleri tamamlayarak bir dizi işverene hizmet ve beceri satmaktır (Kalleberg, Reynolds, ve Marsden, 2003).

Maksi döngü, post-endüstriyel toplumun işçi ihtiyaçlarını yansıtacak şekilde istikrardan değişkenliğe evrilirken, 5 ana kariyer aşamasını – büyüme, keşfetme, yerleşme, ilerleme, geri çekilme- karakterize eden faaliyetler hala yararlıdır. Kariyer aşamaları, okuldan işe, işten işe, meslekten mesleğe pek çok geçişin çevresinde bir mini döngü oluşturan faaliyetler olarak görülebilir. Her bir geçiş yaklaştıkça, bireyler artan ilgi, odaklanmış keşif ve bilinçli karar verme konusundaki zorluklara meydan okursa daha etkin biçimde uyum sağlar. Post endüstriyel ekonomilerde,artık, insanlar aynı işyerinde 30 yıl çalışmıyorlar. Yeni teknolojiler, küreselleşme ve iş tanımlarının günden güne yeniden tasarlanması çalışanların da kariyerlerini daha aktif olarak yapılandırmasını gerektirmektedir. Her

seferinde maksî döngünün kariyer aşamaları içinde mini döngüler oluşturarak hareket ederler (Savickas, 2005).

Kariyer Uyumluluğu İle İlgili Araştırmalar

Savickas (2002, 2005) kariyer uyumluluğunu, bireyin şu anda ve gelecekte gerçekleştirmesi beklenen gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel krizler ile başa çıkmada var olan kaynaklarını kullanması ve kullanmaya hazır oluşunu gösteren psikososyal yapı olarak tanımlamıştır. Savickas'a (2005) göre uyum gösteren birey geleceği hakkında ciddi olarak düşünür, mesleki geleceği için kişisel çaba gösterir, geleceği ve kendisiyle ilgili olasılıklar hakkında meraklıdır ve umularının gerçekleşeceğine ilişkin güven duyar. (Korkut-Owen ve Niles, 2013; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, Patton ve McMahon, 2014). Bireyin yüzleştiği toplumsal beklentiler kariyeri yapılandır n sosyal faktörlerdir ve gelişim görevlerini oluşturur. Yukarıda belirtildiği gibi kariyer uyumluluğu bireyin gelişim görevlerini başarıyla tamamlaması ve gelecekte karşılaşabileceği kariyer güçlükleriyle başa çıkma hazırbulunuşluğudur. Kariyer uyumluluğunu konu alan araştırmaların sayısının hızla artması, kariyer uyumluluğunun araştırmacılar tarafından benimsenen ve dikkat çeken bir konu olduğunu ortaya koymaktadır (Johnston, 2016). Aşağıda kariyer uyumluluğu literatüründe incelenen araştırmalar özetlenmiştir.

Kariyer uyumluluğunun yapısının anlaşılabilmesi için yapılan araştırmaların içerisinde kariyer uyumluluğunun iyimserlik, umut ve yaşam doyumunu kavramlarıyla olan ilişkilerini inceleyen araştırmalar da yer almaktadır. Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi (2014) kariyer uyumluluğunun yaşam doyumunu yordadığını bulmuşlardır. Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier ve Nota (2017) kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide umut ve iyimserliğin aracılık rolü üstlendiğini bulmuşlardır.

Bölükbaşı (2017) Türk lise öğrencilerinin katıldığı çalışmada, kariyer uyumluluğunun yaşam doyumu ile ilişkisinde iyimserlik ve umudun tam aracılık rolü üstlendiğini bulmuştur.

Öztemel (2018) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinde kariyer seçimlerine bağlılığın yordayıcı rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre; hem mesleki araştırma ve bağlılığın hem de erken karar verme eğiliminin kariyer uyumluluğunun yordanmasında katkısı anlamlı bulunmuş, kariyer iyimserliğinin yordanmasında ise sadece mesleki araştırma ve bağlılığın katkısı anlamlı bulunmuştur.

Öztemel ve Yıldız Akyol (2019) mutluluğun, sosyal desteğin ve gelecek zaman yöneliminin genç erişkinlerin kariyer uyumluluğunu yordayıp yordamadığını araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, mutluluk, sosyal destek, geleceğe yönelik olumlu tutum ve planlama tutumu ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Yukarıda kısaca bahsedilen çalışmaların bulguları kariyer uyumluluğunun iyimserlik, umut ve yaşam doyumu kavramlarıyla ve geleceğe yönelik olumlu tutumlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Hirschi (2009) algılanan sosyal desteğin, olumlu duygusal yönelimin ve okula devam etmenin kariyer uyumluluğunun önemli yordayıcıları olduğunu bulmuşlardır. Bir diğer araştırmada, Duffy (2010) sosyal destek ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Ayrıca bu çalışmada sosyal destek ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide kontrol duygusunun kısmi aracılık rolü üstlendiği bulunmuştur.

Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider (2012) kariyer uyumluluğunun ölçmek için geliştirdikleri Kariyer Geleceği Ölçeği'nin 5 boyutundan birini, aile ve çevreden alınan olumlu sosyal desteği ölçen Destek alt ölçeği olarak belirlemişlerdir.

Karacan Özdemir (2016) lise öğrencilerinin algıladıkları sosyal desteğin, iyimserliklerinin ve genel öz-yeterliklerinin kariyer uyum yeteneği ile doğrudan ilişkili olduğunu bulmuştur.

Ayrıca genel özyeterlik değişkeninin aracılık rolü incelenmiş ve hem algılanan sosyal destek ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide hem de iyimserlik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiği bulunmuştur.

Shin ve Lee (2017) Amerikalı ve Koreli üniversite öğrencilerinin katıldığı araştırmanın sonucunda akranlara güvenli bağlanma ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif, güvensiz bağlanma ile negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bu bulgular, araştırmacılar tarafından geç ergenlik ve erken yetişkinlik döneminde akran ilişkilerinin geleceği düşünme biçimlerini belirlemede önemli olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Kenny ve Bledsoe (2005) kariyer uyumluluğunun ilişkisel faktörlerle olan ilişkisini incelediği çalışmada kariyer uyumluluğunu ölçmek için eğitsel engelleri, planlılık ve kariyer sonuç beklentilerini içeren dört bağımsız ölçek kullanmışlardır. Araştırmacılar, aileden algılanan desteğin kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmada kariyer engelleri ile başa çıkabilme, kariyer uyumluluğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

Soresi, Nota ve Ferrari (2012) İtalyan lise öğrencilerinin katıldığı çalışmalarında algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğunun negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca kariyer uyumluluğunun yaşam kalitesi ve ilgi alanlarının zenginliği ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre kariyer uyum yeteneği yüksek olan lise öğrencileri daha az kariyer engeli algılar, daha geniş ilgi alanları bildirir ve yaşam kaliteleri daha yüksektir. Bu araştırmaların sonuçları kariyer uyumluluğunun yapısında bağlamsal faktörlerin önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Türkiye’de üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını artırmayı amaçlayan psiko-eğitim programları da geliştirilmiştir. Kepir Savoly (2017) okuldan iş geçiş becerileri geliştirme programına katılan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği düzeylerinin, programa katılmayan üniversite son sınıf öğrencilerinininkinden yüksek olduğunu bulmuştur.

Turan (2017) kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile başa çıkabilmeleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Buna göre, kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programı lise öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını anlamlı düzeyde etkilemiştir.

Erdoğan Zorver (2018) kariyer yapılandırma kuramı'na dayanarak geliştirdiği kariyer grup rehberliği programına katılan üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının programa katılmayan öğrencilerinkinden yüksek olduğunu bulmuştur.

Yukarıda bahsedilen psikoeğitim programı geliştirme çalışmalarının sonuçları, kariyer uyumluluklarını artırmayı hedefleyen grup programlarının kariyer uyumluluğunun yanı sıra iyimserlik ve kariyer kararsızlığıyla başa çıkma beceri düzeyini arttırdığını göstermektedir.

Bu başlıkta bahsedilen kariyer uyumluluğuna ilişkin araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde kariyer uyumluluğunun kariyer engelleri, benlik saygısı, kariyer iyimserliği ve bağlamsal faktörlerle olan ilişkilerinin incelendiği görülmektedir. Ancak üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ile algılanan kariyer engelleri, kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer umuları arasındaki ilişkiyi bir model çerçevesinde inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Algılanan Kariyer Engelleri ve İlgili Araştırmalar

Kariyer gelişimini anlamaya yönelik çalışmalarda incelenen kavramlardan biri “kariyer engelleri”dir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kariyer seçimini etkilediği düşünülen içsel ve dışsal etkenleri de hesaba katmaktadır ve algılanan engellerin kariyer seçiminde önemli bir rol oynadığını öne sürmüştür. Kariyer engelleri, bireyin kariyer seçimlerini güçleştiren bağlamsal faktörlerdir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Arka plan ve yakınsak bağlamsal faktörler olmak üzere iki tür bağlamsal faktör vardır. Arka plan faktörler, bireylerin kendi kültürüne ve cinsiyet rolüne uygun davranmayı öğrenmeleriyle oluşur (Sharf, 2013) ve

öğrenme deneyimleri yoluyla kariyer yetkinliği ve sonuç beklentisinin gelişmesinde etkili olurken; yakınsak faktörler eğitsel ya da kariyerle ilgili kararları verme sürecinde etkili olur, ilgileri ve seçimleri etkiler (Lent, Brown, Hackett, 2000). Mevcut mesleki rol modeller, ilgilenilen meslekteki iş olanakları, eğitsel finans desteği gibi olanaklar yakınsak faktörler arasında yer almaktadır. Kariyer engellerini inceleyen araştırmacılardan McWhirter (1992) kariyer engellerini cinsiyet ve etnik ayrımcılık, yetenek eksikliği, ilgi yetersizliği, ailevi faktörler, fırsat eşitsizliği ve ekonomik güçlükler olacak şekilde 6 boyutta ele almıştır. Stead, Els ve Fouad (2004) cinsiyet ayrımcılığı, etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve ekonomik güçlükler, düşük akademik notlar, ailevi problemler, iş bulma imkânları gibi yakınsak ve arka plan faktörlerini tespit etmişlerdir. Yakınsak faktörleri ele almak arka plan faktörlerine kıyasla daha kolay olduğu ve kariyer engellerinin çoğunun yakınsak faktörler içinde yer aldığı belirtilmektedir (Sharf, 2013).

Brown ve Lent (1996) yüksek düzeyde kariyer kararı yetkinlik beklentisi, olumlu sonuç beklentisi olan ve ilgileri ile uyumlu bir kariyer hedefi belirleyen bir bireyin dahi, tercih ettiği kariyere ilişkin aşılabilir engeller algıladığında bu tercihleri seçmekten kaçınabileceğinden bahsetmiştir. Kariyere ilişkin seçimlerinin beğenilmeyeceğini ya da maddi olarak gereken desteği alamayacağını düşünen bireylerde hedeflerine ulaşmak için daha az çabalayabilirler (Lent, 2005). Kariyer uyum seviyesi yüksek olan bireylerin daha az kariyer engeli algıladıkları belirtilmektedir. Lowe ve Krahn (2000) iş dünyasına ilişkin negatif düşüncelerin mesleki gelişimin önünde engel oluşturduğu ve geleceğe ilişkin beklentileri kısıtladığını belirtmiştir. Bunun nedeninin mesleki hedeflerin önündeki iç ve dış engelleri daha çok algılamakla ilgili olabileceğinden bahsetmişlerdir. Brown ve Lent (1996) kariyer danışmanlığında önemli kavramlardan olan engellerin mesleki seçeneklerin erken ve yanlış elenmesine ya da umularının seçimlere dönüşmesini engellenmesine neden olabileceğinden bahsetmişlerdir. Aşağıda, ilgili literatürde kariyer engellerini inceleyen araştırmalardan ulaşılabilenler özetlenmiştir.

Kariyer Engelleri İle İlgili Araştırmalar

McWhirter (1997)'ın algılanan eğitsel ve kariyer engellerini cinsiyet ve etnik kökene göre incelediği çalışmasının örneklemini Meksikalı Amerikan ve Avrupalı Amerikan lise birinci sınıf ve lise son sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Araştırma sonuçları, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla kariyer engeli algıladıklarını ve Meksikalı Amerikan öğrencilerin Avrupalı Amerikan öğrencilere göre daha fazla kariyer engeli algıladıklarını göstermiştir.

Stead, Els ve Fouad (2004) çalışmalarında Güney Afrikalı siyah ve beyaz lise öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini belirlemek için yarı yapılandırılmış anket formları kullanmışlardır. Araştırmacılar, öğrencilerin cinsiyet ayrımcılığı, ırksal veya etnik ayrımcılık, kişisel özellikler veya diğer faktörleri girmek istedikleri kariyerde ilerlemelerine engel olarak algılayıp algılamadıklarını ölçmüşlerdir. Araştırma sonucunda öğrencilerin çoğunun cinsiyet ayrımcılığını ve kişisel özellikleri kariyer engeli olarak görmedikleri bulunmuştur. Ayrıca siyah öğrencilerin %40'ı ve beyaz öğrencilerin %56'sı etnik ayrımcılığı istedikleri kariyere girmelerinde potansiyel bir engel olarak gördükleri bulunmuştur.

Cardoso ve Marques (2008) Portekizli ve Afrikalı 9.sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini cinsiyet ve etnik kökene göre incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda Afrikalı öğrencilerin Portekizli öğrencilerden, kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla kariyer engeli algıladıkları bulunmuştur. Araştırmacılar, kariyer engellerinin cinsiyet ve etnik kökenden etkilendiğini belirtmişler ve kariyer engelleriyle başa çıkma becerilerini geliştirmeye yönelik stratejilerin geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamışlardır.

Yukarıda özetlenen araştırmalar, kariyer engellerinin cinsiyet ve etnik köken değişkenlerine göre farklılaştığını bulmuştur. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, kadınlar erkeklere göre daha fazla kariyer engeli algılamaktadırlar.

McWhirter, Hackett ve Bandalos (1998) Meksikalı Amerikan kız öğrencilerin eğitim ve kariyer beklentilerini açıklayan bir model geliştirmişlerdir. Araştırma sonuçları, geliştirilen modelin uyum gösterdiğini ortaya koymuştur. Sosyoekonomik düzey, öğretmen desteği ve cinsiyetin kariyer engelleri üzerinde negatif etkili olduğu ve kariyer engellerinin eğitim ve kariyer beklentilerini yordamadığı bulunmuştur.

Hill, Ramirez ve Dumka (2003) algılanan kariyer engelleri, kariyer umuları ve aile desteği arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmanın sonucunda kariyer umuları ile algılanan kariyer engelleri arasında negatif anlamlı ilişki bulmuşlardır. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre aile desteği ile kariyer engelleri arasında da negatif anlamlı ilişki vardır.

Wettersen vd. (2005) kırsal kesimde lise eğitimi alan öğrencilerin sosyal destek ve ebeveyn desteğini, öz-yetkinlik, algılanan kariyer engelleri ve çalışan rolü tutumlarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçları bağlamsal faktörlerin (sosyal destek ve ebeveyn katılımı) ve kariyer öz-yetkinliğinin kırsal kesimdeki lise öğrencilerinin okul ve iş tutumlarını yordadığını göstermiştir.

Creed, Conlon ve Zimmer-Gembeck (2007) yedinci sınıf öğrencilerinin kariyer statü umularını ve beklentilerini, kariyer engellerini, akademik bağlanmalarını akademik kontrol inançlarını, genel yetenek ve okuryazarlıklarını belirlemişlerdir. Araştırmaya çocukların ebeveynleri de katılmış ve onlara çocuklarının kariyer statü umularına, beklentilerine ve engellerine ilişkin algıları sorulmuştur. Çocuklar kariyer statü umuları ve beklentileri açısından ebeveynlerinden farklılık göstermişlerdir ve bu farklılıkta cinsiyetler açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Ebeveynlerin çocuklarının kariyer statü umularına, beklentilerine ve engellerine ilişkin algılarında da cinsiyete ilişkin fark bulgulanmamıştır. Çocukların kariyer statü umuları, kariyer engellerini algılamalarıyla yüksek düzeyde ilişkili bulunurken ebeveynlerin çocuklarının kariyer statü umuları ilişkin algılamaları çocukların genel yetenekleri ve okuma yetenekleriyle ilişkili bulunmuştur. Araştırmacılar bu sonuçları

çocukların kariyer engelleri arttıkça profesyonel mesleklerden daha çok yarı-profesyonel mesleklere yöneldikleri şeklinde değerlendirmişlerdir.

Raque-Bogdan, Klingaman, Martin ve Lucas (2013) üniversite birinci sınıf öğrencilerin algıladıkları kariyer engellerini inceleyen araştırmalarında kadınların erkeklerden daha çok kariyer engeli algıladıklarını bulmuşlardır. Ayrıca kariyerle ilişkili aile desteğinin, kariyer engellerinin ve kariyer engelleriyle başa çıkma yeterliğinin en önemli yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır.

Yukarıda söz edilen araştırmalar, sosyal desteğin algılanan kariyer engelleriyle ilişkili bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, sosyal destek arttıkça daha az kariyer engeli algılandığını ve kariyer engelleriyle başa çıkma yeterliğinin arttığını göstermektedir. Ayrıca kariyer umuları ile algılanan kariyer engelleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Patton, Creed ve Watson (2003) algılanan kariyer engelleri, kariyer değişkenleri, cinsiyet ve kültürel kimlik değişkenleri arasındaki ilişkiyi Avustralyalı ve Güney Afrikalı 8-12.sınıf öğrencileri üzerinde araştırmışlardır. Araştırma sonucunda kariyer engelleri ile kariyer gelişim değişkenleri arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre düşük kariyer olgunluğu ve yüksek kariyer kararsızlığı olan bireylerin daha fazla kariyer engeli algıladıkları bulunmuştur.

Lamba (2003) Afro-Amerikan kadın üniversite öğrencilerinde kariyer engelleri, başa çıkma öz-yetkiniliği, kariyer sonuç beklentileri ve seçim hedefleri arasındaki ilişkileri inceleyerek Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını test etmiştir. Araştırma sonuçları içsel ve dışsal kariyer engelleri ile sonuç beklentileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmacı bu bulguyu, katılımcıların ne kadar çok kariyer engelleri ile karşılaşarsa kariyerini etkileyecek o kadar çok engel beklediği şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca, başa çıkma öz-yetkiniliğinin, içsel ve dışsal kariyer engellerinin sonuç beklentileri üzerindeki etkisine aracılık ettiği bulunmuştur. İçsel ve dışsal kariyer engellerinin, kariyer

seçim hedeflerini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuda araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır.

Creed, Patton ve Bartrum'un (2004) lise son sınıf öğrencileriyle yürüttükleri çalışmada bilişsel stilin (iyimserlik/karamsarlık) içsel engelleri (kadın ve erkeklerde) ve dışsal engelleri (sadece kadınlarda) yordadığı bulunmuştur. İçsel ve dışsal engellerin bilişsel stille birlikte kariyer karar verme öz-yetkinliğini etkiledikleri bulgulanmıştır. Ayrıca, araştırma sonuçları bilişsel stilin kariyer odaklılığını ve kariyer kararsızlığını yordadığını göstermiştir.

Constantine, Wallace ve Kindaichi (2005) Afro-Amerikan ergenler örnekleminde algılanan kariyer engellerinin ve ebeveyn desteğinin kariyer kararını kesinleştirme ve kariyer kararsızlılığı ile ilişkisini incelemiştir. Sonuçta, algılanan kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını pozitif yordadığı bulunmuştur.

Balın (2008) niversite ğrencilerinin cinsiyetlerinin ve algılanan kariyer engellerinin, kariyer seçimlerine bağlılıktaki rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer engellerinden mesleki bilgi, işe girme olanakları ve kişilik özelliklerinin mesleki araştırma davranışını ve kariyer seçimlerine bağlılığı yordadığı bulunmuştur. Araştırma sonucunda erken karar verme eğilimini yordayan tek değişkenin işe girme olanağı olduğu belirlenmiştir. Buna göre işe girme olanağına dair engel algılayan öğrencilerin erken karar verme eğilimleri düştüğü, farklı meslekleri araştırıp değerlendirme eğilimlerinin arttığı görülmüştür. Araştırmacı, bulguları mesleki bilgilerini, iş bulma olanağı ve kişilik özellikleriyle ilgili engel algılayan öğrencilerin kariyer seçimlerine bağlılığının düşük olduğu şeklinde yorumlamıştır.

Leon (2009) niversite eğitimine başlamak üzere olan Afro-Amerikan katılımcılarla yaptığı çalışmada kariyer kararsızlığı, kariyer engelleri ve engellerle başa çıkma öz-yetkinliği ve ırksal kimlikleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda algılanan kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ve

engellerle başa çıkma öz-yetkinliğinin bu ilişkide aracı rol oynamadığı bulunmuştur. Ayrıca engellerle başa çıkma öz-yetkinliği ile kariyer engelleri ve kariyer kararsızlığı arasında negatif ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer engellerinin, kariyer kararsızlığını anlamlı yordadığı ve algılanan kariyer engelleri puanı arttıkça kariyer kararsızlığı puanlarının da arttığı araştırma sonuçları arasındadır.

Sürücü (2011) üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer engelleri, öz yetkinlik, sonuç beklentileri ve ilgileri ile mesleki seçim hedefleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda geliştirilen modelin mesleki seçim hedeflerine uyumlu olduğu bulunmuştur. Sonuçlar, kariyer engelleri, matematik öz-yetkinliği ve bilim ilgisinin mesleki seçim hedefleriyle doğrudan ve dolaylı ilişkili olduğunu, kariyer engelleri ve mesleki seçim hedefleri ilişkisinde matematik öz-yetkinliğinin aracı değişken olduğunu göstermektedir. Ayrıca kariyer engelleri, matematik öz-yetkinliği ve mesleki seçim hedefleri ile negatif yönde ilişkili, kariyer engelleri bilim ilgisi ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Toplam ilişkiler karşılaştırıldığında mesleki seçim hedeflerinin en önemli yordayıcısının matematik öz-yetkinliği olduğu bunu sırasıyla kariyer engelleri ve bilim ilgisinin izlediği görülmüştür.

Ulaş (2016) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkileyen değişkenleri incelemiştir. Araştırma sonucunda, umutsuzluk ve kariyer engelleri değişkenlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini anlamlı olarak etkilediği, negatif duygu ve kontrol odağı değişkenlerinin ise doğrudan etkisi olmadığı ortaya konmuştur. Ayrıca, kariyer engelleri umutsuzluk aracılığıyla da kariyer kararı verme öz-yetkinliğini etkilemektedir.

Yukarıda özetlenen araştırmalarda algılanan kariyer engellerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği, kariyer kararsızlığı, kariyer bağlılığı ve sonuç beklentileri ile olan ilişkileri incelenmiştir. Bu araştırmaların sonuçları algılanan kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını, kariyer kararı verme öz-yetkinliğini, sonuç beklentilerini yordadığını

göstermektedir. Daha çok kariyer engeli algılayan bireyler daha çok kariyer kararsızlığı yaşamakta, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri düşmektedir.

Soresi, Nota ve Ferrari (2012) İtalyan lise öğrencilerinin katıldığı çalışmalarında algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğunun negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca kariyer uyumluluğunun yaşam kalitesi ve ilgi alanları zenginliği ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre kariyer uyum yeteneği yüksek olan lise öğrencileri daha az kariyer engeli algılar, daha geniş ilgi alanları bildirir ve yaşam kaliteleri daha yüksektir.

Kalafat (2014) kariyer geleceği algısını (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan kariyer bilgisi) deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri, başa çıkma ve planlama becerileri, cinsiyet rolleri ve kariyer engelleri ile ilişkili olarak incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer geleceği algısının deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile pozitif, kariyer engelleri ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırmacı bulguları, yeni girişimlerde bulunmaktan korkmayan, sorumluluk sahibi bireylerin, kariyer geleceklerini daha olumlu algıladıkları ve kariyer süreçlerindeki geçiş ve değişimlere daha hazır oldukları şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca bireylerin algıladıkları engeller azaldıkça kariyer geleceğine ilişkin olumlu düşüncelerin arttığını belirtmiştir.

Bu araştırmaların sonuçları daha yüksek kariyer engeli algılayan bireylerin daha düşük kariyer uyumluluğuna sahip olduklarını ve geleceğe ilişkin daha olumsuz düşünceler taşıdıklarını göstermektedir. Bu bölümde sözü edilen araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde kariyer engellerinin cinsiyete ve etnik kökene göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği, kariyer kararsızlığı, kariyer bağlılığı, kariyer uyumluluğu, kariyer umuları, sosyal destek gibi değişkenlerle ilişkilerinin araştırıldığı görülmektedir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi ve İlgili Araştırmalar

Ailenin çocuğun gelişimi ve yaşantısı üzerinde büyük bir etkisi vardır. Yaşamın ilk yıllarından başlayarak psikolojik gereksinimleri karşılama derecesi ile kişilik gelişimini etkileyen (Halverson ve Wampler, 1995), benlik kavramını oluşturan aile, yaşama ilişkin belirleyici kararları da etkileyen en önemli etmendir. Dolayısıyla, aile bireyin kariyer gelişimi ve kariyer seçimi üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Anne-babalar sundukları ortam ve imkanlarla çocuklarının bazı yeteneklerini geliştirir bazı yeteneklerini ise ihmal edip bastırabilirler. Ebeveynler belli mesleklere karşı takındıkları olumlu ya da olumsuz tutumları çocuklarına da aşılayarak onların değerler hiyerarşisini oluştururlar (Kuzgun, 2006).

Kariyer gelişiminde aile etkisini inceleyen araştırmalar şu iki soruyu sormaktadırlar: “Çocukların mesleki tercihlerinde ailenin etkisi nedir?” ve “Çocuk yetiştirme tutumları ve ailenin kariyer seçimleri çocukların kariyer kararlarını nasıl etkilemektedir?” (Sharf, 2013). Kariyer gelişim sürecinde aile etkisine vurgu yapan kuramsal yaklaşımların başında Roe’nun çocuklukta yetiştirilme biçimine ve çevresine vurgu yapan Gereksinim Kuramı (Herr & Cramer, 1996; Brown, 2002), kariyer seçimini gelişimsel bir süreç olarak ele alan Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma’nın yaklaşımı (Brown, 2002), Gottfredson’ın yaklaşımı ve Super’ın yaklaşımı (Sharf, 2013) gelmektedir. Lent, Brown ve Hackett (2000) ailelerin çocukluk yaşantılarındaki destekleyen ve engelleyen tutumları ile kariyer seçimini şekillendirdiklerini belirtmişlerdir. Aşağıda kariyer gelişiminde ailenin önemini öne çıkaran teoriler hakkında bilgi verilecektir.

Roe’nun Gereksinim Kuramı

Roe, çocuklukta yetiştirilme biçiminin ve çocuğun çevresinin ilk mesleki davranışların oluşumunda oldukça etkili olduklarını belirterek (Herr & Cramer, 1996; Brown, 2002), kariyer gelişiminde aile etkisine vurgu yapan ilk kuramdır. Roe, meslek seçimini;

çocuklarla ebeveynleri arasındaki iletişim ve bundan kaynaklanan psikolojik ihtiyaçlara odaklanarak açıklamaya çalışmıştır. Buna göre, çocuğun ihtiyaçlarının tatmin edilme biçimi ve derecesi motivasyon kaynağının belirleyicisidir. Örneğin, tatmin edilmemiş ihtiyaçlar önemli bir motivasyon kaynağı olabilirler. Bu nedenle ebeveyn çocuk ilişkisini, belirli meslek gruplarıyla ilişkilendiren bir sınıflama sistemi ortaya koymuştur (Sharf, 2013; Patton ve McMahon, 2014).

Roe, çocuk yetiştirme tutumları ve çocuğun içinde bulunduğu çevreyle ilgili üç temel tutum tanımlamıştır. *Çocuğa duygusal yoğunlaşma*; aşırı koruyuculukla aşırı talepkarlık arasında değişir. Çocuğun fizyolojik ihtiyaçları karşılanır, ancak psikolojik ihtiyaçların karşılanması ebeveynin onayını kazanmasına bağlıdır. Aşırı koruyucu bir ebeveyn, bağımlılığı teşvik ederken merak ve keşfi kısıtlar. Aşırı talepkar ebeveynler ise mükemmeliyetçi eğilimleri geliştirirler. *Çocuktan kaçınma*; çocuğu ihmal etme ile çocuğu reddetme arasında değişir. Reddeden ebeveynler, fiziksel ihtiyaçları karşılarlarken çocuğun duygusal ihtiyaçlarını kasıtlı olarak karşılamazlar. Bu ebeveynler çocuklarını sık sık eleştirir, cezalandırır, sevgi ve şefkatten yoksun bırakırlar. İhmal eden ebeveynler ise kasıtlı olarak değil ancak işleri ile ilgili yoğunlukları gibi nedenlerden dolayı çocuğun duygusal ihtiyaçlarını ihmal ederler. *Çocuğun kabulü*; fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçların giderildiği, bağımsızlığı teşvik eden, ilgili, sıcak ve destekleyici bir ortam sunulmasıdır (Kuzgun, 2014, s.139; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Sharf, 2013).

Bireyin, çocukluğunda deneyimlediği aile ortamı, yetişkinlikteki tutum ve ilgilerini belirleyecek ve meslek seçimini etkileyecektir. Roe, meslekleri aile ortamının etkisine göre “insanlara yönelik olan” ve “insanlara yönelik olmayan” meslekler olarak iki gruba ayırmıştır (Yerin Güneri, 2013).

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma'nın Kariyer Gelişimi Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarına göre meslek seçimi kararı yaşamın belli bir anına özgü bir karar olmayıp, yaşamın ilk 20 yılında gelişen bir süreçtir. Onlara göre meslek gelişimi tersine çevrilemez, geri dönülemez bir süreçtir. Meslek seçimi, bireyin istekleriyle ona sağlanan olanakların bir uzlaşmasıdır. Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimi sürecini birbirini takip eden üç ana evreye ve bu evreleri de kendi içinde ardışık basamaklara ayırarak incelemişlerdir (Kuzgun, 2014).

Hayal Dönemi, 7-12 yaş aralığına denk düşen bu dönemde çocuk gelecekteki işi hakkında fantaziler kurar. Bu dönemin meslek seçimleri gerçeklikten uzaktır, yetenekler ve olanakları dikkate almadan kurulan hayallerdir. Bu dönem çocuğunda meslek tercihlerini belirleyen faktörlerden biri zevk diğeri ise özdeşim kurmadır. Çocuklar hoşlandıkları mesleklere girmek istediklerini söylerler. Ayrıca çocuk bedence küçük olduğu için kendini yetersiz hissederek ve bu yetersizliğini güçlü yetişkinlerle, özdeşim kurarak gidermek ister.

Deneme Dönemi, 11-12 yaşlarında başlar, 18 yaşa kadar sürer. Bu dönem kendi içinde 4 geçiş basamağına ayrılmıştır. *İlgi Basamağı*, 11-12 yaşları arası çocuğun ilgilerini keşfettiği ve tercihlerini ilgilerine dayandırmaya başladığı yıllardır. *Yetenek basamağı*, 12-14 yaşları kapsayan bu basamakta çocuk yetenekleri üzerinde düşünmeye, meslek seçiminde yeteneklerin rolünü kavramaya başlar. *Değer Basamağı*, 15-16 yaşlarında ergen bir mesleğin sağlayabileceği başka doyum olanaklarının farkına varmaya, tercihlerinde işin özünün yanında diğer yönlerine de önem vermeye ve farklı mesleklerin farklı yaşam biçimleri sağladığını görmeye başlar. *Geçiş Basamağı*, 17-18 yaşları kapsayan bu aşamada genç somut ve gerçekçi seçimler yapması gerektiğinin farkına varır.

Gerçeklik Dönemi, 18-22 yaşlarını kapsayan bu dönem üç alt basamağına ayrılmıştır. *Araştırma Basamağı*, hedeflerin daraltılarak iki ya da üç olasılık üzerinde yoğunlaşıldığı dönemdir. *Billurlaşma Basamağı*, bireyin ana dalını seçme sorunu ile yakından ilgilendiği

ve kararların giderek kesinlik kazandığı basamaktır. *Belirleme Basamağı*, bu basamak, bireyin özgül bir iş tutarak seçimini daha da pekiştirdiği bir gelişim aşamasıdır.

Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Gelişimi 40 yıllık bir süreye yayılan bu kuram, mesleki seçimin üç yönünü tanımlamaktadır: Yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik kavramı (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Super'a (1957, 1963; Akt. Bacanlı, 1995) göre meslek seçimi bireyin o ana kadar geliştirmiş olduğu benlik kavramını mesleki terimlerle uygulamaya koymasındır. Benlik kavramı gelişim evreleri içinde oluşan, gelişen bir kavramdır. Yaşam alanı, bireylerin yaşamları boyunca oynadıkları rolleri ve bu rollerin içeriğini tanımlarken, yaşam boyu kavramı ise ömür boyu devam eden kariyer gelişimini ifade etmektedir (Sharf, 2006). Super'ın belirlediği kariyer gelişim aşamaları (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Bacanlı, 1995) aşağıda özetlenmiştir.

Büyüme Evresi; doğumdan başlayıp 14 yaşa kadar devam eder. Benlik duygusunun gelişmeye başladığı bu dönemde çevreyi keşfetmek, iş etkinliklerini denemek, çalışma alışkanlıkları kazanmak ve iş dünyasına ilişkin temel bir anlayış geliştirmek gelişim görevleridir. 4-10 yaş dönemine gelen *hayal basamağı*nda hayal kurma ve oyun içinde rol denemeleri egemendir. 11-12 yaş döneminde tanımlanan *ilgi basamağı*nda hoşlanma ve beğenme, meslek emel ve etkinliklerinin en önemli belirleyicileridir. 12-13 yaşlarda ise yeteneklerin tanınmaya başladığı ve işin gerektirdiği niteliklere verilen önemin arttığı *yetenek basamağı* tanımlanmıştır.

Araştırma Evresi;14-24 yaş arasındaki ergenler kendileri ve mesleklerle ilgili bilgilerinin geleceklerini etkileyeceğine ilişkin artan bir farkındalık geliştirirler. *Deneme basamağı* 14-17 yaşları kapsar. İlgi, ihtiyaç, değer ve fırsatların göz önüne alındığı, iğreti seçimlerin yapıldığı fantezi, tartışma, ders ve iş yaşantılarında bu seçimlerin geçerliliğinin sınındığı dönemdir. *Geçiş basamağı* 18-21 yaşlarındaki genç, iş yaşamına girdiğinde ya da kendini

seçtiği mesleğe götürecek olan eğitime başladığında gerçeği daha çok göz önüne almaya başlar. Artık genç benlik kavramını uygulamaya koyma çabasıdadır. 22-24 yaşlarına denk gelen *İzleme basamağında* artık birey kendine uygun bir meslek alanı bulmuştur. Kariyer hedeflerine ulaşmak için plan yapar, iş başvurusunda bulunur, benlik kavramı ile işin gerektirdiği roller arasında bir uyum sağlamaya çalışır.

Yerleşme evresi; 25-44 yaş arasında tanımlanan bu evre genç yetişkinlik ve olgunluk dönemlerine rastlar. *Karar kılma*, girilen mesleki tercihin, benlik kavramını ifade etmede yeterli olanak sağlayıp sağlamadığını değerlendirilmesini içerir. *Sağlamlaştırma* aşamasında bireyin dikkati artık güvenilir bir çalışan olmaya ve mesleğinde iyi bir ün kazanmaya yönelir. *İlerleme* ise bireyin sorumluluk ve ücret artışı kazandığı bir üst pozisyona geçmesidir.

Sürdürme evresi; bireyin (45-64 yaşlar) çabaları iş yerinde edindiği yeri sürdürmek içindir. *Koruma basamağı* bireyin iş yerindeki pozisyonunu koruması için gerekli yeni becerileri edinme çabasıdır. Kendini güncellemeyen bireyler ise iş alanı değiştirme yoluna giderler ki bu seçim keşfetme ve yerleşme evresindeki görevleri yeniden geçmek demektir.

Geriçekilme evresi; bireyin fiziksel ve zihinsel güçlerin azalması nedeniyle çalışma etkinlikleri değişime uğrar. Bu evrede birey beden gücünden çok geçmiş deneyimlerinden ve bilgisinden yararlanma yolunu seçer ve bunları kullanabileceği alanlara yöneltir. *Yavaşlama basamağı*, 65-70 yaşlarındaki görevlerin daha az güç isteyen başka alanlara kaydırıldığı ya da iş değiştirip bütün gün yerine yarım zamanlı işlere geçildiği dönemdir. *Emeklilik basamağı*, meslekten ayrılma veya işi tümüyle bırakma gereği duyulmasıyla başlar. Bu basamak bazıları için güç ve hayal kırıklıklarına yol açan bir süreç olabilir.

Gottfredson'ın Daraltma Uzlaşma Kuramı

Gottfredson, kuramında şu sorulara cevap aramıştır; “Neden çocuklar rüyalarının peşinden gitmelerine engel olacak bir yaşantı deneyimlemeden, aile büyüklerinin yaşadıkları sosyal

eşitsizlikleri yeniden yaratıyor gibi görünmekte?” ve “Neden aynı koşullardaki bireyler, tercih ettikleri benliği uygulama konusunda farklı düzeyde istekli ve başarılılar?” (Gottfredson, 2002). Gottfredson kuramında özellikle cinsiyet rolleri ile ilgili mesleki uzlaşmaları ele almaktadır. Gottfredson’a göre insanlar meslekleri cinsiyet rollerine, mesleki prestij ve iş alanlarına göre ayırmaktadır. Gottfredson daraltma sürecini 4 aşamada açıklamıştır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). *Büyüklik ve güce yönelme*, okul öncesi dönem çocuğu sezgisel düşünmeye ve insanları büyük-küçük, güçlü-zayıf gibi iki kategorili sınıflandırmaya başlarlar. *Cinsiyet rollerine yönelme*, 6-8 yaş arası çocuklar kadın-erkek cinsiyet rollerini fark ederler ve cinsiyete göre davranışları bir zorunluluk olarak algılarlar. *Sosyal değerlere yönelme*, 9-13 yaşlarındaki çocuklar soyut düşünmeye başlarlar ve sosyal referanslara göre kabul edilebilirlik sınırını çizerler. İçsel, biricik bene yönelme, 14 yaş ve sonrasını kapsayan bu evrede ergenler daha fazla iç gözlem yapar ve kendilerini tanırlar. Beliren benlik algılarıyla tutarlı meslekleri keşfetmeye çalışırlar. Bu aşamada uzlaşma süreci başlar.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (Lent, Brown ve Hackett, 2002; Lent, 2005) insanların kariyer ilgilerinin nasıl geliştiği, mesleki seçimlerini nasıl yaptıkları, nasıl başarılı olduklarıyla ilgili bir çerçeve sunar. SBKK, Bandura’nın üçlü nedensellik modelinden etkilenmiştir. SBKK’nın üçlü nedensellik modelinde öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler dikkat çeker (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013, Özyürek, 2013b).

Öz-yeterlik, bireylerin özgül görevleri yerine getirip getiremeyeceklerine ilişkin inançlarıdır. Yeteneklere ilişkin inançlar, kariyer kararı verme sürecinde önemli bir rol oynarlar. Öz-yeterlik dört kaynak tarafından biçimlendirilmektedir ve bu kaynaklar başarılı kişisel performanslar, dolaylı öğrenme, sosyal ikna, fizyolojik durum ve tepkilerdir. Sonuç

beklentileri, belli davranışları yapmanın sonuçlarına ilişkin inançlardır. Davranış Geçmişteki benzer davranışların sonuçlarını anımsama, diğer insanların elde ettiği sonuçlara dikkat etme, kişinin kendisinin ortaya çıkardığı sonuçlara dikkat etme, bedensel fizyolojik ipuçlarına dikkat etme ile kazanılır. Kişisel hedefler, belli sonuçlara ulaşmak için gereken belli etkinlikleri yapmadaki kararlılığımızdır. Hedefler, uzun bir zaman dilimi içerisinde davranışımızı yönlendirmemizi ve düzenlememizi sağlar (Özyürek, 2013b).

SBKK'ya göre birey girdileri (yatkınlık, cinsiyet, ırk vb.) ortama özgü etmenlerle (kültür, aile, cinsiyet rolleri vb.) ve öğrenme yaşantılarıyla birlikte sonuç beklentilerini ve öz-yeterlik inançlarını etkilemektedir. Öz-yeterlik inançları ve sonuç beklentileri ise ilgi, hedef ve eylemleri biçimlendirirler. Lent, Brown ve Hackett (2000) ailelerin çocukluk yaşantılarındaki destekleyen ve engelleyen tutumları ile kariyer seçimini şekillendirdiklerini belirtmişlerdir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi İle İlgili Araştırmalar

Aşağıda, ilgili literatürde kariyer seçiminde ve gelişiminde aile etkisini, aileden algılanan sosyal desteği, aile içi iletişimi ve aile ile ilgili benzer değişkenlerin rolünü inceleyen araştırmalardan ulaşılabilenler özetlenmiştir.

Penick ve Jepsen (1992) aile ilişkilerinin kariyer gelişimini cinsiyet, sosyo ekonomik statü ve akademik başarıdan daha güçlü yordadığını bulgulamışlardır. Hargrove, Creagh, ve Burgess (2002) bireyin aile içi etkileşimi yapısının mesleki kimlik gelişimi ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçları aile etkileşim kalıplarının öz-güven, mesleki hedefler ve kariyer planlama davranışlarında küçük fakat önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Ketterson ve Blustein (1997), üniversite öğrencilerinin ebeveynlerine bağlanmaları ile kariyer seçimi açısından çevredeki olanakları araştırma ilişkilerini incelemişlerdir.

Araştırma sonuçları ebeveyne bağlanmanın çevrelerini araştırma davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermiştir.

Wall, Covell ve MacIntyre (1999) yaşları 15 ile 18 arasında değişen Kanadalı ergenlerin algılanan sosyal destek, algılanan fırsatlar, eğitim hedef ve beklentileri ile mesleki hedef ve beklentilerini içeren bir model test etmişlerdir. Araştırma sonuçları hem kız hem de erkek ergenler için kariyer planlarına giden yolun sırasıyla aile desteği, fırsatların algılanması, eğitimle ilgili beklentiler ve meslekle ilgili beklentilerden oluştuğunu göstermiştir.

Paa ve McWhirter (2000) 1. ve 2. sınıf lise öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde betimsel bir araştırma yapmışlardır. Hem erkek öğrenciler hem de kız öğrenciler kariyer beklentileri konusunda en çok aynı cinsiyetteki ebeveynlerinden etkilendiklerini belirtmişlerdir. Kızlar erkeklerden farklı olarak annelerinden olumlu geri bildirimler aldıklarını, anneleri tarafından özerkliklerinin desteklendiğini ve annelerinin kariyer kararlarıyla ilgili tartışmalara açık olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma sonuçları erkek öğrencilerin babalarından sonra en çok annelerinden etkilendiklerini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmada kız ve erkek öğrenciler kariyer beklentileri konusunda en az akranlarından etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları ailenin kariyer beklentilerini etkilediğini göstermektedir.

Lee ve Hughey (2001) ebeveynden psikolojik ayrılma, ebeveyne bağlanma ve kariyer olgunluğu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçları ebeveyne bağlanmanın kariyer olgunluğu ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ebeveyne güvenli bağlanmanın ebeveynden psikolojik ayrılmaya göre çocukların kariyerleri tanıma ve kariyer planı yapma davranışlarında daha etkili olduğu bulunmuştur.

Bacanlı ve Sürücü (2011) ortaokul öğrencilerinde ebeveyne bağlanma ve cinsiyetin kariyer gelişimi toplam varyansının %13'ünü açıkladığını ve anneye bağlanmanın kariyer gelişiminin en güçlü yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır.

Yukarıdaki araştırmalar, aile etkisinin ve aileyle ilişkili değişkenlerin kariyer gelişimiyle ve kariyer araştırma ve planlama davranışlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Trusty (1998) ebeveynlerin aşırı düzeyde kontrol davranışlarının ergenlerin kariyerle ilgili kararlarını, hatta eğitsel kararlarını olumsuz etkilediğini bulmuştur. Orta düzeyde ebeveyn kontrol davranışının ise ergenlerin kariyer kararlarını olumlu etkilediğini hatta eğitsel başarılarını arttırdığı görülmüştür.

Guay, Senecal, Gauthier, Fernet (2003) aileleri kariyer seçimini destekleyen üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin daha yüksek olduğunu ve kariyer kararlarında daha özerk olduklarını belirtmişlerdir.

Keller ve Whiston (2008) ortaokul öğrencilerinin kariyer gelişimleri ve spesifik ebeveyn davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçları ortaokul öğrencilerinin algıladıkları ebeveyn davranışları ile kariyer gelişimleri arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Ortaokul öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik inançları, kariyer olgunlukları ile daha düşük ilişki gösterirken ebeveynlerinin davranışları ile daha güçlü ilişki göstermiştir. Bu bulgular kariyer öz-yetkinliğinin gelişiminde ebeveyn davranışlarının önemli rol oynadığını göstermektedir.

Öztemel (2013) lise öğrencilerinin algıladıkları sosyal destek ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Aile, arkadaş ve öğretmenden algılanan sosyal destek ve cinsiyet birlikte kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %5'ini açıklamıştır. Öğretmenden algılanan sosyal destek, toplam kariyer karar vermegüçlüklerinin, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt ölçeklerinin en güçlü yordayıcısı olmuştur.

Yukarıda bahsedilen araştırmalar kariyer engellerinin kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu araştırmaların sonuçları, aileden algılanan destek olumlu aile tutumlarının kariyer kararı verme öz yetkinliğini artırdığını göstermektedir.

Sürücü (2005) lise öğrencilerinin kariyer olgunlukları ile aileden algılanan sosyal destek arasında pozitif anlamlı ilişki bulmuştur.

Kenny ve Bledsoe (2005) lise öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını inceledikleri çalışmalarında, aileden algılanan desteğin kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Tian ve Fan, (2014) üniversite öğrencilerinde aile desteğinin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Guan vd. (2015) Çinli üniversite öğrencileri ve ebeveynleriyle yaptıkları çalışmada yüksek ebeveyn desteği ve düşük ebeveyn müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Ebenehi, Rashid ve Bakar, (2016) üniversite öğrencilerinin aile, arkadaş ve öğretmenden algıladıkları sosyal destek ile kariyer uyumlulukları arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yine Taş ve Özmen (2019) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ile kariyer seçiminde aile etkisi arasındaki ilişkiyi incelemişler ve kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğunu doğrudan ve olumlu gelecek beklentisi üzerinden dolaylı olarak etkilediğini bulmuşlardır.

Bu araştırmalar aile etkisinin ve aileden algılanan sosyal desteğin kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu başlıkta özetlenen araştırma sonuçları, ailenin ve aileyle ilgili değişkenlerin, kariyer gelişimi, kariyer kararı verme ve kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer Umuları ve İlgili Araştırmalar

Kariyer umuları bir kişinin girmeye özendiği mesleği ifade eder ve bireyin ilerleme isteğinin bir göstergesi olarak kabul edilir. Bireylerin ideal koşullar altındaki mesleki hedef ve tercihleridir (Rojewski, 2005). Umular, gerçek koşul ve sınırları dikkate almaksızın

bireyin isteklerini yansıtır (Kuzgun, 2006). Gottfredson, umuları, bireyin benliğini yansıtmaya çabaları olarak tanımlamıştır (akt: Patton ve McMahon, 2014). Kariyer umularının çok boyutlu olduğunu belirten Johnson (1995) umuları etkileyen temel faktörlerden bahsetmiştir: Özerklik ve maddiyatla ilgili kişisel hedefler, bu hedeflere hizmet eden çalışma görevlerinin niteliği ve işe ilişkin cinsiyet algısı.

Yaklaşık yarım yüzyıldır araştırılan kariyer umuları hem psikoloji hem sosyoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir. Bu konudaki araştırmalar, kariyer umularının, kariyer psikolojik danışmanlığı, eğitimi içeren kariyer davranışları ve kariyer gelişimi ile ilişkili karmaşık bir yapısı olduğunu ortaya koymaktadır. Kariyer umusu bireyin benlik algısı, kariyer gelişimiyle ilgili davranışları, sosyal güçleri ve fırsatlarıyla ve kariyer seçimiyle ilişkili oldukça önemli değişkendir. Örneğin, birey yeteneklerinin başarmak istediği mesleğe uygun olmadığını fark ettiğinde, mesleğin gerektirdiklerinin sahip olduğu imkânların ötesinde olduğunu düşündüğünde, istediği meslekle ilgili ailesi ve arkadaşlarıyla ters düştüğünde ya da onlar tarafından desteklenmediğinde ya da kariyer umularına ilişkin sosyal engeller algıladığında uzlaşmaya giderek umularından vazgeçebilir (Rojewski, 2005). Bireylerin kendilerine ilişkin yanlış algıları, hatalı yetkinlik inançlarına yol açarak mesleki seçeneklerin erken ve yanlış elenmesine neden olabileceği ya da kariyer hedeflerinin önünde aşılabilir engeller algılayarak umularının seçimlere dönüşmesini engelleyebileceği belirtilmektedir (Brown & Lent, 1996).

Kuramsal bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde umular psikolojik ve sosyal psikolojik kuramlar tarafından açıklanmıştır. Super'ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Gottfredson'ın Daraltma Uzlaşma Kuramı yukarıdaki bölümlerde detaylı olarak açıklanmıştır. Bu nedenle aşağıda bu kuramların yalnızca kariyer umularına ilişkin yaklaşımları kısaca özetlenecektir.

Super'ın yaklaşımı kariyer gelişimini belli bir sıraya göre (büyüme, araştırma, yerleşme, sürdürme, geri çekilme) gerçekleşmesi gereken bir dizi mesleki görev olarak değerlendirir.

Mesleki ve eğitsel umuların geliştirilmesi ve takip edilmesi için araştırma aşaması büyük önem taşır. Bu aşamadan itibaren mesleki seçenekler hayali meslek tercihlerinden nihai kariyer kararlarına doğru daralmaya başlar. Ayrıca Super, benlik kavramının kariyer gelişiminde kritik bir rol oynadığını öne sürmektedir. Aslında, umular benlik kavramının bir görünümüdürler. Kariyer umuları zaman içinde değişiklik gösterebilirler ancak ergenin olgunlaşmasıyla birlikte istikrarlı hale gelirler (Rojewski, 2005).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) kariyer umularının anlaşılmasında başvurulacak bir diğer yaklaşımdır. SBKK, öz-yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerin nasıl şekillendiğini açıklar. Bu kuram, kariyer umularından açıkça bahsetmemektedir. Ancak kuramda yer alan hedeflerin kariyer umularını yansıttığı düşünülebilir. Bu bağlama, kariyer umuları, kişinin yeterlik algısını, sonuç beklentilerini ve ilgilerini içerir, motivasyon ve gelişimin önemli yordayıcısıdır (Rojewski, 2005).

SBKK ayrıca, kariyer seçimine etki eden bağlamsal öğeleri de tanımlamıştır. Örneğin cinsiyet, ırk ve sosyoekonomik statü gibi girdilerin “bireylerin maruz kaldıkları öğrenme fırsatlarını şekillendirdiğini, faaliyetlerine ilişkin aldıkları destek ve engelleri ve gelecekteki sonuçların şekillenmesini” vurgulamaktadır (Sharf, 2013).

Gottfredson’ın yaklaşımı kariyer umularını sosyal psikolojik açıdan açıklamaktadır. Kuram, mesleki seçimi daraltma ve uzlaşma süreçlerinde özetler. Uzlaşma, bireylerin daha gerçekçi ve erişilebilir seçenekler için erişilebilir olmayan umularını bırakmasıdır (Gottfredson, 2005; Rojewski, 2005) .

Kariyer Umularının Ölçümü

Kariyer umu kavramı yukarıda da belirtildiği gibi kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği literatüründe oldukça eski bir kavramdır. Buna rağmen ilgili literatürde kariyer umularının ölçümüyle ilgili güçlükler vardır (Rojewski, 2005). Johnson (1995) umuların çok boyutlu bir doğası olduğunu belirtmiş ve umuların doğasını etkileyen faktörleri belirlemiştir. Ancak ilgili literatürdeki çoğu araştırma kariyer umularını tek boyutlu olarak

ele almış hatta tek bir soru ile ölçmüşlerdir. Örneğin, Walls ve Gulkus (1974) araştırmalarında “Eğer herhangi bir işi seçmekte özgür olsaydınız, ömür boyu çalışmak için nasıl bir işi arzu ederdiniz?” sorusunu yöneltmişlerdir. Benzer şekilde McNulty ve Borgen (1988), katılımcılarının kariyer umularını belirlemek için aşağıdaki soruyu yöneltmişlerdir.

“Para, beceri, yetenek, ileri eğitim ve çalışma imkanları gibi sınırlayıcı faktörleri dikkate almak zorunda kalmadan sizin için en çok arzu edilen mesleği düşünmek oldukça ilginçtir. Bu imkansız gelebilir ama seçim yapmakta tamamen özgür olsaydınız ideal mesleğiniz ne olurdu? Mümkün olduğunca spesifik olun”. (s. 220)

Kariyer umularının ölçülmesinde kullanılan bir diğer yöntem prestij puanları yöntemidir. Bu yöntemde bireylere önceden belirlenmiş meslek listeleri verilerek seçmek istediklerini işaretlemesi ya da sıralaması istenir. Prestij puanları, veri analizini kolaylaştırması, insanların öznel yargılarını yansıtmaması gibi sebeplerle araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Rojewski, 2005).

Kariyer umuları, çocuk, ergen ve yetişkinlerin kariyer gelişimlerini değerlendirmek ve ABD meslek bürolarında veri toplamak için ölçülmüştür. Ancak kadın hareketlerinin belirginleşmesiyle yoğunlaşan kadın kariyer gelişimi çalışmalarında belirgin ve önemli bir yer tutmuştur. O’Brien (1996) kadınların kariyer gelişimini değerlendiren çalışmalarda araştırmacıların sıklıkla kadınların kariyer seçimlerine bağlılığını ölçtüklerini ancak bu kadınların kariyerlerinde neyi “umdukları”nı gözden kaçırdıklarını belirtir. O’Brien’a göre araştırmalar öğretmenlerin kariyerlerine verdikleri değeri belirliyor ancak hangilerinin kariyerlerinde ilerlemek istediğini ya da okul müdürü olmak istediğini ayıramamaktadır. O’Brien (1996) kadınların kariyerlerine verdikleri değerin yanı sıra kariyerlerinden ne umduklarını da değerlendirmeyi sağlamak için iki alt ölçekli (liderlik ve başarı umusu ve eğitim umusu) ve 10 maddeli Kariyer Umu Ölçeği’ni (Career Aspiration Scale) geliştirmiştir. Daha sonra Gregor ve O’Brien (2015) lider olmak ya da daha çok eğitim almakla ilgilenmeyen yalnızca başarılı olmayı uman kadınları da gözden kaçırmamak için

başarı ve liderliği birbirinden ayırarak ve özel bir *başarı umusu* boyutunu da ekleyerek bu ölçeği revize etmişlerdir. Böylece, Kariyer Umu Ölçeği-Revizyonu (Gregor ve O'brien, 2015) önce kadınların kariyer umularını ölçmek için geliştirilmiştir. Ancak daha sonra Gregor, O'brien ve Sauber (2017) bu revize KUÖ İle Amerikalı erkeklerden oluşan örneklemden veri toplayarak erkekler için de geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yapmışlardır. Bu çalışmada Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan KUÖ orijinali (Gregor ve O'brien, 2015) tarafından Amerikalı yetişkin kadın örneklemini üzerinde çalışılan Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale)dir. Yurt dışında kariyer umularını çok boyutlu ölçümlerle inceleyen diğer araştırmaların (Cheng ve Yuen, 20012; Kim, O'brien ve Kim, 2016) da daha çok Gregor ve O'brien (2015) KUÖ'nün farklı ülkelerdeki geçerlik ve güvenirlik çalışmaları olduğu söylenebilir. Çünkü kariyer umularının çok boyutlu ölçümü çalışması henüz son yıllarda başlatılmıştır. Üstelik kariyer umularının bu çok boyutlu ölçümüyle ilgili ilk araştırmaların (Gregor ve O'brien, 2015) Amerikalı yetişkin kadın örneklemde çalışılması da oldukça dikkat çekmektedir. Bu nedenle ilgili yurt dışı literatürde de kariyer umularının çok boyutlu doğasını inceleyen ve gelecek araştırmalar için doğrular sunan yeterli araştırma yoktur. Mevcut araştırmaların (Cheng ve Yuen, 20012; Kim, O'brien ve Kim, 2016; Gregor, O'brien ve Sauber, 2017) doğruları da daha ziyade kariyer umularının ölçümü için yapılan geçerlik ve güvenirlikleriyle ilgilidir. Bu bağlamda kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında kariyer umularının çok boyutlu ölçümünü kullanacak gelecek araştırmalara oldukça çok gereksinim vardır. Dolayısıyla, bu çalışmada başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusuyla ilgili bulgular kariyer umusunu tek boyutlu bir yapı olarak ölçen önceki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

Kariyer Umuları İle İlgili Araştırmalar

Kariyer umularının gelecekteki seçimleri yordadığına dair ilk araştırma sonuçları 1960'lı yılların sonlarında elde edilmiştir (Rojewski, 2005). Araştırmalar kariyer umularının gelecekteki meslek seçimini, ilgi envanterlerine eşit düzeyde yordadığını göstermektedir

(Schoon & Parsons, 2002). Günümüzdeki pek çok araştırma da kariyer umularının gelecekteki kariyer seçimlerini yordadığını desteklemektedir (Mau & Bikos, 2000). Aşağıda ilgili literatürde kariyer umularını inceleyen araştırmalardan ulaşılabilenler özetlenmiştir.

Belkaoui (1986) başarılı olma ihtiyacı ile kariyer umuları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Başarılı olma ihtiyacı ile terfi etme isteği ilişkili bulunmuş ve kadın katılımcılarda düşük düzey başarılı olma isteği ile düşük düzey kariyer umularının ilişkili olduğu görülmüştür.

McNulty ve Borgen (1988) lise öğrencilerinin kariyer umularını incelemişlerdir. Araştırmalarının sonucunda kariyer umuları ve kariyer beklentileri arasında yaşa, cinsiyete ve kontrol odağına göre fark bulunmamıştır.

Leung, Ivey ve Suzuki (1994) Asya kökenli Amerikalı öğrencilerle Kafkas kökenli öğrencilerin kariyer umularını karşılaştırdığı çalışması sonucunda Asya kökenli Amerikalı öğrencilerin kişilerarası iletişim gerektiren girişimci mesleklere göre analitik, araştırmacı meslekleri ve yardım-bakım vermeyi içeren sosyal meslekleri daha çok tercih ettikleri bulunmuştur.

Nauta, Epperson ve Khan (1998) araştırmalarında yetenek, öz-yetkinlik, olumlu rol model ve rol çatışmalarının kadınların yüksek düzey kariyer umularına olan etkisini incelemişlerdir. Mühendislik ve fizik gibi kadın çalışan sayısının az olduğu alanlarda çalışan kadınların öz-yeterlik, yetenek, rol model ve rol çatışmasının kariyer umularıyla ilişkisinin yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Wall, Covell ve MacIntyre (1999), ergenlerin eğitisel beklentilerinin eğitim ve kariyer umularını yordadığını bulmuşlardır. Ayrıca kadınların erkek akranlarına göre daha çok eğitim umusu algıladıklarını bulmuşlardır. Araştırmanın bir diğer ilgi çekici bulgusu ise hem kadınların hem de erkeklerin kariyer umuları ile kariyer beklentileri arasındaki farkın, eğitim umuları ile eğitisel beklentileri arasındaki farktan büyük olmasıdır. Araştırmacılar bu araştırmada eğitim umularını “Mezun olmak senin için ne kadar önemli?” sorusuyla,

beklentileri ise “Mezun olduğunda ne olacak?” sorusu ile değerlendirmişlerdir. Kariyer umularını ölçmek için ise “Bu işe/kariyere ulaşmak senin için ne kadar önemli?” sorusunu yöneltmişlerdir.

Armstrong ve Crombie (2000) lise öğrencilerinin kariyer umuları ve kariyer beklentilerini üç yıl boyunca inceledikleri bir boylamsal çalışma yürütmüşlerdir. Bu çalışmada belirttikleri kariyer tercihlerine göre kariyer umularını gerçekçi olmaktan uzak ve ulaşılamaz bulan bireylerin kariyer umularında Gottfredson’ın kuramıyla tutarlı şekilde uzlaşmaya gittikleri belirlenmiştir.

Mayrhofer vd (2006) mezunlarla yaptıkları çalışmada kariyer umularının yüksek esneklik, liderlik, kendini beğenme, kendini değerlendirme, sosyalbağ kurma özellikleriyle pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Hirschi (2010) kariyer umularını yaşa göre incelemiştir. Kariyer umularını ölçmek katılımcılardan devam etmek istedikleri okulları listelemelerini istemişlerdir. Araştırma sonunda yaşa, cinsiyete göre fark bulunmamıştır.

Gregor vd (2019) üniversite öğrencileriyle yaptıkları bir çalışmada kariyer kararı verme özyeterkinliği, algılanan engellerin ve engellerle başa çıkmanın başarı umusu ve eğitim umusunu yordadığını bulmuştur.

Yukarıdaki araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde kariyer umularının cinsiyet, etnik köken, kariyer başarısı, kişilik özellikleri ve öz-yeterkinlik değişkenleriyle ilişkilerinin incelendiği görülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grupları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler sunulmuştur.

Araştırma Modeli

Bu araştırma nicel değişkenler arasındaki çoklu ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle bu araştırma ilişkisel desen kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmada önce, üniversite öğrencilerinin kariyer umularını belirlemek amacıyla Kariyer Umu Ölçeği (KUÖ, Gregor ve O'brien, 2015) uyarlanmıştır. Daha sonra, kariyer seçiminde aile etkisi, algılanan kariyer engelleri, kariyer umuları ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla bir yapısal eşitlik modeli (YEM) kurulmuş ve model test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli sürekli ya da süreksiz ve bir ya da birden çok bağımsız değişken ile sürekli ya da süreksiz ve bir ya da birden çok bağımlı değişken arasındaki ilişki dizilerini test eden istatistiksel teknikler topluluğudur (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Çalışma Grupları

Bu araştırmada veriler beş çalışma grubu oluşturularak toplanmıştır. Birinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde bu araştırmanın birinci amacı için önerilen model testi çalışmaları yapılmıştır. İkinci çalışma grubu üzerinde Kariyer Umu Ölçeği'nin (KUÖ) yapı geçerliği ve güvenirliği için çalışmalar yapılmıştır. Üçüncü çalışma grubunda KUÖ'nün ölçüt geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Dördüncü çalışma grubundan üzerinde KUÖ'nün güvenirliği için kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. İkinci, üçüncü ve dördüncü çalışma grupları hakkında bilgiler Kariyer Umu Ölçeği'nin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması başlığı altında sunulmuştur. Beşinci çalışma grubundan toplanan veriler üzerinde lise öğrencileri için Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin (Öznlü ve Bacanlı, 2015) faktör yapısı üniversite öğrencileri için test edilmiştir. Beşinci çalışma grubu hakkındaki bilgiler ise Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması başlığı altında sunulmuştur.

Birinci Çalışma Grubu

Araştırmanın birinci çalışma grubu 450 (252 kadın ve 198erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Bu öğrenciler 2017- 2018 öğretim yılında Erciyes Üniversitesi'nin, Gazi Üniversitesi'nin, Kocaeli Üniversitesi'nin ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nin Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen - Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Hukuk Fakültesi'nde öğrenim görmekteydiler. Birinciçalışma grubunun katılımcılarının cinsiyet, sınıf düzeyi, öğrenim görülen üniversite, fakültelere ve algılanan sosyo ekonomik düzeye (SED) göre dağılımları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 Birinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	252	56
	Erkek	198	44
Sınıf	1. Sınıf	126	28
	2. Sınıf	139	30,9
	3. Sınıf	87	19,3
	4. Sınıf	98	21,8
Üniversite	Erciyes Üniversitesi	231	51,3
	Gazi Üniversitesi	51	11,4,
	Kocaeli Üniversitesi	130	28,8
	Alaaddin Keykubat	38	8,5
	Eğitim	109	24,2
	Sağlık	21	4,7
	Fen - Edebiyat	80	17,8
	Mühendislik	152	33,8
	İİBF	24	5,3
	Hukuk	64	14,2
SED	Alt	30	6,7
	Orta	410	91
	Üst	8	1,8
	Kayıp Veri	2	0,5
	Toplam	450	100

Tablo 1.'de görüldüğü üzere, birinci çalışma grubu toplam n=450 (252 kadın ve 198 erkek) katılımcıdan oluşmaktadır. Bu katılımcılardan % 56'sı kadın ve %44'ü erkektir. Birinci çalışma grubundaki katılımcıların % 51,3'ü Erciyes Üniversitesi, %11,4'ü Gazi Üniversitesi, %.28,8'i Kocaeli Üniversitesi ve %8,5'i Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde öğrenim görmektedir. Bu öğrencilerin %33,8'i Mühendislik Fakültesi, %24,2'si Eğitim Fakültesi, %17,8'si Fen ve Edebiyat Fakültesi, %14,2'si Hukuk Fakültesi, %5,3'ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi %4,7'si Sağlık fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Katılımcıların %28'i birinci sınıf, %30,9'u ikinci sınıf, %19,3'ü üçüncü sınıf ve %21,8'i dördüncü sınıf öğrencisidir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer umularını ölçmek için Gregor ve O'Brien'in (2015) Amerika'da geliştirdiği Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised) Türk üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Araştırmanın değişkenlerinden kariyer seçimlerinde aile etkisini ölçmek için Fouad vd. (2010) tarafından geliştirilen ve Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından Türk lise öğrencilerine uyarlanan Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Bununla birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını ölçmek amacıyla Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, ve üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda tanıtılmıştır.

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) Sürücü (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları toplam 507 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde yapılmıştır. AKEÖ'nün faktör yapısını belirlemek için 507 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi AFA yapılmıştır. AFA sonucunda 8 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır ve bu 8 faktör toplam varyansın %64,67'sini açıklamıştır. Bu faktörler, (1) Cinsiyet ayrımcılığı, (2) Mesleğin geleceği ve İş piyasası kısıtlamaları, (3) Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, (4) Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, (5) Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, (6) Taşınma, (7) Kişisel problemler ve (8) Aile ve çevre etkisidir. AKEÖ'nün yapı geçerliği

için 307 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi DFA yapılmıştır. DFA sonuçları da ölçeğin 8 faktörlü yapıya sahip olduğunu göstermiştir. DFA sonuçları AFA sonuçlarını desteklemiştir. AKEÖ'nün tümünün güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.92$ olarak bulunmuştur. Faktörelere ait iç tutarlılık katsayısı ise $\alpha=.91$ ve $\alpha=.53$ arasında bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin tümü ve alt ölçeklerine ilişkin iç tutarlık değerlerinin genel olarak ilgili literatürde beklenen değerlere (Nunnally ve Bernstein, 1994) benzer olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla ölçeğin üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada da AKEÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için AKEÖ'nün tümü için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.92$ olarak bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler ve ölçek kullanım izin yazısı Ek 1'de sunulmuştur.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Savickas ve Porfeli (2012) tarafından öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için geliştirilen ölçek Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türk lise ve üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmaları 353 lise ve 316 üniversite öğrencisi ile yapılmıştır. 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 Uyum 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 Uyum Ölçeği puanları pozitif anlamlı ilişkili bulunmuştur.

Ölçek, 24 maddeden ve her biri 6 maddelik 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ilgi, kontrol, güven ve meraktır. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayısı .91 ve alt boyutların iç tutarlılık katsayısı ilgi faktörü için .81, kontrol faktörü için .78, merak faktörü için .78 ve güven faktörü için .82 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümü ve alt ölçeklerine ilişkin iç tutarlık değerlerinin genel olarak ilgili literatürde beklenen değerlere (Nunnally

ve Bernstein, 1994) benzer olduğuna işaret etmektedir. Bu araştırmada da KUYÖ'nün güvenilirliğini belirlemek için KUYÖ'nün tümü için iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.90$ olarak bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler ve ölçek kullanım izin yazısı Ek 2'de sunulmuştur.

Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised: CAS-R, Gregor ve O'Brien, 2015)

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer umularını ölçmek için orijinali Gregor ve O'Brien (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Umu Ölçeği (Career Aspiration Scale-Revised: CAS-R) Türk üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Aşağıda orijinal Kariyer Umu Ölçeği hakkında bilgi sunulmuştur.

Orijinal Kariyer Umu Ölçeği O'Brien (1996) tarafından geliştirilen ölçeğin Gregor ve O'Brien (2015) tarafından revize edilmesiyle oluşmuştur. O'Brien (1996) geliştirilen ölçek 10 madde ve iki alt ölçekten oluşmuştur. Bu ölçek bir kadının terfi alma, başkalarını eğitime ve alanında lider olma umularını değerlendiren liderlik ve başarı alt ölçeği ve bir kadının belirli bir alanda ek eğitimler alma umusunu değerlendiren eğitim umusu alt ölçeğinden oluşmaktadır. O'Brien'in (1996) ölçeği geliştirdiği yıllardaki kariyer araştırmaları, kariyere bağlanma konusunda yoğunlaşmıştır ve çalışan bireylerin isteklerini ele almamıştır. Bu yönüyle ilk ölçek, geliştirildiği yıllarda önemli bir eksiği tamamlamıştır. Bu araştırmada Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan KUÖ, O'Brien'in (1996) geliştirdiği ölçeğin psikometrik özelliklerini iyileştirmek ve kariyer umularının ölçülebilirliğini artırmak için Gregor ve O'Brien, (2015) tarafından geliştirilmiştir.

Kariyer Umu Ölçeği (CAS-R, Gregor ve O'Brien, 2015) liderlik, başarı ve eğitimle ilgili umuları değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 24 maddedir ve her biri 8 maddeden oluşan üç alt ölçek içerir. Liderlik umusu alt ölçeği, liderlik rollerini ve kariyerinde diğerlerini eğitime ve yönetme isteğini içerir. (Örneğin; "Mesleğimde bir lider

olmayı umuyorum”). Eğitim umusu alt ölçeği meslek yaşamında ileri düzey eğitim ve yetkinliğe ulaşmayı içerir. (Örneğin “Alanımda en yüksek eğitimi almak isterim”). Başarı umusu alt ölçeği kişinin kariyerinde tanınma, sorumluluk üstlenme ve yükselme umularını içerir. (Örneğin, “İşimde en iyiler arasında olmak benim için önemlidir”).

Orijinal KUÖ’nün geliştirilmesi sürecinde öncelikle araştırmacılar, lisans ve lisansüstü öğrenciler tarafından üç alt ölçek için bağımsız maddeler yazılmıştır. Bu maddeler, yazarlarca gözden geçirilmiştir. Kavramsal olarak uygun olmayan maddeler atılmış, orijinal ölçeğin 7 maddesi ise korunmuştur. Ek olarak geliştirilen 26 madde ile birlikte 33 maddelik ölçek hazırlanmıştır. Uzman görüşü neticesinde geçerliği .4’den düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Son hali ile ölçek her faktör için 8 madde olmak üzere toplam 24 maddedir. Bu versiyonda orijinal ölçek maddelerinin 4’ü korunmuştur. Faktörler arasındaki korelasyonlar ise orta ile yüksek (.61 ile .71) arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yapısı ve psikometrik özelliklerini değerlendirmek için yürütülen ikinci çalışmaya 202 lisansüstü kadın öğrenci katılmıştır. Faktörler arası korelasyonlar .49 ile .70 arasındadır. Üçüncü çalışmada ise 56 kadın lisans öğrencisi ile test tekrar test güvenirliği test edilmiştir. Ölçek yeterli test tekrar test güvenirliği sergilemiştir (Liderlik. 81, başarı .68, eğitim .81). CAS-R’nin Crobach’s alfa değerleri ise Liderlik alt ölçeği için .87, başarı alt ölçeği .84, eğitim alt ölçeği .88’dir.

Benzer ölçekler geçerlik çalışmaları için ölçeğin Yaşam Roller Önceliği Ölçeği ile ilişkisine bakılmış ve pozitif yönde, beklenen düzeyde, ilişkili bulunmuştur. Orijinal KUÖ’nün İş ve Aile Uyum Ölçeği ile Kariyer ve Aile Planlaması Ölçeği arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmaya 202 kadın üniversite öğrencisi katılmıştır. Faktörler arası ilişki .49’dan .70’e değişmektedir. Liderlik, eğitim ve başarı alt ölçekleri ile Yaşam Roller Önceliği ölçeği arasında, beklendiği gibi, pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, Orijinal KUÖ’nün alt boyutları ile partneri herşeyin önüne koyma arasında, beklendiği gibi, negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara göre KUÖ, kadınlar için geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Daha sonra Gregor, O’Brien ve Sauber (2017) ölçeğin psikometrik

özelliklerini genç yetişkin erkekler için incelemiştir. Sonuçlar ölçeğin 24 maddeli ve 3 faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenirliği yeterlidir (Liderlik. 75, başarı .68, eğitim .64). Bu sonuculara göre KUÖ, erkekler için de geçerli ve güvenilir bir ölçektir. Ayrıca başarı, eğitim ve liderlik umusunda kadınlar ve erkekler arasında fark bulunmamıştır. (Gregor ve O'Brien, 2017).

Kariyer Umu Ölçeği'nin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması

Kariyer Umu Ölçeği (KUÖ) Türk üniversite öğrencileri için geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?' sorusuna yanıt aranmıştır. Bu soruyu yanıtlamak için yapılan çalışmalar aşağıda sunulmuştur.

Kariyer Umu Ölçeği'nin Türkçe Formunun Oluşturulması

Ölçeğin çeviri işlemleri psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışan 3 akademisyen tarafından yapılmış, ingiliz dili ve edebiyatı uzmanı bir kişi tarafından tekrar çevirisi yapılmıştır. Bireylerin maddelere karşı tepkileri 5'li likert tipi ölçekle toplanmıştır. Bu tepkiler 5= Bana Tamamen Uygun 4=Bana Oldukça Uygun 3=Kararsızım 2=Bana Biraz Uygun 1= Bana Uygun Değil şeklindedir.

Oluşturulan Türkçe formun pilot uygulaması 60 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler maddelerin anlaşılır olduğunu ifade etmişlerdir. Ölçek maddelerinin uygunluğunu belirlemek için madde toplam korelasyonu değerlendirilmiştir. Pilot uygulama sonucunda Cronbach alfa değeri .87 bulunmuştur. Ölçek maddelerinin madde toplam korelasyon değerleri .38 (2. Madde) ile .76 (15. Madde) arasında değişmektedir.

Kariyer Umu Ölçeği'nin Geçerlik Çalışmaları

KUÖ'nün geçerlik çalışmaları iki yolla yapılmıştır. İlk olarak, ölçeğin yapı geçerliği incelenmiştir. Bunun için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İkinci olarak ise ölçüt geçerliliği incelenmiştir.

İkinci Çalışma Grubu

Araştırmanın ikinci çalışma grubunu Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen - Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İletişim Fakültesi ve Hukuk Fakültesi'nde öğrenim gören 300 (179 kadın ve 121 Erkek) öğrenciden toplanan veriler üzerinde yapılmıştır. İkinci çalışma grubunun katılımcılarının cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim görülen sınıf düzeylerine göre dağılımları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2 *İkinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri*

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	179	59,7
	Erkek	121	40,3
Sınıf	1. Sınıf	61	20,3
	2. Sınıf	59	19,7
	3. Sınıf	72	24
	4. Sınıf	108	36
Fakülte	Eğitim	58	19,3
	Sağlık	35	11,7
	Edebiyat	8	2,7
	Mühendislik	17	5,7
	İİBF	64	21,3
	Hukuk	90	30
	İletişim	28	9,3
	Toplam	300	

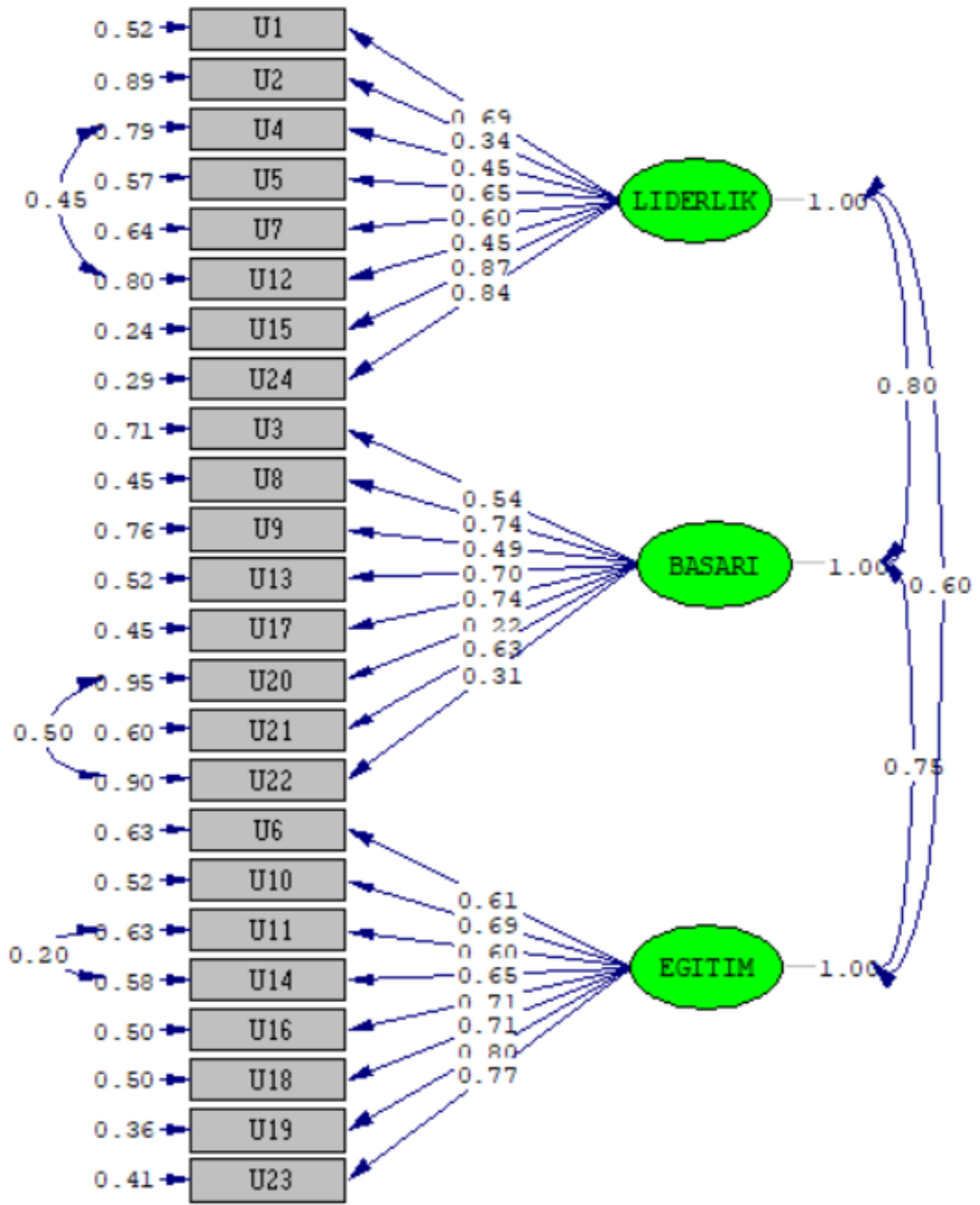
Tablo 2.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 59,7 iken; erkek öğrencilerin oranı %40,3'dir. İkinci çalışma grubuna katılan öğrencilerin %20,3'ü birinci sınıf öğrencisi, %19,7'si ikinci sınıf öğrencisi, %24'ü üçüncü sınıf öğrencisi, %36'sı ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %30'u Hukuk, %21,3'ü İktisadi ve İdari Bilimler %19,3'i Eğitim, %2,7'si Edebiyat, %11,7'si Sağlık, %9,3'ü İletişim, %5,7'si Mühendislik fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Türkçe Üniversite öğrencileri için Kariyer Umu Ölçeği'nin güvenirlik çalışmaları ve yapı geçerliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

KUÖ'nün geçerliğini incelemek amacıyla üç faktörlü yapı üzerinde LISREL 8.7 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, ikinci çalışma grubunda yer alan 300 (179 kadın ve 121 Erkek) üniversite öğrencisinden elde edilen veri seti üzerinde yapılmıştır. Model tanımlamasında maddelerin her biri 8 maddeden oluşan üç faktör (liderlik, başarı, eğitim) ile temsil edileceği denencesi sınanmıştır.

Faktörlerdeki maddeler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, liderlik faktöründe madde faktör yüklerinin (λ) .34– .87, başarı faktöründe madde faktör yüklerinin (λ).22 – .79, eğitim faktöründe faktör yüklerinin (λ).60 – .80, arasında değiştiği görülmüştür. Kline'a (2005) göre doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 , NFI, CFI ve RMSEA değerleri kritik olması nedeni ile bu değerlerin sunulması gerekmektedir. Hu ve Bentler (1999) ise örneklem dağılımının geniş olduğu, birbirinden ayrık gruplardan oluşmadığı ve daha benzer özellikleri olan veri setlerinde yukarıda ifade edilen değerlerin incelenmesinin daha manidar olabileceğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda ilgili ölçme modelinin de genel uyum katsayılarının $\chi^2=1291,48$; $sd=249$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 5,2$; NFI= .90; CFI=.92; SRMR=0.093 ve RMSEA=0.11 olduğu görülmüştür. Ki-Kare değerinin 5'in altında olması kabul

edilebilir uyumu, CFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük veya eşit olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ancak Ki-Kare değerinin 5'in üstünde olması ve RMSEA'nin .10'dan büyük olması sebebiyle model uyum indekslerini iyileştirmek için modifikasyon indeksleri değerlendirilmiştir. Aynı faktörü açıklayan 4. ile 12. Maddeler, 11. ile 14. Maddeler, 20.ile 22.maddelerin anlamca birbirine yakın olduğu görülmüş ve gerekli modifikasyonlar yapıldıktan sonra tekrar analiz edilmiştir. Modifikasyonlar sonrası DFA sonucunda genel uyum katsayılarının $\chi^2=869,88$; $sd=246$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,5$; NFI= .93; CFI=.95; SRMR=0.087 ve RMSEA=0.092 olduğu grlmştir (şekil 4). Ki-Kare değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90'dan yüksek olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .90'dan yüksek olması iyi uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük veya eşit olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA'nin .10'dan küçük olması orta düzey uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Orijinal lek geliştirme çalışmasında (Gregor ve O'brien, 2015) belirtilen uyum katsayıları ($\chi^2=909,45$; $sd=249$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,65$; CFI=.95; ve RMSEA=.09) ile birlikte değerlendirildiğinde bu araştırma kapsamında geçerliği sınanan modelin kabul edilebilir olduğu bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler ve ölçek kullanım izin yazısı Ek 3'de sunulmuştur.



Chi-Square=869.88, df=246, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

Şekil 2 KUÖ'nün ikinci çalışma grubundan toplanan verilerle yapılan DFA Modeli

Kariyer Umu Ölçeği'nin Ölçüt Geçerliliğinin İncelenmesi

KUÖ'nün ölçüt bağımlılığı geçerliği üçüncü çalışma grubunu oluşturan katılımcıların KUÖ toplam puanı, alt ölçek puanları ile Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği (KKÖYÖ, Büyükgöze-Kavas,2014) ve Başarı Motivasyonları Ölçeği (BMÖ, Pamuk, 2007) puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Aşağıda üçüncü çalışma grubu hakkında bilgi sunulmuştur.

Üçüncü Çalışma Grubu

Araştırmanın üçüncü çalışma grubunu 305 (193 kadın ve 112 Erkek) üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu öğrenciler, Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Tıp Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen - Edebiyat Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İletişim Fakültesi ve Hukuk Fakültesi'nde öğrenim görmektedirler.Üçüncüçalışma grubunun katılımcılarının cinsiyet, fakülte ve öğrenim görülen sınıf düzeylerine göre dağılımları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3 Üçüncü Çalışma GrubundakiKatılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	193	63,3
	Erkek	112	36,7
Sınıf	1. Sınıf	60	19,7
	2. Sınıf	64	21
	3. Sınıf	96	31,5
	4. Sınıf	85	27,9
Fakülte	Eğitim	114	37,4
	Sağlık	24	7,9
	Edebiyat	8	2,6
	Mühendislik	12	3,9
	İİBF	62	20,3
	Hukuk	57	18,7
	İletişim	28	9,2
	Toplam	305	

Tablo 3.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 63,3 iken; erkek öğrencilerin oranı %36,7'dir. Katılımcı öğrencilerin %19,7'si birinci sınıf öğrencisi, %21'i ikinci sınıf öğrencisi, %31,5'i üçüncü sınıf öğrencisi, %27,9'u ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %37,4'ü Eğitim, %20,3'ü İktisadi ve İdari Bilimler, %18,7'si Hukuk, %9,2'si İletişim, %7,9'u Sağlık, %3,9'u Mühendislik, %2,6'sı Edebiyat fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Kariyer Umu Ölçeği'nin ölçüt geçerliğinin sınanması için bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde analiz yapılmıştır.

KUÖ'nün Ölçüt Geçerliği Kullanılan Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği-KF (KKÖYÖ)

Orijinali Betz, Klein, ve Taylor (1996) tarafından geliştirilmiş olan KKÖYÖ, Büyükgöze Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek orijinali gibi 25 madde ve 5 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık .92 olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerin güvenirliği ise .61 (mesleki bilgi) ile .81 (hedef seçimi) olarak değişmektedir. Ölçeğin test-tekrar test güvenirliği ise .91 bulunmuştur. Ölçeğin bu çalışma kapsamında hesaplanan güvenirlik katsayıları ölçeğin tümü için .93 olarak bulunmuştur ve alt ölçekler için .70 (mesleki bilgi) ile .80 (kendini değerlendirme) arasında değişmektedir.

Başarı Motivasyonları Ölçeği (BMÖ)

Krebs, Berger ve Ferligoj (2000)'un geliştirdiği ölçek Pamuk (2007) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin faktör analizinde Varimax Dönüşümlü temel bileşenler analizi kullanılmıştır. İlk aşamada özdeğerleri 1,0'den büyük 4 faktör bulunmasına karşın orijinal ölçeğin 3 faktörlü yapısına dayanılarak varimax rotasyonu uygulanmıştır. Sonuçta ölçek, orijinali gibi 18 madde ve 3 alt ölçekten (Çalışma, Üstünlük, Rekabet) oluşmaktadır. Ölçeğin bu çalışma kapsamında hesaplanan güvenirlik katsayıları ölçeğin tümü .85, çalışma .79, üstünlük .58 ve rekabet alt ölçeği için .80 olarak bulunmuştur.

KUÖ'nün toplam puanı, alt ölçek puanları ile KKÖYÖ'nün toplam ve alt ölçek puanları ve BMÖ toplam puanı ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesi

Gray ve O'brien (2007), Kariyer Umu Ölçeği'nin kariyer öz-yetkinliği ve çoklu rol öz yetkinliği ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Düşük düzeyde kariyer öz-yetkinliğine sahip bireyler kariyer umularını sürdürmemektedir (Johnsons, 1995; Gottfredson, 2002). Bu iki görüşe dayanılarak Türkçe KUÖ'nün ölçüt geçerliği için KUÖ puanları ile KKÖYÖ (Büyükgöze Kavas, 2014) puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. KUÖ'nün alt boyutları ile KKÖYÖ'nün alt boyutları arasında pozitif yönlü, orta derecede ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Tablo 4).

O'Brien'in (1996) geliştirdiği ilk ölçekte Başarı Umuları boyutu yokken Gregor ve O'Brien'in (2015) revize ölçeğine eklenmiştir. Böylece, lider olmak ya da üst seviyede eğitim almakla ilgilenmeyen, yalnızca başarılı olmak isteyen bireylerin umularını ölçebilmişlerdir. McClelland'ın başarı değer kuramına (1961) dayanılarak Başarı umuları alt ölçeği geliştirilmiştir. Başarı motivasyonu, mükemmellik standartlarını karşılama arzudur (McClelland, Atkinson, Clark, ve Lowell, 1953 akt: Gregor ve O'Brien, 2015). Başarı motivasyonu, kariyer faaliyetleri için çaba harcama ve kariyer hedefleri ile ilişkili bulunmuştur. KUÖ'nün alt boyutları ile BMÖ'nün alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo4).

KUÖ'nün üç alt boyutu (liderlik, eğitim ve başarı) ile BMÖ'nün tüm alt boyutları (Çalışma, Üstünlük ve rekabet) ve KKÖYÖ'nün tüm alt boyutları (Öz-değerlendirme, Bilgi, Hedef, Planlama, Problem Çözme) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuç Türkçe KUÖ'nün ölçeğin dayandığı kuramsal görüşe uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4 KUÖ ile KKÖYÖ ve BMÖ puanları arasındaki ilişkiler

		Kariyer Umu Ölçeği		
		Başarı	Liderlik	Eğitim
Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği	Öz Değerlendirme	.43 ^{**}	.34 ^{**}	.41 ^{**}
	Bilgi	.38 ^{**}	.33 ^{**}	.41 ^{**}
	Hedef	.44 ^{**}	.30 ^{**}	.45 ^{**}
	Planlama	.43 ^{**}	.43 ^{**}	.42 ^{**}
	Problem Çözme	.27 ^{**}	.31 ^{**}	.33 ^{**}
Başarı Motivasyonları Ölçeği	Çalışma	.43 ^{**}	.34 ^{**}	.41 ^{**}
	Üstünlük	.38 ^{**}	.33 ^{**}	.41 ^{**}
	Rekabet	.44 ^{**}	.30 ^{**}	.45 ^{**}

* $p < .01$, ** $p < .001$

Kariyer Umu Ölçeği'nin Güvenirlik Çalışmaları

KUÖ'nün güvenirliliği iki yolla hesaplanmıştır. İlki, KUÖ'nin güvenirliliği için Cronbach Alpha katsayısı ile alt ölçeklere ilişkin iç tutarlılık katsayıları ikinci çalışma grubundaki $n=300$ üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde hesaplanmıştır. Türkçe KUÖ için Cronbach Alpha değerleri, liderlik ($\alpha=.83,3$), başarı ($\alpha=.77,6$) ve eğitim ($\alpha=.87,7$). Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında (Gregor ve O'brien, 2015) Cronbach Alpha değerleri liderlik ($\alpha=.87$), başarı ($\alpha=.81$), eğitim ($\alpha=.90$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin alt ölçeklerine ilişkin iç tutarlık değerlerinin genel olarak ilgili literatürde beklenen değerlere (Nunnally ve Bernstein, 1994) benzer olduğuna işaret etmektedir. İkincisi, KUÖ'nün güvenirliliği için kararlılık katsayıları dördüncü çalışma grubundaki $n=85$ üniversite

öğrencisinden toplanan veriler üzerinde hesaplanmıştır. Bu çalışma ve dördüncü çalışma grubuna ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Dördüncü Çalışma Grubu

KUÖ'nün güvenirliği için testin tekrarı tekniği ile kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bu çalışma için $n=85$ (47 kadın ve 38 erkek) Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğrencisinden oluşan dördüncü çalışma grubu oluşturulmuştur. Bu öğrencilere 20 gün ara ile KUÖ uygulanmıştır.

Türkçe KUÖ için test tekrar test değerleri Liderlik için $r=.80$, Başarı için $r=.82$, Eğitim için $r=.80$ olarak bulunmuştur. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında (Gregor ve O'brien, 2015) test tekrar test değerlerini liderlik $r=.81$, başarı $r=.68$ ve eğitim $r=.81$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, KUÖ'nün üniversite öğrencilerinin kariyer umularını güvenle ölçebilecek nitelikte olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler ve ölçek kullanım izin yazısı Ek 3'de sunulmuştur.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (Family Influence Scale, Fouad vd.,2010)

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ,Family Influence Scale), kariyer seçiminde ailenin etkisini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir Fouad ve diğ. (2010) tarafından geliştirilmiştir. KSAEÖ'i 22 maddeli ve dört alt ölçekten oluşur: Bilgi Desteği, Finansal Destek, Aile Beklentileri ve Değerler/İnançlar.Bilgi Desteği alt ölçeği (8 madde) katılımcının ailesiyle kariyere ilişkin tartışabileceğine ve ailesinden bilgi alabileceğine olan inancını ölçer. Finansal Destek alt ölçeği, ailenin bireyin eğitim ve kariyer gelişimine maddi yardımda bulunma derecesini ölçer Aile Beklentileri (6 madde) bireyin kariyer tercihlerine ilişkin algıladığı aile beklentilerini ölçer. Değerler ve İnançlar (3 madde) birey kariyer tercihini yaparken ailenin değer ve inançlarını dikkate almasına ilişkin algıladığı beklenti derecesini ölçer. Katılımcılardan ölçekteki her bir maddeye ne kadar katıldıklarını

6'lı liklert tipi (1= Kesinlikle katılmıyorum, 6=Kesinlikle katılıyorum) bir ölçekte değerlendirmeleri istenmiştir. Bu ölçekten hem alt ölçek puanları hem de toplam puan elde edilebilir. Yüksek puan kariyer üzerinde daha yüksek aile etkisini göstermektedir. KSAEÖ hem üniversite öğrencileri hem de çalışan yetişkin örnekleminde iyi bir iç tutarlılık göstermiştir. Cronbach's alpha katsayısı .89 (bilgi desteği), .82 (aile beklentileri), .82 (Finansal destek), .75 (değerler ve inançlar ve .88 (toplam ölçek) dir. KSAEÖ ile Yaşam Doyumu Ölçeği (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) ve Ebeveyne Bağlanma Ölçeği (Kenny, 1987) pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Fouad vd. tarafından 2010 yılında geliştirilen ölçek Özünlü ve Bacanlı tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Özünlü ve Bacanlı, 2015). Faktör yükü düşük çıkan 17. maddenin ölçekten çıkarılmasıyla 21 maddeden oluşan Türkçe Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ) orijinal ölçekle tutarlı olarak 4 faktörlü yapıya sahiptir. Ölçeğin tümü için iç tutarlık katsayısı .77, Bilgi Desteği Faktörü için .89, Finansal Destek Faktörü için .78, Aile Beklentileri Faktörü için .72, Değer ve İnançlar Faktörü için .83 olarak bulunmuştur. Ayrıca 20 gün arayla ölçek (n= 84) lise öğrencilerine iki kez uygulanmıştır. Türkçe KSAEÖ'nün test-tekrar test tekniğiyle hesaplanan kararlılık katsayısı ölçeğin tümü için .83, "Bilgi desteği" faktörü için .75, Finansal Destek Faktörü için .76, Aile Beklentileri Faktörü için .73, Değer ve İnançlar Faktörü için ise .75 olarak bulunmuştur. Bu bulgular KSAEÖ'nün tümü ve alt ölçeklerinin ilişkin iç tutarlık değerlerinin genel olarak ilgili literatürde beklenen değerlere(Nunnally ve Bernstein, 1994)benzer olduğuna işaret etmektedir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Üniversite Öğrencilerine Uyarlanması

Bu kısımda 'Lise öğrencileri için Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin (Özünü ve Bacanlı, 2015) Türk üniversite öğrencileri için geçerlik ve güvenirliğini incelemek için yapılan çalışmalara ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin Geçerlik Çalışmaları

Özünü ve Bacanlı (2015) tarafından Türk lise öğrencilerine uyarlanan KSEAÖ'nün üniversite öğrencilerine uyarlama çalışması kapsamında ölçeğin yapı geçerliği için faktör yapısı incelenmiştir. Türkçe KSEAÖ'nün faktör yapısını belirlemek için beşinci çalışma grubunda yer alan 260 üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Beşinci Çalışma Grubu

Araştırmanın beşinci çalışma grubunu Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, İletişim Fakültesi ve Turizm Fakültesi ve Edebiyat Fakültesi'nde öğrenim gören 260 (172 Kadın ve 88 Erkek) öğrenciden toplanan veriler üzerinde yapılmıştır. Beşinci çalışma grubunun katılımcılarının cinsiyet, sınıf düzeyi ve öğrenim görülen sınıf düzeylerine göre dağılımları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5.'de görüldüğü üzere, araştırma kapsamına alınan kadın öğrencilerin oranı % 66,2 iken; erkek öğrencilerin oranı %33,8'dir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %13,6'sı birinci sınıf öğrencisi, %23,7'si ikinci sınıf öğrencisi, %21,4'ü üçüncü sınıf öğrencisi, %41,3'ü ise dördüncü sınıf öğrencisidir. Öğrencilerin %33,8'i Mühendislik %30'u Eğitim, %8,5'u İktisadi ve İdari Bilimler, %10'u Güzel Sanatlar, %6,2'si İletişim, %7'si Edebiyat ve

%4,6'sı Turizm fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin güvenirlik çalışmaları ve yapı-kavram geçerliğinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi bu öğrencilerden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır.

Tablo 5 Beşinci Çalışma Grubundaki Katılımcıların Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Öğrenim Görülen Fakülte Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

<i>Değişken</i>		<i>n</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	172	66,2
	Erkek	88	33,8
Sınıf	1. Sınıf	35	13,6
	2. Sınıf	61	23,7
	3. Sınıf	55	21,4
	4. Sınıf	109	41,3
Fakülte	Mühendislik	88	33,8
	Edebiyat	18	7
	Güzel Sanatlar	26	10
	Turizm	12	4,6
	İİBF	22	8,5
	Eğitim	78	30
	İletişim	16	6,2

KSAEÖ'nün geçerliğini incelemek amacıyla dört faktörlü yapı üzerinde Lisrel 8.7 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Model tanımlanmasında maddelerin dört faktör ile temsil edileceği, 8 maddenin Bilgi Desteği, 4 maddenin Finansal Destek, 6 maddenin Aile Beklentileri ve 3 maddenin Değerler ve İnançlar faktörlerinde yer aldığı hipotezi sınanmıştır.

Faktörlerdeki maddeler arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bilgi desteği faktöründe madde faktör yüklerinin (λ) .59 – .88, finansal destek faktöründe madde faktör yüklerinin (λ).35 –

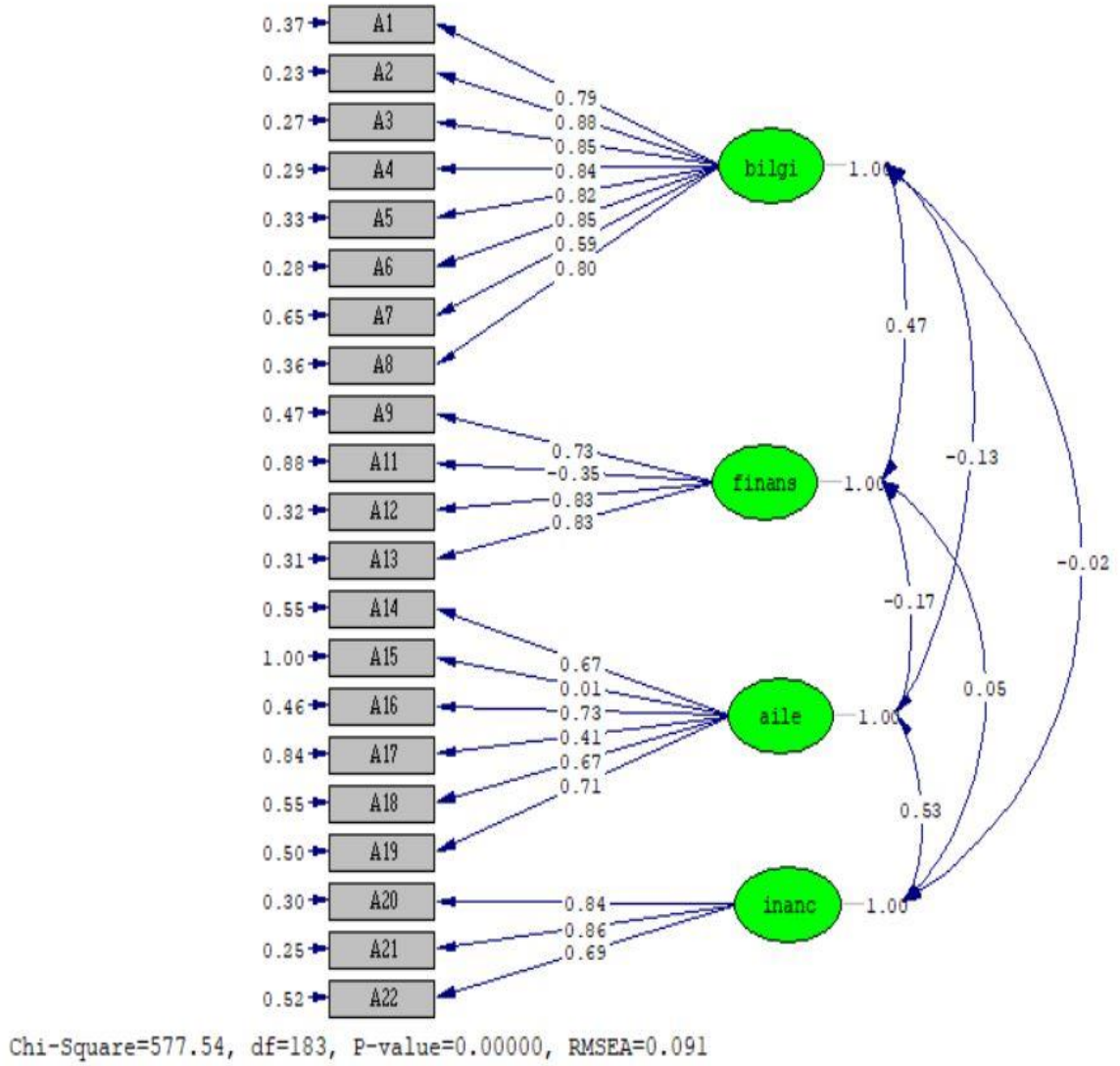
.83, aile beklentileri faktöründe faktör yüklerinin (λ).41 – .71, değerler ve inançlar faktöründe faktör yüklerinin (λ).69 – .86, arasında değiştiği görülmüştür. Kline’a (2005) göre doğrulayıcı faktör analizinde χ^2 , NFI, CFI ve RMSEA değerleri kritik olması nedeni ile bu değerlerin sunulması gerekmektedir. Hu ve Bentler (1998) ise örneklem dağılımının geniş olduğu, birbirinden ayırık gruplardan oluşmadığı ve daha benzer özellikleri olan veri setlerinde yukarıda ifade edilen değerlerin incelenmesinin daha anlamlı olabileceğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda ilgili ölçme modelinin de genel uyum katsayılarının $\chi^2=577,54$; $sd=183$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,15$; NFI= .90; CFI=.93; SRMR=0.090 ve RMSEA=0,091 olduğu bulunmuştur. Ki-Kare değerinin 5’in altında olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90 olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .95’ten düşük olması kabul edilebilir uyumu, SRMR’nin 0,10’dan küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA’nin .10’dan küçük olması orta düzey uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Buna göre araştırma kapsamında geçerliği sınanan modelin kabul edilebilir olduğu görülmektedir (Şekil 5).

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği’nin Güvenirlik Çalışmaları

KSAEÖ’nün güvenilirliğini belirlemek için Cronbach’ın Alpha katsayısı ile iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Türkçe KSAEÖ için Cronbach Alpha değerleri, Bilgi Desteği ($\alpha=.93$), Finansal Destek ($\alpha=.74$) Aile Beklentileri ($\alpha=.73$), Değerler ve İnançlar ($\alpha=.83$) ölçeğin tümü ($\alpha=.78$) olarak bulunmuştur. Orijinal ölçek geliştirme çalışmasında (Fouad vd, 2010) Cronbach Alpha değerleri Bilgi Desteği ($\alpha=.89$), Finansal Destek ($\alpha=.82$), Aile Beklentileri ($\alpha=.82$), ölçeğin tümü ($\alpha=.88$) olarak bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin örnek maddeler Ek 4’de sunulmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırma grubuna ait yaş, cinsiyet gibi demografik özelliklerin ve karar durumlarının belirlenmesi amacıyla kullanılan bilgi formudur.



Şekil 3 KSAEÖ'nin beşinci çalışma grubundan toplanan verilerle yapılan DFA Modeli

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanması ölçek uyarlama çalışmalarının verilerinin toplanması ve model testi çalışması için verilerin toplanması olmak üzere iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Öncelikli olarak Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli etik kurul izni ve ölçek kullanım alınmıştır.

İlk olarak Kariyer Umuları Ölçeği (KUÖ) ve Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin (KSAEÖ) uyarlanması için uygulama formları hazırlanarak yeterli sayıda çoğaltılmış ve yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Bu grupların bir kısmına (ikinci çalışma grubu) yalnızca KUÖ'yü, bir kısmına (üçüncü çalışma grubu) KUÖ, BMÖ ve KKÖYÖ'yü, bir kısmına ise (dördüncü çalışma grubu) yalnızca KSAEÖ'yü içeren uygulama formları uygulanmıştır.

İkinci olarak ise model testi çalışması kapsamında ele alınan veri toplama araçlarını içeren uygulama formu, uygulamaya hazır hale getirilmiştir. İlgili veri toplama araçları ile hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu'nun uygulanması için yetkili öğretim üyeleri ve bazı ders sorumluları ile görüşülerek, uygulama için uygun gün ve saatler belirlenmiştir. Bu ders saatlerinde veri toplama araçları, hazır bulunan öğrencilere gruplar halinde araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Her iki uygulama sırasında da gerekli açıklamalar yapılmış, kendilerine uygun bir şekilde yanıtlamaları için yönerge okunarak açıklanmış, isim yazmalarının zorunlu olmadığı, isteyenlere araştırma sonucu hakkında bilgi verilebileceği açıklanarak, cevaplarda içten olunmasının en doğru sonuca ulaşmayı sağlayacağı ifade edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizlerinde SPSS, LISREL ve AMOS programlarından yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için LISREL, yapısal eşitlik modeli (YEM) analizleri için AMOS ve diğer analizler için SPSS kullanılmıştır. Analizler öncesinde çalışma gruplarındaki veriler için kayıp veriler analiz edilmiş ve kayıp değerlerin %5'i aşmadığı görülmüştür. Bu nedenle kayıp değerlere atama gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerine özensiz ya da eksik cevap veren ve yapılan istatistiksel analizleri etkileyecek uç değerlere sahip olan formların bulunup bulunmadığının incelenmesi için veri Z-puanına dönüştürülmüştür. ± 3 'ün dışında kalan veri olmamıştır. Analizlere başlamadan önce, verilerin analizler için gerekli varsayımları sağlayıp sağlanmadığı sınanmıştır. Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün incelenmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Örneklem büyüklükleri DFA yapılan ikinci çalışma grubu için (.90), beşinci çalışma grubu için (.86) ve YEM analizi yapılan birinci çalışma grubu için (.87) bulunmuştur. KMO sonucunda araştırma verilerinin büyüklüğünün analizler için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. YEM analizi verilerinin normallik ve doğrusallık katsayıları ve çoklu bağlantı ve teklik varsayımları incelenmiştir (Tablo 6).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amaçları için toplanan verilere uygulanan istatistiksel analizler sonucunda ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları, kariyer uyumluluğu model testlerine ilişkin bulgular ve üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete, sınıf düzeyine, karar durumuna ve verilen karara güvenme düzeyine göre anlamlı bir fark olup olmadığına bulgular olmak üzere iki başlık altında sırasıyla sunulmuştur.

Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Bulgular

Aşağıda önce kariyer uyumluluğu modelinin yordanmasına ilişkin ölçme modelleriyle ilgili bulgulara sonrayapısal modellere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Ölçme Modeline İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmada yer alan ölçme modellerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Araştırmanın ölçme modelleri sırasıyla şunlardır:

1. Kariyer Seçiminde Aile Etkisi (KSAE) ölçme modeli
2. Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) ölçme modeli
3. Başarı Umusu (BU) Liderlik Umusu (LU) ve Eğitim Umusu (EU) ölçme modeli
4. Kariyer Uyumluluğu (KU) ölçme modeli

Kariyer Seçiminde Aile Etkisi (KSAE) ölçme modeline ilişkin bulgular

KSAE ölçme modeli, Özünlü ve Bacanlı (2015) tarafından Türk lise öğrencilerine uyarlanan ve bu araştırmada Türk üniversite öğrencileri için geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği (KSAEÖ) kullanılarak kurulmuştur. Bu araştırmada KSAEÖ'nün 4 alt ölçeği arasından Bilgi Desteği (BD), Finans Desteği (FD) ve Aile Beklentileri (AB) alt ölçekleri kullanılmıştır. KSAE, kariyer uyumluluğu modeline gizil değişken olarak eklenmiştir. KSAEÖ için bu araştırmada n=450 üniversite öğrencisinden toplanan verilere uygulanan DFA sonuçlarına göre $\chi^2=879,90$; $sd=183$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 4,8$; NFI= .91; CFI=.93; SRMR=0.093 ve RMSEA=0,092 olduğu bulunmuştur. χ^2/sd değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90 üstünde olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .95'ten düşük olması kabul edilebilir uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA'nin .10'dan küçük olması orta düzey uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Buna göre araştırma kapsamında geçerliği sınanan ölçme modelinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. KSAEÖ'nün güvenirlik katsayısı Özünlü ve Bacanlı (2012) tarafından BD(.89), FD (.78), AB (.72) ve ölçeğin tümü için (.77), olarak bulunmuştur. KSAE ölçme modelinin güvenirliği için bu araştırma (n=450) verileri ile yapılan Cronbach α güvenirlik katsayısı BD (.92), FD (.67), AB (.64) ve ölçeğin tümü için (.80) olarak bulunmuştur.

Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) ölçme modeline ilişkin bulgular

AKE ölçme modeli, Sürücü'nün (2011) geliştirdiği, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) kullanılarak kurulmuştur. 8 alt ölçek ve 33 maddeden oluşan AKEÖ için toplam puan alınabilmektedir ve kariyer uyumluluğu modeline gözlenen değişken olarak eklenmiştir. AKEÖ için bu araştırmada n=450 üniversite öğrencisinden toplanan

verilereuygulanan DFA sonuçlarına göre $\chi^2=1495,37$; $sd=487$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,07$; NFI=.93; CFI=.95; SRMR=0.072 ve RMSEA=0,072 olduğu bulunmuştur. χ^2/sd değerinin 3 olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90 üstünde olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .95 olması kabul edilebilir uyumu, SRMR'nin 0,08'den küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA'nin .10'dan küçük olması orta düzey uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Buna göre araştırma kapsamında geçerliği sınanan ölçme modelin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sürücü (2011) ölçeğin tümü için Cronbach $\alpha=.92$ olarak bulmuştur. Bu araştırma (n=450) verileri ile yapılan güvenirlik analizi sonucunda AKE ölçme modelinin Cronbach α katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre AKE ölçme modeli güvenilirirdir.

Başarı Umusu (BU) Liderlik Umusu (LU) ve Eğitim Umusu (EU) ölçme modeline ilişkin bulgular

BU, LU ve EU ölçme modelleri, Gregor ve O'Brien'in (2015) geliştirdiği ve bu çalışmada Türkçeye uyarlanan Kariyer Umu Ölçeği'nin (KUÖ) alt ölçekleri kullanılarak oluşturulmuştur. BU, LU ve EU modellere gözlenen değişkenler olarak eklenmiştir. Bu ölçme modeli için bu çalışmadan (n=450) elde edilen verilerle yapılan DFA sonuçlarına göre $\chi^2=1002,23$; $sd=246$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 4,07$; NFI=.92; CFI=.94; SRMR=0.096 ve RMSEA=0,100 olduğu bulunmuştur. χ^2/sd değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90 üstünde olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .95'ten düşük olması kabul edilebilir uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA'nin .10 olması düşük düzey uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Buna göre araştırma kapsamında geçerliği sınanan ölçme modelin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. KUÖ'nün güvenirlik katsayısı Gregor ve O'Brien (2015) tarafından BU(.84), LU (.81), EU (.88) olarak bulunmuştur. Ölçme modelinin güvenirliği için bu

araştırma (n=450) verileri ile yapılan Cronbach α güvenirlik katsayısı BU(.80), LU (.85), EU (.87) olarak bulunmuştur. Sonuçta modele katılan BU, LU ve EU puanları güvenilirdir.

Kariyer Uyumluluğu (KU) ölçme modeline ilişkin bulgular

KU ölçme modeli Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ve Büyüköze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) kullanılarak oluşturulmuştur. Bu çalışmada KUYÖ modele gizil değişken olarak eklenmiştir. KUYÖ için bu çalışmadan (n=450) elde edilen verilerle yapılan DFA sonuçlarına göre $\chi^2=959,56$; $sd=248$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,86$; NFI= .92; CFI=.94; SRMR=0.060 ve RMSEA=0,08 olduğu bulunmuştur. χ^2/sd değerinin 5'in altında olması kabul edilebilir uyumu, NFI değerinin .90 üstünde olması kabul edilebilir uyumu; CFI değerinin .95'ten düşük olması kabul edilebilir uyumu, SRMR'nin 0,10'dan küçük olması kabul edilebilir uyumu, RMSEA'nin .080 olması kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Buna göre araştırma kapsamında geçerliği sınanan ölçme modelin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. KUYÖ'nün güvenirlik katsayısı Büyüköze-Kavas (2014) tarafından I (.81), K(.78), M (.78), G (.82) ve ölçeğin tümü için (.91), olarak bulunmuştur. KU ölçme modelinin güvenirliği için bu araştırma (n=450) verileri ile yapılan Cronbach α güvenirlik katsayısı I (.82), K(.72), M (.80), G (.79) ve ölçeğin tümü için (.90), olarak bulunmuştur. Sonuçta modele katılan KU puanları güvenilirdir.

Model Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer seçiminde aile etkisinin başarı, liderlik ve eğitim umuları aracılığıyla kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla başarı, liderlik ve eğitim umularının aracı değişken olarak önerildiği üç ayrı yapısal eşitlik modeli önerilmiştir. Bu üç model, bu çalışmanın birinci çalışma grubundaki n= 450 (252 kadın

ve 198 erkek) öğrenciden toplanan veriler üzerinde test edilmiştir. Önerilen üç modelde yer alan değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6 *Kariyer Uyumluluğu Modellerinin Değişkenlerinin Betimsel İstatistikleri ve Korelasyonları*

Değişkenler	KSAE	Bilgi Desteği	Finans Desteği	Aile Beklenti	AKE	KU	İlgi	Kontrol	Merak	Güven	LU	BU	EU
KSAE		,817**	,383**	,452**	-,008	,192**	,153**	,118*	,174**	,167**	,108*	,116**	,166**
Bilgi Desteği		1	,451**	-,011	-,130**	,209**	,173**	,153**	,189**	,149**	,198**	,210**	,181**
Finans Desteği			1	-,274**	-,341**	,184**	,122**	,186**	,121*	,162**	,111*	,350**	,225**
Aile Beklenti				1	-,274**	-,040	-,055	-,070	,001	-,005	-,070	-,183**	-,047
AKE					1	-,256**	-,211**	-,176**	-,225**	-,201**	-,108*	-,280**	-,158**
KU						1	,783**	,760**	,817**	,828**	,282**	,367**	,402**
İlgi							1	,447**	,531**	,493**	,227**	,283**	,332**
Kontrol								1	,442**	,560**	,183**	,262**	,199**
Merak									1	,611**	,218**	,285**	,367**
Güven										1	,274**	,343**	,380**
LU											1	,639**	,383**
BU												1	,628**
EU													1
N	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450	450
$\bar{X}$	60,39	28,00	16,36	16,02	62,82	92,21	22,86	23,28	22,83	23,24	29,64	33,08	30,94
Ss	9,88	7,61	2,99	4,22	19,70	12,09	3,95	3,66	3,96	3,60	6,65	5,02	5,75
Çarpıklık	-,347	-,484	-,561	,739	,579	-,236	-,358	-,304	-,311	-,225	-,387	-,589	-,396
Basıklık	-,465	-,401	-,656	,316	-,191	-,300	-,189	-,350	-,343	-,268	-,162	-,373	-,212

Tablo 6’da görüldüğü üzere, bu üç yapısal eşitlik modelinin önerilmesi için önce yapısal eşitlik modelinin ön koşulları arasında yer alan, normallik varsayımlarının ve değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir (Kline, 2011). Model değişkenlerine ilişkin eksik veri ve uç değerler bulunmamıştır. Normallik testi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick & Fidell, (2015) tarafından bu değerlerin ideal olarak ± 1 sınırları arasında ve 0’ yakın olması gerektiği; ± 2 sınırları arasındaki değerlerin de

kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, araştırmanın tüm değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değeri ideal sınırlar arasında olduğu görülmektedir.

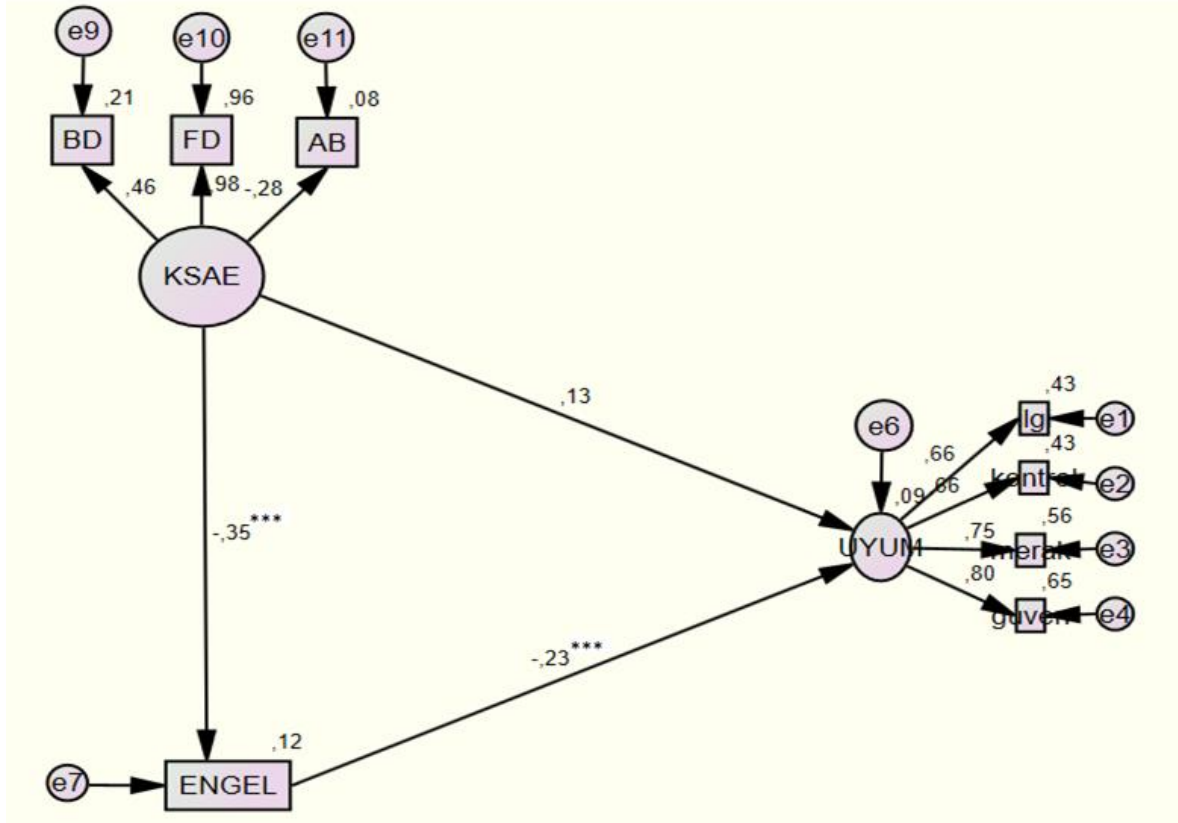
Tablo 6'daki değişkenler arası pearson korelasyon katsayıları incelendiğinde, değişkenler arasında çok yüksek 0.9 ve üzeri; -0.9 altı korelasyon değeri saptanmamıştır. Bu bulgu, çoklu bağlantı ve teklik varsayımının sağlandığını göstermiştir. Sonra, modelde kullanılacak verinin yeterli örneklem büyüklüğüne sahip olup olmadığı incelenmiştir. Birinci çalışma grubunun örneklem büyüklüğünün $n=450$ yeterli olduğu $KMO=.87$ belirlenmiştir. Dolayısıyla, model değişkenlerine ilişkin verilerin yer aldığı birinci çalışma grubuna ilişkin veri seti yapısal eşitlik modeli (YEM) analizi için uygun bulunmuştur.

Ayrıca, Tablo 6'daki değişkenler arası korelasyon katsayıları genel olarak değerlendirildiğinde kariyer seçiminde aile etkisi ile algılanan kariyer engelleri arasında düşük negatif ve anlamsız bir ilişki ($r=-.008$); kariyer uyumluluğu ile arasında düşük pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.192$, $p<.01$), liderlik umusu ile arasında düşük pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.108$, $p<.05$), başarı umusu ile arasında düşük pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.116$, $p<.01$), eğitim umusu ile arasında düşük pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.166$, $p<.01$) bulunmuştur. Algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile arasında düşük düzey negatif anlamlı bir ilişki ($r=-.256$, $p<.01$), liderlik umusu ile arasında düşük düzey negatif anlamlı bir ilişki ($r=-.108$, $p<.05$), başarı umusu ile arasında düşük düzey negatif anlamlı bir ilişki ($r=-.280$, $p<.01$), eğitim umusu ile arasında düşük düzey negatif anlamlı bir ilişki ($r=-.158$, $p<.01$) bulunmuştur. Kariyer uyumluluğunun liderlik umusu ile arasında düşük düzey pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.282$, $p<.01$), başarı umusu ile arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.367$, $p<.01$), eğitim umusu ile arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki ($r=.402$, $p<.01$) bulunmuştur.

Önerilen Yapısal Eşitlik Modellerine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinde kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engellerinin başarı, liderlik ve eğitim umuları aracılığıyla kariyer uyumluluğu düzeyi üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin belirlenmesi amaçlamıştır. Kariyer Umusu Ölçeği'nin yapısı gereği toplam puan elde edilemediğinden dolayı aracı değişken analizleri liderlik, başarı ve eğitim umusu için ayrı ayrı yapılmıştır. Şekil 6'da aracı değişken etkisi olmaksızın kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile arasındaki ilişkiyi belirleyen yapısal eşitlik modeli sunulmuştur. Bu alternatif modelde hiçbir modifikasyon işlemi uygulamadan model uyum indeksleri incelenmiş ve gerekli uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı gözlenmiştir [$\chi^2/df=63,712/18=3,540$; RMSEA= ,075; GFI= .965; AGFI= .931; CFI= ,945; NFI= ,926; TLI= ,915; SRMR= ,053]. Modelin uyum indeksleri kabul edilebilir düzeydedir. Bu araştırmanın alt problemlerine dayanarak oluşturulan hipotezlerden H1 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*), H2 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) ve H3 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile algılanan kariyer engelleri (AKE) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezleri bu model ile analiz edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = 13$, $p>.05$) anlamlı bulunmamıştır. Algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -23$, $p<.001$) anlamlı bulunmuştur. Buna göre H1 hipotezi reddedilmiş, H2 ve H3 hipotezleri ise desteklenmiştir.

Bu araştırmanın problemlerine yanıt verebilmek için oluşturulan yapısal eşitlik modellerindeki etki değerleri (Şekil 7,8 ve 9) ile Şekil 6'da sunulan yapısal eşitlik modelindeki etki değerleri başarı umusunun, liderlik umusunun ve eğitim umusunun aracı rolünü belirleyebilmek için karşılaştırılmıştır.

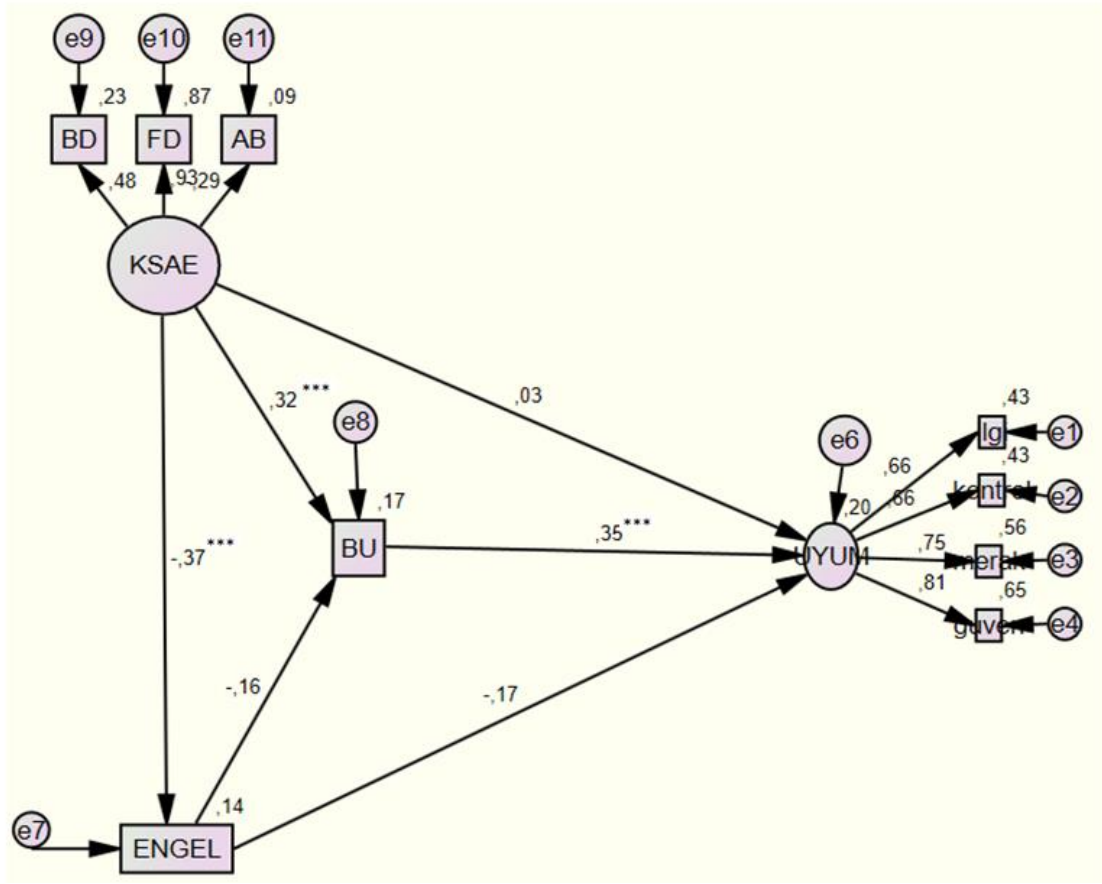


*** $p < .001$ KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, ENGEL: Algılanan Kariyer Engelleri, UYUM: Kariyer Uyumluluğu, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentileri

Şekil 6 KSAE ve AKE'nin KU ile ilişkisini gösteren yapısal eşitlik modeli

Birinci Model: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Algılanan Kariyer Engelleri İle Kariyer uyumluluğu Arasındaki İlişkide Başarı Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan YEM'e İlişkin Bulgular

Kariyer seçiminde aile etkisi, başarı umusu ve kariyer engelleri değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri yapısal eşitlik modeli analizi ile test edilmiştir. Test edilen model Şekil 7'de gösterilmiştir. Şekil 7'de sunulan modelde hiçbir modifikasyon işlemi uygulamadan model uyum indeksleri incelenmiş ve gerekli uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı gözlenmiştir [$\chi^2/df=68,669/23=2,986$; RMSEA= ,067; GFI= ,967; AGFI= ,935; CFI= ,952; NFI= ,930; TLI= ,925; SRMR= ,048]. Önerilen modele ilişkin uyum indeksleri değerleri Tablo 7'de verilmiştir.



***p<.001 KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, ENGEL: Algılanan Kariyer Engelleri, UYUM: Kariyer Uyumluluğu, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentileri

Şekil 7 Birinci Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli

Tablo 7 Birinci Model'e İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Yapısal Eşitlik Modeli	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	68,669/23=2,986	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,067	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul Edilebilir
SRMR	0,048	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	Mükemmel uyum
TLI	0,925	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	Kabul Edilebilir
CFI	0,952	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	Kabul Edilebilir
NFI	0,930	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Kabul Edilebilir
AGFI	0,935	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,967	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

Tablo 7 incelendiğinde modelin uyum iyiliği indeksi olan χ^2/df değerinin 2,98 olduğu görülmektedir. Bu değerinin 3 veya altında bir değer olması modelin iyi bir model olduğunu 5 veya daha altında değer alması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Hu ve Bentler, 1999). Önerilen modele ilişkin diğer uyum indekslerinin kesme puanları açısından kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir (Marcoulides ve Schumacher, 2001; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelendikten sonra modelde yer alan yollar ve modele ilişkin parametre tahminleri incelenmiştir. Yapısal modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren parametre tahminleri ise Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8 Birinci Modele İlişkin Parametre Tahminleri

Yol	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t
	Regresyon Katsayıları		Regresyon Katsayıları	
	E	SE		
KSAE => ENGEL	-2,006	,316	-,370	-6,349***
KSAE => BU	,444	,081	,321	5,475***
ENGEL => BU	-,041	,013	-,161	-3,215
KSAE => BD	1,000*	---	,477	---
KSAE => FD	,771	,123	,932	6,285***
KSAE => AB	-,343	,064	-,295	-5,318***
UYUM =>İlgi	1,000*	---	,659	---
UYUM =>Kontrol	,924	,080	,657	11,502***
UYUM =>Merak	1,136	,090	,747	12,650***
UYUM => Güven	1,115	,085	,808	13,168***
KSAE => UYUM	,020	,042	0,28	,484
ENGEL => UYUM	-,022	,007	-,169	-3,176
BU => UYUM	,182	,029	,352	6,245***

** $p < ,05$, *** $p < ,01$;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi
ENGEL: Kariyer Engelleri, BU:Başarı Umusu, UYUM: Kariyer Uyumluluğu,

Kurulan modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren Tablo 8’de yer alan parametre tahminleri de incelendikten sonra son olarak modelde yer alan değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkisini değerlendirebilmek için toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 9’da sunulmuştur. Tablo 9’da yer alan etki değerleri incelendiğinde, başarı umusu ($\beta = ,35$, $p < .01$) değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkenini doğrudan ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin kariyer engelleri değişkeni ($\beta = -,37$, $p < .01$) üzerinde doğrudan ve negatif etkisi olduğu gözlenirken, başarı umusu ($\beta = ,32$, $p < .01$) üzerinde doğrudan ve pozitif yönde etkisi olduğu gözlenmektedir. Kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin kariyer uyumluluğu üzerinde doğrudan ($\beta = ,03$) ve dolaylı ($\beta = ,20$) etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır. Kariyer engelleri değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerinde doğrudan ($\beta = -,17$) ve dolaylı ($-,06$) etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır. Yine kariyer engelleri değişkeninin başarı umusu üzerinde doğrudan ($\beta = ,16$) etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır.

Tablo 9 Birinci Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Tanımlanan Yollar		Standartlaştırılmış Etkiler			t	Standart Hata
Yordayıcı	Yordanan	Toplam	Doğrudan	Dolaylı		
KSAE	ENGEL	-,370	-,370	---	-6,349***	---
KSAE	BU	,321	,321	---	5,475***	,021
KSAE	UYUM	,225	,028	,196	,484	,035
BU	UYUM	,352	,352	---	6,245***	---
ENGEL	UYUM	-,226	-,169	-,057	-3,176	,023
ENGEL	BU	-,161	-,161	---	-3,215	---

** $p < ,05$, *** $p < ,01$;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi
ENGEL: Kariyer Engelleri, BU:Başarı Umusu, UYUM: Kariyer Uyumluluğu

Tablo 9’a göre birinci modelde yer alan toplam etki değerleri incelendiğinde, başarı umusu değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki toplam etkisi $d = ,35$ olarak belirlenmiştir. Kariyer engelleri ve kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır. Cohen (1988) etki büyüklüğü değerinin 0,2’den düşük olduğu durumlarda zayıf etkiden,

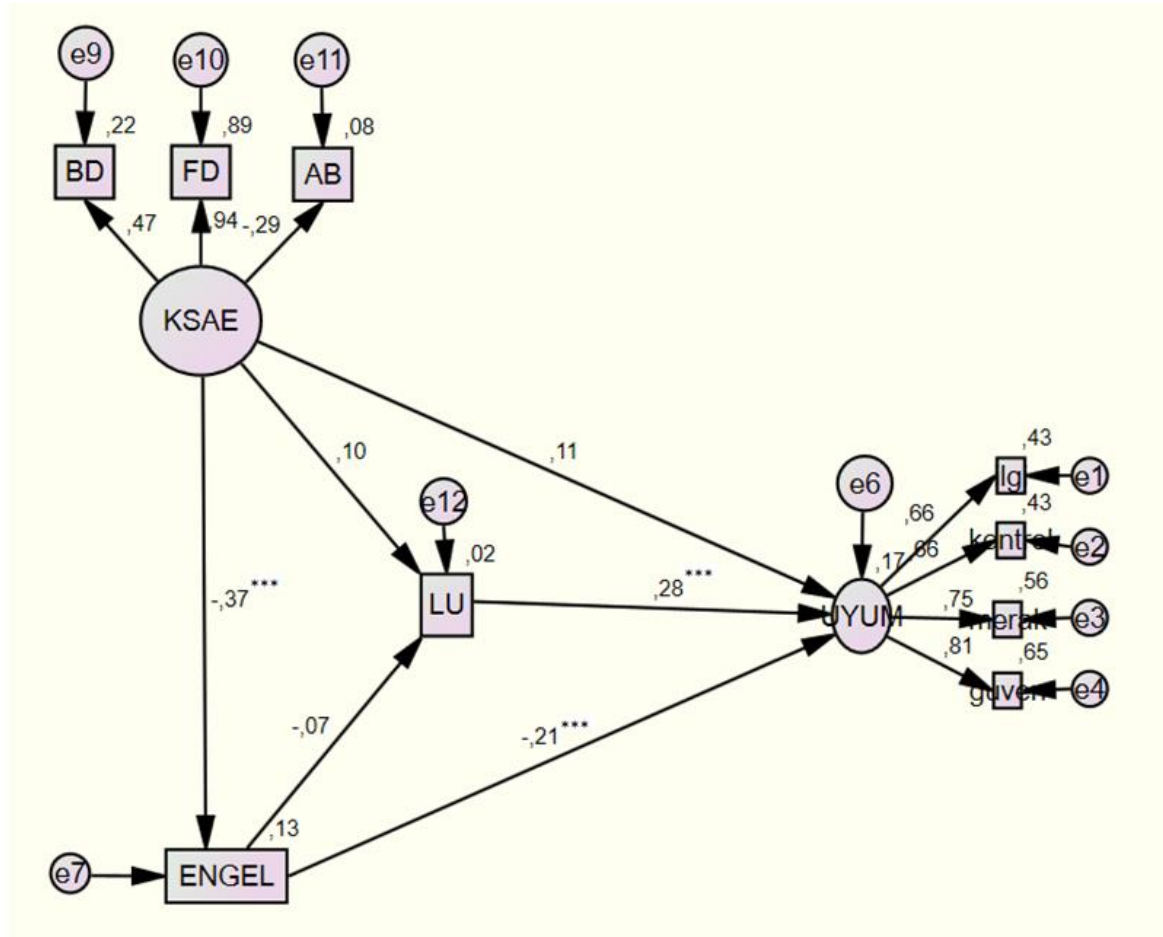
etki değerinin 0,3 ve 0,5 arasında olduğu durumlarda orta düzeyde etkiden ve etki değerinin 0,6 ve üzeri olan durumlarda ise yüksek düzeyde etkiden söz edilebileceğini söylemektedir. Buna göre, başarı umusunun kariyer uyumluluğu üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu söylenebilir. Kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer engelleri üzerindeki doğrudan etkisinin ($\beta = -,37$) orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan birinci yapısal eşitlik modeli (şekil 7) kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide başarı umusunun aracı rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. şekil 6’da sunulan ve kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = 13$) anlamlı bulunmamıştır. Baron ve Kelly’e (1986) göre aracı etkisinden söz edebilmek için değişkenler arasında doğrudan ilişki bulunması şarttır. Bu nedenle başarı umusunun, kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolünden söz edilemez. Kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki doğrudan ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde (şekil 6) algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -,23$, $p < .01$) bulunmuştur. Bu etki değeri birinci modelde başarı umusunun aracılığıyla ($\beta = -,17$) düşmüş ve anlamsızlaşmıştır. Ancak, algılanan kariyer engellerinin başarı umusu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -,16$) anlamlı bulunmamıştır. Baron ve Kenny’e (1986) göre aracı etkisinden söz edebilmek için değişkenler arasında doğrudan ilişki bulunması şarttır. Dolayısıyla başarı umusunun, algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolünden söz edilemez.

Bu araştırmanın alt problemlerine dayanarak oluşturulan hipotezlerden H4, H7, H10, H13 ve H14 bu model ile analiz edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre H10, H13 ve H14 hipotezleri reddedilmiş; H4 ve H7 hipotezleri ise desteklenmiştir.

İkinci Model: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Algılanan Kariyer Engelleri İle Kariyer uyumluluğu Arasındaki İlişkide Liderlik Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan YEM'e İlişkin Bulgular

Kariyer seçiminde aile etkisi, liderlik umusu ve algılanan kariyer engelleri değişkenlerinin kariyer uyumluluğu değişkeni üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Test edilen model Şekil 8'de gösterilmiştir.



***p<.001 KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, ENGEL: Algılanan Kariyer Engelleri, UYUM: Kariyer Uyumluluğu, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentileri

Şekil 8 İkinci Model'e ilişkin yapısal eşitlik modeli

Şekil 8’de sunulan ikinci modelde hiçbir modifikasyon işlemi uygulamadan model uyum indeksleri incelenmiş ve gerekli uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı gözlenmiştir [$\chi^2/df=76,414/23=3,322$; RMSEA= ,072; GFI= .964; AGFI= .930; CFI= ,939; NFI= ,917; TLI= ,905; SRMR= ,051]. İkinci modele ilişkin uyum indeksleri değerleri Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde modelin uyum iyiliği indeksi olan χ^2/df değerinin 3,32 olduğu görülmektedir. Bu değerinin 3 veya altında bir değer olması modelin iyi bir model olduğunu 5 veya daha altında değer alması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Byrne, 2013). Önerilen modele ilişkin diğer uyum indekslerinin kesme puanları açısından kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir (Marcoulides & Schumacher, 2001; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Tablo 10 İkinci Modele İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Yapısal Eşitlik Modeli	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	76,414/23=3,322	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Kabul edilebilir
RMSEA	0,072	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul edilebilir
SRMR	0,051	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	Kabul edilebilir
TLI	0,905	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	Kabul edilebilir
CFI	0,939	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	Kabul edilebilir
NFI	0,917	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Kabul edilebilir
AGFI	0,930	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,964	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

İkinci modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelendikten sonra bu modelde yer alan yollar ve modele ilişkin parametre tahminleri incelenmiştir. Bu yapısal modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren parametre tahminleri ise Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11 İkinci Modele İlişkin Parametre Tahminleri

Yol	Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayıları		Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları	t
	E	SE		
KSAE => ENGEL	-1,994	,315	-,365	-6,339***
KSAE => LU	,192	,100	,104	1,913
ENGEL => LU	-,023	,017	-,070	-1,361
KSAE => BD	1,000*	---	,474	---
KSAE => FD	,784	,143	,943	5,488***
KSAE => AB	-,339	,064	-,289	-5,276***
UYUM => İlgili	1,000*	---	,660	---
UYUM => Kontrol	,923	,080	,656	11,486***
UYUM => Merak	1,136	,090	,748	12,639***
UYUM => Güven	1,113	,085	,808	13,135***
KSAE => UYUM	,078	,041	,109	,056
ENGEL => UYUM	-,028	,007	-,208	-3,846***
LU => UYUM	,110	,020	,281	5,467***

p< ,05, *p< ,01;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi ENGEL: Kariyer Engelleri, BU:Başarı Umusu, UYUM: Kariyer Uyumluluğu,

Kurulan modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren Tablo 11’de yer alan parametre tahminleri de incelendikten sonra son olarak modelde yer alan değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkisini değerlendirebilmek için toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12 İkinci Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Tanımlanan Yollar		Standartlaştırılmış Etkiler			t	Standart Hata
Yordayıcı	Yordanan	Toplam	Doğrudan	Dolaylı		
KSAE	ENGEL	-,365	-,365	---	-6,339***	---
KSAE	LU	,129	,104	,025	1,913	,018
KSAE	UYUM	,221	,109	,112	,056	,034
LU	UYUM	,281	,281	---	5,467***	---
ENGEL	UYUM	-,228	-,208	-,020	-3,846***	,016
ENGEL	LU	-,070	-,070	---	-1,361	---

p< ,05, *p< ,01;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi ENGEL: Kariyer Engelleri, LU:Liderlik Umusu, UYUM: Kariyer Uyumluluğu

Tablo 12’de yer alan etki değerleri incelendiğinde, liderlik umusu ($\beta = ,28$, $p < .01$) değişkeninin kariyer uyumluluğu değişkenini doğrudan ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kariyer engellerikariyer uyumluluğunu negatif yönde doğrudan ($\beta = -,21$, $p < ,01$) ve dolaylı olarak ($\beta = -,02$, $p < ,01$) etkilemektedir. Kariyer engellerinin ($\beta = -,07$) liderlik umusuzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır. Kariyer seçiminde aile etkisinin ($\beta = -,36$, $p < ,01$) kariyer engelleri üzerinde doğrudan ve negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Yine kariyer seçiminde aile etkisinin, liderlik umusu üzerinde doğrudan ($\beta = ,10$) ve dolaylı ($\beta = ,02$) etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır.

Tablo 12’e göre ikinci modelde yer alan toplam etki değerleri incelendiğinde, liderlik umusunun kariyer uyumluluğuzerindeki toplam etkisi $d = ,28$ olarak belirlenmiştir. Kariyer engellerinin kariyer uyumluluğuzerindeki doğrudan etkisi $d = -,21$ iken liderlik umusunun aracı etkisi ile birlikte kariyer uyumluluğuzerindeki toplam etkisi $d = -,23$ olarak belirlenmiştir. Kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğuzerindeki doğrudan etkisi anlamlılık düzeyine erişememiştir. Cohen (1988) etki büyüklüğü değerinin 0,2’den düşük olduğu durumlarda zayıf etkiden, etki değerinin 0,3 ve 0,5 arasında olduğu durumlarda orta düzeyde etkiden ve etki değerinin 0,6 ve üzeri olan durumlarda ise yüksek düzeyde etkiden söz edilebileceğini söylemektedir. Buna göre, kariyer uyumluluğu üzerinde liderlik umusununve kariyer engellerinindoğrudan etkisinin zayıf düzeyde olduğu söylenebilir.

Kariyer engelleri değişkeninin kariyer uyumu değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -,23$, $p < .01$) liderlik umusu değişkeninin aracılığıyla ($\beta = -,21$, $p < .01$) düşmüştür. Ancak, aracılıktan söz edilebilmesi için KSAE ya da kariyer engelleri ile liderlik umusu arasında da anlamlı bir ilişki olması gerekmektedir. şekil 8’de ve Tablo 11’de görüldüğü gibi görüldüğü gibi KSAE ya da kariyer engelleri ile liderlik umusu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Buna göre liderlik umusu değişkeni, kariyer engelleri değişkeni için aracı rolü üstlenmemiştir. Kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin kariyer uyumu değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = ,13$) liderlik umusu değişkeninin aracılığıyla ($\beta = ,025$)

düşmüştür. Buna göre liderlik umusu değişkeni, kariyer seçiminde aile etkisi değişkeni için aracı rolü üstlenmemiştir.

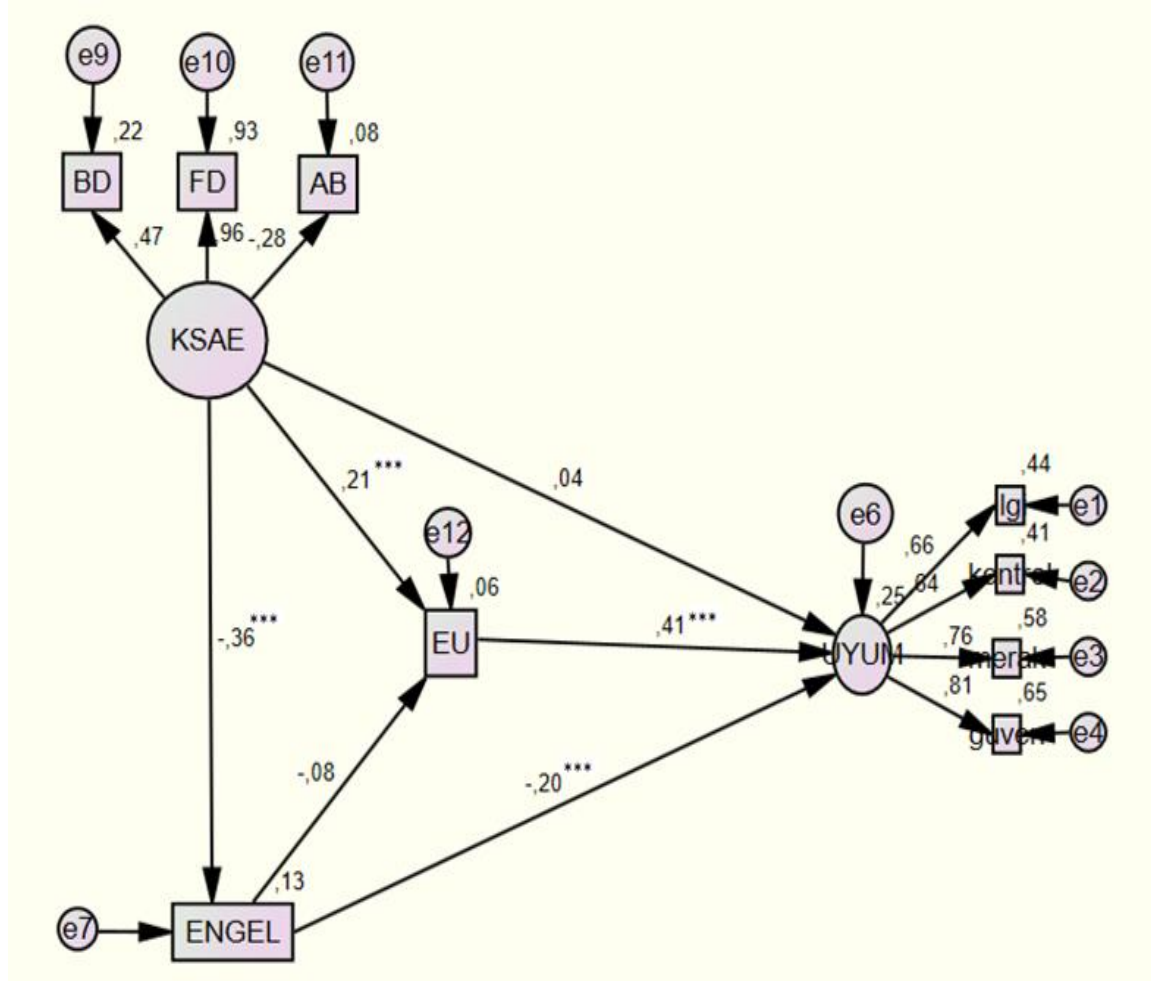
Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan ikinci yapısal eşitlik modeli (Şekil 8) kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide liderlik umusunun aracı rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Şekil 6’da sunulan ve kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = 13$) anlamlı bulunmamıştır. Değişkenler arasında doğrudan ilişki bulunmadığı için liderlik umusunun, kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolünden söz edilemez. Kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde (Şekil 6) algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -.23$, $p < .01$) bulunmuştur. Ancak algılanan kariyer engellerinin liderlik umusu ile doğrudan ilişkisi ($\beta = -.07$) anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla liderlik umusu, algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenmemektedir.

Bu araştırmanın alt problemlerine dayanarak oluşturulan hipotezlerden H5, H8, H11, H15 ve H16 bu model ile analiz edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre H8, H11, H15 ve H16 ve hipotezleri reddedilmiş; H5 hipotezi ise desteklenmiştir.

Üçüncü Model: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Algılanan Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Eğitim Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan YEM’e İlişkin Bulgular

Kariyer seçiminde aile etkisi, eğitim umusu ve algılanan kariyer engelleri değişkenlerinin “kariyer uyumluluğu” değişkeni üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri yapısal eşitlik modeli analizi ile test edilmiştir. Test edilen model Şekil 9’da gösterilmiştir. Şekil 9’da sunulan modelde hiçbir modifikasyon işlemi uygulamadan model uyum indeksleri

incelenmiş ve gerekli uyum iyiliği kriterlerini karşıladığı gözlenmiştir [$\chi^2/df=77,887/23=3,386$; RMSEA= ,073; GFI= ,963; AGFI= ,927; CFI= ,941; NFI= ,920; TLI= ,908; SRMR= ,051]. Önerilen modele ilişkin uyum indeksleri değerleri Tablo 13’de verilmiştir.



***p<.001 KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, ENGEL: Algılanan Kariyer Engelleri, UYUM: Kariyer Uyumluluğu, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentileri

Şekil 9 Üçüncü modele ilişkin yapısal eşitlik modeli

Tablo 13 Üçüncü Modele İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksi	Yapısal Eşitlik Modeli	Mükemmel Uyum Kriterleri	Kabul Edilebilir Uyum Kriterleri	Değerlendirme
$\chi^2/ (df)$	77,887/23=3,386	$0 \leq \chi^2 \leq 3$	$3 < \chi^2 \leq 5$	Kabul edilebilir
RMSEA	0,073	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,10$	Kabul edilebilir
SRMR	0,051	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$	Kabul edilebilir
TLI	0,908	$0,95 \leq TLI \leq 1,00$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	Kabul edilebilir
CFI	0,941	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	Kabul edilebilir
NFI	0,920	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	Kabul edilebilir
AGFI	0,927	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	Mükemmel uyum
GFI	0,963	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel uyum

Tablo 13 incelendiğinde üçüncü modelin uyum iyiliği indeksi olan χ^2/df değerinin 3,32 olduğu görülmektedir. Bu değerinin 3 veya altında bir değer olması modelin iyi bir model olduğunu 5 veya daha altında değer alması ise modelin kabul edilebilir bir uyum iyiliğine sahip olduğunu gösterir (Byrne, 2013). Önerilen modele ilişkin diğer uyum indekslerinin kesme puanları açısından kabul edilebilir uyuma sahip olduğu söylenebilir (Marcoulides & Schumacher, 2001; Schermelleh-Engel vd., 2003).

Üçüncü modele ilişkin uyum iyiliği indeksi değerleri incelendikten sonra modelde yer alan yollar ve modele ilişkin parametre tahminleri incelenmiştir. Yapısal modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren parametre tahminleri ise Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14 Üçüncü Modele İlişkin Parametre Tahminleri

Yol	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t
	Regresyon Katsayıları		Regresyon Katsayıları	
	E	SE		
KSAE => ENGEL	-1,979	,314	-,355	-6,302***
KSAE => EU	,335	,089	,205	3,774***
ENGEL => EU	-,025	,015	-,085	-1,671
KSAE => BD	1,000*	---	,464	---
KSAE => FD	,821	,150	,967	5,490***
KSAE => AB	-,339	,065	-,281	-5,242***
UYUM =>İlgi	1,000*	---	,664	---
UYUM =>Kontrol	,895	,079	,641	11,372***
UYUM =>Merak	1,145	,083	,758	12,918***
UYUM => Güven	1,103	,083	,805	13,331***
KSAE => UYUM	,032	,039	,043	,815
ENGEL => UYUM	-,026	,007	-,198	-3,870***
EU => UYUM	,189	,024	,415	7,808***

** $p < ,05$, *** $p < ,01$;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi
ENGEL: Kariyer Engelleri, EU:Eğitim Umusu, UYUM: Kariyer Uyumluluğu

Kurulan modele ilişkin elde edilen standartlaştırılmamış ve standartlaştırılmış regresyon katsayılarını ve t değerlerini içeren Tablo 14’de yer alan parametre tahminleri de incelendikten sonra son olarak modelde yer alan değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkisini değerlendirebilmek için toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 16’da sunulmuştur. Tablo 15’de yer alan etki değerleri incelendiğinde, eğitim umusunun ($\beta = ,20$, $p < ,01$) kariyer uyumluluğunu doğrudan ve pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Algılanan kariyer engelleri kariyer uyumluluğu değişkenini negatif yönde doğrudan ($\beta = -,20$, $p < ,01$) ve dolaylı olarak ($\beta = -,035$, $p < ,01$) etkilemektedir. Kariyer engellerinin eğitim umusu($\beta = -,07$) üzerinde doğrudan etkisi anlamlılık düzeyine ulaşamamıştır. Kariyer seçiminde aile etkisinin ($\beta = -,35$, $p < ,01$) kariyer engelleri değişkeni üzerinde doğrudan ve negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür.

Yine kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin, eğitim umusu üzerinde doğrudan ($\beta = ,20$, $p < ,01$) ve dolaylı ($\beta = ,03$, $p < ,01$) pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür.

Tablo 15 Üçüncü Modele İlişkin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkiler

Tanımlanan Yollar		Standartlaştırılmış Etkiler			t	Standart Hata
Yordayıcı	Yordanan	Toplam	Doğrudan	Dolaylı		
			n			
KSAE	ENGEL	-,355	-,355	---	-6,302***	---
KSAE	EU	,235	,205	,030	3,774***	,017
KSAE	UYUM	,211	,043	,168	,815	,035
EU	UYUM	,415	,415	---	7,808***	---
ENGEL	UYUM	-,233	-,198	-,035	-3,870***	,021
ENGEL	EU	-,085	-,085	---	-1,671	---

** $p < ,05$, *** $p < ,01$;

KSAE: Kariyer Seçiminde Aile Etkisi, BD: Bilgi Desteği, FD: Finans Desteği, AB: Aile Beklentisi
ENGEL: Kariyer Engelleri, EU:Eğitim Umusu , UYUM: Kariyer Uyumluluğu

Modelde yer alan toplam etki değerleri incelendiğinde, eğitim umusu değişkeninin kariyer uyumluluğudeğişkeni üzerindeki toplam etkisi $d = ,41$ olarak belirlenmiştir. Kariyer engelleri değişkeninin kariyer uyumluluğudeğişkeni üzerindeki doğrudan etkisi $d = - ,20$ iken eğitim umusu değişkeninin aracı etkisi ile kariyer uyumluluğudeğişkeni üzerindeki toplam etkisi $d = -,23$ olarak belirlenmiştir. Kariyer seçiminde aile etkisi değişkeninin kariyer uyumluluğudeğişkeni üzerindeki doğrudan etkisi anlamlılık düzeyine erişememiştir. Cohen (1988) etki büyüklüğü değerinin 0,2'den düşük olduğu durumlarda zayıf etkiden, etki değerinin 0,3 ve 0,5 arasında olduğu durumlarda orta düzeyde etkiden ve etki değerinin 0,6 ve üzeri olan durumlarda ise yüksek düzeyde etkiden söz edilebileceğini söylemektedir. Buna göre, eğitim umusununkariyer uyumluluğu üzerinde orta düzeyde etkiye sahip olduğu söylenebilir.Kariyer engellerininkariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisinin zayıf düzeyde olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan üçüncü yapısal eşitlik modeli (Şekil 9) kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide

eğitim umusunun aracı rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Şekil 6’da sunulan ve kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = .13$) anlamlı bulunmamıştır. Değişkenler arasında doğrudan ilişki bulunmadığı için eğitim umusunun, kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolünden söz edilemez. Kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yapısal eşitlik modelinde (Şekil 6) algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan etkisi ($\beta = -.23$, $p < .01$) bulunmuştur. Ancak algılanan kariyer engeller ile eğitim umusu arasındaki doğrudan ilişki $\beta = -.08$) anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla eğitim umusu, algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rolü üstlenmemektedir.

Bu araştırmanın alt problemlerine dayanarak oluşturulan hipotezlerden H6, H9, H12, H17 ve H18 bu model ile analiz edilmiştir. Bu analizin sonuçlarına göre H12, H17 ve H18 hipotezleri reddedilmiş; H6, H9 hipotezi ise desteklenmiştir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere ve Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Burada önce üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete, sınıf düzeyine, algılanan sosyoekonomik düzeye ve fakülte türüne göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonra ise üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer kararı verme durumlarına (karar verdim, kararsızım ve karar vermedim) göre incelenmesine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer uyumluluklarının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için n=450 üniversite öğrencisinden toplanan verilere bağımsız gruplar için t testi analizi uygulanmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16 *Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyete Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Bağımsız Grup t-Testi Sonuçları*

Gruplar	n	$\bar{X}$	SS	t	Levene f
Kadın	252	93,26	11,69	-2,091	.689
Erkek	198	90,87	12,47		

Tablo 16’da görüldüğü gibi, Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene f=.689, $p>.05$). Bağımsız gruplara ilişkin t testisonucuna göre kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2,901$, $p>.05$). Buna göre kadınların kariyer uyumluluk puanları, erkeklerin kariyer uyumluluk puanlarından yüksek bulunmuştur.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puan ortalamaları sınıf düzeyine göre karşılaştırılmıştır. Sınıf düzeylerine göre üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanlarına ilişkin betimsel değerler Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 17’de görüldüğü gibi, birinci sınıftaki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puan ortalamaları $\bar{X}=90,75$;SS= 1,06, ikinci sınıftaki üniversite öğrencilerinin

kariyer uyumluluk toplam puan ortalamaları $\bar{X}=92,35$; $SS= 1,05$, üçüncü sınıftaki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puan ortalamaları $\bar{X}=93$; $SS= 1,24$, dördüncü sınıftaki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puan ortalamaları $\bar{X}=92,2$ $SS= 1,25$ tir. Bu değerler karşılaştırıldığında en yüksek kariyer uyumluluk toplam puan ortalamasına üçüncü sınıftakilerin sahip olduğu, bunu sırasıyla ikinci sınıftakilerin, dördüncü sınıftakilerin ve birinci sınıftakilerin izlediği görülmektedir. Öğrencilerin sınıf düzeylerine göre kariyer uyumluluk puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testi sonuçları Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 17 Üniversite Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler

Sınıf Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS
1. Sınıf	126	90,75	1,06
2. Sınıf	139	92,35	1,05
3. Sınıf	87	93	1,24
4. Sınıf	98	92,2	1,25

Tablo 18 Üniversite Öğrencilerinin Sınıf Düzeylerine Göre Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ortalaması	F	Levene	Eta Kare η^2
Sınıf Düzeyi	Gruplararası	424,503	3	141,501	.968	.313	.006
	Grup içi	65178,111	446	146,139			
	Toplam	65602,614	449				

Yapılan ANOVA sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları düzeyleri sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur ($F(3,449)=.968$, $p>.05$).

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Kariyer kararı verme durumlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları düzeylerine ilişkin betimsel değerler Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19 *Kariyer Kararı Verme Durumlarına Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Betimsel Değerler*

Sınıf Düzeyi	n	$\bar{X}$	SS
Karar Verdim	240	94,29	.74
Kararsızım	152	12,34	1.001
Karar Vermedim	57	11,96	1.582

Tablo 19’da görüldüğü gibi, kariyer kararının veren üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu toplam puan ortalamalarının $\bar{X}=94,29$; $SS=.74$, kararsız olan öğrencilerin kariyer uyumluluğu toplam puan ortalamalarından $\bar{X}=12,34$; $SS=1,001$ ve kariyer kararını vermeyen öğrencilerin kariyer uyumluluğu toplam puan ortalamalarından $\bar{X}=11,96$; $SS=1.582$ daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin kariyer uyumluluğu toplam puan ortalamaları arasındaki farkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için ANOVA analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur.

Tablo 20 *Kariyer Karar Durumlarına Göre Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Toplam Puanlarına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları*

Bağımsız Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler Ortalaması	F	Levene	Eta Kare η^2
Kariyer Karar Durumları	Gruplararası	2516,476	2	1258,238	8,948**	.394	.006
	Grup içi	62716,068	446	140,619			
	Toplam	65232,544	448				

** $P<.001$

Tablo 20’de görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanlarının kariyer karar durumuna göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek için kariyer uyumluluk puanlarına uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre F değeri $F(2,446) = 8.948$;

$p < .001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte, Levene istatistiği ($F(2,446) = .394$, $p > .05$) sonucu grup varyanslarının homojen olduğunu gösterdiği için hangi ortalamalar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek için Bonferroni ikili karşılaştırmalar testi yapılmıştır. Bonferroni ikili karşılaştırma testi sonuçları; üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme durumlarına göre kariyer uyumluluk puanları arasında anlamlı fark olduğunu göstermiştir. Daha açık bir anlatımla kariyer kararı veren üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanları, kararsız olanlardan ve kariyer kararını vermeyenlerden daha yüksektir. Etki genişliği değeri incelendiğinde; $\eta^2 = .006$ olup karar verme durumlarının kariyer uyumluluğu puanları üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu görülmektedir (Ellis, 2010).

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Verilen Kariyer Kararına Güvenme Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları ile verdikleri kariyer kararına güvenme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek için; bu öğrencilerin kariyer uyumluluk toplam puanları ile verilen karara güvenme dereceleri (1'den 9'a uzanan dereceleme ölçeği) arasındaki ilişki dereceleri Pearson Korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu yapılan analiz sonucunda üniversite öğrencilerinin verdikleri kariyer kararına güvenme düzeyleri ile kariyer uyumluluk toplam puanları arasındaki pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur ($r = .370$; $p < .001$).

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde önce, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri arasındaki ilişkide başarı umusunun, liderlik umusunun, ve eğitim umusunun aracı rollerini belirlemeyi amaçlayan üç yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Sonra, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının cinsiyete, sınıf düzeyine, karar durumuna, verilen karara güvenme düzeyine göre incelenmesine ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Başarı Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması

Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide *başarı umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri arasında yer aldığı bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak önerilen bu modelin bu araştırmanın veri seti ile yeterli düzeyde uyumlu olduğu söylenebilir. Modelde yer alan değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkileri incelendiğinde, üniversite öğrencilerinin kariyer

seçiminde aile etkisi ile kariyer uyumluluğu arasında çok düşük pozitif anlamsız bir ilişki vardır. Bu bulgu H1 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezini desteklememektedir. Araştırmanın bu bulgusu, ailenin ve aileden algılanan sosyal desteğin niversite ğrencilerinin, ergenlerin kariyer uyumluluklarını olumlu etkilediğine ilişkin yurt içi ve yurt dışı araştırma sonuçlarını (Bacanlı, 2018; Ebenehi, Rashid, Bakar, 2016; Guan vd., 2015; Hirschi, 2009; Kenny ve Bledsoe, 2005; Soresi, Nota ve Ferrari, 2012; Sürücü, 2005; Tian ve Fan, 2014; Taş ve zmen, 2019) desteklememektedir. Aynı zamanda bu bulgu kariyer yapılandırma ve kariyer uyumluluğunda ailenin olumlu rolleri olduğuna ilişkin teorik görüşleri (Krumboltz, 2009; Lent, Brown ve Hackett, 2000; Savickas vd. 2009; Soresi, Nota, Ferrai, ve Ginevra, 2014; Vondracek, Lerner, and Schulenberg, 1986) desteklememektedir. Ancak, ilgili literatürdeki ailenin ve aileden algılanan sosyal desteğin kariyer uyumlulukları ile ilişkili olmadığını bulan Creed, Fallon ve Hood'un (2009) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Türkiye'deki niversiye ğrencilerinin Kariyer seçiminde aile etkileri ile kariyer uyumlulukları arasında $r=.13$ gibi çok düşük ve anlamsız ilişkinin iki nedenden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. İlk olarak, bu sonucun kariyer seçiminde aile etkisini ölçen lme aracından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Çünkü orijinal KSAE Amerika'da ergenlikten yetişkinlik dahil çok geniş bir gelişim yelpazesindeki farklı bir kültür ve eğitim sistemindeki bireylerden toplanan veriler üzerinde geliştirilmiştir. KSAE 4 alt ölçeklidir. KSAE Türk lise öğrencilerine (znl ve bacanlı, 2015) uyarlanırken bazı maddeler çalışmamıştır. Bu araştırmada da değerler ve inançlarla ilgili soruları içeren alt ölçek bulgulara da görüleceği üzere ölçüm modeline alınmamıştır. Çünkü KSAE'nn bu dördüncü alt leği bu araştırmanın KSAE lm modeline dahil edildiğinde, model bu araştırmanın verilerine uyum göstermemiştir. Kısacası bu araştırmada bu alt ölçek kullanılmasa da KSAE'nn çevirisi dahil geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının lise ve niversite örneklemelerinde gelecek araştırmalarda güçlendirilmesine gereksinim vardır. İkinci olarak bu araştırmada kariyer seçiminde aile

etkisi, KSAEO'nün kariyer seçiminde ailenin bilgi desteğini, kariyer seçimi ve gelişiminde ailenin finans desteğini ve ailenin gençten beklentilerini ölçtüğü alt ölçekleri ile ölçülmüştür. Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer uyumlulukları arasında ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç kültürde yaygın olan ebeveynlik tarzlarından kaynaklanabilir. Ebeveynler, çocuklarının kariyer gelişimlerinde önemli bir rol oynarlar. Aynı zamanda çocuklarının okuldan okula, okuldan iş hayatına geçişinde kolaylaştırıcı bir rol üstlenirler (Hirschi 2009; Tian ve Fan 2014). Bu bağlamda bu araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin ailelerinden kariyer seçimine ilişkin bilgi desteğini ve seçtikleri kariyerlerini sürdürebilmelerine ilişkin finansal destekleri daha az aldıklarını ve ailelerinin onlardan daha çok beklenti içinde oldukları düşünülmektedir. Bu durumun da onların kariyer uyumluluklarını olumlu etkileyecek bir ilişkinin oluşmasını engellediği söylenebilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada başarı umusunun aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgular, üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerinin, kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve negatif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu bulguya göre H2 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu, ilgili literatürdeki teorik görüşleri ve önceki araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Çünkü, Savickas (1997, 2005) kariyer uyumluluğunu, bireyin şimdiki ve gelecekteki gelişim görevleriyle, geçişlerle ve güçlüklerle başa çıkabilmesi olarak tanımlamaktadır. Yine Savickas (2005) engellerle başa çıkma yeterliğini de ifade eden kariyer uyumluluğunun, özellikle de kariyer güveni boyutunun düşüklüğünün kariyer engellerinin de ortaya çıkmasına sebep olacağını belirtmektedir. Duffy (2010) ise kariyer uyumluluğunu, bireyin kariyerindeki değişikliklerle ve engellerle başa çıkabilme ve onlara uyum sağlayabilme kapasitesi olarak açıklamıştır. Bu görüşlere dayanılarak kariyer uyumluluğunun yapısının kariyer engelleriyle başa çıkma kapasitesini içerdiği, kariyer uyumluluğu arttıkça kariyer engelleriyle başa çıkabilmenin de artacağını

söylenebilir. Bu bağlamda, kariyer uyumluluğu yüksek bir birey daha az kariyer engeli algılayacaktır. Nitekim, bu araştırmada da üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri düzeyi arttıkça, kariyer uyumluluklarının da düştüğü bulunmuştur. İlgili literatür incelendiğinde bazı araştırmacıların (Kenny ve Bledsoe, 2005; Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) kariyer engelleri ile başa çıkabilmeyi kariyer uyumluluğun bir göstergesi olarak değerlendirmektedirler. Soresi, Nota ve Ferrari (2012), araştırmalarında iç ve dış engeller ile kariyer uyumluluğu toplam puanı ve alt ölçek (ilgi, kontrol, merak ve güven) puanları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Kısacası bu araştırmanın üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri düzeyi arttıkça, kariyer uyumluluklarının da düştüğüne ilişkin bulgu, literatürdeki söz konusu önceki bu araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir. Bireyler kariyer seçimlerini güçleştiren engelleri algıladıkça, kariyerlerini yapılandırmada karşılaşılabilecekleri engellerle başa çıkma ve gerekli kaynaklarını kullanabilmelerinin de azaldığı söylenebilir. Engellerle karşılaşan ve bunları aşmakla ilgili güçlük yaşayan bireylerin, kariyerlerini yapılandırmaya ilişkin iyimserlikleri azalıyor olabilir. Bu bireyler, kariyerlerini kontrol edemeyeceklerini kariyerlerinin kendileri dışındaki faktörlerce yapılandırıldığını düşünüyor olabilirler. Ayrıca bu bireyler kariyerlerine ilişkin keşif davranışlarına yönelmekten de çekinebilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *başarı umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer engelleri arasında doğrudan, orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu bulgu H3 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile algılanan kariyer engelleri (AKE) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu ilgili literatürdeki aile desteği arttıkça kariyer engellerinin azaldığı ya da tersi yönüne ilişkin teorik görüşleri (Lent vd. 1998; Lent vd. 2001; Lent vd. 2002) ve yurt dışında yapılan önceki araştırma sonuçlarını (Hill, Ramirez ve Dumka, 2003; Luzzo, 1993; McWhirter, 1997; Perrone, Civiletto, Webb ve Fitch; 2004; Swanson ve Tokar, 1991;)

desteklemektedir. Türkiye’de henüz benzeri bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bireyler kariyer seçimlerine ilişkin daha çok bilgi desteği algıladıklarında, seçimlerinin finansal olarak destekleneceğini düşündüklerinde daha az kariyer engeli algıladıkları söylenebilir. Ailelerin sunduğu bilgilendirme ve finansal destek bireylerin engelleri daha az farkatmelerini ya da engelleri aşmalarını sağlıyor olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *başarı umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda başarı umusu ile kariyer uyumluluğu arasında orta düzeyde, doğrudan, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, H4 (*Başarı umusu (BU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi doğrulanmıştır. İlgili literatürde kariyer umularının tek boyutlu ele alınmış olmasından dolayı bu bulgu tartışılırken kariyer uyumluluğu ile kariyer umularını ele alan araştırmalar incelenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, ilgili literatürdeki kariyer uyumluluğu ve kariyer umularını ele alan çalışmaların (Hirschi,2010; Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Urbanavaciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2014; McMahon, Watson ve Bimrose, 2012) sonuçlarını desteklemektedir. Kariyer umusu, geleceğin arzu edilen ve ideal görünümünü yansıtan bir psikolojik yapı olması nedeniyle kariyer uyumluluğunun gelecek yönelimli bileşenleri ile ilişkili olarak düşünülmektedir (Urbanavaciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2014). Kariyer uyumluluğunun boyutlarından ilgi, gelecekteki zaman oryantasyonunu ve mevcut eylemlerin kariyer umularıyla bağlantılı olduğunu kabul etmeyi ifade etmektedir (Savickas ve Porfelli, 2012). Bir diğer boyutu olan kontrol kişinin kariyerini yapılandırabileceğine olan inancıdır (Savickas vd, 2009) ve bireyin kendisini ve çevresini şekillendirme çabalayarak gelecek aşamayı karşılamasını sağlar. Bireyin geçmişteki kaygıları ile mevcut umuları arasında bir uyum ve kaynaşmaya yol açar. Kariyer merakı ile birey, kendini çeşitli durumlar ve rollerde düşünerek alternatif senaryoları inceler. Bu keşif deneyimleri, bilgi aramaya yönlendirir ve umuların doğmasına yol açar. Kariyer güveni ise bireyin kariyer umularını gerçekleştirirken karşılaşılabileceği zorlukları ve engelleri aşma kapasitesine olan inancını

ifade eder (Savickas ve Porfelli, 2012). Kariyer umularının gerek gelecek yönelimli olma özelliğinden gerekse bireyin kariyerini yapılandırma sürecinde oynadığı rolden dolayı kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, ilgili literatürdeki bulgularla ve teorik görüşlerle paralellik göstermektedir. Kariyerinde başarılı olmayı, en iyi olmayı isteyen bireyler karşılaştıkları engellerle başa çıkma ve kaynaklarını kullanma için daha istekli ve güvenli olabilirler.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada başarı umusunun aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisi ile başarı umusu arasında orta düzeyde, doğrudan, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu bulgu H7 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile başarı umusu (BU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi doğrulanmıştır. Yukarıda belirtildiği gibi ilgili literatürdeki araştırmalar kariyer umularını tek boyutlu olarak ele almaktadır. İlgili literatürde, bu araştırmada olduğu gibi başarı umusunu özel olarak ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın bu bulgusu, ilgili literatürdeki aile ile kariyer umuları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların (Kenny vd. 2003; Kilpatrick ve Abbott-Chapman, 2002; Marjoribanks, 2002; Trice ve Knapp, 1992; Trice vd. 1995;) sonuçları ile tartışılmıştır ve bu bulgu, sözü konusu araştırmaların sonuçlarını desteklemektedir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada başarı umusunun aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda algılanan kariyer engellerinin başarı umusu ile arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu ile H10 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile başarı umusu (BU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi reddedilmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, ilgili literatürdeki kariyer engelleri ile kariyer umuları arasında negatif yönlü ilişki bulan çalışmaların (Hill, Ramirez ve Dumka, 2003; Ojeda ve Flores, 2008) sonuçlarını ve Gregor vd (2019) algılanan kariyer engellerinin başarı umusunu yordadığını bulduğu çalışmanın sonuçlarını desteklememektedir. Aynı şekilde, kariyer engellerinin kariyer umularını baskıladığını ve engellediğini (Creed, Wong ve Hood, 2009; Gottfredson, 2002; Lent, Brown ve Hackett,

2000; Swanson ve Woitke, 1997) öne süren görüşleri desteklememektedir. Dolayısıyla hem önceki ilgili araştırmaların sonuçlarını hem de teorik görüşleri desteklemeyen bu bulgunun nereden kaynaklandığının araştırılmasına gereksinim vardır. Gelecek araştırmalarda başarı umusuna ilişkin nicel ölçümlerin nitel ölçümlerle desteklenmesi, üniversite öğrencilerinin başarı umusu kavramını nasıl anladıklarına, hangi anlamları yüklediklerine ve kariyer engelleri ile başarı umularını nasıl ilişkilendirdiklerine açıklık getirebilir. Çünkü bu araştırmada ölçülen başarı umusu, kariyerinde en iyi ve üstün olmayı isteyen ve önemseyen bireyin umuları olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca, kariyerinde en iyi ve başarılı olmayı ummak, dış faktörlerden çok içsel motivasyon kaynakları ile de ilgili olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *başarı umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgulara kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu ile başarı umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya göre H13 (*Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile başarı umusu üzerinden (BU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) hipotezi reddedilmiştir. Benzer şekilde algılanan kariyer engellerinin, kariyer uyumluluğu ile başarı umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya göre, H14 (*Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile başarı umusu üzerinden (BU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) hipotezi reddedilmiştir. İlgili yerli ve yabancı literatürde kariyer uyumluluğunu açıklamada *başarı umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla önceki araştırmanın sonuçlarıyla karşılaştırılamamaktadır. Ancak ilgili literatürde kariyer engellerinin kariyer umularını kısıtlayan bir etkiye sahip olduğuna ilişkin görüşler (Hill, Ramirez ve Dumka, 2003; Ojeda ve Flores, 2008; Swanson ve Woitke, 1997) bulunmaktadır. Yine kariyer engelleri ile başarı arasında ilişki bulan (Chi-Ching, 1992; Creed, Wong ve Hood, 2009) ve ilişki bulunmayan (Patton ve Creed, 2007) çalışmalar vardır. Benzer şekilde kariyer engellerinin kadınların yetenekleriyle başarılarının arasındaki açıklığı kısmen açıkladığı ve bu

engellerin kadınların kariyer umularının kısıtlanmasını açıklayabileceğini belirten çalışmalar (Farmer, 1976; Fitzgerald & Crites, 1980; Matthews & Tiedeman, 1964 akt: Swanson ve Woitke, 1997) vardır. Bu çalışmaların sonuçları birlikte değerlendirildiğinde kariyer engellerinin başarı ile negatif yönlü ilişkili olduğu ve umuları baskılayıcı etki yaptığı söylenebilir. Ancak bu araştırma sonucunda algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile başarı umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Başka bir deyişle algılanan kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumluluğu azalmaktadır ancak algılanan kariyer engelleri ile başarı umusu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ve başarı umusundaki değişim algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide aracı rol oynamamıştır. Bu sonucun nereden kaynaklandığının anlaşılabilmesi için, araştırmanın bir önceki bulgusu gibi (H10), başarı umularının Türk kültüründeki anlamının ve kariyer engelleri ile ilişkisinin belirlenmesini sağlayacak nicel ve nitel çalışmalara gereksinim olduğu söylenebilir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Liderlik Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması

Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ve kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide *liderlik umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri arasında yer aldığı bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak önerilen bu modelin bu araştırmanın veri seti ile yeterli düzeyde uyumlu olduğu söylenebilir. Modelde yer alan değişkenlerin doğrudan etkileri incelendiğinde, H1 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezinin reddedildiği, H2 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında*

negatif anlamlı ilişki vardır) ve H3 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile algılanan kariyer engelleri (AKE) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezlerinin doğrulandığı bulunmuştur. Bu bulgular önceki başlıkta tartışıldığından bu bölümde yeniden ele alınmamıştır.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *liderlik umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda liderlik umusu ile kariyer uyumluluğu arasında doğrudan, anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu bulgu H5 (*Liderlik umusu (LU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezini doğrulamaktadır. İlgili literatürde kariyer uyumluluğu ile liderlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların (Chan vd, 2014; Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005; Tian ve Fan, 2014) sonuçlarını desteklemektedir. Bu araştırmanın bu bulgusuna göre üniversite öğrencilerinin liderlik umusu arttıkça kariyer uyumlulukları da artmaktadır. Kariyerlerinde, birlikte çalıştıkları kişileri yönlendirmeyi ve eğitimi isteyen, yönetici pozisyonuna ulaşmayı uman bireyler, kariyerlerini yapılandırırken karşılaştıkları engellerle başa çıkmayaa daha istekli olabilirler. Ayrıca, bu bireylerin kariyer gelişim görevleriyle ve kariyerlerini yapılandırırken karşılaşacakları güçlüklerle başa çıkmalarında liderlik özelliklerinin de etkisi olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *liderlik umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisi ile liderlik umusu arasında arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu ile H8 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile liderlik umusu (LU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu ilgili literatürdeki aile ile kariyer umuları arasındaki ilişkisini inceleyen araştırmaların (Marjoribanks, 2002; Kenny vd. 2003; Kilpatrick ve Abbott-Chapman, 2002; Trice vd. 1995; Trice ve Knapp, 1992) sonuçlarını desteklememektedir. Liderlik umusu, bireysel değerlerle ilişkili olduğu düşünülen bir kavramdır. Ancak bu araştırmada kariyer seçiminde aile etkisini belirlemek için kullanılan KSAEÖ'nün değerler ve inançları ölçen alt ölçeği daha önce açıklanmış olan nedenlerle

ölçüm modeline dahil edilmemiştir. Bu sonuç, ailenin değer ve inançların kariyer seçimine etkisinin ölçüm modeline alınmamasından kaynaklanmış olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *liderlik umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda algılanan kariyer engelleri ile liderlik umusu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu ile H11 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile liderlik umusu (LU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi reddedilmiştir. İlgili literatürdeki kariyer engelleri ile kariyer umuları arasında negatif yönlü ilişki bulan çalışmaların sonuçlarını (Hill, Ramirez ve Dumka, 2003; Neidhart ve Carlin, 2003; Ojeda ve Flores, 2008) kariyer engellerinin kariyer umularını baskıladığını ve engellediğini (Creed, Wong ve Hood, 2009; Gottfredson, 2002; Lent, Brown ve Hackett, 2000; Swanson ve Woitke, 1997) öne süren görüşleri desteklememektedir. Kariyerinde yönetici pozisyonunda olmayı ummak, dış faktörlerden çok içsel motivasyon kaynakları ve değerler ile ilgili olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *liderlik umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu ile liderlik umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Buna göre H15 (*Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile liderlik umusu üzerinden (LU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) hipotezi reddedilmiştir. Benzer şekilde bu modele ilişkin bulgularda algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile liderlik umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Buna göre H16 hipotezi (*Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile liderlik umusu üzerinden (LU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) reddedilmiştir.

Araştırmanın H11, H15 ve H16 hipotezlerinin reddedilmesi algılanan kariyer engelleri ile liderlik umusu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Ayrıca liderlik umusunun ne kariyer engeller ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişikide ne de kariyer seçiminde aile etkisi ile kariyer engelleri arasındaki ilişikide aracı rol üstlenmediğini

göstermiştir. Ancak araştırma bulguları liderlik umusunun kariyer uyumluluğu ile pozitif anlamlı ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Liderlik umusunun ilişkili olduğu değerler ve kişilik özelliklerinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülebilir. Ancak bu sonuçların kaynağının anlaşılabilmesi için, liderlik umusunun yapısının, ilişkili olduğu kişilik özelliklerinin ve değerlerin daha iyi anlaşılması gerektiği düşünülmektedir. Dolayısıyla liderlik umusunun yapısını ve ilişkili olduğu kişilik özelliklerini ve değerlerin Türk kültüründe incelenmesi için yapılacak olan çalışmalar, liderlik umusunun kariyer yapılanımadaki rolünün daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ve Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkide Eğitim Umusunun Aracı Rolünü Belirlemeyi Amaçlayan Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması

Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide *eğitim umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan yapısal eşitlik modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri arasında yer aldığı bulunmuştur. Bu sonuçlara dayanarak önerilen bu modelin bu araştırmanın veri seti ile yeterli düzeyde uyumlu olduğu söylenebilir. Modelde yer alan değişkenlerin doğrudan etkileri incelendiğinde, H1 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezinin reddedildiği, H2 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) ve H3 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile algılanan kariyer engelleri (AKE) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezlerinin doğrulandığı bulunmuştur. Bu bulgular yukarıda tartışıldığından bu başlık altında yeniden değerlendirilmemiştir.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *eğitim umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı öneren modele ilişkin bulgularda eğitim umusu ile

kariyer uyumluluğu arasında orta düzeyde, doğrudan, pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır. Bu bulgu, H6 (*Eğitim umusu (EU) ile kariyer uyumluluğu (KU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezini doğrulamaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, ilgili literatürdeki kariyer uyumluluğu ve kariyer umularını ele alan çalışmaların (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Hirschi, 2010; McMahon, Watson ve Bimrose, 2012; Urbanaviciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2011;) sonuçlarını ve kariyer uyumluluğu ile kariyer umularının ilişkili olduğunu öne süren görüşleri (Savickas vd, 2009; Savickas ve Porfelli, 2012; Urbanaviciute, Kairys, Pociute ve Liniauskaite, 2014) desteklemektedir. Ayrıca Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider'ın (2012) yüksek eğitim umusunun yüksek kariyer uyumluluğu ile ilişkili olduğunu buldukları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Kariyeriyle ilgili güncel eğitimlere katılmayı uman bireylerin, gelişmeye açık oldukları düşünülebilir. Dolayısıyla bu bireylerin gelişime açık olmaları ve kariyerlerinde eğitimleri takip ederek kendilerini geliştirmeleri, bu kişilerin kariyerlerindeki olası güçlüklerle başa çıkma kapasitelerini olumlu etkilediği düşünülebilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *eğitim umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisi ile eğitim umusu arasında doğrudan, pozitif yönde ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre H9 (*Kariyer seçiminde aile etkisi (KSAE) ile eğitim umusu (EU) arasında pozitif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi doğrulanmıştır. Bu bulgu ailenin ve aileden algılanan desteğin eğitim umusu ile ilişkili olduğunu öne süren araştırmaların (Gil-Flores, Padilla-Carmona ve Suarez-Ortega, 2011; Hossler ve Stage, 1992; Kaplan, Liu ve Kaplan, 2001; Seginer ve Vermulst, 2002; Stage ve Hossler, 1989; Wilson ve Wilson, 1992) sonuçlarını desteklemektedir. Ailelerinden kariyer seçimleri ile ilgili destek alan bireyler, kariyeriyle ilgili kendilerini geliştirmekle daha çok ilgilileniyor olabilirler.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *eğitim umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan modele ilişkin bulgularda algılanan kariyer engelleri ile eğitim umusu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulguya

göre H12 (*Algılanan kariyer engelleri (AKE) ile eğitim umusu (EU) arasında negatif anlamlı ilişki vardır*) hipotezi reddedilmiştir. İlgili literatürdeki kariyer engelleri ile kariyer umuları arasında negatif yönlü ilişki bulan çalışmaların sonuçlarını (Hill, Ramirez ve Dumka, 2003; Neidhart ve Carlin, 2003; Ojeda ve Flores, 2008) kariyer engellerinin kariyer umularını baskıladığını ve engellediğini (Creed, Wong ve Hood, 2009; Gottfredson, 2002; Lent, Brown ve Hackett, 2000; Swanson ve Woitke, 1997) öne süren görüşleri desteklememektedir. Bu araştırmada, daha çok kariyer engeli algılayan bireylerin kariyeriyle ilgili güncel eğitimleri takip etmekle ilgili umularının daha düşük olacağı öngörülmüştür. Ancak bulgular bunu doğrulamamıştır. Buna göre, bireylerin kariyerleriyle ilgili kendilerini geliştirme arzuları, kariyer engellerini az ya da çok algılamalarıyla değişmemektedir. Dolayısıyla, kariyerinde kendini geliştirme, daha güncel eğitimleri takip etme umusu dışfaktörlerden daha çok içsel motivasyon kaynaklarıyla ilişkili olabilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklamada *eğitim umusunun* aracı rolünü ortaya koymayı amaçlayan modele ilişkin bulgularda kariyer seçiminde aile etkisinin kariyer uyumluluğu ile eğitim umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya göre H17 (*Kariyer seçiminde aile etkisinin (KSAE) kariyer uyumluluğu (KU) ile eğitim umusu üzerinden (EU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) hipotezi reddedilmiştir. Benzer şekilde algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile eğitim umusu üzerinden dolaylı ilişkisi anlamlı bulunmamıştır ve H18 (*Algılanan kariyer engellerinin (AKE) kariyer uyumluluğu (KU) ile eğitim umusu üzerinden (EU) dolaylı anlamlı ilişkisi vardır*) hipotezi reddedilmiştir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Demografik Değişkenlere (Cinsiyet, Sınıf Düzeyi) Karar Durumlarına Ve Verilen Karara Güvenme Düzeylerine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması Ve Yorumlanması

Aşağıda önce üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının demografik değişkenlere göre (cinsiyet, sınıf düzeyi) farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Sonra üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının karar durumlarına ve verilen karara güvenme düzeylerine göre incelenmesine ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Bu araştırmada kadın üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları erkeklerinkinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Bu bulgu yurt dışında ve Türkiye’de yapılan önceki bazı araştırma bulgularını (Balkan, 2018; Coetzee ve Harry, 2014; Han ve Rojewski, 2014; Harry ve Coetzee, 2013, Kenny ve Bledsoe, 2005; Rossier vd., 2012; Yuen ve Yan, 2015,) desteklemektedir. Örneğin, Bacanlı (2018) ve Harry ve Coetzee, (2013) kadınların kariyer uyumluluğu puanlarının erkeklerinkinden anlamlı olarak yüksek olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde Çarkıt ve Bacanlı (2019) Türkiye’de kariyer olgunluğu konusunda yapılan çalışmaları meta analiz yöntemiyle incelemiş ve kariyer olgunluğunun kadınlar lehine anlamlı olarak farklılaştığını bulmuştur. Ancak ilgili literatürde kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını bulan araştırmalarda (Ayaz, 2017; Büyükyılmaz, Cheung ve Jin, 2015; Ercan ve Gökerik, 2016; Hirschi, 2009; Koen, Klehe ve Van Vianen 2012; Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014; Tien, Lin, Hsieh ve Jin, 2014; Zacher, 2014) vardır. Dolayısıyla kariyer uyumluluğunun bazı araştırmalarda cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşması diğerlerinde ise farklılaşmamasına ilişkin birbirine zıt bu bulguların olması, gelecek araştırmalarda kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları arasında sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu ilgili literatürdeki önceki bazı araştırma bulgularını (Kalafat, 2014; Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik, 2016; Ayaz, 2017; Balkan, 2018) desteklemektedir. Ancak kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine göre incelendiği diğer araştırmalarda (Hirschi, 2010; Hou vd.,2012; Keller ve Whiston, 2008) ise kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine göre farklılaştığı bulunmuştur. Örneğin, Hirschi (2010) ergenlerin kariyer uyumluluğunun yaştan çok sınıf düzeyine göre farklılaştığını bulmuştur. Dolayısıyla kariyer uyumluluğuyla ilgili literatürde, bu araştırmanın ve önceki araştırmaların sonuçları dikkate alındığında gelecek araştırmalarda kariyer uyumluluğunun sınıf düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenebilir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları arasında karar durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre kariyer kararı veren üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanları, kararsız olanlardan ve kariyer kararını vermeyenlerden daha yüksektir. Bu bulgu, ilgili literatürde kariyer uyumluluğunun, özellikle kariyer kontrolünün, kariyer kararı vermeyeyle ilişkili olduğunu öne süren görüşleri (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Hartung, Porfeli ve Wondtrack, 2008; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider, 2012 Savickas, 1997; Savickas, 2002; Savickas, 2005, Savickas vd. 2009;) desteklemektedir. Örneğin, Crites (1971 akt: Hartung, Porfeli ve Wondtrack, 2008) kariyer olgunluğunun çocuk ve ergenlerin kariyer kararı vermesini teşvik eden kariyer planlama ve keşif davranışları ile ilgili olduğunu belirtmiştir. Savickas (1997) da planlılık, keşif davranışları ve bilinçli karar vermeyi kariyer uyumluluğunun üç ana bileşeni olarak sıralamıştır. Bu kuramsal görüşlere dayanan araştırmacılar (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Rottinghaus, Buelow, Matyjave Scheneider, 2011) kariyer uyumluluğunu incelemek için kariyer kararı verme ölçeği de dahil olmak üzere farklı bağımsız ölçekler kullanmışlardır. Dolayısıyla kariyer kararı verme düzeyi arttıka kariyer uyumluluğunun da arttığını ileri sürmektedirler. Guan vd. (2013) kariyer uyumluluğu ile istihdam edilme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulgulamışlar ve bu sonucu kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin

bilinçli kariyer kararları ve davranışları ile açıklamışlardır. Dolayısıyla bu araştırmanın kariyer kararı veren bireylerin kariyer uyumluluğunun kariyer kararı vermeyenlerin ve kararsızların kariyer uyumluluklarından yüksek olduğunu gösteren bulgusu, ilgili literatürdeki teorik görüşleri ve araştırma bulgularını desteklemektedir.

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları ile verdikleri kariyer kararına güvenme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre verdikleri kariyer kararına güvenen üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları da yüksektir. Bu bulgu, öncelikle kariyer kararı verme ile kariyer uyumluluğu arasında ilişki olduğunu öne süren görüşleri (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Hartung, Porfeli ve Wondtrack, 2008; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider, 2011; Savickas, 1997; Savickas, 2002; Savickas, 2005, Savickas vd. 2009) ve araştırma sonuçlarını (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Guan vd. 2013; Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Scheneider, 2012) desteklemektedir. Ayrıca bu bulgu verdikleri kariyer kararına güven düzeyleri düşük olan bireylerin daha çok kariyer kararsızlığı yaşadıklarını bulan araştırma sonuçlarını da (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Büyükgöze Kavas, 2011) desteklemektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın bu bulgusu, yine bu çalışmada bulunan kariyer kararı veren bireylerin kariyer uyumluluklarının kariyer kararı vermeyen ve kararsız olanların kariyer uyumluluklarından yüksek olduğu bulgusunu doğrulamaktadır. Verdiği kariyer kararına güvenen bireyin, kariyerini planladığı, kariyer seçeneklerine ilişkin araştırmalar yaptığı ve kariyerle ilgili seçimler yapabileceğine güvendiği söylenebilir. Bu durum da bu bireyin, kariyer gelişim görevlerini üstlendiği şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce bu araştırmanın sonuçları özetlenerek sunulmuştur. Sonra sonuçlara dayanılarak sınanan üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ve algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkide üç kariyer umusunun aracı rollerinin incelendiği üç yapısal eşitlik modeline ilişkin öneriler sunulmuştur. Bunlara ilaveten kariyer uyumluluğunun demografik değişkenlere göre incelenmesine ve bu araştırmada Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan Kariyer Umu Ölçeği'ne ilişkin öneriler sunulmuştur.

Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Sonuçlar

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkileri ile kariyer uyumlulukları arasında doğrudan anlamlı ilişki olmadığı bulunmuştur.
2. Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasında doğrudan anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.
3. Üniversite öğrencilerinin başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusunun kariyer uyumlulukları ile doğrudan anlamlı ilişkili olduğu bulunmuştur.
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ile algılanan kariyer engelleri, arasında doğrudan anlamlı ilişki bulunmuştur

5. Üniversite öğrencilerinin kariyer seçiminde aile etkisi ile eğitim umusu arasında doğrudan anlamlı ilişki bulunmuştur.
6. Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerinin kariyer uyumluluğu ile başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu üzerinden dolaylı anlamlı ilişkileri olmadığı bulunmuştur.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunun Cinsiyete, Sınıf Düzeyine, Kariyer Karar Durumuna ve Verilen Karara Güvenme Düzeyine İlişkin Sonuçlar

1. Bu araştırmada kadın üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları erkek üniversite öğrencilerinin toplam puanlarından yüksek bulunmuştur.
2. Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemiştir.
3. Bu araştırmada kariyer kararını veren üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk puanları, kararsız olanlardan ve kariyer kararını vermeyenlerden daha yüksek bulunmuştur.
4. Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk toplam puanları ile verdiklere karara güvenme düzeyleri arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur.

Türk Üniversite Öğrencileri İçin Kariyer Umu Ölçeği'ni Uyarlama Çalışmasına İlişkin Sonuçlar

1. Orijinali Gregor ve O'Brien (2015) tarafından geliştirilen Amerikalı kadınların kariyer umularını ölçmek için geliştirilen Kariyer Umu Ölçeği (KUÖ) bu araştırmada Türk kız ve erkek üniversite öğrencilerine uyarlanmıştır. Türkçe KUÖ'nün faktör yapısına ilişkin sonuçlar orijinali gibi birbirinden bağımsız üç faktörlü (başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu) bir yapı göstermiştir. Benzer şekilde Türkçe KUÖ de 24 maddelidir, maddeler orijinalindeki gibi aynı

faktörlere yüklenmiştir. KUÖ beşli derecelendirmeli likert tipi bir ölçektir. KUÖ'nün yapı geçerliği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin Türk üniversite kadın ve erkek öğrencilerden oluşan verilere model uyum sağlamıştır.

2. KUÖ'nün ölçüt bağımlı geçerliği için yapılan çalışmaların sonuçları da bu ölçeğin geçerliğini güçlendirici nitelikte çıkmıştır.
3. KUÖ'nün ve alt ölçeklerinin güvenirlik çalışması ise Cronbach Alpha ve test tekrar test yöntemleri ile hesaplanmıştır. Türkçe KUÖ'nün alt ölçeklerinin güvenirlik katsayıları ve test tekrar test değerleri başarı ($\alpha=.76,6$; $r=.82$), liderlik ($\alpha=.82,6$, $r=.80$) ve eğitim ($\alpha=.87,8$; $r=.81$) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, Türkçe KUÖ'nün Türk kadın ve erkek üniversite öğrencilerinin kariyer umu düzeylerini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyumluluğu Model Testlerine İlişkin Öneriler

Bu bölümde, kariyer seçiminde aile etkisi, kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide kariyer umularının (başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu) aracı rollerini belirlemeyi amaçlayan modellerin test edilmesinde ortaya çıkan sonuçlara dayanılarak gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalara ilişkin öneriler sunulmuştur.

1. Bu araştırmada yukarıda da belirtildiği gibi başarı, liderlik ve eğitim umusunun aracı rolünün üniversite öğrencilerinden toplanan veriler üzerinden sınındığı kariyer uyumluluğu modellerinin gelecekte yapılacak araştırmalarda öncelikle bu araştırmadaki gibi üniversite öğrencilerinden toplanan verilerde sınanması önerilmektedir. Böyle araştırmaların sonuçları bu araştırmada önerilen kariyer uyumluluğu modellerinin farklı örneklem gruplarına genellenebilirliğine ilişkin bulgular sağlayacaktır.

2. Kariyer umusu ile ilgili yurt dışı ve yurt içi literatürde bu araştırmada uyarlanan Kariyer Umu Ölçeği'nin (Gregor ve O'Brien, 2015) ölçtüğü üç kariyer umusunu bir arada inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, gelecekte kariyer umularının çok boyutlu yapısını kariyer seçimi ve gelişimi ile ilgili değişkenlerle ilişkilendirerek inceleyen araştırmaların yapılması önerilmektedir. Böyle araştırmaların sonuçları öncelikle bu araştırmada uyarlanan Kariyer Umu Ölçeği'nin (Gregor ve O'Brien, 2015) geçerliğini güçlendirecektir. Ayrıca gelecekte yapılacak böyle araştırmalar başarı umusunun, liderlik umusunun ve eğitim umusunun yapılarının ve kariyer seçimi ve gelişimiyle ilişkili olduğu değişkenlerin belirlenmesine katkılar sağlayacaktır.
3. Bu araştırmada kariyer seçiminde aile etkisi kariyer uyumluluğu ile çok düşük doğrudan anlamsız ilişki göstermiştir. Bunun yanısıra bu araştırmada sınanan üç kariyer uyumluluğu modelinde de kariyer seçiminde aile etkisi kariyer uyumluluğu ile başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusu üzerinden dolaylı anlamlı ilişki göstermemiştir. Bu nedenle bu bulguya dayanarak öncelikle bu araştırmada üniversite öğrencilerine uyarlanan Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği'nin faktör yapısının yine üniversite öğrencileri üzerinde incelenmesi önerilmektedir.
4. Bu araştırmanın sonuçları algılanan kariyer engelleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide liderlik umusu ve eğitim umusunun aracı rol üstlenmediğini ancak hem eğitim umusunun hem de liderlik umusunun kariyer uyumluluğu ile doğrudan anlamlı ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara dayanarak başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusunun aracı rol üstlendiği kariyer uyumluluğu modellerinin önce kadın ve erkek üniversite öğrencilerinden oluşan örneklemelerde tekrar sınanması önerilmektedir.
5. Bu araştırmanın sonuçlarına genel olarak dayanılarak başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusunun aracı rol üstlendiği kariyer uyumluluğu modellerinin ergenler bir işte tam zamanlı ya da yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencileri ve yetişkinlerden

oluşan kadın ve erkekleri içeren örneklemelerde gelecek araştırmalarda test edilmesi önerilmektedir. Benzer şekilde bu araştırmada sınanan başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusunun aracı rol üstlendiği kariyer uyumluluğu modellerinin sadece kadın ve sadece erkeklerden oluşan üniversite öğrencileri ve yetişkin örneklemelerinde gelecek araştırmalarda test edilmesi önerilmektedir. Söz konusu modellerin kadın ve erkeklerden oluşan örneklemde ayrı ayrı test edilmesi, Türkiye’de başarı umusu, liderlik umusu, eğitim umusu kavramlarının ve kariyer uyumluluğu kavramının yapılarına açıklık getirecek doğrular sunabilir.

6. Bu araştırmanın sonuçlarına genel olarak dayanılarak üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde, kariyer uyumluluğunu geliştirmeyi bilgi verici grupla psikolojik danışma çalışmaları ve psikoeğitim programlarının düzenlenmesi önerilmektedir. Üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde uygulanması önerilen bu programlarda başarı umusu, liderlik umusu ve eğitim umusunu güçlendirecek ve bunun yanı sıra üniversite öğrencilerinin kariyer engelleriyle başa çıkma becerilerini geliştirecek etkinliklere yer verilmesi önerilmektedir.

Kariyer Uyumluluğunun Cinsiyete, Sınıf Düzeyine, Kariyer Karar Durumuna Ve Verilen Karara Güvenme Düzeyine İlişkin Öneriler

1. Bu araştırmada en yüksek kariyer uyumluluğuna üniversite üçüncü sınıf öğrencilerinin ve en düşük düzeye üniversite birinci sınıf öğrencilerinin olduğu bulunmuştur. Bu bulgu ilgili literatürdeki teorik araştırmaları desteklemektedir. Bu nedenle üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde, özellikle oryantasyon hizmetleri kapsamında kariyer uyumluluğunu geliştirmeyi hedefleyen etkinliklere yer verilmesi önerilmektedir. Örneğin üniversitelerin kariyer gelişim merkezleri, üniversiteye yeni başlayan öğrenciler için özellikle kariyer uyumluluğunun (ilgi, kontrol, merak, güven) boyutlarını geliştirici seminer, grup rehberliği, bilgi verici grupla psikolojik danışma çalışmaları ve psikoeğitim programları düzenlenebilir.

2. Bu araştırmada kariyer kararı vermiş ve verdiği karardan emin olan öğrencilerin kariyer uyumlulukları, kariyer kararını vermemiş ve verdiği karara güvenmeyen öğrencilerin kariyer uyumluluklarından yüksek bulunmuştur. Bu birbirini destekleyen bulgulara dayanarak üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde kariyer kararsızlığı yaşayan ve verdiği kararagüvenmeyen öğrencilerin bu sorunlarıyla başa çıkmalarında kariyer uyumluluklarını zenginleştirmeyi amaçlayan yardım yöntem ve tekniklerinden yararlandırılması önerilir. Örneğin, üniversitelerin kariyer merkezlerinde, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarıyla ve kararlarına güven duymamalarıyla baş çıkmalarına yardımcı olan seminer, grup rehberliği, bilgi verici grupla psikolojik danışma çalışmaları ve psikoeğitim programları düzenlenebilir.

Türk Üniversite Öğrenciler İçin Kariyer Umu Ölçeği’ni Uyarlama Çalışmasına İlişkin Öneriler

Aşağıda Kariyer Umu Ölçeğinin Türk üniversite öğrencilerine uyarlama çalışmalarıda ortaya çıkan sonuçlara dayanılarak şu önerilerde bulunulmuştur.

1. Türk üniversite Öğrencilerinin Kariyer Umu Ölçeği yapı geçerliği için yapılan DFA ile ilgili model uyum indekslerine ilişkin sonuçlar kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ancak DFA sonuçlarına ilişkin mükemmel uyum kriterlerine ulaşabilmek için gelecekte yapılacak kız ve erkek üniversite öğrenci örneklemleri üzerinde yapı geçerliğinin çalışmasının tekrar edilmesi önerilir. Bunun yanı sıra bu ölçeğin Türkiyedeki lise öğrencileri için uyarlanması önerilir.
2. Kariyer Umu Ölçeği’nin yurt dışında ilk geliştirme çalışması kadın yetişkinler üzerinde yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin erkekler üzerinde de çalışmaları yapılmıştır. Türkiye’de Kariyer Umu Ölçeği’nin cinsiyetten etkilenip etkilenmediğine ilişkin tutarlı ve geçerli sonuçlara ulaşabilmek amacıyla bu araştırmada uyarlanan ölçek

puanlarının çeşitli yaş gruplarındaki kadın ve erkek üniversite öğrencileri üzerinde cinsiyete ilişkin karşılaştırılmasına ilişkin araştırmaların yapılması önerilir.

3. Kariyer Umu Ölçeği'nin gelecekte geçerliğini güçlendirici değişkenlerle ilişkisinin araştırılacağı araştırmaların yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

- Açık, Y., Oğuzöncül, F., Polat, S. A., Güngör, Y., & Güngör, L. (2002). Fırat Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin tıp eğitimi ve mezuniyet sonrası hakkındaki düşünceleri. *Toplum ve Hekim*, 17(3), 195-201.
- Akbayır, K. (2002). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve brans seçiminde cinsiyetin rolü. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Dergisi*, 2, 1183-1188.
- Akyol, E. Y., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73–79. doi:10.1177/1038416218779623
- Ali, S. R., McWhirter, E. H., ve Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of career assessment*, 13(1), 40-58.
- Aguayo, D., Herman, K., Ojeda, L., ve Flores, L. Y. (2011). Culture predicts Mexican Americans' college self-efficacy and college performance. *Journal of Diversity in Higher Education*, 4(2), 79.
- Altuntaş, S. (2013). Lise son sınıf öğrencilerinin çocukluk çağı örselenme yaşantıları ile mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.(Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Armstrong, P.,& Crombie, G. (2000). Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from Grades 8 to 10. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 82–98.

- Arulmani, G., Van Laar, D., ve Easton, S. (2003). The influence of career beliefs and socio-economic status on the career decision-making of high school students in India. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(3), 193-204.
- Atkinson ve diğlerleri (2002). Psikolojiye Giriş. (Alogan, Y. Çev.) Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Ayaz, A. (2017) Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasında Psikolojik İhtiyaçlar Ve Azmin Rolü. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bacanlı, F. (1995). Mesleki gruprehberliğinin lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerine etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Bacanlı, F. (2005). Psikolojik danışman adaylarının benlik ve mesleki benlik kavramları arasındaki bağdaşımın incelenmesi: Uzunlamasına bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(586-616)
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Bacanlı, F. (2012). Karar verme stratejileri ve ego kimlik statüleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(163).
- Bacanlı F. (2018, June 18-20). *Hope, Social-Contextual Variables as predictors of Career Adaptability In Turkish Young Adult*. Paper Presented At The Society For Vocational Psychology's 13th Biennial Conference, Arizona, USA.

- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Balın, E. (2008). The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Balkan, K. (2018) *Kariyer Uyumluluğunun Çatışma Eylem Stillerine Göre İncelenmesi*. (Doktora tezi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> sayfasından erişilmiştir.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Basım, H. N., Çetin, F. & Tabak, A. (2009). Beş faktörlü kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Belkaoui, A. (1986). The accounting students' need for achievement and career aspirations: An experiment. *Issues in Accounting Education*, 1(2) 197-206.
- Bilgin, M. (2001). Üniversite Öğrencilerinin Sorunları İle Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ç. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 18-25.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311.
- Brown S.D. & Lent, R.W., (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 53-81.

- Burger, J.M. (2006). *Kişilik*. (Sarioğlu, İ.D.E, Çev.) İstanbul:Kaknüs Yayınları
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). Testing A Model of Career Indecision among University Students Based On Social Cognitive Career Theory (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral). Middle East Technical University).
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. <http://dx.doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Cardoso, P.,& Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-008-9135-y>
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., ve Yu, K. Y. T. (2014). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31.
- Cheng, S.,& Yuen, M. (2012). Education and Career Aspirations Among Chinese High School Students: Validation of the Career Aspiration Scale. *Asia-Pacific Education Researcher* (De La Salle University Manila), 21(2).
- Chi-Ching, E. Y. (1992). Perceptions of external barriers and the career success of female managers in Singapore. *The Journal of social psychology*, 132(5), 661-674.

- Constantine, M. G., Wallace, B. C., and Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 307--319. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072705274960>
- Costa, P.T & McCrea R.R. (1992). Normal personality assesment in clinical practice: The neo personality inventory. *Psychological Assesment*, 4(1), 5-13.
- Creed, P.A., Conlon, E.G., and Zimmer -Gembeck, M.J. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 242-258. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.11.001>
- 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.
- Creed, P.A., W. Patron, ve Bartrum D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and career development variables of focus and in decis on. *Journal of Career Development* 30(4), 277--294. <http://eprints.qut.edu.au/1823/1/1823.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Creed, P. A., Wong, O. Y., ve Hood, M. (2009). Career decision-making, career barriers and occupational aspirations in Chinese adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 189.
- Çarkıt, E., ve Bacanlı, F. (2019) Kariyer olgunluğunda cinsiyet farklılıkları: Meta analiz çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, doi: 10.9779/pauefd.496372
- Del Corso, J., Rehfuss, M. C., Galvin, K., & Wykes, S. (2011). Impact of the career style interview on individuals with career concerns. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 405-419.

- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Doğan, İ., Saraçlı, S., & Saraçlı, Z. (2005). Üniversiteye yerleşen öğrencilerin bölüm memnuniyetlerinin ridit analizi ile incelenmesi ve osmangazi üniversitesi ii bf birinci sınıf öğrencileri üzerine bir uygulama. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 175-184.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- 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.
- Ellis, P. D. (2010). *The essential guide to effect sizes: Statistical power, meta-analysis, and the interpretation of research results*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Ensari, M. Ş., & Alay, K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas-Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 409-422.
- Erdoğan, Zorver, C. (2011) *Kariyer uyumu ve iyimserliği ölçeği'nin geliştirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2017). Kariyer Uyumluluğunun Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Duygulanım Açısından İncelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4).
- Eshelman, A. (2013). Socioeconomic status and social class as predictors of career adaptability and educational aspirations in high school students (Doctoral dissertation, Southern Illinois University Carbondale).
- Farmer, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women?. *The Counseling Psychologist*, 6(2), 12-15.

- Ferry, T.R., Fouad, N.A. & Smith, P.L. (2000) The Role of Family Context in a Social Cognitive Model for Career-Related Choice Behavior: A Math and Science Perspective, *Journal of Vocational Behavior*, 57, 346-364.
<http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1743>
- Feldt, R. C., & Woelfel, C. (2009). Five-factor personality domains, self-efficacy, career-outcome expectations, and career indecision. *College Student Journal*, 43(2).
- Fitzgerald, L. F., & Crites, J. O. (1980). Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?. *Journal of Counseling Psychology*, 27(1), 44.
- 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.
- Garg, R., Kauppi, C., Lewko, J., & Urajnik, D. (2002). A structural model of educational aspirations. *Journal of Career Development*, 29(2), 87–108.
- Gil-Flores, J., Padilla-Carmona, M. T., & Suárez-Ortega, M. (2011). Influence of gender, educational attainment and family environment on the educational aspirations of secondary school students. *Educational review*, 63(3), 345-363.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Gottfredson, L.S., (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L.S., (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S.D. Brown & R.W. Lent

- (Eds.), *Career development and counselling: putting theory and research to work* (pp. 71-100). Hoboken, New Jersey: John Willey & Sons.
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2015). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572.
- Gregor, M. A., Ganginis Del Pino, H. V., Gonzalez, A., Soto, S., & Dunn, M. G. (2019). Understanding the Career Aspirations of Diverse Community College Students. *Journal of Career Assessment*, 1069072719849872.
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95-103. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165-177.
- Gündoğar, D., Gül, S.S., Uskun, E., Demirci, S., & Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14--27.
- Halverson, C.F. & Wampler, K.S. (1995). Family Influences on Personality Development. In Hogan, R., Johnson, J. & Briggs, S. (Eds.). (1995). *Handbook Of Personality Psychology*. (pp. 241-268) California: Academic Press.

- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim Ortaöğretim Ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 284-299.
- Hamamcı, Z.,ve Esen Çoban, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.
- Hamamcı, Z., & Hamurlu, M. K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(10), 55-69.
- Hamer, R. J.,& Bruch, M. A. (1997). Personality factors and inhibited career development: Testing the unique contribution of shyness. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 382-400. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1542>
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, 42(2), 149-164.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.
- 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.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., ve Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-419.

- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *Career Development Quarterly*, 57, 63–74.
- Herr, E.L. & Cramer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the life span: systematic approaches*.
- 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:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hill, N. E., Ramirez, C., & Dumka, L. E. (2003). Early adolescents' career aspirations: A qualitative study of perceived barriers and family support among low-income, ethnically diverse adolescents. *Journal of Family Issues*, 24(7), 934-959.
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development*, 36(3), 228-245.
- Hossler, D., & Stage, F. K. (1992). Family and high school experience influences on the postsecondary educational plans of ninth-grade students. *American Educational Research Journal*, 29(2), 425-451.
- 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.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Johnson, L. (1995). A Multidimensional analysis of the vocational aspirations of college students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 28(1), 25-44.

- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, <http://dx.doi.org/1069072716679921>.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması*. (Yayınlanmış Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Kaplan, D. S., Liu, X., & Kaplan, H. B. (2001). Influence of parents' self-feelings and expectations on children's academic performance. *The Journal of Educational Research*, 94(6), 360-370.
- Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Karacan Özdemir, N. (2016) The factors contribute to career adaptability of high school students. (Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- 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
- 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.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 142. Retrieved from www.researchgate.net

- Ketterson, T. U., & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *The Career Development Quarterly*, 46, 167-178.
- Kilpatrick, S., & Abbott-Chapman, J. (2002). Rural young people's work/study priorities and aspirations: The influence of family social capital. *The Australian Educational Researcher*, 29(1), 43-67.
- Kim, Y. H., O'Brien, K. M., & Kim, H. (2016). Measuring career aspirations across cultures: Using the career aspiration scale with young Korean women. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 573-585.
- 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.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S.G. (2013). Yeni yaklaşımlar ve modeller. Yeşilyaprak, B. (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya içinde* (s. 274-308) Ankara: Pegem Akademi.
- Köksalan, B. (1999). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Malatya İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Kurt, G. (2008). Grid ilişki çözümlemesi ve ridit çözümlemesi kullanılarak üniversite öğrencilerinin çeşitli kaygılarının değerlendirilmesi. *Akademik Bakış*, 14, 98-107.

- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lamba, G. (2003). *The relationship among career barriers, coping efficacy, outcome expectancies, and choice goals in African American female college students*. (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://elibrary.ru/>
- Larson, L.M. & Borgen, F.H. (2006). Do personality traits contribute to vocational self-efficacy?. *Journal Of Career Assesment*, 14(3), 295-311.
- Lee, H.ve Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27, 279-293.
- Leon, C. A. (2009). *Racial identity, perceived barriers, coping efficacy, and career indecision among African American adolescents*. A dissertation of doctorate, Fordham University, New York. Retrieved from <http://fordham.bepress.com/dissertations>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackket, G., (2000). Contextual supports and bariers to careerchoice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackket, G., (2002). Social cognitive career theory. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development* (pp. 255-311).San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Talleyrand, R., McPartland E.B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M.S., Suthakaran, V., Chai C_M. (2002). "Career Choice Barriers, Supports, and Coping Strategies: College Students' Experiences". *Journal of Vocational Behavior*, 60 (1) 61-72.

- Lent, R.W. (2005). *A Social Cognitive View Of Career Development And Counselling*. In Brown, S.D & Lent, R.W. (Eds.). (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. (pp. 101-130) New Jersey: John Wiley&Sons.
- Leung, S. A., Ivey, D., & Suzuki, L. (1994). Factors affecting the career aspirations of Asian Americans. *Journal of Counseling and Development*. 72. 404-410.
- Liem, R., ve Rayman, P. (1982). Health and social costs of unemployment: Research and policy considerations. *American Psychologist*, 37(10), 1116.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271-287.
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to employment: Role of the family in career development. *Exceptional children*, 73(3), 348-366.
- Lowe, G. S., & Krahn, H. (2000). Work aspirations and attitudes in an era of labour market restructuring: A comparison of two Canadian youth cohorts. *Work, Employment and Society*, 14(1), 1-22.
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194.
- Mabel, S. B., & Nagarenitha, M. (2016). Career maturity and career decision-making-a review. *International Education and Research Journal*, 2(12).
- Marjoribanks, K. (2002). Family background, individual and environmental influences on adolescents' aspirations. *Educational studies*, 28(1), 33-46.

- Marcoulides, G., & Schumacher, R. (2001). New developments and techniques in structural equation modeling. London: Lawrence Erlbaum.
- Mayrhofer, W., Steyrer, J., Meyer, M., Strunk, G., Schiffinger, M., & Iellatchitch, A. (2005). Graduates' career aspirations and individual characteristics. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 38-56.
- Mau, W.C., & Bikos, L.H., (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study. *Journal of Counseling & Development*, (78), 186-194.
- McMahon, M., Watson, M., ve Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of vocational behavior*, 50(1), 124-140.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1536>
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166. Retrieved from www.researchgate.net
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The career development quarterly*, 49(4), 324-335.
- Mutlu, T. (2011). Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri. (*Yüksek Lisans Tezi*).
<https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Nauta, M. M., Epperson, D. L., & Kahn, J. H. (1998). A multiple-groups analysis of predictors of higher level career aspirations among women in mathematics, science, and engineering majors. *Journal of counseling Psychology*, 45(4), 483-496.
- Neidhart, H., & Carlin, P. (2003, November). Pathways, incentives and barriers for women aspiring to principalship in Australian Catholic schools. In Paper presented NZARE/AARE Conference.
- Niles, S.G., & Harris – Bowlsbey, J., (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut Owen, Çev.). Ankara: Nobel.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In *Psycho-social career meta-capacities* (pp. 247-263). Springer, Cham.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*.
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.
- Odusanya, O. O., Alakija, W., ve Akesode, F. A. (2000). Socio demographic profile and career aspirations of medical students in a new medical school. *The Nigerian postgraduate medical journal*, 7(3), 112-115.
- Ojeda, L., & Flores, L. Y. (2008). The influence of gender, generation level, parents' education level, and perceived barriers on the educational aspirations of Mexican

- American high school students. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 84-95.
- Orhan, A.A. (2011). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri ile karar verme stratejileri*.(Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademesi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk eğitim bilimleri dergisi*, 11(3).
- Öztemel, K. (2017). Kariyer uyumluluğu ve Kariyer iyimserliğinin kariyer seçimine bağlılık ile ilişkisi. IV th International Eurasian Educational Research Congress’de sunulmuş bildiri, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The Predictive Role of Happiness, Social Support, and Future Time Orientation in Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 0894845319840437.
- Özünlü, M. B. & Bacanlı, F., (2015). Kariyer seçiminde aile etkisi ölçeği’nin Türkçe’ye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 13-32.
- Özyürek, R., (2013a). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. Ankara: Nobel.
- Özyürek, R., (2013b). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya* içinde (s. 219-271). Ankara: Pegem Akademi.
- Paa, H. K.,& McWhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students’ current career expectations. *The Career Development Quarterly*, 49, 29-44.

- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811-815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.013>
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived Work Related and Non-work Related Barriers in the Career Development of Australian and South African Adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82. <https://doi.org/10.1080/00049530412331312924>
- Patton, W. & Creed, P. (2007). The relationship between career variables and occupational aspirations and expectations for Australian high school adolescents. *Journal of Career Development*, 34, 127-148.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). Career Development and System Theory. Rotterdam, Boston: Sense Publishers
- Penick, N. I., & Jepsen, D. A. (1992). Family Functioning and Adolescent Career Development. *The Career Development Quarterly*, 40(3), 208-222. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00327.x>
- Perrone, K. M., Civiletti, C. L., Webb, L. K., & Fitch, J. C. (2004). Perceived Barriers to and Supports of the Attainment of Career and Family Goals Among Academically Talented Individuals. *International Journal of Stress Management*, 11(2), 114.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697.
- Raque-Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-related parent support and career barriers: An investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339-353.

- Rojewski, J. W., ve Kim, H. (2003). Career choice patterns and behavior of work-bound youth during early adolescence. *Journal of Career Development*, 30(2), 89-108.
- Rojewski, J. W., (2005) Occupational aspirations: constructs, meanings and applications. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: putting theory and research to work* (pp. 131-154). Hoboken, New Jersey: John Willey & Sons.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory–revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.
- Rusu, A., Măirean, C., Hojbotă, A. M., Gherasim, L. R., & Gavriloaiei, S. I. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92-101.
- Sahranç, Ü. (2000). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeylerinin denetim odaklarına göre bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., ve Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.

- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., ve Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Savery, L. K. (1990). Men and women in the workplace: Evidence of occupational differences. *Leadership & Organization Development Journal*, 11(2), 13-16.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for lifespan, lifespace theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
<http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L. (2005). *The Theory and Parctice of Career Construction*. In Brown, S.D & Lent, R.W. (Eds.). (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Schoon, I., Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 262-288.

- Schultheiss, D. E. P., Kress, H. M., Manzi, A. J., ve Glasscock, J. M. J. (2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 216-241.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seginer, R., & Vermulst, A. D. (2002). Family environment, educational aspirations, and academic achievement in two cultural settings. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(6), 540-558.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- Sharf, R.S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Brooks/Cole Cengage Learnings.
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2016). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, 0894845316653472.
- Siyez, D.M. (2013). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya içinde* (s. 172-219) Ankara: Pegem Akademi.
- Siyez, D. M., Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Soresi, S., Nota, L. & Ferrai, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.

- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., Ginevra, M.C., (2014) Parental influences on youth's career construction. In G. Arulmani, A.J. Bakshi, F.T.L. Leong & A.G. Watts, (Eds.), *Handbook of career development*. (pp. 149-172), London: Springer.
- Spokane A.R. ve Cruza-Guet, M. C. (2005) Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In Brown, S.D & Lent, R.W. (Eds.). (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Stage, F. K., & Hossler, D. (1989). Differences in family influences on college attendance plans for male and female ninth graders. *Research in Higher Education*, 30(3), 301-315.
- Stead, G. B., Els, C., and Fouad, N.A. (2004). Perceived career barrier among South African high school students. *South African Journal of Psychology*, 34, 38-53.
- Super, D. E., Savickas, M. L. and Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life- Space Approach to Careers. In In Brown, S.D, Brooks, L. & Associates (1996), *CareerChoice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sürücü, M. (2005).Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.*
- Sürücü, M. (2011). Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması.(Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Swanson, J. L., Tokar, D. M. (1991a). Development and initial validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of vocational behavior*, 39(3), 344-361.

- Swanson, J. L., Tokar, D. M. (1991b). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of vocational behavior*, 38(1), 92-106.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 219-244.
- Swanson, J. L., ve Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of career assessment*, 5(4), 443-462.
- Şanlı Kula, K., ve Saraç, T. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Gelecek Kaygısı/The Future Anxiety of the University Students. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 227-242.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2015) Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı. (Baloğlu, M., Çev). Ankara:Nobel Yayınları
- Tekin Tayfun, A. N.,& Korkmaz, A. (2016). Üniversite Öğrencilerinde İşsizlik Kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(17), 534-558.
- Tian Y. ve Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251-257. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Türküm, A. S., Kızıldaş, A., ve Sarıyer, A. (2004). Anadolu üniversitesi psikolojik danışma ve rehberlik merkezi'nin hedef kitlelerinin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin bir ön çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (21) , 15-27.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J., & Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3-19.

- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- Trice, A. D., Knapp, L. (1992). Relationship of children's career aspirations to parents' occupations. *The Journal of Genetic Psychology*, 153(3), 355-357.
- Trice, A. D., Hughes, M. A., Odom, C., Woods, K., ve McClellan, N. C. (1995). The origins of children's career aspirations: IV. Testing hypotheses from four theories. *The Career Development Quarterly*, 43(4), 307-322.
- Trusty, J. (1998). Family influences on educational expectations of late adolescents. *The Journal of Educational Research*, 91, 260-270.
- Turan, M.E. (2017) *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> sayfasından erişilmiştir.
- Türküm, A. S., Kızıлтаş, A., & Sarıyer, A. (2016). Anadolu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi'nin hedef kitlesinin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin ön çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(21).
- Ulaş, Ö. (2016) *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği:bir model testi* (Doktora Tezi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> sayfasından erişilmiştir.
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., ve Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.

- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). Career development: A life-span developmental approach. Routledge.
- Wall, J., Covell, K., & Macintyre, P. D. (1999). Implications of social support for adolescents' education and career aspirations. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 31, 63-71.
- Wettersen, B.K., Guilmino, A., Herrick, G.H., Hunter, J.P., Kim, Y.G., Jagow, D., Beecher, T.,... McCormick, J. (2005). Predicting educational and vocational attitudes among rural high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 52(4), 658--663.
- Whiston, S.C. & Keller, B.K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counselling Psychologist*, 32(4), 493-568. <http://dx.doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Wilson ve Hutchison, (2014). The foundations of career theory: Holland and Super Theories. In Grafton, T.E., Samide, J.L., Patrick, J. & Eliason, T. (Eds.). (2014). Career Counseling Across the Lifespan: Community, School, and Higher Education. Information Age Publishing.
- Wilson, P. M., & Wilson, J. R. (1992). Environmental influences on adolescent educational aspirations: A logistic transform model. *Youth & Society*, 24(1), 52-70.
- Yerin Güneri, O. (2013). Psikodinamik Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.) *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya içinde* (s. 136-170) Ankara: Pegem Akademi.

Young, R.A, Valach, L. Ball, J., Paseluikho, M. A., Wong, Y. S., DeVeries, R. J., McLean, H., & Turkel, H. (2001). Career development in adolesance as a family project. *Journal of Counseling Psychology*, 48(2), 190-202.

Zeren, Ş. G. (1999).*Yabancı dil ağırlıklı lise, özel lise ve Anadolu lisesi son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyleri.*(Yüksek Lisans Tezi)
<https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Zeybek Sayın, H. (2016). *Y kuşağı üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ve liderlik algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.* (Yüksek Lisans Tezi)
<https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

EKLER

Bu bölümde araştırmanın eklerine yer verilmiştir.

EK 1 Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni

1.	Lise öğretmenlerimin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
2.	Hem okula gitmek hem de çalışmak zorunda olmam	1	2	3	4	5
3.	Ailemin başka mesleklere yönlendirmeleri	1	2	3	4	5
4.	Seçmek istediğim meslekte karşı cinsten kişilere daha fazla ilerleme şansı tanınması	1	2	3	4	5
14.	Seçmek istediğim meslekte daha çok karşı cinsten kişilerin çalışıyor olması	1	2	3	4	5
15.	Ailemin farklı bir şehirde öğrenim görmemi istememesi	1	2	3	4	5
18.	Çevremdeki önem verdiğim kişilerin, mesleğin cinsiyetime uygun olmadığını düşünmeleri	1	2	3	4	5
19.	YGS-LYS puan türümün o mesleğe uygun olmaması	1	2	3	4	5
20.	Farklı bir şehirde okumak istememem	1	2	3	4	5
26.	Meslekte yükselme olanağının az olması	1	2	3	4	5
27.	Meslek hakkında yeterli bilgiye sahip olmamam	1	2	3	4	5
33.	Mesleğin iş bulma olanaklarının sınırlı olması	1	2	3	4	5

mustafa sürücü <msurucu73@hotmail.com>

Alıcı: bana ▾

Sayın Ayşe Sarıoğlu,

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğini araştırmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeğin maddelerini Ek'te gönderiyorum. İyi çalışmalar

Yrd.Doç.Dr.Mustafa Sürücü

Adıyaman Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü

02200 Altınşehir/Adıyaman

<http://websitem.gazi.edu.tr/msurucu>

??

msurucu@adiyaman.edu.tr

msurucu@gazi.edu.tr

msurucu73@hotmail.com

msurucu73@gmail.com

EK 2 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(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. Kendi doğrularıma bağlı kalma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendime güvenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Aklımdaki soruları derinlemesine irdeleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. Yeni olanaklar hakkında meraklı olma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Görevleri etkili bir şekilde yerine getirme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23. Engellerin üstesinden gelme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Problemleri çözme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)



Sayın Ayşe Fikriye SARSIKOĞLU,

Lise ve üniversite öğrencilerinde Türkçe çeviri, geçerlik ve
güvenirlilik çalışmasını yaptığım Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)
"Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini" çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Doç.Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

EK 3 Kariyer Umu Ölçeği Örnek Maddeler Ve Ölçek Kullanım İzni

3	Alanımda/mesleğimde en iyiler arasında olmak isterim.
5	Mesleğime başladığımda diğer çalışanları yönetmek istiyorum.
9	İşime/mesleğime katkılarımın işverenim tarafından fark edilmesini umuyorum.
11	Alanımdaki/mesleğimdeki son gelişmeler hakkında her zaman bilgili olacağım.
17	Alanımdaki/mesleğimdeki başarılarımla fark edileceğimi biliyorum.
21	Kurumumda ya da işyerimde birçok terfi/ödül elde etmeyi planlıyorum.

Margo

28 Tem 2017 Cum 17:01

Gregor <mgreg001@gmail.com>

Alıcı: ben

Hello Dr. Bacanlı,

It would be wonderful to have the CAS adapted for use in Turkey. The CAS-R scale and scoring can be found

here: <http://counselingpsychologyresearch.weebly.com/career-aspiration-scale---revised.html>

Best of luck in your research,

Dr. Gregor

--

Margo A. Gregor, Ph.D.

Assistant Professor

Collaborative Program in Counseling Psychology

Department of Psychology

The University of Akron

College of Arts & Sciences Rm. 353

Office: (330) 972-6258

mgregor@uakron.edu

EK 4 Kariyer Seçiminde Aile Etkisi Ölçeği Örnek Maddeler

1. Ailem benimle bir işin nasıl bulunacağına ilişkin bilgileri paylaşır.	1	2	3	4	5
2. Ailem bana kariyer seçiminde neyin önemli olduğunu gösterir.	1	2	3	4	5
6. Ailem bir meslek edinmede eğitimin ve mesleğe hazırlanmanın önemi hakkında bana bilgi verir.	1	2	3	4	5
7. Aile üyelerimi çalışırken görmek , meslek seçimimi yaparken bana güven verir.	1	2	3	4	5
8. Ailem kariyerle ilgili sorular sormamı destekler.	1	2	3	4	5
9. Ailemin parasal desteği sayesinde mesleki gelişimime odaklanabiliyorum.	1	2	3	4	5
11. Ailem meslek eğitimimi yaparken benim de çalışarak eğitimime parasal olarak katkıda bulunmamı bekliyor.	1	2	3	4	5
12. Liseden sonra yükseköğretime devam etmek istersem ailem bana parasal destek sağlar.	1	2	3	4	5
18. Ailemin meslek seçimimle ilgili beklentileri cinsiyetime dayalıdır.	1	2	3	4	5



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..