T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER UYUMUNUN PSİKOSOSYAL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Yüsra Hilal BİRCAN

Ankara- 2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER UYUMUNUN PSİKOSOSYAL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Yüsra Hilal BİRCAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara- 2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE SON SINIF ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER UYUMUNUN PSİKOSOSYAL DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

ONAY SAYFASI
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Müge ERSOY KART

Tez Jürisi Üyeleri

Adı, Soyadı ve Unvanı	**İmzası**
1.	_____
2.	_____
3.	_____

Tez Sınav Tarihi: …./…./…

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(……/……/2020)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve SOYADI : Yüsra Hilal Bircan

İmzası : …….

TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans eğitimimin süresince bana yol gösteren ve bu tezin yazılması aşamasında çalışmamı titizlikle takip ederek yardımlarını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Müge ERSOY KART'a değerli katkı ve emekleri için en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Araştırma sırasında değerli görüşleriyle beni yönlendiren, tezimi dikkatle okuyup değerli katkılarda bulunan Prof. Dr. Metin Pişkin ve Doç. Dr. Banu METİN'e teşekkür ederim.

Verilerin analizi ile ilgili hususlarda fikirlerine başvurduğum Doç. Dr. Esra ÇALIK VAR'a yardımlarından dolayı teşekkürlerimi borç bilirim. Bu tez çalışmasının tamamlanabilmesinde ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesi aşamasında benimle birlikte çalışan ve hiçbir konuda yardımlarını esirgemeyen kardeşim Hatice Gül ÖZTEMEL'e ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak bugünlere ulaşmamda haklarını ödeyemeyeceğim, her anımda beni destekleyen, varlıklarıyla bana güç katan ve hayatımın her aşamasında anlayışla yanımda bulunan çok değerli anneme ve babama saygı ve teşekkürlerimi iletiyorum. Ayrıca kardeşim Özer ÖZTEMEL'e bu süreçte bana inandığı ve güvendiği için minnettarım.

Yüsra Hilal BİRCAN

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
KISALTMALAR ..... **ix**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **x**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **xii**
GRAFİKLER DİZİNİ ..... **xiii**

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI 4
1.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI 5
1.3. ARAŞTIRMANIN SORULARI 5

BÖLÜM II

2. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.1. KARİYER KAVRAMI 7
2.2. KARİYER GELİŞİM KURAMLARI 10
2.2.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı 11
2.2.2. Super'ın Yaşam Boyu Gelişim Kuramı 12
2.2.3. Anne Roe'nun Kariyer Seçiminde Kişilik Kuramı 15
2.2.4. Linda Gottfredson'ın Sınırları Belirleme, Uzlaşma, Kendini Yaratma Kuramı 16
2.2.5. John Holland Tipoloji Kuramı 17
2.3. YAKIN TARİHLİ KARİYER GELİŞİMİ KURAMLARI 21
2.3.1. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı 22
2.3.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramının Varsayımları 24
2.3.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramının Temel Kavramları 27
2.3.1.3. "Kariyer Olgunluğu-Kariyer Uyumu" Kavramlaştırmalarının Tercihine Dair Düşünceler 31
2.3.1.4. Kariyer Uyumu Kavram Yapısı 34
2.4. KARİYER UYUMU HAKKINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR 37
2.5. KARİYER GELİŞİM SÜRECİNİ ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER 44

2.5.1. Genel Özyeterlik 44
2.5.2. Benlik Saygısı 47
2.5.3. Kontrol Odağı 50
2.6.2. Sosyolojik Faktörler 51
2.6.3. Ekonomik ve Politik Faktörler 54

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ 57
3.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU 58
3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI 58
3.3.1.Bilgi Formu 58
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği 59
3.3.3. Genel Özyeterlilik Ölçeği 59
3.3.4.Kontrol Odağı Ölçeği 60
3.3.5. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği 60
3.4. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ 61
3.5. İŞLEM 61

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. BETİMLEYİCİ BULGULAR 62
4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 62
4.2. KATILIMCILARIN ÖLÇEKLERDEN ALDIKLARI PUANLARA İLİŞKİN BULGULAR 67
4.3. KORELASYON ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR 69
4.4. REGRESYON ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR 71
4.4.1. Kariyer Uyumu-Kaygı Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 71
4.4.2. Kariyer Uyumu-Kontrol Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 72
4.4.3. Kariyer Uyumu-Merak Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 73
4.4.4. Kariyer Uyumu-Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları 74

4.5. GRUPLAR ARASI FARK ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR 75
4.5.1. Özyeterlilik Düzeyleri Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Bulguları 75
4.5.3. Kontrol Odağı Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Bulguları 80
4.6.3. Yaşamın Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Bulguları 84
4.6.4. Gelir Düzeyine Göre Fark Analizi Bulguları 86
4.6.5. Fakültelere Göre Fark Analizi Bulguları 87
4.6.7. Bölümleri Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Bulguları 89
4.6.8. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulguları 92
4.6.9. Babanın Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulguları 93
4.6.10. Mezuniyet Sonrası Hayallerine Göre Fark Analizi Bulguları 95

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Ölçeklerden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkiye Dair Bulguların Tartışılması 96
5.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması 98
5.3. Öğrencilerin Ölçeklerden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların Tartışılması 100
5.4. Babalarının Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması 101
5.5. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması
5.6. Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması
5.7. Alanlara Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması 104
5.8. Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması 105

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA 110
ÖZET 125
ABSTRACT 127
EKLER 129
EK 1.ETİK KURUL İZNİ 129
EK 2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU 130
EK 3. KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ 131

EK 4. GENEL ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ.....132
EK 5. KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ 133
EK 6. ROSENBERG BENLIK SAYGISI ÖLÇEĞI 136

KISALTMALAR

Bkn **:** Bakınız

Vd **:** Ve diğerleri

Akt **:** Aktaran

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo .2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları..... 63

Tablo .2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (devam)..... 64

Tablo.3. Üniversite Öğrencilerinin Ölçeklerden Aldıkları Puanları Gösteren Tablo..... 68

Tablo.4a. Kariyer Uyumu, Özyeterlilik, Kontrol Odağı ile Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyonlar..... 69

Tablo.4b. Özyeterlilik, Kontrol Odağı ile Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyonlar..... 69

Tablo 5. Kariyer Uyumu Kaygı Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları..... 72

Tablo 6. Kariyer Uyumu Kontrol Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları..... 73

Tablo 7. Kariyer Uyumu Merak Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları..... 74

Tablo 8. Kariyer Uyumu Güven Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları..... 74

Tablo 9. Özyeterlilik Başlama Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları..... 76

Tablo 10. Özyeterlilik Yılmama Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları..... 77

Tablo 11. Özyeterlilik Sürdürme Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları..... 78

Tablo 12. Benlik Saygısı Düzeyleri Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Sonuçları..... 79

Tablo 13. Kontrol Odağı Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Sonuçları..... 81

Tablo 14. Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuç Tablosu..... 82

Tablo 15. Babaların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuç Tablosu 83

Tablo 16. Yaşamın Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Sonuçları 85

Tablo 17. Gelir Düzeyine Göre Fark Analizi Sonuçları 86

Tablo 18. Fakültelere Göre Fark Analizi Sonuçları 87

Tablo 19. Kayıtlı Olunan Alana Göre Fark Analizi Sonuçları 88

Tablo 20. Bölümleri Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Sonuçları 90

Tablo 21. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Sonuçları 102

Tablo 22. Babanın Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Sonuçları 94

Tablo 23. Mezuniyet Sonrası Hayallerine Göre Fark Analizi Sonuçları 95

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil I. Kariyer Yapılandırma Kuramı Temel Kavramları 27
Şekil 2. Kariyer Uyumu Bileşenleri 34
Şekil 3. Benlik Kavramı Bileşenleri 48

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik I. Cinsiyet ve Eğitim Alanı Çapraz Grafiği 65
Grafik II: Katılımcıların Kayıtlı Oldukları Fakülteye Göre Dağılım Grafiği 66
Grafik III: Katılımcıların Üniversite Tercihlerinde Etkilendikleri Kaynaklara Göre Dağılım Grafiği 67

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Kariyer, Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır. Ancak daha geniş bir tanımlama yapılacak olursa kariyer, bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü; gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemelerdir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Her ne kadar toplum içinde saygın olarak bilinen mesleklere sahip olmak ya da bir meslekte ilerlemek olarak bilinse de kariyer esas olarak çocukluk çağında verilen kararlarla başlamaktadır. Hemen hemen her insan çocukluk çağından itibaren geleceğe yönelik bazı hayaller kurar ve hangi işlerin kendisi için uygun olacağını düşünür. Daha sonra bu hayaller, fırsatları değerlendirme ve rakipleri geçme gibi şekillerde bireylerin kariyer kimliğinin ortaya çıkmasında etkili olur (Hoekstra, 2011; Çakmak, 1992).

Kariyer ile ilgili seçimler ve planlamalar çocukluk yıllarından başlamakla birlikle lise yıllarında ve lise sonrası yapılan üniversite tercihleriyle devam etmektedir. Üniversite dönemi öğrencilerin kariyer planlamaları açısından en kritik dönemdir. Eğitim çağında verilen kararlar bazen kişilerin ömür boyu sahip olacakları mesleği etkilemektedir.

Bu bağlamda kişilerin kariyer kararlarının farkında olmaları ve bunun için gerekli eğitim ya da iş deneyimine sahip olmak için planlama yapmaları anlamına gelebilecek olan kariyer bilinci önem kazanmakta ve kişilerin kariyer planlamalarını yapmaları kendilerine uygun işleri bulmasında önemli olmaktadır. Kariyer bilinci

bireylerin küçük yaşlardan itibaren eğitim yaşantıları ve iş deneyimleri yoluyla kendi kariyerlerini planlayıp bu planları uygulayabilecek bilgi ve becerilere sahip olmalarının sağlanmasıdır (Aytaç, 1997).

21. yüzyılda toplumlar sosyal, kültürel, siyasal ve teknolojik olarak hızlı bir değişim ve gelişim sürecine girmiştir. Bilgi ekonomisi, küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler yeni istihdam şekilleri ortaya çıkarmış; yaşanan bu değişim ve gelişimler, iş yaşamını ve iş niteliklerini de etkilemiştir. İşgücü profili de bu bağlamda değişmiş, çoklu beceriye ve yaşam boyu öğrenme kapasitesine sahip işgücü ihtiyacı artmıştır. Öte yandan değişen koşullar iş tanımlarını etkilemekte ve bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. İş yaşamında çalışanlardan beklenen beceri ve nitelikler her geçen gün değişmektedir. Günümüz toplumunun dinamikleri, genç bireylerin okul hayatında gelişmiş öğrenme becerileri ve kendi kendini yönetebilme yetenekleri kazanmalarını; çalışma hayatında ise yaşam boyu öğrenme ve kendi kariyerini geliştirme süreçlerinde aktif olmalarını gerektirmektedir (Kanten, 2012). Bu nedenle bireylerin bu duruma uyum sağlamaları ve yaşadıkları değişimleri kariyerlerinde fırsata dönüştürmeleri, kariyer bilincine sahip olmalarıyla olanaklıdır.

Kariyer kararı, bireyin yaşamında verdiği en önemli kararlardan biridir. Verilen bu karar bireyin statüsü, gelir düzeyi, sosyal ilişkileri ve özel yaşamının yanı sıra toplumların gelişimini de etkilemektedir. Ülkelerin gelişmesinde en önemli sorunlardan biri yetişmiş insan gücüne erişilmesi ve bu insan gücünün çalışma hayatında nasıl değerlendirileceğidir. Sözü edilen nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi büyük ölçüde üniversitelerde gerçekleşmektedir. Bu durum da yükseköğretime işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda ve nitelikte bireylerin yetiştirilmesi sorumluluğunu yüklemiştir. Üniversite dönemi öğrencilerin kariyer planlamaları açısından en kritik dönemdir (Biçerli, 2011).

Üniversitede öğrenim gören gençlerin psikososyal özellikleri ile kariyer uyumlarının incelenmesi, çalışma hayatına başlarken ve çalışma hayatı sürecinde önemli bir hale gelmektedir. Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemli olmakla birlikte öğrencilerin genellikle mezuniyetten sonra kariyerleri ile ilgilenmeye başlamaları öğrencilik sürecinde yeterli bir farkındalık oluşturulmadığının göstergesidir (Akoğlan Kozak, 2013).

Kariyer planlamalarında öğrencilerin okul tecrübeleri yanında; yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar ve pazardaki değişiklikler gibi psikolojik, kültürel değerler, sosyo ekonomik düzey ve cinsiyet rol algısı gibi sosyal faktörler ile aile ve kültürel öğeler de etkili olmaktadır. Hızla değişen bir işgücü piyasası ile karşı karşıya olan öğrencilerin aldıkları eğitim ile mezuniyet sonrası buldukları iş arasındaki bağ zaman zaman zayıf olabilmektedir (Kuzgun, 2003).

Öğrencilerin kariyer tercihi aşamasında doğru seçim yapabilmesi için yaratıcılık, rekabet, iş-yaşam dengesi, iş disiplini, işe bağlılık, ücret, sosyal imkanlar, başarılarının ödüllendirilmesi, işyerindeki eğitim imkanları, kişiler arası iletişim, serbestlik ve bağımsız çalışabilme, değer yargıları gibi konuları dikkate almalarının, çalışma yaşamına uyum sağlama sürecinde, yaşayacağı sıkıntıları azaltıcı etkisinin olacağı açıktır (Erdoğan, 2008).

Günümüzde eğitimli insan sayısının artması iş yaşamına girmek için okul yaşamının başından itibaren kariyer planı yaparak ilerlemeyi zorunlu bir hale getirmektedir. Yaşadığımız yüzyıl bize artık hiçbir ülkede yaşam boyu iş garantisinin kalmadığını, aksine yaşam boyu eğitim gibi kavramların önem kazandığını göstermektedir.

Kariyer bireyler için hem bir tercih sürecini hem de önemli bir sorumluk üstlenme aşamasını kapsamaktadır. Kariyer sürecinin içindeki belirsizlikler ve zorluklar seçimleri zorlaştırmakta, aynı zamanda da ileride sahip olunacak refah düzeyini belirlemektedir (Gottfredson, 2002). Bireylerin doğru kararlar vermeleri kariyer süreçleri için önemlidir. Karar vermede yaşanan sorunlar öğrencilerin kariyer sürecinde yardıma ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Üniversite çağında kariyer süreci ile ilgili destek almak öğrencilere kariyer kararları için yardımcı olabilmektedir (Osborn ve Zunker, 2002). Çalışma hayatına başlamadan öğrencilik çağında kariyer planı yapmaya başlayan bireyler daha sonra hem iş bulma hem de çalışılan alanla ilgili kendini geliştirme ve uyum konularında daha avantajlı olmaktadır (Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013).

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Kariyer kavramı TDK sözlüğünde bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmakla birlikte, bilinenin aksine çocukluk çağlarında başlayan önemli bir süreçtir. Kariyer bilinci ise bireylerin küçük yaşlardan itibaren eğitim yaşantıları ve iş deneyimleri yoluyla kendi kariyerlerini planlayıp bu planları uygulayabilecek bilgi ve becerilere sahip olmalarının sağlanmasıdır (Aytaç, 1997). Bu bağlamda kariyer bilinci kariyer uyumu kavramına karşılık gelmektedir. Bireylerin kariyer kararlarının farkında olmaları ve bunun için gerekli eğitim ya da iş deneyimine sahip olmak üzere planlama yapmaları, gelecekteki olası değişikliklere kendilerini hazırlamaları anlamına gelen kariyer uyumu geleceğin çalışan adayları açısından oldukça önemlidir. Açıkçası, başarılı bir kariyer planlama süreci bireyin kendisine uygun işleri bulmasında kritik bir belirleyicidir.

Öte yandan bireylerin kariyer bilincini etkileyen farklı değişkenler bulunmaktadır. Bu değişkenlerin bir kısmı demografik nitelikteyken bir kısmı da bireye

özgü psiko-sosyal özelliklere karşılık gelmektedir. Bu çalışmanın amacı, üniversite son sınıf öğrencilerinde özsaygı, özyeterlilik ve denetim odağı değişkenlerinin kariyer uyumu üzerindeki etkilerini incelemektir. Ayrıca kariyer uyumunun cinsiyet, yaş, fakülte,bölüm; anne babanın eğitim düzeyi ve mesleği, gelir düzeyi gibi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmaktadır.

Araştırmada kariyer kavramı hakkında bilgi verilmiş, genel olarak kariyer gelişim kuramları anlatılmıştır. Kariyer uyumunu açıklayan Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı ise daha geniş bir çerçevede ele alınmıştır. Kariyer uyumunu etkilemesi muhtemel bireysel değişkenler de söz konusudur. Son olarak modelimizde yer verilen üç temel bireysel değişken de kuramsal arka planları bağlamında incelenmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma zaman ve uygulama açısından sınırlı bir sürede yapıldığı için problem çerçevesinde ele alınan belirli sayıda değişkenle ve Ankara Üniversitesi öğrencilerinden araştırmaya katılmayı kabul edenlerle gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda örneklem sonuçlarının Türkiye'ye genellenebilirliğinin sınırlı olduğu düşünülebilir.

1.3. ARAŞTIRMANIN SORULARI

Bu çalışma, üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumu ve kariyer uyumunu etkileyen sosyo-demografik özellikler ile özyeterlilik, benlik saygısı ve denetim odağı değişkenlerinden hareket edilerek yürütülmüştür. Bu bağlamda araştırmanın temel sorularını şu şekilde sıralamamız mümkündür:

Soru 1: Kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ile benlik saygısı arasında ilişki düzeyi nedir?

Soru 2: Kariyer uyumunun yordanmasında hangi değişkenler anlamlı katkı yapmaktadır?

Soru 3: Sosyo demografik özellikler açısından (cinsiyet, yaş, bölüm, yaşamın çoğunun geçirildiği yer, mezun olunan lise, bölümü tercih nedeni, anne- baba eğitim düzeyi ve mesleği gibi) katılımcıların kariyer uyumu, özyeterlilik algıları, kontrol odakları ve özsaygı düzeyleri arasında fark var mıdır?

BÖLÜM II

2. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.1. KARİYER KAVRAMI

Kariyer kavramı; günlük hayatımızda yükselmek, başarı, statü gibi kelimelerle tanımlamaya çalıştığımız ve sık kullandığımız kavramlardan biridir. Günlük hayattaki konuşmalarda; meslek ve çalışma hayatında ilerlemek, başarı sağlamak ve kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği rollerden kazandığı deneyimlerin bütününü ifade etmek için kullanılmaktadır. Literatür içinde de kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır (Taşlıyan vd., 2011).

Kariyer kavramı TDK sözlüğünde bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım doğru olmakla birlikte zaman içinde değişen koşullar kariyer kavramı için daha geniş ve çok yönlü tanımlamaları zorunlu kılmıştır. Daha geniş bir anlatımla kariyer; bireylerin bir ömür boyu yaşadıkları olaylar dizisi, mesleki ve diğer yaşam rollerinin birbirlerini etkilemesi ile oluşan örüntü ile iş ve mesleğe ilişkin rollerdeki gerilemeler, duraklamalar ve ilerlemelerdir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Kariyer kavramının bazen çalışma hayatı ya da sahip olunan meslek anlamında kullanıldığına da tanıklık edilmektedir. Ancak kariyer kavramını sadece çalışma hayatı ya da sadece meslek olarak tanımlamak eksik bir yaklaşım benimsemek anlamına gelecektir (Super 1990, Herr ve ark. 2004). Örneğin Super (1990), kariyer kavramını gelişimsel açıdan değerlendirerek yaşamı yapılandıran olayların tamamı olarak tanımlamaktadır. Herr ve arkadaşları (2004), benzer şekilde kariyerin bireylerin

yaşamları boyunca üstlendikleri roller olduğunu ifade etmişlerdir. Bu da bireylerin sahip olduğu rollerin "çalışan" rolünü de kapsadığını göstermektedir (Yeşilyaprak, 2011).

Bir başka tanım ise kariyerin; ilerlemeyi ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya doğru yükselmeyi ifade ettiğine vurgu yapmaktadır (Sümer, 2008). Bu bağlamda kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı hiyerarşik mevkileri, yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışları kapsar (Kozak, 2001).

Geçtiğimiz yıllrda 'ilerleme' anlamında kullanılan kariyer sözcüğü günümüzde ilerlemenin yanı sıra bilgi kazanılan bir süreç olarak kabul edilmeye başlamıştır. Bu süreçte kazanılan bilgi, bireyin iş deneyimleri sırasında kazandığı becerileri, uzmanlığı ve ilişkiler ağını da içine almaktadır (Erdoğmuş, 2002).

İlgili alan yazında 'kariyer' kavramı, iki farklı perspektiften incelenmektedir. Buna göre, kariyer, objektif perspektiften yaşam boyu bireyin işgal ettiği pozisyonlar dizisi, subjektif perspektiften de belirli bir seviyede çalışma tecrübesine sahip bireylerde görülen değer ve tutumlardaki değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Uygur ve Tunç, 2001).

Bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirirler ve hayatlarını planlamaları için mesleklerinde nerede olduklarını ve ilerlemelerinin nereye gideceğini de planlamaları gerekir. Bu açıdan kariyer, bireylerin hayat boyu araştırmaları, öğrenmeleri ve üretmeleri şeklinde devam eden bir ilerleme olarak tanımlanabilir (Harbalıoğlu, 2016).

Greenhause'a (1987) göre de kariyer kavramı iki ayrı açıdan açıklanabilir. İlki kariyer kavramının; bir mesleğin kalitesi ve niteliğini ifade ettiğini ve meslekler içindeki çeşitli mevkilerin farklı nitelikler taşıdığını vurgulamaktadır. Diğeri ise meslekten çok bireysel nitelikleri ve özellikleri kariyer olarak vurgulamaktadır.

Öte taraftan kariyer, kendini geliştirebileceğinin bilincindeki bireylerin, bu alanları tespit ederek onlar üzerine yoğunlaşması ve kendini hem psikolojik hem de ekonomik olarak tatmin etmesidir. Bireylerin belirlediği hedefler doğrultusunda ve kendilerini geliştirmek istedikleri alanlarda eğitimler alarak ve çalışma hayatında deneyimler kazanarak, mesleki ve bireysel açılardan kendini gerçekleştirme süreci de kariyer olarak tanımlanabilmektedir (Kula, 2012).

Özetlenecek olursa, kariyer kavramı seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmek anlamında kullanılabilmektedir. Ayrıca kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisini de içermektedir. Bu tanım da kariyerin hem tutum ve davranışları, hem de işe ilişkin birbirini izleyen eylemleri kapsadığını vurgulamaktadır. Kariyer kavramının işe ilişkin olmakla birlikte, kişinin iş dışı yaşamı ve bu yaşamdaki rollerini de içerdiği (Can, 2011) de söylenmektedir.

O halde, kariyer kavramı, en genel tanımıyla bireylerin yaşamları boyunca sahip oldukları rollerin, sahip oldukları mesleklerinin, bireylere kazandırdıkları başarıların bir bütünü ve hayatın içinde kısıtlı bir alandan daha fazlası olarak yaşamın tamamını kapsayan bir süreç olarak betimlenebilir. Bu süreç, yaşanan olaylarla, mesleki ve diğer roller ile ilgili oluşan durumlar ve meslek içinde yaşanan ilerleme ve gerilemelerle devam etmektedir (Kuzgun, 2006; Özyürek, 2013; Super, 1980). Bu açıdan kariyer kavramı incelendiğinde; bireylerin boş zamanlarında neler yaptıkları, mesleki ve yaşam rollerinin doğası ile benlik kavramı gibi birçok bileşenin kariyer kavramı içerisinde düşünülmesi gereğine işaret etmektedir. Bu unsurlar ortaklaşa olarak kariyer gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Herr ve arkadaşları (2004) kariyer gelişimini; kariyer kararı verme, kariyer ile diğer yaşam rollerinin uyumu, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel

özelliklerdeki farkları ortaya çıkararak onları kullanma gibi başka süreçleri de içeren ve kişinin yaşamı boyunca değişerek devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadır. Özet olarak, kariyer gelişimi bireyin yaşamı boyunca değişimlere uğrayarak devam etmektedir (Yeşilyaprak, 2011).

Bu tanımlamalar ışığında, alanyazında başat yer tutan kariyer kuramları izleyen bölümde ele alınmaktadır.

2.2. KARİYER GELİŞİM KURAMLARI

Kariyer gelişim kuramları daha önce ortaya çıkan kariyer kuramlarına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Meslek seçiminin bir anda verilen kararlarla değil, çocukluk zamanından başlayan kişilik gelişimine bağlı olarak verilen kararlardan oluşan bir süreç olduğunu ileri süren kuramcılar tarafından ortaya çıkarılmıştır (Kuzgun, 2008).

Kariyer gelişimi ile ilgili ortaya çıkan kuramlar, tahmin edilebileceği gibi, içinde bulunulan dönemin ve kültürün ihtiyaçları göz önüne alınarak oluşturulmuştur. Kariyer gelişim kuramları: bireylerde ‘meslek’ fikrinin nasıl ortaya çıktığını, meslek kararının nasıl verildiğini ve bu sürece etki eden etmenleri açıklamaya çalışan görüşlerden oluşan kuramlardır. Kariyer gelişim kuramları kariyer sürecinde kariyer davranışının açıklanmasına vurgu yapmaktadır.

Bu kuramlar arasında bazılarının ilgili bilimsel çalışmalar için çok daha etkin bir çerçeve sunduğu söylenebilir. İzleyen bölüm bu teorik yaklaşımların özetlenmesine ayrılmıştır.

2.2.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Eli Ginzberg, Sol Ginsnurg, Sidney Axelrad ve John Harma (1951) tarafından geliştirilen kuramda **meslek seçimi** geri dönülemez bir süreç ve bireylerin istekleri ile onlara sağlanan olanakların uzlaşması olarak değerlendirilmektedir (Yeşilyaprak, 2011). Kuram içinde *süreç*, *geri dönülmezlik* ve *uzlaşma* kavramları dikkat çekmektedir. Meslek kararı verme, bu süreç içinde ergenlik zamanlarında başlayıp yirmili yaşlara kadar devam etmektedir ve büyük ölçüde geri dönülmez olarak düşünülmektedir (Patton, 2006). Süreci geri dönülmez yapan unsur ise '*zaman'* olarak değerlendirilmektedir. Eğer meslek seçiminde değişiklik yapılmak isteniyorsa bireyin daha önceki eğitimleri göz ardı edilerek yeni mesleği ile ilgili eğitim alması gerekmektedir. Ayrıca birey bu süreç içinde kendi değerleri ile ona sağlanan olanaklar arasında bir uzlaşma sağlamak zorundadır.

Daha sonra Ginzberg (1951) tarafından kuram geliştirilmiş ve **meslek seçimi**, bireyin meslek hazırlığı, amaçları ve çalışma dünyasının gerçekleri arasında en üst düzeyde uyumu bulmak için yaşam boyu süren bir karar verme süreci olarak tanımlanmıştır (Akt.; Yeşilyaprak, 2011). Bu karar süreci de kendi içinde fantezi dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olarak bölümlenmiştir. *Fantezi dönemi* çocukların 11 yaş öncesi oyunlar ile deneyerek öğrendikleri ve meslek için gerekli becerilerin neler olduğuna dikkat etmeden '…. olacağım.' dedikleri ve bundan eğlendikleri dönemdir. *Deneme dönemi* 11-17 yaş arası çocukların ilgi yetenek ve değerlerinin belirginleştiği bireysel farkındalık ve olgunluğun arttığı, mesleki tercihlerin bazı kriterlere göre daraltıldığı dönemdir. Bu dönem kendi içinde ilgi, yetenek, değer ve geçiş alt basamaklarına ayrılmaktadır. *Gerçekçi dönem* ise 17 yaşından genç yetişkinliğe kadar olan, ilgi ve yeteneklerin bütünleştirilmesi, meslek seçiminin belirginleşmesi, meslek örüntülerinin billurlaşması dönemlerinden oluşur. Bu dönemin

içinde de keşfetme, billurlaşma ve belirleme alt dönemleri bulunmaktadır (Yeşilyaprak, 2011).

Ginzberg ve arkadaşlarının kuramı, ilk başlarda kariyer gelişiminin yirmili yaşlarda sona erdiğini öne sürdüğü için eleştirilmiştir. Ginzberg tarafından daha sonra kuram yeniden gözden geçirildiğinde kariyer gelişiminin yaşam boyu sürdüğü belirtilmiş ve karar verme sürecinde gerçeklik faktörü, aile ve çevresel faktörlere önem verdiği için gelişimsel kuramlardan daha çok sosyo-psikolojik bir kuram olduğu söylenmiştir (Yost, 1998).

2.2.2. Super'ın Yaşam Boyu Gelişim Kuramı

Gelişimsel kuramlara en önemli katkı Super tarafından yapılmıştır. Super kendisinden önce ve kendi döneminde ortaya çıkan kuramların eksikliklerini belirterek kariyer kuramlarına katkı sağlamıştır. Örneğin Ginzberg ve arkadaşları (1951) tarafından ortaya konan kuramda kariyer kararı vermede ilgilerin rolü ile ilgili araştırmalar dikkate alınmamış, seçim kavramını işlemsel olarak tanımlamada başarısız olunmuş, seçim ve uyum arasında keskin bir ayrım yapılmış, uzlaşma süreci ile ilgili de net bir ayrım yapılmamıştır. Bu sınırlılıklara yanıt olmak üzere Super kendi kariyer kuramını geliştirmiştir (Niles Bowlsbey, 2013).

Super kuramında sosyoekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim, seçim süreci gibi kavramlara yer vermiştir (Yost, 1998). Ayrıca kuram içinde '*kariyer'* ve '*meslek (iş)'* kavramlarını farklı değerlendirildiği görülmektedir. Buna göre, kariyer bireyin yaşamı boyunca yaptığı mesleki hobileri ve meslek sonrası rollerini de içeren bütün eylemlerin; meslek (iş) ise bireyin yaşamını sürdürmek için gerekli parayı kazanması için yaptıklarıdır (Drummond ve Ryan, 1995).

Super'in kuramı bir takım varsayımlara dayanmaktadır ve Super kuramını gözden geçirdikçe bu varsayımlara yenilerini eklemiştir. İlk geliştirilen temel varsayımlar esasen şu şekilde özetlenebilir (Niles Bowlsbey, 2013):

- Bireylerin önemli kişilik özellikleri ve benlik kavramları farklılaşır;
- Bireylerin bu kişisel özellikleri çok sayıda mesleği yapabilmelerine imkan sağlar;
- Her meslek belirli çalışan özellikleri gerektirir fakat bu gereklilikler belirli mesleklerde farklı özelliklere sahip bireylerin çalışmasına izin sağlayacak şekilde esnektir;
- Zaman içerisinde değişen benlik kavramları, seçim yapma ve uyum her birey için devam eden süreçlerdir.

Diğer varsayımlar ise; Niles ve Bowslbey'e (2013) göre aşağıdaki gibi belirginleşmektedir:

- Her birey için değişim süreci belirli yaşam dönemleriyle mesleki düzeyi ve kariyer örüntüleri, bağlamsal ve kişisel faktörlerden etkilenir.
- Bireylerin kariyer gelişimi görevleriyle başa çıkma hazır bulunuşluluğu (kariyer olgunluğu), kariyer gelişiminin önceki aşamalarındaki görevlerle başa çıkmadaki başarı derecesinden etkilenir.

Super'ın kuramı; kariyer gelişiminin yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik olmak üzere üç yönünü tanımlamaktadır. Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir ve psikososyal gelişim ile toplumsal beklentiler bağlamında ve mesleki olanaklar zemininde gelişmektedir (Kuzgun, 2003). Yaşamın erken dönemlerinde kariyer gelişimi homojendir; yani kariyer kararı belirli sınıf düzeylerinde gerçekleşir. Yetişkinlikte ise heterojendir; yani mesleki olanaklar ve yaşam rolü örüntülerine göre şekillenmektedir.

Bu durum Super tarafından ***kariyer olgunluğu*** olarak adlandırılmaktadır. Ancak zamanla kariyer olgunluğu kavramı yetişkinlerde kariyer gelişimini yeterince açıklamadığı için kariyer olgunluğu kavramı yerine ***kariyer uyumluluğu*** kavramı kullanılmaya başlanmıştır (Niles Bowlsbey, 2013). Bu bağlamda kariyer uyumluluğu kavramı yetişkinlerin değişen iş ve çalışma koşullarının çevre üzerinde; çevrenin de birey üzerlerinde bıraktığı etki olarak açıklanabilir (Niles, Anderson ve Goodnough, 1998).

Super, yaşam boyu kariyer gelişiminin açıklanmasında kariyer gelişim basamakları ve alt basamakları ile ilişkili büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme aşamalarını tanımlamıştır (Yeşilyaprak, 2011). ***Büyüme*** aşaması 4-13 yaş arası çocukların benlik duygusu geliştirdikleri ve doğuştan gelen *merak duygusunu* kullanarak kendi çevrelerinde keşifler yaptıkları ve bilgi edindikleri aşamadır (Isaacson & Brown, 2000) ***Keşfetme*** 14-24 yaş arası ergenlerin kendileri ve meslekleri ile ilgili artan farkındalık duygusu ile geleceği planlamaya başladıkları aşamadır (Jepsen, 1996). ***Geleceği planlamak*** ise bireylerin hoşlandıkları işleri belirleyerek kendi benliklerine uygun işlere yönelik tercihler yapmalarına ve düşünülen mesleği seçmeleri ile gerçekleşir. ***Yerleşme*** aşaması 25-45 yaş arası karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme görevlerinden oluşur (Isaacson & Brown, 2000). *Karar kılma* bir mesleğe girdikten sonra o mesleği tercihin bireyin benlik kavramına uygun olup olmadığının belirlenmesidir (Sharf, 2006). Bireyin tercihiyle ilgili karar kıldıktan sonra güvenilir bir çalışan olmaya odaklanması ve mesleğinde ün kazanmaya çalışması *sağlamlaştırma*, güvenilir bir çalışan olduktan sonra daha fazla sorumluluk isteyen pozisyonlara geçmesi ise *ilerlemedir* (Kuzgun, 2006). Eğer bu aşamada birey mesleğinin kendisi için uygun olmadığına karar verirse keşfetme aşamasına geri dönmesi gerekir. ***Sürdürme*** aşaması genellikle 45-65 yaş arası çalışanların koruma, güncelleme, yenilik kariyer gelişimi görevleri ile karşı karşıya olduğu aşamadır (Savickas, 2002). Bireyler bu aşamada

performans düzeylerini sürdürmek ya da geliştirmek için güncellemeye ve yeni beceriler kullanmaya yönelirler. Becerilerini güncelleyemeyenler ise genellikle düşük performans gösterip işlerinde ilerlemezler ve korudukları işte sıkışıp kalırlar (Patton & McMahon, 2006). ***Geri çekilme*** aşaması ise bireylerin sıklıkla fiziksel kapasitelerinin ve çalışma etkinliklerinin azaldığı dönemdir. Bu aşamada yavaşlama, emeklilik planı ve emeklilik kariyer gelişimi görevleri vardır (Niles, Bowlsbey, 2013).

Super, kariyer gelişiminde **yaşam rollerinin** de etkili olduğunu belirtmektedir. Bireylerin çocukluklarından itibaren sahip oldukları roller ve bu rollere ayrılan süreler değişiklik gösterir. Örneğin yaşamın ilk dönemlerinde sadece çocuk rolü varken ilerleyen dönemlerde öğrenci, kardeş ya da eş gibi roller de oynanmaktadır. Bu yaşam rollerinin aynı anda olması yaşam stilini, ardarda olması ise yaşam alanı ve yaşam döngülerini ortaya çıkarmaktadır (Yeşilyaprak, 2011).

Super yaşamı boyunca kuramıyla ilgili çeşitli revizyonlar yapmış olmasına rağmen benlik kavramının önemi hiç değişmemiştir (Patton, 2006). Açıkçası **benlik kavramı** kuramın temel kavramlarından biridir. Benlik kavramı bir bireyin kendi algısına göre, özelliklerinin, yeteneklerinin, değer yargılarının, amaçlarının ve ideallerinin dinamik bir örüntüsüdür (Niles, Bowlsbey, 2013). Super'a (1963) göre de mesleki gelişim benlik kavramının gelişimi ve meslek alanına uygulanmasıdır (Akt.; Betz, 1994 ve Amundson 2005).

2.2.3. Anne Roe'nun Kariyer Seçiminde Kişilik Kuramı

Roe (1986) yaptığı araştırmalar ışığında çocukluğun erken zamanlarındaki yaşam deneyimlerinin kariyer gelişimini etkilediğini öne sürmüştür (Akt.; Brown, Lum, Voyle 1997). Maslow'un ihtiyaçlar kuramından da yararlanan Roe çocukluk zamanında

yaşanan hayal kırıklıkları ve doyumlara bağlı olarak bireylerin psikolojik yapılarının insan odaklı olan ya da olmayan biçiminde şekillendiğini ve buna bağlı olarak bireylerin insana yönelik ve insana yönelik olmayan mesleklere yöneldiklerini savunmuştur (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Roe'nun kuramında eleştirilen nokta ileri sürdüğü çocukluk çağı deneyimlerinin mesleki seçimi etkilediği varsayımını kanıtlayabilmenin güçlüğüdür. Bunun nedeni ise her bireyde geçmişe bağlı etkileri test etmenin zor olması ve birey-ebeveyn ilişkisinin çok fazla değişkenden etkilenebilmesidir. Anne, baba, çocuk ilişkileri hem kendi içlerinde hem de kendi aralarında değişken ve tutarsız olabilmektedir (Yeşilyaprak, 1992)

2.2.4. Linda Gottfredson'ın Sınırları Belirleme, Uzlaşma, Kendini Yaratma Kuramı

Gottfredson (1981), kuramı ile bazı meslek gruplarının bireylere neden daha çekici geldiğini açıklamaya çalışmıştır (Yeşilyaprak, 2011). Farklı sosyal sınıflardan bireyler birbirlerinden farklı tercihler yapmakta ve farklılaşmaların çoğu çocukluk çağlarının ilk dönemlerinde başlamaktadır. Bireylerin çoğu prestijli mesleklere yöneldiği halde bazı bireyler diğer bireylere göre daha fazla engelle karşılaşmaktadır.

Gottfredson'a (1981) göre bireylerin seçtikleri meslekler kendilerini sosyolojik olarak toplum içinde nereye yerleştirdikleri ile yakından ilgilidir. Meslek seçiminde kişinin psikolojik özellikleri yakından rol oynamakla birlikte bireyler bir engelle karşılaşınca toplumsal kimliklerini ön plana koyarak kendi kişilik algılarından vazgeçebilmektedir. Mesleklerle ilgili zaman içinde ortaya çıkmış saygınlık, mesleğin kadın ya da erkeğe özgü oluşu gibi bazı kalıplar vardır (Kuzgun, 2008).

Kuramda farklı özellikleri olan dört gelişimsel süreçten bahsedilmektedir. Bunlar bireyin yaşı ilerledikçe bilişsel becerilerinin de gelişmesi (bilişsel büyüme), kişinin kendini tanımaya başlaması ve benlik gelişimi (öz yaratım), bireyin prestijlerine göre meslekleri ayırması ve daha az tercih edilenleri elemesi (daraltma) ile en fazla istenen seçenekler ile dış sınırların uyumunun sağlanması (uzlaşma) dır. (Yeşilyaprak, 2011).

2.2.5. John Holland Tipoloji Kuramı

Kariyer gelişimini açıklayan kuramlardan biri de Holland'ın (1966) tipoloji kuramıdır. Holland'ın tipoloji kuramı meslek seçimi, kişilik ve gelişimini açıklamaktadır. Holland, tipoloji kuramında bireylerin kişilik özellikleri ile çalışma ortamları arasındaki ilişkiyi araştırarak aralarında bağlantı bulunabileceği sonucuna varmıştır. Holland'a göre meslek seçimi; kişiliğin iş dünyasında karşılık bulan bir yansımasıdır (Holland, 1973).

Holland'a (1973) göre bireyler kişilik özelliklerine göre altı tipten birine sahiptir ve bu tiplerden birine uygun olan mesleklerden seçim yapmaktadır. Mesleki doyum da bireylerin kişilik tipleri ile uyumlu meslekler seçmeleri ile artmaktadır (Slaney ve Russell, 1987). Kuramın ilk hali 6 tip ve bu 6 tipe uygun 6 meslek ortamından oluşsa da Holland daha sonra bu kuramı genel yaşam örüntüleri için geliştirmiştir. (Kuzgun, 1992).

Holland'ın oluşturduğu tipler gerçekçi, araştırıcı, yaratıcı, sosyal, gelenekçi ve girişimci tiplerdir. Kurama göre insanlar bu altı tipten birine benzer ve buna göre uygun mesleklerden birini seçer. Tiplerin genel özellikleri belli meslek gruplarını oluşturan

insanlar ile ilgili yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır ve her bir tip çeşitli kültür, anne baba, sosyal sınıf ya da fiziksel çevrelerin birbirini etkilemesi sonucu oluşmuştur.

Tipoloji kuramına göre ayrıca altı farklı çevre vardır. Kişiler kendi ilgi, yetenek ve eğilimleri ile tutarlı olarak yine kendileri gibi tiplerin bulunduğu ortamlara yönelir ve kendi yetenek ve becerilerini kullanabilecekleri çevrelere girmeye çalışırlar. Örneğin gerçekçi tipler gerçekçi çevrelerde bulunmak isterler. Bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevre özelliklerinin etkileşiminden belirlenmektedir (Kuzgun, 2014). Holland bir çevredeki insanların özeliklerine bakarak o çevre hakkında bilgi edinilebileceği görüşündedir (Kuzgun, 2017).

Kuram birtakım kabullere dayanmaktadır. Bunlar izleyen bölümde özetlenmektedir (Kuzgun, 2017):

- Bireyler 6 tipten biri ile özgünleştirilebilir ve ya bireyler bu altı tipten birine benzemektedir.

- Belirlenen tiplerin tanımlanması belli meslek gruplarını oluşturan bireylerle yapılan gözlem ve araştırmalara dayanmaktadır. Tip kavramı teoriktir ve bireyler bu modellere benzerliklerine göre değerlendirilmektedir. Her model farklı kültür ve sosyal ortamların sonucudur.

- Altı çeşit tiple uyumlu altı çeşitte çevre vardır. Çevrelerde o çevreyle uyumlu kişilik tipleri çoğunluklu olarak bulunmaktadır.

- Bireyler kendileri gibi özelliklere ya da sorunlara sahip bireylerin bulunduğu ortamlarda bulunmak isterler. Böylece tipler bir araya gelir ve kendilerini yansıtan bir çevre yaratır. Bu durumda bireyler nasıl değerlendiriliyorsa ortaya çıkardıkları çevre de o şekilde değerlendirilmelidir.

- Bireyler kendi yetenek ve özelliklerini kullanabilecekleri, kendilerini daha kolay ifade edebilecekleri bir çevre ararlar. Bireylerin kendilerine uygun çevreye sahip olmaları uzun sürebilmektedir.

- Bireyin davranışları o bireyin kendi kişisel özellikleri ile çevre özelliklerinin etkileşimi ile belirlenir. Bu durumda eğer bir bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresini bilirsek nasıl davranacağını tahmin edebiliriz.

Holland'ın ortaya çıkardığı 6 kişilik tipi ve her tipin genel özellikleri aşağıda açıklanmaktadır (Holland, 1973; Varçın, 2005; Yeşilyaprak, 2008):

Gerçekçi tipler; maddeci, güçlü, pratik ve asosyal, geleneklere bağlı, içten, kendini kolay kaptırmayan bireylerdir. Diğer insanlarla ilişkileri zayıftır ve somut sonuçlara önem vermektedirler. Fiziksel görev ve mekanik beceri gerektiren, somut şeyler içeren iş çevreleri bu kişilik tipine uygundur.

Araştırmacı tipler; analitik düşünen, mantıklı, çözümle yapan, sistematik çalışan, iç gözlem gücü yüksek bireylerdir. Soyutlama ve yaratıcı yeteneklerin kullanımını gerektiren, zihinsel problem çözme becerilerinin kullanıldığı iş çevreleri bu bireyler için uygundur. İş çevresinde problemleri çözerken araştırıcı yeteneklerini kullanılar. Temel olarak bilimsel çalışmalarla ilgilenip kendilerini zihinsel olarak güçlü algılarlar.

Sanatçı tipler; duygusal, fevri, hayal gücü yüksek, ifade etme yeteneği olan, hassas, kendini gözlemleyen ve kalıpları kabul etmeyen bireylerdir. Belirli bir düzeni olmayan serbest faaliyetlerle ilgilenirler. Sistematik faaliyetlerden kaçınırlar. Meraklıdırlar ve bağımsız olma eğilimindedirler. Problem çözerken duygulardan ve sezgilerden yararlanılan, yaratıcılığın kullanıldığı iş çevreleri bu bireylere uygundur.

Sosyal tipler; yardımsever, sosyal, sorumluluk sahibi, nazik, iç görüsü yüksek, ince düşünceli, sözel yeteneği gelişmiş, ahlaklı ve sorumlu, anlayışlı ve iş birliğine yatkın bireylerdir. Mekanik ve bilimsel becerileri gelişmemiştir. Başkalarını bilgilendirmeye, eğitmeye yönelik olan faaliyetlerden hoşlanırlar. Uzun süreli kişisel ilişki ve anlatma, insanları motive etme ilgisi gerektiren çevreler bu bireyler için uygundur.

Girişimci tipler; hırslı, maceracı, istediğini elde eden, girişken, dışadönük ve kendine güvenli bireylerdir. Bu bireyler iş çevrelerinde karşılaştıkları problemleri girişimci özellikleri ile kolayca çözerler. Ekonomik çıkar elde etmeye yönelik faaliyetlere yönelirler. İkna edici ve liderlik becerileri isteyen iş çevreleri bu kişiler için uygundur.

Gelenekçi tipler; itaatkâr, düzenli, kendini denetleyen, pratik, tutarlı, becerikli bireylerdir. Bilgileri düzenli olan işlerden hoşlanırlar. En önemli özellikleri ayrıntıları algılamaları ve hesaplamalarıdır. İşte düzenleme ve temel olarak başarıya önem verirler. Yaratıcı becerileri gelişmemiştir. Düşük düzeyde kişisel ilişki ve kayıt tutma, hesaplama becerileri gerektiren iş çevreleri bu bireylere uygundur.

Holland'ın tipoloji kuramına göre meslek seçimi; kişiliğin iş dünyasında ifade bulan bir yansımasıdır. Holland insanları kişilik özelliklerine göre altı tipe ayırmıştır. Bunlar gerçekçi, araştırıcı, sosyal, gelenekçi, girişimci ve sanatçı tiplerdir. Kurama göre insanlar bu altı tipten birine benzer ve buna göre uygun mesleklerden birini seçer. Tipoloji kuramına göre ayrıca altı çeşitte çevre vardır. Kişiler kendi ilgi, yetenek ve eğilimleri ile tutarlı olarak yine kendileri gibi tiplerin bulunduğu ortamlara yönelir ve kendi yetenek, becerilerini kullanabilecekleri çevrelere girmeye çalışırlar. Örneğin gerçekçi tipler gerçekçi çevrelerde bulunmak isterler. Bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevre özelliklerinin etkileşiminden belirlenmektedir. Bireylerin birbirlerinden

farklı farklı kişilik özellikleri olduğu gibi mesleklerinde kendi gereklerine göre özelikleri vardır. Meslek özellikleri ile bireylerin kişilik özellikleri örtüştükleri oranda mesleki verimlilik, doyum ve başarı da artacaktır (Kuzgun, 2003).

Tipoloji kuramının günümüzde pek çok katkısı bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi kişilerin mesleki tiplerini öğrenmesinde yardımcı olmasıdır. Bununla birlikte meslek seçimi için sadece tiplerin bilinmesi yeterli değildir. Kuram içinde aynı zamanda doğru meslek seçimi için mesleki çevreler hakkında da bilgi sahibi olunmasının önemli ve yararlı olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü bireylerin tatmin sağlayan bir meslek yaşantısına sahip olması kişinin sahip olduğu tip ile çalıştığı çevrenin uyumlu olmasına bağlıdır (Sivrikaya, 2019).

2.3. YAKIN TARİHLİ KARİYER GELİŞİMİ KURAMLARI

Yaşamakta olduğumuz çağda meydana gelen gelişmeler her alanda yaşam biçimlerinin değişmesine sebep olmuştur. Üretilen bilgilerin kullanılması konusundaki ilerlemeler ise eğitim, meslek ve kariyer gibi alanları daha fazla etkilemiştir. Maree (2015) özellikle iş hayatındaki gelişmelerin çalışanların psikolojik sorunlar yaşamasına sebep olduğunu belirtmektedir.

Çalışma hayatında yaşanan son gelişmeler kariyer kuramlarını da etkilemektedir. Dix'e (2018) göre kariyer yapılandırma süreci, geçtiğimiz çağın başlarından itibaren değişen koşullarla kendi evrim sürecini başlatmıştır. Yaşamakta olduğumuz çağın başlarından itibaren akademisyenler yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu fark etmişlerdir (Savickas vd., 2009). Bu gelişmelerin etkisiyle son yıllarda post modern yaklaşımlardan temel alan yapılandırmacı yaklaşımlar ile mevcut kuramların işlevsel yönlerini bütünleştiren yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Savickas (2002) tarafından

geliştirilen ‘Kariyer Yapılandırma Kuramı’ mevcut kuramların işlevsel yönlerini benimseyen yaklaşımlardan biridir (Korkut-Owen & Niles, 2011).

Savickas ve arkadaşları (2009) mevcut kariyer teorilerinin yaşadığımız çağa uyum sağlayabilmesi için yeniden düzenlenmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Var olan yaklaşımlarda bireysel özelliklerin ve kariyerin durağan bir yapıya sahip olduğu ön kabulünün güne uygun olmadığı düşüncesi yeni yaklaşımların gereğine işaret etmiştir.

Kariyer gelişimini formüle etmeye çalışan yeni yaklaşımlardan biri olan kariyer yapılandırma kuramı Super’ın kuramının geliştirilmiş halidir. Savickas kuramında Holland’ın tipoloji yaklaşımı ile Super’ın gelişim dönemlerini ve Bireysel Psikoloji içinde yer alan bireyin kendni nasıl tanımladığına ilişkin motive edici ruhsal durumu kullanmıştır. Kuramda dikkat çeken en büyük yeniliklerden biri Super’ın kuramındaki koruma evresinin değiştirilmiş olmasıdır (Corso ve Rehfuss, 2011).

Kariyer yapılandırma kuramı kariyer uyumu, meslek seçimi, mesleki benlik gibi konuları inceleyen bir yaklaşımdır (Hartung ve Taber, 2008). Diğer bir ifadeyle kariyer yapılandırma kuramı, birçok ana kavramı birleştirerek kariyer konusunda yeni bir teori ortaya koymuştur. Kuramın birleştirdiği konular kişisel gelişim, kişisel farklılıklar, motivasyon gibi konulardır. Kariyer yapılandırma kuramının birleştirdiği konular ile mesleki davranışları açıklayan kapsayıcı bir teori ortaya çıkmıştır (Maree, 2010).

İzleyen bölümde Savickas’ın kariyer yapılandırma kuramı ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

2.3.1. Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Kuramı

20. yy’ın ilk yarısında ortaya çıkan kariyer kuramları daha çok bireylerin mesleklerle nasıl eşleştirileceğine odaklanmıştır; fakat bu yaklaşımlarda kariyer

sürecinin değişken bir süreç olduğu göz önüne alınmamıştır. 20. yy'ın ortalarına gelindiğinde kariyer gelişim kuramları ortaya çıkmaya başlamış ve kariyer sürecinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi üzerinde durulmuştur. 21. yy'a gelindiğinde ise değişen ekonomik şartlar bazı mesleklerin yeniden yapılandırılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Kariyer algısı değişmeye, kariyer gelişim sürecinin değişken ve gelişen bir süreç olduğu kabul edilmeye başlanmıştır. Bireylerin sahip olduğu özellikleri ölçmeyi sağlayan araçlar yerine, sahip oldukları özellikleri nasıl kullandıklarını anlamaya odaklanılmıştır. Bireylerin kendi benlik özelliklerini ve kendileri ile ilgili sosyal algılarını değiştirmeden meslekleri ile ilgili değişimlerin üstesinden nasıl gelebileceği araştırılan konular arasına girmiştir (Pişkin, 2007). Bunun nedeni ise bireylerin iyi bir ücret elde etmektense mesleki olarak doyum sağlamaya, meslek hayatı ve aile hayatı arasında denge kurmaya, değişen iş koşullarına uyum sağlamaya ve kariyer süreçlerinde karşılaştıkları sorunlarla başa çıkmaya daha fazla önem vermeye başlamasıdır (Savickas, 2012).

Savickas meslek, çalışma ve kariyer konularının ekonomi, psikoloji gibi farklı alanlarla birlikte çalışabilecek bir konu olduğunu fark etmiştir ve alanlar arası bir araştırma yapma düşüncesi ile bu konuda çalışmaya başlamıştır. Saviskas'a (2006) göre çalışma, meslek veya iş hayatı sadece sosyoloji ya da psikolojinin bir parçası olmayıp birden fazla literatür alanından etkilenmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer sürecinin bireysel ve sosyal etkileşimler ile nasıl gerçekleştiğiyle ilgilenmektedir. Kuramda bu etkileşimler ile bireylerin kariyer süreçlerine, çalışma hayatlarına nasıl yön verdikleri anlatılmaktadır. Bu kuram Super'ın kuramının, farklı kültürlere uygulanarak değişen sosyolojik ve ekonomik şartlara uyum sağlayacak şekilde geliştirilmesiyle oluşturulmuştur (Pişkin, 2007). Super'ın kuramında kariyer gelişimi genel olarak ve parçalar halinde anlatılmışken, kariyer yapılandırma

kuramında daha ayrıntılı ve bütün halinde ele alınmıştır. Savickas (2005, 2009) kuramında farklı bireylerin mesleklerinde ne yapmayı tercih ettiklerini ön plana alarak farklılaştırıcı bir bakış açısı geliştirmiştir (Savickas, 2005; 2009). Bu bakış açısının yansımaları kuramın varsayımlarında da yer almakta ve izleyen bölümde tartışılmaktadır.

2.3.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramının Varsayımları

Savickas (2002; 2005) kuramının varsayımlarını şu şekilde özetlemektedir:

1. Bireylerin içinde bulundukları toplumlar ve toplum yapıları insanların yaşamlarını toplumsal roller (anne- baba olmak, işyerinde müdür ya da işçi olmak gibi) vasıtasıyla etkilemektedir. Bireylerin yaşamları genellikle toplumsal cinsiyet, toplum yapısı gibi sosyal durumlardan etkilenir ve ona göre şekillenir. Toplumsal roller arasında kurulan denge bireyler için istikrar sağlarken eğer bu roller arası denge kurulamazsa bireylerin hayatlarında düzensizlik ve gerilimlere sebep olacaktır.
2. Bir mesleğe sahip olmak yani mesleki bir role sahip olmak insanların çoğu için toplumsal bir role sahip olma açısından da önemlidir. Bazen bu roller gerçekleşmemiş ya da tesadüf eseri gerçekleşmiş olsa da genel olarak çoğu birey için bu durum söz konusudur. Eğer bireylerin mesleki rolü olmazsa öğrenci, anne-baba ya da ev hanımı gibi yaşam rolleri bireyler için temel rol halini almaktadır.
3. Bireylerin kariyer gelişimleri; anne babalarının sosyoekonomik gelir düzeyi, kişinin eğitimleri, yetenekli olduğu konular, bireysel özellikleri, benlik algıları, kariyer uyumları ve toplum tarafından kendilerine verilen olanaklarla şekillenmektedir.

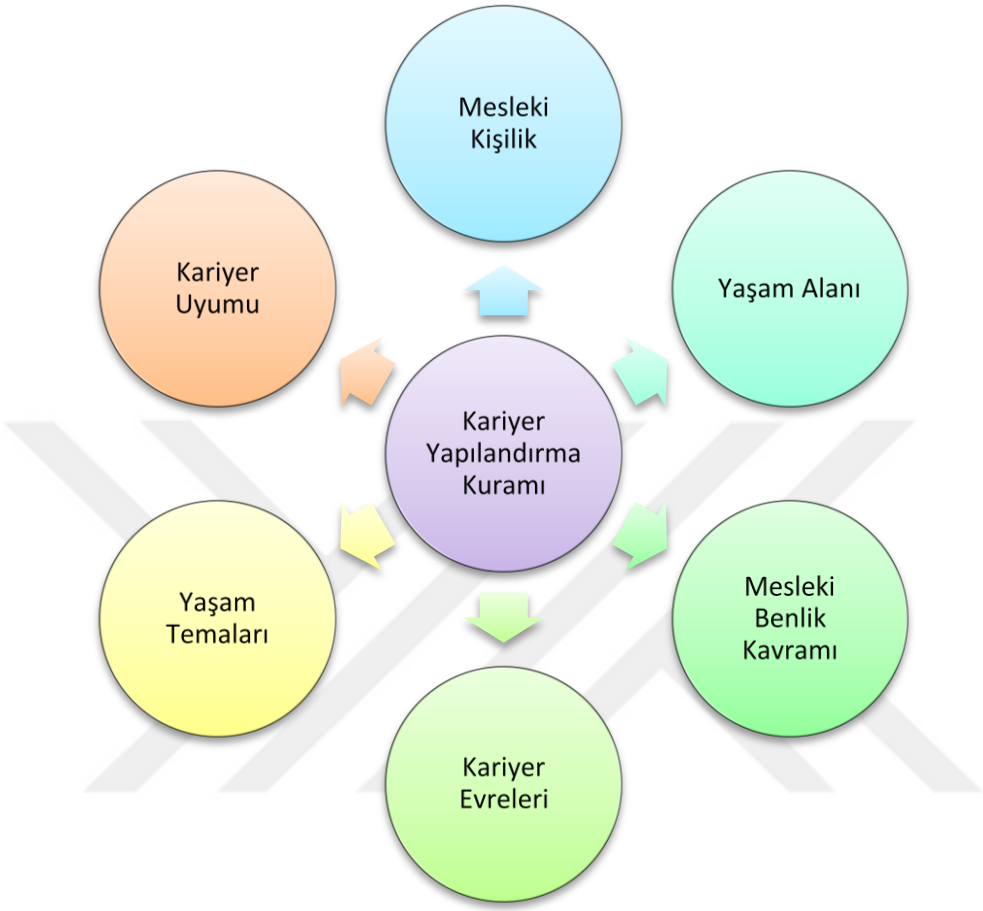
4. Bütün insanlar yetenekleri, bireysel olarak sahip oldukları özellikleri, mesleki özellikleri gibi konularda değişiklik göstermektedir.
5. Meslekler, kişisel farklılıkları göz önünde bulundurarak bu farklılıkları öngören mesleki özellikleri içeren yapılara sahip olmalıdır.
6. Meslek için gerekli olan özellikler ve bireylerin sahip olduğu mesleki özellikler değerlendirildiğinde aslında her bireyin birden çok meslek için gerekli özelliklere sahip olduğu görülür.
7. Sahip olunan meslekte başarılı olabilmek için bireysel özellikler ile mesleği gerçekleştirmek için gerekli özelliklerin birbirine uygun olması gerekmektedir.
8. İş doyumunu sağlayabilmek için mesleki benlik kavramının uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Bu ne kadar sağlanırsa iş doyumu o kadar artmaktadır.
9. Kariyer yapılandırma süreci mesleki benlik kavramının iş rolleri vasıtasıyla uygulamaya konulmasıdır. Bu süreç bireysel etkenler ve sosyal etkenler arasında bir uyum sağlama ve uzlaşma ile gelişir. Bireylerin hobiler yarı zamanlı işler gibi gerçek yaşam rollerini tecrübe etmeleri ile gerçekleşir.
10. Bireylerin yaşı ilerledikçe mesleki benlik gelişimleri durgunlaşmaktadır ancak buna rağmen benlik kavramı ve mesleki tercihler değişmeye devam etmektedir. Yaşanılan çeşitli deneyimler ile meslek seçimi ve uyum süreci devam etmektedir.
11. Büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş olarak beş evreden oluşan mesleki değişim süreci maksi-döngüler şeklinde gerçekleşmekte, bireylerin sahip oldukları mesleki görevlere göre değişmekte ya da alt bölmelere ayrılmaktadır.

12. Beklenmeyen sosyoekonomik ya da bireysel faktörler, sebebiyle büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş evreleri arasında meydana gelen tekrarlanmalar ile mini-döngüler ortaya çıkmaktadır.
13. Bireylerin büyüme aşamasından çöküş aşamasına kadar geçirdikleri süreç boyunca elde ettikleri tecrübeler ile gösterdikleri mesleki gelişim, mesleki olgunluk olarak ifade edilmektedir. Yani bireylerin yaşlarına uygun olarak kendilerinden beklenen kariyer gelişim aşamalarını gerçekleştirme seviyeleridir.
14. Kariyer uyumu, ön görülebilir görevlerle başa çıkmak için hazırlıklı olma ve mesleki rolüyle, iş ve iş çevresi nedeniyle değişen, öngörülemeyen değişikliklere katılabilmek olarak tanımlanan psikolojik bir yapıdır.
15. Mesleki gelişim görevleri ile bireylerin bu görevler ile karşılaştıklarında gösterdikleri tepkiler kariyer yapısını ortaya çıkarmaktadır.
16. Kariyer yapısı, kariyer gelişim süreci aşamalarının bir evresinde güçlenebilir. Bu evrelerde mesleki benliğin ortaya daha baskın konulduğu görüşmeler, etkinlikler ya da uygulamalar kariyer yapısını güçlendirir.

Kariyer yapılandırma kuramı, kişisel gelişim, kişisel farklılıklar ve motivasyon gibi birçok ana kavramı birleştirerek kariyer konusunda ortaya çıkarılmış yeni bir kuramdır. Kariyer yapılandırma kuramının birleştirdiği konular ile mesleki davranışları açıklayan geniş kapsamlı bir teori ortaya çıkmıştır (Maree, 2010).

2.3.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramının Temel Kavramları

Kuramın açıklayıcılığına katkı yapan kavram çatısı Şekil I'de sunulmaktadır:



Şekil I. Kariyer Yapılandırma Kuramı Temel Kavramları

Kuramda yer alan bu altı temel kavram, kariyer gelişimi sürecinin nasıl gerçekleştiğine ilişkin oldukça açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. İzleyen bölümde bu kavramlar kısaca betimlenmektedir.

Mesleki Kişilik: Mesleki kişilik, bireylerin kariyerlerini etkileyen yetenek, ilgi, ihtiyaç gibi değerleri anlatmaktadır. Mesleki kişilik ilk önce aile içindeki sosyal öğrenme ile başlar ve kariyer evreleri aşıldıkça şekillenerek gelişir. Hem sosyal hem de kültürel pek çok yapı bireylerin yetişkinlik dönemlerini etkileyerek kişilik özelliklerinin oluşmasında önemli ölçüde rol oynar. Genetik olarak sahip olunan özelliklerin sosyal

öğrenme ile gelişmesi ve son haline ulaşması çalışma hayatı içinde öncü olmaktadır. Karakter ve mizacın içinde bulunduğu kişiliğin ikili yapısına göre (Ersoy-Kart, 2009, 2011) mizaç bireyin doğuştan getirdiği özellikleri, karakter ise sosyal öğrenme sürecinde şekillenen davranış özelliklerini ifade etmektedir. Bu bakımdan kişiliğin şekillendiği ilk yer aile olmaktadır. Arkadaş, öğretmen komşu gibi diğer sosyal aktörler de bu gelişim sürecine etki etmektedir. Yaşanılan toplumun temel dinamikleri bu vasıtalarla bireylere ilk çocukluk çağlarından itibaren aktarılmaktadır. Kısacası bireyler aile ve diğer sosyal çevrelerinden gördükleri ile benlik yapılarını oluşturmaktadır. Savickas (2006) çocukluktan itibaren yaşanılanların kişilik yapısının aslında provaları olduğunu ifade etmektedir.

Öte yandan teori, bireylerin çalışma hayatından önceki kişilik özelliklerinden ziyade çalışma yaşamında geliştirdikleri kişilik özelliklerine yoğunlaşmaktadır. Çalışma hayatı bireylerin kendilerine has olan kişisel gelişim sürecine dışarıdan etki ederek şekillendirmektedir. Yani çalışma hayatı kamusal ve özel alanlar arasında bir köprü durumundadır. 'Uyum' ise bu köprüyü geçme sürecidir (Savickas, 2006). Savickas'a göre (2005) bu özellikler çalışma hayatından daha önce aile içinde öğrenilmektedir.

Yaşam Alanı: Savickas kuramından etkilendiği Super'in yaşam alanı ile ilgili görüşlerini desteklemektedir. Savickas'a (2002) göre sosyal roller kariyer gelişimini önemli derecede etkilemektedir. Yaşam alanı kavramı da bireyin sahip olduğu sosyal rolleri ifade etmektedir. Meslek ile ilgili sahip olunan rol bireyler için önemli olsa da mesleki rol aslında bireylerin hayatları boyunca sahip oldukları rollerden biridir. Yaşam alanı içindeki sosyal roller bireylerin bazı temel ve çevresel rollerini şekillendirmektedir. Rollerin düzenlenmesi sayesinde bireyler meslek seçimi de dahil hayatlarındaki diğer rolleri gerçekleştirebilmektedir. Genel olarak bireylerin hayatlarında iki ya da üç rol; merkezi öneme sahip olmakta kalan roller ise ya hiç

olmamakta ya da geri planda kalmaktadır. Bireylerin temel olarak sahip oldukları roller, birbirleriyle etkileşim içindedir ve roller karşılıklı olmak için birbirini şekillendirmektedir. Bu sebeple bireylerin kariyer gelişiminin çözülebilmesi için yaşamlarındaki rollerin iyi bilinmesi ve rollerin nasıl bir etkileşim içinde olduğunun değerlendirilmesi gerekmektedir.

Mesleki Benlik Kavramı: Savickas (2002) mesleki benlik kavramının Super'ın kuramında olduğu gibi kariyer gelişim sürecinde önemli olduğunu vurgulamaktadır. Savickas'a göre mesleki benlik çevresel etkenlerin şekillendirmesiyle çocukluk çağında başlamaktadır. Çevresel etkenler aile, okul gibi faktörlerdir. Öte yandan kariyer yapılandırma kuramında bireylerin mesleki benlik gelişiminde bireylerin çocukluk çağlarında kendilerine rol model aldıkları kişilerin önemli derecede etkili olduğu belirtilmektedir. Çocukluk çağında bireyler, benliklerini yapılandırmak için rol modelleri taklit etmekte ve onları örnek almaktadırlar.

Kariyer Evreleri: Savickas (2002) Super'ın kuramında olduğu gibi kariyer gelişim sürecinde büyüme, keşfetme, yerleşme ve çöküş yaşam aşamalarından geçtiğini ve her aşamada bireylerin gerçekleştirmesi gereken kariyer gelişimi görevlerinin olduğunu ifade etmektedir. Ancak Super'ın kuramından sürdürme-koruma evresi olarak geçen aşama Savickas'ın kuramında yaşam dönemini yönetme evresi olarak isimlendirilmiştir. Bunun sebebi ise 21. yy. da kariyer kavramına bakış açısının değişmiş olmasıdır. 21. yy. da kariyer kavramı değişken, gelişen ve bireyin kendisi tarafından şekillendirilen bir kavram olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Diğer taraftan işgücü piyasasına olan bakışın da değişmesiyle kariyer kavramı artık sahip olunan işi koruma ya da devam ettirme düşüncesinden uzaklaşmaya başlamıştır. Meslek değiştirme ya da çalışma hayatına yeniden başlama gibi unsurlar önem kazanmıştır.

Yaşam Temaları: Yaşam temaları, mesleki kişilik ve kariyer uyumunu bütünleştiren, bireyin kendisini geçmişte nasıl gördüğünü, şimdi nasıl gördüğünü ve yarın ne olacağını düşündüğünü ifade etmektedir (Savickas, 2005). Örnek olarak toplum için anlamlı olan bir meslek birey için de anlamlıysa mesleki tercihini şekillendirebilir ya da toplum tarafından daha fazla onaylanan meslekler bireyler için ayrı bir çaba gösterilecek hedef haline gelebilir. Bu sebeple bireylerin sahip olmak istedikleri meslekler o mesleğin toplumda ne kadar değer gördüğü ile yakından ilgilidir. Meslek seçim süreci kişisel değerler ve özelliklerin bir birleşimi olmakla birlikte bireylerin ellerinde bulunan imkânlar da etkilemektedir. Bu açıdan meslek seçimi bireysel hikâyeler bağlamında ortaya çıkmaktadır.

Yaşam temalarını ortaya çıkaran kişisel hikâyeler Super'ın (1990), bir işin bireyin uygulama sürecindeki durumu olduğuna dair iddiasına destek olarak düşünülebilir (Glavin ve Berger, 2012).

Savickas (2005), kişisel hikâyelerin bireyler için olası gelecek benliklerini yapılandırmalarında yardımcı olabileceğini düşünmektedir. Bu düşünceye paralel olarak bireyler genelde geçmiş anılarını yaşadıkları gerçeklerden ziyade bulundukları zamanda ne olduklarına ve ilerleyen zamanda ne olmak istediklerine göre benliklerini şekillendirmektedir (Glavin ve Berger, 2012).

Kariyer Uyumu: Savickas, Super'ın kuramı üzerine çalışarak Kariyer Yapılandırma Kuramı'nı geliştirmiş ve Super'ın kuramının temel ögelerinden biri olan kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramının konulabileceğini öne sürmüştür (Savickas 1997, 2002). Super (1980) kuramında bireylerin fiziksel ve sosyal olarak gelişmeleri sayesinde gelişimlerine ait görevleri yapmak için hazır olmalarını kariyer olgunluğu olarak tanımlamıştır. Savickas kariyer uyumu kavramının, Super'ın kuramlarını ve kuramlarda yer alan bireylerin kariyer gelişimi ile ilgili bilgileri tek bir

yapıda açıkladığını iddia etmiştir. Kariyer uyumu kavramı daha geniş kapsamlıdır ve bireyler için tüm yaşam sürecince sahip olunan rollerde yaşanabilecek değişimlerle başa çıkmak için hazır olmayı içermektedir.

2.3.1.3. "Kariyer Olgunluğu-Kariyer Uyumu" Kavramlaştırmalarının Tercihine Dair Düşünceler

Alan yazındaki görüş ve tartışmalar bağlamında ve günümüzde her alanda yaşanan değişiklikler düşünüldüğünde, gerçekten kariyer olgunluğu kavramı yerine kariyer uyumu kavramının daha doğru bir adlandırma olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Kariyer uyumu kavramı, bireylerin karşılaştıkları problemleri çözme şekillerini, problemlerle karşı karşıya kaldıklarında nasıl başa çıktıklarını ve problemlerle başa çıkmak için geliştirdikleri tutumları, inançları, yetenekleri de içermektedir (Savickas, 2006). Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili tahminde bulunmaları ve yaşayacakları engellerle etkili bir şekilde başa çıkmalarıdır. Bireyler engelleri ne kadar tahmin eder ve ne kadar etkili çözüm üretirlerse kariyerlerine o kadar uyum sağlayabilirler.

Gerçekten beklenmedik koşullara uyum sağlamak günümüzün değişen şartlarında daha da önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda "kariyer uyumu"; bireylerin meslekleriyle ilgili öngörülebilir gelişimsel görevlerle başa çıkmaya hazırlıklı olmaları ve mesleki süreç içinde öngörülemeyen değişimlerle başa çıkmak için hazırlıklı olmalarını ifade etmektedir (Savickas, 2002).

Görüldüğü gibi, kariyer gelişim süreci, kariyer uyumu kavramının literatür içinde kullanılmaya başlanması ile önemli bir aşamaya gelmiştir. Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider (2012) kariyer uyumu kavramının geçmişte kesin olmayan çeşitli

anlamlarda kullanıldığına dikkat çekmişlerdir. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle kariyer uyumu kavramı ile ilgili çok fazla araştırma yapıldığı görülecektir. Son araştırmalar, kariyer uyumunun, kariyer olgunluğundan ayrı bir kavram olduğunu bir kez daha göstermektedir (Savickas ve Porfeli, 2012; Chan vd.; 2015). Hal böyleyken çoğu çalışmada eş manada kullanılan bu kavramlardan kariyer uyumu kavramının kariyer olgunluğu kavramının yerini hızla aldığı da bir gerçektir (Savickas, 1997, 2005, 2013; Chan vd., 2015; 70 Taber ve Blankemeyer, 2015; Hirschi, Herrmann ve Keller, 2015).

Kariyer uyumu kişilerin bireysel özelliklerinin işlerine ne kadar uyum sağlayabildiğini gösterir (Savickas, 2013). Kariyer uyumu bireyler ve çevreleri arasındaki psikolojik uyum olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu yüzden kariyer uyumunun bireyin yaşam rolleri ile şekillenmesi beklenir. Savickas kariyer uyumunu ön görülebilir görevlerle başa çıkmak için hazırlıklı olma ve mesleki rolüyle, iş ve iş çevresi nedeniyle değişen, öngörülemeyen değişikliklere başa çıkmak için hazırlıklı olarak tanımlamaktadır (Savickas 1997). Savickas (2005), Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kariyer gelişimi teorisine dayanarak bireylerin kariyer yollarını nasıl belirledikleri ile ilgili oldukça önemli yorumlar da yapmaktadır. Günümüzde gelişen iş ve çalışma koşullarında yeterli kariyer uyumuna sahip olmak, kariyer gelişimi ve kariyer başarısı için oldukça kritiktir. Kariyer uyumunun gelişmesi, kariyerle ilgili değişen koşullara uyum sağlamak ve öngörülü olabilmek, başarılı bir kariyer gelişimi için önemli görünmektedir.

İşgücü piyasasının mevcut durumu kariyer kavramını önemli ölçüde değiştirmiştir ve kariyer kavramı artık daha çeşitli, küresel ve sınırsızdır (Sullivan ve Arthur, 2006). Bireylerin değişen çalışma koşulları ve talepleriyle başa çıkmada kullandıkları tutum, davranış ve yetkinlikler kümesi olarak kavramsallaştırılmış kariyer

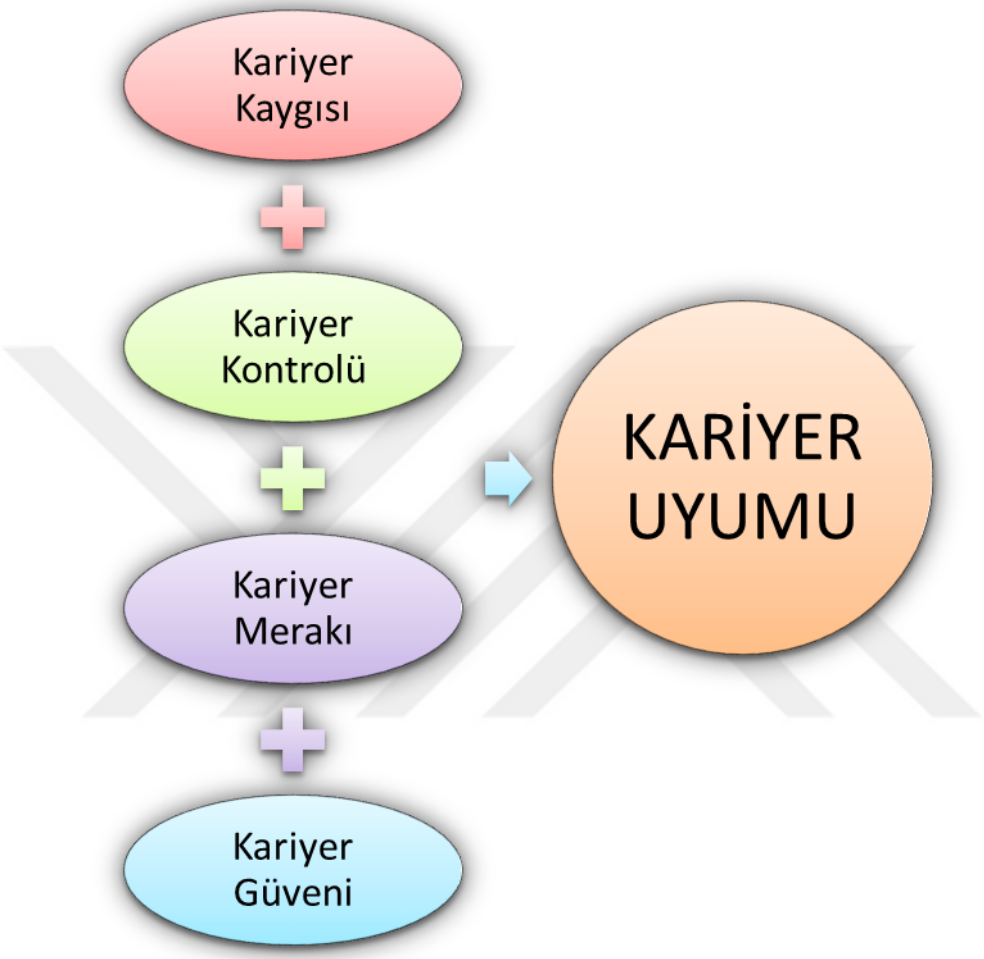
uyumu, Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre edinilebilecek bir yeterliliktir. Hatırlanacağı gibi, Savickas (2005) subjektif ve objektif olmak üzere kariyer kavramını iki bakımdan kavramlaştırmaktadır. Objektif tanımına göre kariyer, bireylerin emeklilik zamanlarına kadar yaptıkları mesleklerdir. Subjektif tanımına göre ise kariyer, bireylerin geçmişte elde ettikleri deneyimler ile gelecekte olabilecek sorunlara ya da yeniliklere ne kadar uyum göstereceklerine dair algılarıdır.

Kariyer uyumu kavramı, kariyer yapılandırma teorisi ile gelişmiştir. Bu teori, kariyer gelişiminin, insan-çevre etkileşimi ile öznel ve nesnel kariyer başarısı elde etmek için sürekli olarak sosyal çevreye uyum sağlama ihtiyacı içerdiğini öne sürmektedir. Teori kariyer sürecinde iş yaşamları ve kariyeriyle ilgili bireylerin kendilerinin ve başkalarının beklentilerini karşılama düzeylerini ele alır (Zacher, 2014; Savickas, 2002, 2005).

Çalışanların sosyal çevrelerine uyumlarını etkileyebilecek mevcut ve gelecekteki iş ve kariyer zorluklarını yönetmeleri olarak betimlenen kariyer uyumu sabit bir yapı değildir. Çalışanların istikrarlı özellikleri olmak yerine zamanla değişebilen ve bireysel faktörler tarafından harekete geçirilen, bireysel kapasitelerini yansıtan ve bireyler ile çevreleri arasındaki ilişkiye odaklanan psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997). Özetle kariyer uyumu, bireylerin işlere uyum sağlamak için kullandıkları bir dizi tutum, yeterlilik ve davranışa karşılık gelmektedir. Zamanla değişebilen kişi-çevre etkileşiminden etkilenen bireysel yeterlilikler de bu yapının içerisinde yer almaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

2.3.1.4. Kariyer Uyumu Kavram Yapısı

Şekil II'den de izlenebileceği gibi, kariyer uyumu, dört boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Savickas,1997; Savickas ve Porfeli, 2012).



Şekil II. Kariyer Uyumu Bileşenleri

Kariyer kaygısı; çalışanların gelecekteki kariyer görevleri ve zorluklarına hazırlanma dereceleridir. Bireylerin kariyerleri ile ilgili plan yapmalarıdır. Kariyer kaygısı, bireylerin gelecekteki mesleklerini öngörmeleri için yardımcı olur. Eğer kariyer kaygısı olmazsa, bireyler kariyerleri konusunda ilgisiz kalır ve gelecek hakkında plan yapmazlar ya da olumsuz düşünebilirler.

Kariyer kontrolü; Çalışanların kendi disiplinlerini, çabalarını ve sebatlarını göstererek gelişimlerini ve çalışma ortamlarını etkileme konusunda kişisel sorumluluk alma dereceleridir. Bireylerin kariyerlerini oluştururken kendilerinin yeterli olduğuna inanmalarıdır. Kariyer yapılandırma teorisinde kariyer kontrolü karar verme yetkinliği, kendine güvenli olma, kariyeri için istekli olma davranışlarını içerir. Genelde kariyer kontrolü olmadığı durumlarda kariyer kararsızlığı ortaya çıkar.

Kariyer merakı; bireylerin, çalışanların gelecekteki fırsatları keşfetmelerini ve farklı iş rollerini ve çevrelerini nasıl etkileyebileceklerini düşünmeleridir. Bireylerin kendileri ve çalışma hayatı arasındaki uyumu sağlamak için kendilerine uygun mesleği araştırmaları demektir.

Kariyer güveni; çalışanların kariyer hedeflerini gerçeğe dönüştürebilecekleri, sorunları başarıyla çözebilecekleri ve engelleri aşabilecekleri inancı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin kariyerleri ile ilgili seçim yaparken iyi sonuçlar almalarının kendi uğraşlarına bağlı olduğu ve buna göre sonuçlar elde ettikleri anlamına gelmektedir. (Savickas, 2005). Kariyer seçimleri yaparken bireyler problemlerle karşı karşıya gelir. Bu problemleri çözmek için bireylerin kendilerine güvenmeleri gerekmektedir. Kariyer yapılandırma kuramında kariyer güvenini artırmak için bireylerin öz saygısını ve öz-yeterliliklerini artırmak gerekir.

Savickas (2005); uyum sağlama becerisi yüksek olan bireylerin özelliklerini şöyle sıralamıştır:

- Çalışan bireyler ya da çalışmayı düşünen bireyler gelecekleri hakkında düşünüp plan yaparlar.
- Mesleki gelecekleri için yapabileceklerini artırmaya çalışırlar, kontrol ederler, kararlarını verirler.

- Gelecekle ilgili seçenekleri merak eder, bu konuda araştırma yaparlar.
- Hedeflerini elde etmek için problem çözme yeteneklerini geliştirip, kendilerine güvenlerini artırırlar.

Savickas'ın kariyer uyumu ile ilgili açıklamaları değerlendirildiğinde kariyer uyumu ile anlatmak istediği şeyin bireylerin gelecekteki kariyerleri ile ilgili tahminlerde bulunmaları, karşılaşılabilecek sorunları etkili bir biçimde aşmak için hazırlıklı olma becerilerini geliştirmeleri olduğu görülmektedir. Bireyler sorunlarla karşılaştıklarında ne kadar doğru, çabuk ve etkili çözümler üretirse kariyerlerine de o derece kolay uyum sağlayacaklardır.

Savickas (2005) kariyer uyumu güçlü bireyleri, geleceği hakkında endişelenen, mesleki geleceği hakkında kişisel kontrolü artıran, gelecekteki olası seçenekler için merak gösteren ve isteklerini gerçekleştirmek için özgüvenini geliştiren bireyler olarak tasvir etmektedir.

Görüldüğü gibi, kariyer yapılandırma kuramı, kariyer gelişim sürecine yeni kavramlar ya da yeni bir bakış açısı sunmaktan ziyade, mevcut kavramları ve yaklaşımları bir arada kullanmaktadır. Kuram içinde bulunduğumuz çağın kariyer algısına hitap etmekle birlikte kadınlar ya da engelliler gibi bazı sosyal gruplara (Pişkin, 2017) kariyer gelişim sürecinde yardımcı olmak açısından eksiklikleri bulunduğunun da altı çizilmelidir. Bu eksiklere rağmen kuram kariyer gelişim sürecini birçok açıdan ele almakla ilgili alan yazına önemli bir katkı sağlamaktadır. Kariyer kavramına çok yönü bir bakış açısı anılan kuram sayesinde mümkün olmaktadır.

Kuramın önemli bir diğer özelliği de, günümüzün değişen iş piyasası üzerinde durması ve kariyer gelişim sürecini yaşadığımız çağa göre yeniden düzenlemesidir.

Ayrıca Kariyer Yapılandırma Kuramı ile, “kariyer uyumu” kavramı detaylı bir şekilde ele alınmış; özellikle ilgi, kontrol, güven ve merak gibi kavramlar tanımlanmış, uyum sürecinin çok yönlü değerlendirilmesi sağlanmıştır. Kuramda bireylerin kariyer süreçlerini kendilerinin geliştirdiğine inanılmaktadır (Pişkin, 2017).

2.4. KARİYER UYUMU HAKKINDA YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Bireylerin kariyer uyumlarını ölçmek için Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Ölçeği, kariyer uyumunun dört boyutunu ölçmektedir. Birkaç ülkeden gelen verilerle yapılan geniş kapsamlı bir doğrulama çalışması, ölçeğin varsayımsal hiyerarşik faktör yapısını desteklemiştir ve genel ölçeğin ve alt ölçeklerinin güvenilirliğinin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir. Ek olarak, farklı ülkelerden gelen örnekler, ölçeğin geçerliliği için kanıt sağlamıştır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer uyumunun, hem subjektif hem de objektif olarak ölçülen kariyer sonuçları üzerindeki etkisini incelemek için çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Kariyer uyumu, iş arama öz yeterliği (Guan ve diğerleri, 2013), kariyer memnuniyeti ve kişisel puanlanmış kariyer performansı (Zacher, 2014; Tolentino vd, 2013) ve maaş (Tolentino vd., 2013) ile pozitif olarak ilişkili bulunmuştur. Ancak, dört kariyer boyutunun hepsi aynı derecede güçlü kariyer sonuçlarının belirleyicisi değildir; kaygı ve güven, kariyer başarısının en güçlü belirleyicileridir (Zacher, 2014). Ayrıca kariyer uyumu iş stresiyle (Johnston vd., 2013) negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu araştırmalarda kişisel özellikler, örgütsel özellikler ve kariyer uyumunu öngören psikolojik faktörlerle ilgili ana bulguların altında sunulmuştur.

Bununla birlikte, kariyer uyumu ile ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, birkaçı kariyer uyumunun öncüllerini araştırmıştır (Zacher, 2014; Guan vd., 2013).

Özellikle, çok az araştırma, eğitimin kariyer uyumunun öncüsü ve belirleyicisi olarak rolünü incelemiştir. Kariyer uyumunu sağlamayı amaçlayan eğitim müdahalelerinin kariyer uyumunu arttırıp arttırmadığı henüz belirsizliğini korumaktadır (Koen vd., 2012). Koen ve arkadaşları (2012), kariyer uyumunun uzun süreli etkilere sahip eğitim müdahalelerinden etkilenebilecek öğrenilebilir bir yapı olduğunu göstermiştir. Eğitim ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi değerlendiren çalışmalar nispeten zayıf olmasına rağmen, önceki araştırmalar, eğitim ve gelişimin iş yeterlikleri ve iş performansı ile kariyer gelişimi, iş katılımı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olan etkisinin altını çizmiştir (Karia ve Asaari, 2006). Öte yandan Truitt (2011) tarafından yapılan bir araştırma, eğitimin motivasyon ve bağlılık, örgütsel güven ve iş gereksinimlerini karşılama ve aşma gibi psikolojik değişkenler üzerindeki etkisini göstermiştir. Buna göre, eğitim, insanların dinamik ve zorlu bir gelecek ve daha fazla sorumluluk için gerekli kariyer yeterliliklerini geliştirmelerine yardımcı olabilir (Shelton ve Benkoswki, 2001).

Eğitim insanların gelişimi için bir temel olarak kavramsallaştırılabilir ve bireylerde, farklı durumlarla yüzleşmek için gereken kaynakları (kariyer, bilgi, yetenek) sunarak kariyerlerinde ilerleme göstermelerini sağlayabilir (Kulkarni, 2013). İlgili alan yazında sınırlı sayıda çalışma, kariyer uyumunun öncüllerini araştırmıştır (Zacher, 2014; Guan vd., 2013; Koen vd., 2012) ve o nedenle bu konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Kariyer uyumu ile ilgili yapılan bazı çalışmalar yaş, cinsiyet, eğitim ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri incelemiştir. Özellikle eğitimin endişe ve yaş ile bağlantılı olarak kariyer uyumunun güven ve kontrol alt boyutları ile ilgili olduğu bulunmuştur (Zacher, 2014).

Son araştırmalar örgütsel özelliklerin kariyer uyumunu geliştirebileceğini göstermektedir. Kariyer uyumu ile karar alma, özerklik, denetleyici kariyer desteği

(bilgilendirme, tavsiye ve teşvik) katılımı (Klehe vd., 2012; Ito ve Brotheridge, 2005) ve sosyal destek (Klehe vd., 2012; Zikic ve Klehe, 2006) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Her ne kadar öğrenciler veya işsiz insanlar arasında yapılan bazı çalışmalar kariyer uyumunun nasıl öğretilebileceğini göstermiş olsa da, çok az araştırma eğitimin kariyer uyumunun bir öncülü olup olamayacağını incelemiştir (Koen vd., 2012). Bununla birlikte, mesleki rol, kıdem tazminatı, istihdam sektörü ve mesleki görevler, ekonomik teşvikler ve gönüllü eğitime katılım, önceki araştırmalarda kariyer uyumunun potansiyel göstergesi olarak nadiren incelenmiştir.

Kariyer uyumu, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşime dayanan psikososyal bir kavramdır. Bu etkileşimi, başarılı bir adaptasyon sürecini geliştirebilir veya engelleyebilir (Savickas, 2013). Psikolojik faktörlerin kariyer uyumundaki rolünü araştıran çalışmalar arasında bazıları esneklik, özgüven ve iyimserlik (Perrewe ve Jonathon, 2012; Cai vd. 2015; Buyukgoze-Kavas, 2016), gibi kişilik özelliklerine odaklanmıştır, çünkü bunlar örgütsel bağlamda psikolojik değerlendirme için önemlidir (Sartori, Ceschi, 2013; Sartori vd., 2015; Ceschi vd. 2016).

Zacher (2014) temel benlik değerlendirmesi, kariyer uyumu ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmış ve yaptığı çalışmada temel benlik değerlendirmesinin kariyer uyumunu etkilediğini bulmuştur. Önceki kesitsel araştırmalar, kariyer uyumunun, öz saygı, kontrol odağı, iş arama öz yeterliği ve inatçı hedef arayışı da dahil olmak üzere temel benlik değerlendirmelerine entegre edilmiş ya da bunlara benzeyen yapılar ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, meslekle ilgili faktörlerin kariyer uyumluluğunu desteklemedeki rolünü araştıran çalışma eksikliği bulunmaktadır.

Hou, Wu ve Lıu 810 mezun Çinli öğrenciyle yaptıkları çalışmada proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu sonuç, bireylerin

kariyerlerinde beklenmedik sorunlarla başa çıkarken proaktif olmalarının önemini göstermektedir. Proaktif bireyler her zaman, çevresel kısıtlamaların aksine, mevcut ortamlarını iyileştirmek, aktif olarak fırsatları aramak ve harekete geçmek için değişiklikler yapabilirler (Hou, Wu ve Lıu, 2014).

Ye (2015) tarafından 407 Çin üniversitesi öğrenci ile yapılan çalışmada dışsal iş değerlerinin kariyer uyumu ile pozitif ilişkili olduğu ve içsel iş değerlerinin, dışsal iş değerlerinin etkisinin ötesinde, kariyer uyumu ile pozitif ilişkili olduğu hipotezleri test edilmiştir. Sonuçlar dışsal ve içsel iş değerlerinin hem kariyer uyumuna katkıda bulunduğunu hem de dışsal veya içsel iş değerleri güçlendikçe kariyer uyumuna daha fazla katkıda bulunabilecekleri fikrini desteklemektedir. Ayrıca bu çalışmada öğrencilerin iş değerleri ile kariyer uyumları arasındaki ilişkinin olumlu olduğu gösterilmiştir. Katılımcıların dışsal iş değerlerinin kariyer uyumlarını pozitif yönde yordaması, kişinin gelecekteki bir kariyer vizyonu ve kariyer geliştirme konusunda, mükemmel iş sonuçlarının ortaya çıkarılmasında etkili olduğunu göstermektedir. Buna paralel olarak, içsel iş değerleri ile kariyer uyumu arasındaki pozitif ilişkiye bireysel güven ve iş doyumu vasıtasıyla güvenilirlik eklemektedir (Ye, 2015).

Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher ve Sartori (2014) tarafından 230 çalışan katılımcı ile yapılan çalışmada yetişkin işçilerin kişisel özelliklerine (sosyo-demografik değişkenler), mesleki statülerine ve mesleki gelişimle ilgili özelliklerine ve psikolojik faktörlerine göre değişen kariyer uyumunun bazı belirleyicileri araştırılmıştır. Bu, hangi faktörlerin kariyer gelişimi için kariyer uyumluluğunu sağladığını ve işverenlere, kariyer uzmanlarına ve bilim insanlarına daha geniş bir geliştirme araçları yelpazesi sunmak için yapılmıştır. Sonuçlara göre iş öz yeterliliğinin (work self-efficacy) araştırılmasının kariyer uyumunu öngörmede en büyük etkiye sahip olduğunu görülmüştür. Özellikle iş öz yeterliliğinin yanı sıra proaktif kariyer planlama ve hayal

kırıklığı ile başa çıkma kariyer uyumunu öngörmede önemli rol oynamaktadır. İş tatmini ve kariyer uyum düzeyleri arasında ise bir ilişki bulunmamıştır. Eğitim, yaş, cinsiyet ve eğitim açısından bakıldığında sadece eğitimin kariyer uyumu ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, eğitim ve kariyer uyumu arasında bir ilişki bulamayan diğer bazı araştırmalarla tezat bir bulgudur. Sonuçlar kariyer uyumunun bir dizi öznel ve nesnel faktörden etkilenebileceğini göstermektedir (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, Sartori, 2014).

Chong ve Leong (2017) 307 üniversite öğrencisinin yer aldığı çalışmalarında vicdan sahibi olma, bilişsel esneklik ve çevre keşfinin kariyer uyumu ile pozitif yönlü ilşkiye sahip olduğunu; kariyer uyum yeteneğinin ise stratejik kariyer yönetimi ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Ebenehi vd.'nin (2016) Nijerya'daki altı farklı okulda öğrenim gören 603 yükseköğrenim öğrencisinin katılımıyla yürüttükleri kariyer uyum yeteneği becerilerinin yordayıcılarını araştırdıkları çalışmada; öğrencilerin kariyer uyum yeteneği becerilerinin en önemli yordayıcılarının kariyer özyeterlilik kaynakları ile öğrencilerin kariyer uyum yeteneği becerileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak mesleki kişilik kavramının kariyer uyum yeteneği becerisini istatistiksel olarak yordamadığı bulunmuştur.

Kara (2016) birinci sınıf Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) öğrencileri ile düzenlediği çalışmasında, birinci sınıf için hazırlanan kariyer uyum programının öğrencilerin kariyer uyum seviyesine olumlu katkısı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yiğit'in (2018) toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini yordayıp yordamadığını ortaya çıkarmak üzere 500 dördüncü sınıf üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırmada; toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer

kararsızlığının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı biçimde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Karacan Özdemir (2016) tarafından 1610 lise öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen kariyer uyum yeteneğini yordayan bazı olası faktörlerin incelediği çalışmada algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yeterlik inancı değişkenlerinin kariyer uyum yeteneği ile doğrudan veya dolaylı olarakilişkili olduğunu ortaya çıkmıştır. Algılanan sosyal destek ve iyimserliğin de genel öz-yeterlilik inancı vasıtasıyla kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir şekilde etkiye sahip olduğu da önemli bir bulgudur.

Taş'ın (2017), 1086 öğrenci ile gerçekleştirdiği çalışmasında değerlerin, bireyin psikolojik sermayesi ile kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu ve psikolojik sermayenin kariyer uyum yeteneği üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin umut ve öz yeterlilik boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi yüksektir. Psikolojik sermaye kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir.

Ateş (2018) tarafından çalışanların kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumları, işe bağlılıkları ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak üzere gerçekleştirilen çalışmada, kariyer uyum yeteneklerinin; birey iş uyumu, birey iş uyumunun, yaşam tatmini ve işe bağlanma, işe bağlanmanın ise yaşam tatminin üzerinde etkisi olduğuna dikkat çekilmiştir.

Kalaycıoğlu (2018) kariyer uyum yeteneğinin iş performansı boyutlarından görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan kaygı, kontrol, merak ve güven boyutu ile görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan kaygı ve merak boyutunun bağlamsal performans ile pozitif ilişkiye sahip olduğunu da bulmuştur.

Yousefi vd., (2011) tarafından 304 üniversite öğrencisiyle yürütülen başka bir çalışmada kariyer uyum yeteneği ile kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedef yönelimi arasındaki ilişkiler incelenmiş olup kariyer uyum yeteneği için kariyer kaygıları, öğrenme ve performansı ispatlama değişkenlerinin en büyük katkıyı yaptıkları ortaya çıkmıştır.

Tladinyane ve Merwe (2016), Güney Afrika'da bir sigorta şirketinde çalışan 131 kişinin katılımıyla yürüttükleri çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile çalışanların bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlara göre, kariyer uyum yeteneği ile çalışanların bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Özellikle bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların kariyer uyum yetenekleri daha fazla artmaktadır.

He'in (2010) 287 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında ise kariyer uyum yeteneği, kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişki ile demografik özelliklerin kariyer bağlılığı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Demografik değişkenlerin bazılarının kariyer bağlılığı üzerinde etkili olduğu, kariyer uyum yeteneğine dahil olan proaktif kişilik ile duygusal bağlılık arasındaki korelasyonun anlamlı ve pozitif olduğu ancak proaktif kişilik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı fakat negatif ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Öte yandan kariyer uyum yeteneği, duygusal bağlılığı güçlü bir şekilde yordamaktadır. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ve kariyer tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ve kariyer uyum yeteneği kariyer tatminini yordamaktadır. Kariyer tatmini ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır ve kariyer tatmini bu değişkenleri de yordamaktadır. Kariyer tatmininin kariyer uyum yeteneği ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rolü bulunmaktadır.

2.5. KARİYER GELİŞİM SÜRECİNİ ETKİLEYEN DİĞER FAKTÖRLER

Literatür incelendiğinde kariyer gelişim sürecini etkileyen çeşitli faktörler olduğu görülmüştür. Bu faktörlerden araştırmamız ile en çok ilgili olanlar aşağıda açıklanmıştır.

2.5.1. Genel Özyeterlik

Bireyin hedeflediği sonuca ulaşabilmesini ifade eden psikolojik yapılardan biri de özyeterliliktir (Skinner, 1995). Özyeterlilik kavramı kariyer gelişimi ile yakından bağlantılıdır. Daha önce yapılan çalışmalarda özyeterliliği yüksek olan bireylerin, kariyer konusunda daha az kararsızlık yaşadığı ve daha isabetli kariyer seçimlerinde bulundukları görülmüştür (Lent ve Brown, 2006). Bandura (1994) özyeterliliği, bireylerin çevrelerinde olanlar üzerinde etkili olacak şekilde bir davranışa başlayıp sonlandıracaklarına olan inançları olarak tanımlamaktadır. Özyeterlilik inancı; bireylerin nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, bir amaç için nasıl güdülendiklerini ve psikolojik özellikler ile motivasyon yardımıyla nasıl davranış sergilediklerini kapsamaktadır. Özyeterlilik inancı bilişsel gelişim sürecini etkiler. Örneğin, bireylerin algıladıkları özyeterlilik yüksek olursa kişilerin algıladığı güçlü özyeterlilik, zor hedefleri belirleyecek cesareti vermekte ve öz düzenleme becerisini yerine getirmekte önemli bir rol oynamaktadır (Al-Moshaigeh, 2006).

Özyeterlilik yetenekli olmak değil kişinin kendine güvenmesi demektir. Karşılaşılan bir sorunla baş etmede yeteri kadar yeteneği olan ancak özyeterliliği düşük olan bir birey sorunu çözmek için harekete geçmekte zorlanacaktır. Özyeterlilik kavramı, bireyin bir eylemi gerçekleştirmek için gerekli olan becerilerinin farkında olması, bir sorunla karşılaştığı zaman sorunu çözdüğünde elde edeceği kazançları düşünerek motivasyon sağlaması gibi alt boyutları içermektedir. Özyeterliliğin yüksek olması başarının artmasını ve kişisel gelişim ile bireysel yeteneklerin çeşitlenmesini

sağlamaktadır. Bireylerin önceki başarılı deneyimleri, çevresinde kendisi gibi başarılı olan insanların bulunması, çevresinden olumlu geribildirimler alması özyeterlilik inancını destekleyen etmelerdendir. Birey bir sorunu çözmede başarısız olduğunda, özyeterliliği yüksek ise, başarısızlığının sebebini kullanılan araçlara ve yöntemlere bağlamaktadır. Örneğin Bandura (1997) da özyeterliliği yüksek ve düşük bireyleri ayırt etmenin yolunun bireylerin bir başarısızlık karşısında ne kadar sürede toparlandıklarını incelemek olduğunu ifade etmiştir. Buna göre, özyeterliliği yüksek olan bireyler düşük olan bireylere kıyasla bir başarısızlık olduğunda daha çabuk toparlanıp, tekrar eyleme geçmektedir. Diğer bir ifadeyle zorluklar ve başarısızlıklar karşısında 'yılmamaktadırlar'.

Özyeterlilik kavramı ile özsaygı kavramları sık sık birbiri ile karıştırılmaktadır ancak bu ikisi birbirinden farklı kavramlardır. Bandura, (1997) özsaygının özyeterlilikten farklı olarak, bir amaca ulaşmadaki süreçle ilgili olmadığını, özsaygının herhangi bir durumun sonucuna göre belirlenmediğini belirtmiştir. Herhangi bir eylemle ilgili olarak bireylerin kendilerini yetersiz bulmaları anlamına gelen özyeterliliğin düşük seviyede olması özsaygının da düşük olacağı anlamına gelmemektedir. Özyeterlilik ya da özsaygı arasında anlamlı bir ilişki olduğu bilinmekle birlikte, aralarındaki fark da oldukça açıktır. Özyeterlilik bireyin bir davranışı için harekete geçirici bir güçtür; özsaygı ise bireyin kendi benliğinden memnun olması ya da olmaması anlamına gelmektedir (Chen ve ark. 2001, Chen ve ark. 2004).

Genel özyeterlilik, bireylerin genel olarak sorunlarla başa çıkmalarındaki yeterlilik inancını ifade etmektedir (Scholz ve Schwarzer, 2005). Diğer taraftan, bir bireyin pek çok alanda sorun yaşaması olasıdır ve bireylerin beklemedikleri durumlar karşısındaki kendilerine güveni de özyeterlilik olarak tanımlanmaktadır (Scholz, Gutierrez-Dona, Sud ve Schwarzer, 2002). Bireylerin önceki tecrübelerinde elde ettikleri başarılar özyeterlilik

inancı geliştirmelerini sağlar ve her başarılı tecrübe bu inancı kuvvetlendirir (Chen, Gully ve Eden, 2004; Smith, Kass, Rotunda ve Schneider, 2006).

Bireylerin genel özyeterlilik algılarının daha çok psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmeleri ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Tong ve Shanggui, 2004). Bandura (1997), bir duruma ya da amaca yönelik özyeterlilik inancının yüksek olmasının o durum ya da amacı etkilediğini öne sürmektedir. Bir durum için özyeterlilik inancı ne kadar fazla alana genellenirse sonuçlar da o kadar başarılı olacaktır.

Özyeterlilik ile ilgili yapılan araştırmalarda özyeterlilik kavramının bireyin güdülenme düzeyiyle, bireysel amaç ve amacını gerçekleştirmesine olan bağlılıkla, bir olayda gösterilecek çaba miktarı ve zorluklar karşısında gösterilen baş etme düzeyiyle ve bireyin başarı ve başarısızlıklarına yüklediği anlam ile ilgili olduğu görülmüştür (Desivilya ve Eizen, 2005).

Özyeterlilik ve genel özyeterlilik ile ilgili yapılan bir araştırmada ikisinin arasında düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Öte yandan genel özyeterlilik kavramının belli bir olaya yönelik davranışlarla ilişkili olmadığı, bir sorunla başa çıkmadaki yeterliliği ifade ettiği de belirtilmiştir (Aydıner, 2011). Buna göre, genel özyeterliliği yüksek olan bireylerin bir sorunla başa çıkmada daha etkili planlar yaptıkları, düşük genel özyeterliliği olan bireylerin ise pasif başa çıkma davranışları gösterdiği bulunmuştur (Aydıner, 2011). Araştırma bulguları özyeterlilik ile genel özyeterliliğin birbirlerine benzer çok özellikleri olmasına karşın aslında iki farklı yapı olduğuna işaret etmektedir (Luszczynska vd.; 2005). Bu bağlamda Scholz ve Schwarzer'in (2005), genel özyeterliliğin bireylerin birden çok alanda göstereceği davranışları yordayan psikolojik bir yapı olduğunun altını çizdikleri de belirtilmelidir.

2.5.2. Benlik Saygısı

Benlik, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları, kendileri ile ilgili nasıl değerlendirmelerde bulundukları yani kendi öz varlıklarını nasıl algıladıkları hususundaki bilişlerle ilgilidir (Mann ve Klemens, 2004). Benlik, bireylerin 'ben kimim?' ve 'ne yapabilirim?' gibi sorularının yanıtını kapsayan, hayattaki varlıklarının ne denli farkında olduklarını gösteren bir yapıdır. Doğası gereği insanların kendileri ile ilgili yanlış ya da doğru düşüncelerini içerebilmektedir (Yanbastı, 1996). Gander ve Gardiner'a (1993) göre benlik, bireyin kendisi ile ilgili düşüncelerinin tümüdür. Yörükoğlu'na (1993) göre de benlik, bireylerin kendi hakkındaki görüşleri ve onlara göre çıkarımlarda bulunmasıdır. Benlik basit bir şekilde, bireylerin kendi yeteneklerine, davranışlarına değer vermeleri, bedenlerine saygı duymaları ve bunlara yönelik gösterdikleri tutum ve değerlendirmelerdir (Erman, Şahan ve Can, 2008).

Benlik ve benlik saygısı kavramları birbirlerinden farklı iki ayrı kavram olmakla birlikte birbirlerinin yerine de kullanılabilmektedir. Benlik bireylerin kendi varlıklarıyla ilgili algıları sonucu kendilerine ilişkin düşünceleri ile benlik saygısını etkileyen bir unsur olarak değerlendirilebilir. Benlik, bireylerin gerçekleştirdikleri ya da gerçekleştirecekleri rollerin ve kendi bireysel özelliklerinin farkında olmaları demek iken benlik saygısı bireylerin bu roller ve bireysel özellikleri ile ilgili kendilerini değerlendirmeleridir (Horney, 2008; Deniz, 2011). Benlik saygısı, bireyin benlik algısının hem kendisi hem de çevresi tarafından kabul edilmesi sonucunda oluşan bireyin kendine yönelik değer yargıları olarak da betimlenebilir. Başka bir ifadeyle benlik saygısı bireyin gerçekte olan ve olmasını istediği benlik algıları arasında kurulan bir köprü olarak düşünülebilir.

Rosenberg (1965) benlik saygısını bireylerin kendilerine dair olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri olarak tanımlamaktadır. Birey kendisine karşı olumlu bir

tutum içindeyse, benlik saygısı yüksektir; tutum olumsuzsa benlik saygısı düşüktür. Kaplan (1975) benlik saygısını bütün insanların yaşamına hakim bir güdü olarak değerlendirmektedir ve olumlu benlik tutumu olan bireylerin olumsuz benlik tutumu olan bireylere göre daha yüksek benlik saygısına sahip olduğunu ifade etmektedir. O halde benlik saygısı bireylerin kendilerini değerlendirmelerinin bir sonucudur (Waters ve Moore, 2002). Benlik saygısı kişisel bir değişken olarak bireyin kendisiyle ilgili duygularını ve değerlendirmelerini ifade etmektedir. Bireylerin kendileri ile ilgili değerlendirme sonucu verdikleri karar ise benlik saygısı düzeyini belirlemektedir (Saban, 2010).

Rosenberg (1979) benlik kavramının üç boyutu olduğunu önermektedir (Akt.; Crocker, Wolfe 2001). Şekil III'de bu üç boyutlu yapı özetlenmektedir:



Şekil III. Benlik Kavramı Bileşenleri

Horney'e (2008) göre, **Mevcut Benlik Kavramı**, benliği oluşturan bireysel, fiziksel ya da sosyolojik özelliklerin tümünün birbirleri ile ilişkileridir. **Arzu Edilen Benlik Kavramı** ise bireylerin olmak istedikleri benlik görüntüsünün yanında, var olan

benlik kavramlarını kaynak olarak kullanmalarıdır. **Sunulan Benlik Kavramı**, bireyin kendisi ile ilgili amaçlarını gerçekleştirmek için kullandığı kişisel bir araçtır. Sunulan benlik kavramı için en önemli etkenlerden biri benlik saygısının doyum sağlamasıdır. Ayrıca bu bileşen bireyin kendisini 'nesne' olarak görerek onu güçlü kılan bireysel becerilerini değerlendirmesini de kapsamaktadır (Rosenberg, 1979).

Benlik, bilişsel gelişim süreci içinde gelişen bir kavram olarak tanımlanmakta ve psikoloji kuramları içinde sık sık yer verilen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin Coopersmith (1967) benlik saygısını kişiliğin bir boyutu ve bireylerin kendilerini algılama dereceleri olarak tanımlamıştır. Benlik saygısı yüksek bireyler kendilerinden daha hoşnut durumdadır (Burns, 1982), kendilerini daha değerli görüp, kişisel sınırlarını bilirler ve bu nedenle büyüme ve gelişme sağlamak için çalışmalar yaparlar. Benlik saygısı düşük bireyler ise, kendilerinden hoşnut değillerdir; daha önce benlik değerlerini düşürücü deneyimler yaşamışlardır ve buna bağlı olarak olumsuz yönlerini daha çok ortaya çıkarma eğilimindedirler (Kaner, 1995). Bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları ve kendilerini başkalarına nasıl göstermek istediklerine dair farklar benlik saygılarının yüksek ya da düşük olduğuna dair bilgiler vermektedir. Ancak benlik saygısı yaşam boyu gelişerek devam eden dinamik bir kavram olarak betimlenmektedir. Bunun anlamı düşük benlik saygısının arttırılabileceğidir. Benzer şekilde yüksek benlik saygısı da bazı koşullarda zedelenebilmektedir. O nedenle de kariyer uyumu gelişiminde özsaygının bu yapısı umulmadık anlarda beklenmedik etkiler ortaya çıkarma potansiyeline sahip olabilecektir.

2.5.3. Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları olayların sorumluluğunu kime ve neye yükledikleri ile ilgili bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin, yaşadıkları olayların nedenlerini nelere yükledikleri hem sosyal hem de çalışma hayatlarında önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bazı insanlar, yaşadıkları olayların, başarı ya da başarısızlıklarını kendilerinin kontrol edebildiğine inanırken, bazıları ise şans ve kaderin yaşamlarındaki asıl belirleyici olduğunu düşünmektedirler.

Kontrol odağı insanların hem kendileri hem de başkalarının yaşadığı durumları algılama ve değerlendirmelerinde de farklılaşmaya neden olur (Taylor, Peplau ve Sears, 2006). Bir anlamda, çevresel koşulların bireyin başarılarına, başarısızlıklarına veya diğer yaşadıklarına belirli bir açıklama getiremediği durumlarda, bunları açıklamak için ortaya çıkmaktadır (Taylor vd., 2006).

Dış kontrol odağı: Rotter, bir pekiştirmenin ya da sonucun, birey tarafından kendi davranışlarına bağlı olmadan sonuçlandığı şeklinde algılanması durumunda, bunun tipik olarak "şans, kader ve kısmet" in sonuçları olarak benimsendiğini belirtmektedir. Bunun dışında birey, olayların nedeni olarak, kendisini çevreleyen büyük ve karmaşık güçleri de görebilir. Davranışlarının ya da başlarına gelen olayların kendileri tarafından değil de daha çok dış güçler tarafından belirlendiğine inanan bireyler, bu inançlarının derecesine göre dış kontrollü olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1990).

İç kontrol odağı: Olay ve durumları kendi davranışına ya da göreceli olarak kalıcı özelliklerine bağlı olarak algılayan kişinin sahip olduğu kontrol odağı inancı, iç kontrol olarak tanımlanmaktadır (Küçükkaragöz, 1998). İç kontrol odağına sahip bireyler, gelecekteki davranışlarını belirlemede kendilerine katkı sağlayacağına inandıkları çevresel uyarıcı ya da değişimlere dış kontrol odağına sahip bireylerden

daha fazla duyarlılık gösterirler; çevresel koşulları değiştirme konusunda daha fazla adım atarlar ve yeteneklerine veya başarı ya da başarısızlıklarına daha fazla önem verirler (Solmuş, 2004).

2.6.2. Sosyolojik Faktörler

Kariyer gelişimi etkileyen sosyolojik faktörlere bakıldığında bunlardan en önemlilerinin aile ve sahip olunan sosyoekonomik düzey olduğu görülür.

Aile: Bireylerin genetikleri vasıtasıyla sahip oldukları potansiyellerini ortaya çıkaran en önemli sosyal faktör ailedir. Aile genetik etkisiyle birlikte bireylerin psikolojik ve fiziksel olarak gelişimlerini etkileyen ilk sosyal ortamdır. (Hamamcı, 1996). Bu bağlamda bir çocuğun doğuştan kazandığı potansiyelin ortaya çıkmasını sağlayan ve bunu en çok etkileyen çevresel ortam aile, kişiler ise anne ve babalardır (Pişkin, 2002).

Meslek kararı verilmesi çok zor olan bir karardır ve bu kararın verilmesinde çocuğun yaşadığı ilk sosyal ortam olan aile çok önemlidir. Çocukların örnek rol model aldıkları anne babaları karar alırken yönlendirme yaparak ve seçenek sunarak mesleki olarak doğru karar vermelerinde etkili olmaktadır. Ancak anne babaların her zaman olumlu etkide bulunduğu söylenemez. Kuzgun (2008) ebeveynlerin çocuklarının kariyer sürecindekini etkilerini şöyle sıralamaktadır:

1. Ebeveynler çocuklarının bazı yetenekleri için geliştirici ortamlar hazırlayabilirken bazı yetenekleri ihmal edebilir ya da özellikle de bastırabilirler.
2. Ebeveynlerin bazı mesleklere olan iyi ya da kötü tutumları çocukları etkileyip onlarda değerler sıralaması oluşturabilir.

3. Ebeveynleri çocuğun benlik kavramının şekillenmesinde çok büyük bir öneme sahiptir.

Ülkemizde yapılan araştırmalar incelendiğinde anne-babaların çocuklarının mesleki gelişiminde yeteri bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir ve bu nedenle de ebeveynlerin çocuklarını yönlendirirken olumlu ya da olumsuz sınıflandırmalar yapmamaları gerekmektedir (Yeşilyaprak, 1986). Gelişen teknoloji bireylerin uyum sağlamalarını zorlaştırmakta ve meslek hayatındaki gelişmeleri takip etmelerini güçleştirmektedir. Ebeveynler üniversite mezunu olsalar bile çocuklarının kariyer gelişiminde tek başlarına yeterli olamayabilirler. Dolayısı ile bu konuda uzman olan kişilerden destek alınması gerekebilir.

Anne babaların tavırları genellikle kendi yapmak istedikleri ama yapamadıkları şeyleri çocuklarından beklemek, onları da o bağlamda yönlendirmek şeklinde olmaktadır. Bu durumda çocukların yetenek, ilgi ve kişilik özellikleri geri plana itilmektedir. Ebeveynlerin çocukları için yönlendirme yaparken onların düşüncelerini ve kişilik özelliklerini ön plana almaları gerekmektedir.

Sosyo-Ekonomik Sınıf: Bireylerin kariyer gelişiminde oldukça etkili olduğu inkar edilemeyecek bir başka etken de sosyoekonomik düzeydir. Eğitim düzeyi ve ekonomik yapı toplum içinde sosyal anlamda farklı kategoriler oluşturmaktadır. Meslek sosyal sınıfların oluşumunda oldukça etkilidir (Kuzgun, 2008). Bireylerin sahip oldukları meslek ile kazandıkları para, sosyal statü ve saygınlık gibi toplum içindeki konumlarını da etkilemektedir. Bu bağlamda ailenin imkânları çocuğu dorudan etkilemekte ve bu durumda kariyer gelişimi olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir.

Örneğin ülkemizdeki bazı bölgelerde ailelerinin maddi imkânsızlıkları nedeniyle aile bütçesine katkı sağlamak için mevsimlik işçi olarak çalışan çocuklar bulunmaktadır.

Bu çocuklar okula devam konusunda sorun yaşamakta ve dolayısıyla okul başarıları da etkilenmektedir (TBMM, 2015). Bu durumda mevsimlik işçi olarak çalışan çocuklar yaşıtlarından geri kaldıkları için kariyer gelişimi konusunda da geri kalmaktadır.

Öte yandan ailelerin maddi koşulları çocuklarının aldıkları eğitimde de etkili olmaktadır (Önür, 2013). Maddi imkânları güçlü olan bir ailenin çocuğu eğitiminde parlak başarılar sergileyemese de vakıf üniversitesinde okuyarak meslek sahibi olabilmektedir. Ancak maddi zorluk içindeki ailesine yardım etmek için çeşitli işlerde çalışan öğrencilerin zamanla okulu bile bırakmak zorunda kalmaları nadiren rastlanılan bir durum değildir. Önür (2013) çalışmasında memur çocuklarının eğitimin önemini ailesi esnaf ya da işçi olan çocuklardan daha iyi anladıklarını ifade etmektedir. Daha iyi gelir düzeyine sahip ailelerin çocukları küçük yaşlarda bile uzun bir süreç gerektiren üniversite hayalleri kurabilirken, gelir düzeyi düşük ailelerin çocukları bir an önce para kazanabilecekleri çok uzun eğitim süreçleri gerektirmeyen basit mesleklerin hayalini kurmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Rolleri: Cinsiyet kariyer gelişimin her alanında etkili olmaktadır. Bu sebeple bireylerin kariyer sürecini anlamak için cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerini bilmek çok önemlidir (Pişkin, 2012). Ülkemizde mesleklerin sektörel dağılımlarının cinsiyetler arasında eşit olmadığı görülmektedir. Kadınlar çoğunlukla ev hanımlığı gibi geleneksel rollerle örtüşen ve onu aksatmayacak öğretmen hemşire gibi mesleklere yönelmektedirler (Kuzgun, 2008). Evli kadınların özellikle evlerinden uzaklaşmamak, seyahat etmemek gibi nedenlerden dış çevreyle az iletişim içinde olan işleri tercih ettikleri görülmektedir (Uygun, 2011).

Bugün bu geleneksel rollerle ilgili bir azalma görülse de yine tam anlamıyla aşıldığı söylenemez. Zira günümüzde de kadınlar için uygun görülen meslekler onların duygusal yönlerine ağırlık veren meslekler olmaktadır (Özyürek, 1995). Erkeklerin

korumacı otoriter yönü vurgulanırken, kadınların korunmaya muhtaç olduğu düşüncesi iş hayatına yansımaktadır. (Uygun, 2011). Örneğin milletvekili sayılarına bakıldığında kadın sayısının 102 milletvekili ile %17,2; erkek sayısının ise 488 ile %82.7 olduğunu görülmektedir (TBMM, 2018).

Toplumdaki genel yaklaşım halen meslekleri kadınların yapabilecekleri ve erkeklerin yapabilecekleri diye bir ayrıma tabi tutulması yönündedir. Erkekler makine mühendisliği, sanayi, inşaat gibi hem zihinsel hem de fiziki performans gerektiren işlere yönelirken kadınlar çocuklarını kolay büyütebilecekleri ve evleri ile ilgilenebilecekleri mesleklere yönelmektedir. Bu ayrımın oluşmasında önemli bir etken de kadınların ve erkeklerin kariyerlerinde psikolojik etkenlerin etkili olduğu düşüncesidir (Kuzgun, 2008). Ancak kadınların ve erkeklerin kariyerlerinde psikolojik etkenlerin ne kadar etkili olduğunu incelmek için ÖSYM'nin yaptığı sınavlara baktığımızda kadınlar ve erkekler arasında sayısal ve sözel alanlarda anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Örneğin Özyürek (1995) tarafından yapılan bir çalışmada kız ve erkek öğrencilerin üniversite giriş puanları arasında bir fark bulunmadığı ve hatta aynı imkânların sağlanması durumunda kız öğrencilerin de başarılı oldukları görülmüştür (Özyürek, 1995). Öte yandan Kuzgun (2008) tarafından yapılan bir çalışmanın araştırma bulgularında kızların ayrıntıları erkeklerden daha iyi gördükleri, erkeklerin ise mekanik ilişkileri daha iyi kurdukları sonucuna ulaşılmıştır.

2.6.3. Ekonomik ve Politik Faktörler

Günümüzün değişen koşullarında ülkelerin uyguladıkları siyasi ve ekonomik politikalar bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Dünyayı etkisi altına almış olan küresel güçlerle rekabetin sonucu olarak hükümetler

farklı ekonomi ve siyasi politikalar izlemektedir. Bununla birlikte hızla gelişen teknoloji yeni ve farklı meslekleri ortaya çıkarmaktadır.

İşgücü piyasasının değişen gerekleri de çalışma alanlarına göre farklı meslekleri ortaya çıkarmaktadır. Örneğin üniversite mezunu bir birey iş bulmada zorluk çekerken lise mezunu biri kısa süreli bir eğitimle piyasanın bu alandaki eksikliğinden dolayı bir memurdan daha fazla kazanç elde edebilmektedir (Pişkin, 2012). Bu bağlamda meslekler de bir anlamda piyasa içindeki arz-talep etkileşimiyle oluşmaktadır. Bazı durumlarda uygulanan uluslararası politikalar da işgücü piyasasını etkilemektedir. Örneğin ülkemize gelen Suriyeli mülteciler daha düşük ücretlerle çalışmakta ve işverenler tarafından daha çok tercih edilmektedir (Neccar, 2017). Öte yandan bazı durumlar yeni iş alanlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Örneğin ülkemizde yaşanan iş kazaları sonucu iş güvenliği uzmanlığı adında yeni bir meslek ortaya çıkmıştır (Pişkin, 2012).

Sonuç olarak baktığımızda içinde bulunulan koşullar işgücü piyasasını ve meslekleri etkilemektedir. Bu bağlamda bireylerin kariyer gelişiminin psikolojik faktörler kadar çevresel, ekonomik ve politik faktörlerden de etkilendiğini unutmamak gerekir.

Her bireyin kendine has özellikleri bulunmaktadır ve hiçbir birey diğerinin aynısı olamaz. Her bireyin kariyer gelişim süreci kendine özgü şekilde gerçekleşir ve literatür incelendiği zaman kişisel farklılıklara dikkat çeken pek çok kuram görülecektir. Kuramlarda her ne kadar kişisel farklılıklara dikkat çekilmiş olsa da bu farklılıklardan ölçülebilir olanlar sınırlıdır. Bu bağlamda araştırmamızda literatür içinde en çok kullanılan ve önemli görülen faktörler incelenmiştir.

2.6.4. Meslek Değerleri

Kariyer gelişim kuramcılarından Super tarafından kariyer gelişimi etkileyen bir kavram olarak ortaya çıkarılan meslek değerleri kavramı bir mesleğe başlama sonucunda mesleğin getirilerinden elde edilen tatmin olarak tanımlanmaktadır (Pişkin, 2012). Mesleki değer kavramı ile ilgi ve ihtiyaç kavramları yakından ilişkilidir. İhtiyaç kavramı eksikliği sonucu bizi onu elde etmek için harekete geçiren güdü iken ilgi bir faaliyeti yapmanın bireye verdiği haz ile ilgilidir. Değerler ise bireylerin hedeflerine verdikleri, onlara atfettikleri önemdir. Bir mesleğin getirileri sadece ekonomik olmayabilir. Bazı bireylere göre para bir mesleki değer iken bazı bireyler için statü daha önemli bir mesleki değer olabilir. Her bireyin kişilik özellikleri farklı olduğu gibi mesleklere atfettikleri değerler de farklıdır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, çalışma grubu, araştırmada gözetilen etik hususlar, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1.ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı niceliksel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Gökçe ve Çukurçayır (2006) tarama çalışmalarının geniş grupları ele alırken kullanılabilecek bir araştırma türü olduğunu ifade etmektedirler. Aynı sorulara yanıt veren çok sayıda kişiden elde edilen veriler denence sınanmasına ve çıkarımlarda bulunmaya imkân vermektedir. Öte yandan ilişkisel araştırmalar, değişkenler arasındaki var olan ilişkinin incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

Araştırmanın uygulanması için Ankara Üniversitesi Etik Kurulu izni alınmıştır (Ek-1). Katılımcılara araştırmada kullanılan ölçeklerdeki bilgilerin gizli tutulacağı, gerektiğinde araştırmadan çekilme hakkını kullanabilecekleri konusunda bilgi verilmiştir ve onam formu imzalatılmıştır. Veri toplama süresi, her katılımcı için yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

Araştırmada katılımcıların kariyer uyum yetenekleri, genel öz yeterlilikleri, benlik saygıları ve kontrol odakları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, fakülte, bölüm, yaşamın geçirildiği yer, anne baba eğitim düzeyi ve mesleğine göre fark analizleri de yapılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi; Siyasal Bilgiler, Eğitim Bilimleri, Eczacılık, Mühendislik ve Fen Fakültelerinde öğrenim gören son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden olan amaçsal örneklemin maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilen 296 üniversite öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklemde maksimum çeşitlilik farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin araştırmaya dahil edilmesi ile sağlanmıştır.

3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu (Ek-2), Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Ek-3), Genel Özyeterlilik Ölçeği (Ek-4), Kontrol Odağı Ölçeği (Ek 5), Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (Ek-6) kullanılmıştır.

Aşağıda veri toplama araçları hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.3.1.Bilgi Formu

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından bir bilgi formu geliştirilmiştir. Bilgi formu; yaş, cinsiyet, fakülte, bölüm, yaşamın çoğunun geçirildiği yer, mezun olunan lise türü gibi sosyo-demografik özelliklerle ilgili toplam 13 soru içermektedir.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer uyum yeteneğini ölçmek üzere Savickas ve Profeli'nin (2012) geliştirdiği kariyer uyum yetenekleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek kaygı (6 ifade; α = .83), kontrol (6 ifade; α=.74), merak (6 ifade; α=.79) ve güven (6 ifade; α=.85) alt boyutlarını içeren 24 maddeden oluşmaktadır. Uyarlama çalışması sonucunda ölçekten 5 madde çıkartılmış 19 madde 4 alt boyut (kaygı, kontrol, merak, güven) ile ölçeğin uyarlama çalışmaları tamamlanmıştır. Ölçekte yer alan 19 ifadenin cevapları için eşit aralıklı olduğu varsayılan 5 dereceli Likert tipi ölçeklendirme (1 = kesinlikle katılmıyorum' ve '5 = kesinlikle katılıyorum) kullanılmıştır. Ölçekten alınan puanların artması kariyer uyumu yeteneklerindeki artışı göstermektedir. Bu araştırma kapsamında 296 öğrenci ile ölçeğin güvenirlik sonuçlarına yeniden analiz edilmiş ve kariyer uyum yeteneği ölçeğinin güvenirlik katsayısı α =0,95 olarak tespit edilmiştir.

3.3.3. Genel Özyeterlilik Ölçeği

Genel Özyeterlilik Ölçeğinin 23 maddelik orjinal formu Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Yıldırım ve İlhan tarafından (2010) yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçe formun Cronbach alfa katsayılarının 0,78 ile 0,81 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçeğin hesaplanan test tekrar test güvenirlik katsayısı ise (Pearson r) 0,69, ($p<0,0001$) olarak bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan üç faktör belirlenmiş ve bu yapının varyansın % 41,5'ini açıkladığı görülmüştür. Birinci faktör "Başlama", ikinci faktör "Yılmama" ve üçüncü faktör "Sürdürme Çabası-Israr" olarak tanımlanmıştır. Genel Özyeterlilik Ölçeğinin 17 maddesinin bir bütün olarak değerlendirilmesinin ve ölçeğin tümünden elde edilen tek bir toplam puan üzerinden çalışılmasının da uygun olduğuna karar

verilmiştir. Ölçüt-bağıntılı geçerlilik çalışmasında ölçeğin depresyon ve kaygısı düşük ve yüksek olan grupları ayırt edebildiği saptanmıştır.

3.3.4.Kontrol Odağı Ölçeği

Kontrol odağı ölçeği; bireyin davranışların sonucunda oluşan olayların nedenini kendisinde ya da çevrede (örneğin şans, kader) arayışıyla ilgili inancını değerlendirmektedir. Dağ (2002) tarafından geliştirilmiş ölçek beş alt boyut (kişisel kontrol, şansa inanma, çabalamanın anlamsızlığı, kadercilik, adil olmayan dünya inancı) 47 maddeden oluşan 5 dereceli Likert tipinde kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı α=0,92'dir ve puanlardaki yükselme dış kontrol odağı inancının arttığını göstermektedir. Bu araştırmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısı α=0,88 olarak bulunmuştur.

3.3.5. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Benlik saygısı ölçümü için kullanılan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği 1963 yılında Morris Rosenberg tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları Çuhadaroğlu (1986) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek benlik saygısı alt boyutunu da içeren 12 alt kategoriden oluşmaktadır. Bu çalışmada 10 maddeden oluşan benlik saygısı alt boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin benlik saygısı alt kategorisi güvenirlik puanı .75 olarak bulunmuştur. Alan yazında ölçek puanlaması ile ilgili farklı uygulamalar bulunmaktadır. Bu çalışmada ölçekteki olumlu maddeler Çok Doğru=4 (dört)", "Doğru=3 (üç)", "Yanlış=2 (iki)" ve "Çok Yanlış=1 (bir)" şeklinde puanlanırken, 3, 5, 8, 9 ve 10. maddeler ters puanlanmaktadır. Puanların artması benlik

saygısındaki artışı göstermektedir (Rosenberg, 1965). Bu araştırmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısı α= 0,86) olarak bulunmuştur.

3.4. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ

Veriler, bilgisayar ortamında SPSS-18 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin analizinde frekans ve yüzde dağılımı kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanlar değerlendirildiğinde puanların normal dağılım gösterdiği görülmüş ve parametrik analiz teknikleri uygulanmıştır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, Kariyer uyumu, Özyeterlilik, Kontrol Odağı ve Benlik Saygısı arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Katılımcıların, Kariyer uyumu, Öz yeterlilik, Kontrol Odağı ve Benlik Saygısının sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla İlişkisiz (Bağımsız) Örneklemler T-Testi (Indipendent Samples T-Test) ve İlişkisiz Örneklemler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır.

3.5. İŞLEM

Veriler Eylül 2018-Ocak 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Uygulama bireysel olarak yürütülmüştür. Ölçme araçları, öğrencilere ders arası zamanlarda erişilerek uygulanmıştır. Önceden katılımcılara araştırmaya ilişkin bilgi verilerek onayları alınmıştır. Yanıtların gizli kalacağı ve sadece araştırma kapsamında kullanılacağına ilişkin güvence verilmiş; kesinlikle kimlik bilgisi talep edilmemiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ve bu analizlerin sonucunda elde edilen bulgular özetlenmektedir. Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumu, öz yeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

4.1. BETİMLEYİCİ BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ölçeklerden aldıkları puanlara dayalı yapılan betimleyici istatistik analizlerinin sonuçları sunulmaktadır. Tüm analizler için $p<.05$ anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

4.1.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2'den de görüldüğü gibi araştırmada toplam 296 öğrenciden veri toplanmıştır. Katılımcıların %65,9'u kadın, %34,1'i erkektir ve %59,7'si 20-22 yaş grubunda; %34,1'i 23-25 yaş grubundadır. Çalışma grubunun %52'si aylık gelirlerinin 1000 TL olduğunu bildirirken %48'i 1000 TL üzerinde olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların %1,7'sinin babası, %4,7'sinin annesi okuma yazma bilmemektedir. Babalarının eğitim düzeyini ilköğretim olduğunu belirten 75 (katılımcıların %25'i), annelerinin eğitim düzeyinin ilköğretim olduğunu bildiren 140 (katılımcıların %47,3'ü) katılımcı bulunmaktadır. Babalarının lise mezunu olduğunu bildiren 101 kişi (katılımcıların %34,1'i), annelerinin lise mezunu olduğunu bildiren 93

(katılımcıların 31,4'ü) kişi vardır. Babasının üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunu olduğunu bildiren 115 kişi (katılımcıların %72,9'u), annesinin üniversite, yüksek lisans ve doktora mezunu olduğunu bildiren 49 kişi (katılımcıların % 16,5'i) vardır. Katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri sosyal çevre açısından dağılımları %6,1 köy, %20 ilçe, %28,8 il, %45,1 büyükşehir şeklindedir. Katılımcıların %31,5'i mezuniyet sonrası kendini yüksek lisans yaparken, %15,9'u kendi işini kurarken, %18,6'sı özel sektörde işe girmiş, %33,9'u kamuda işe girmiş olarak hayal ettiğini belirtmiştir.

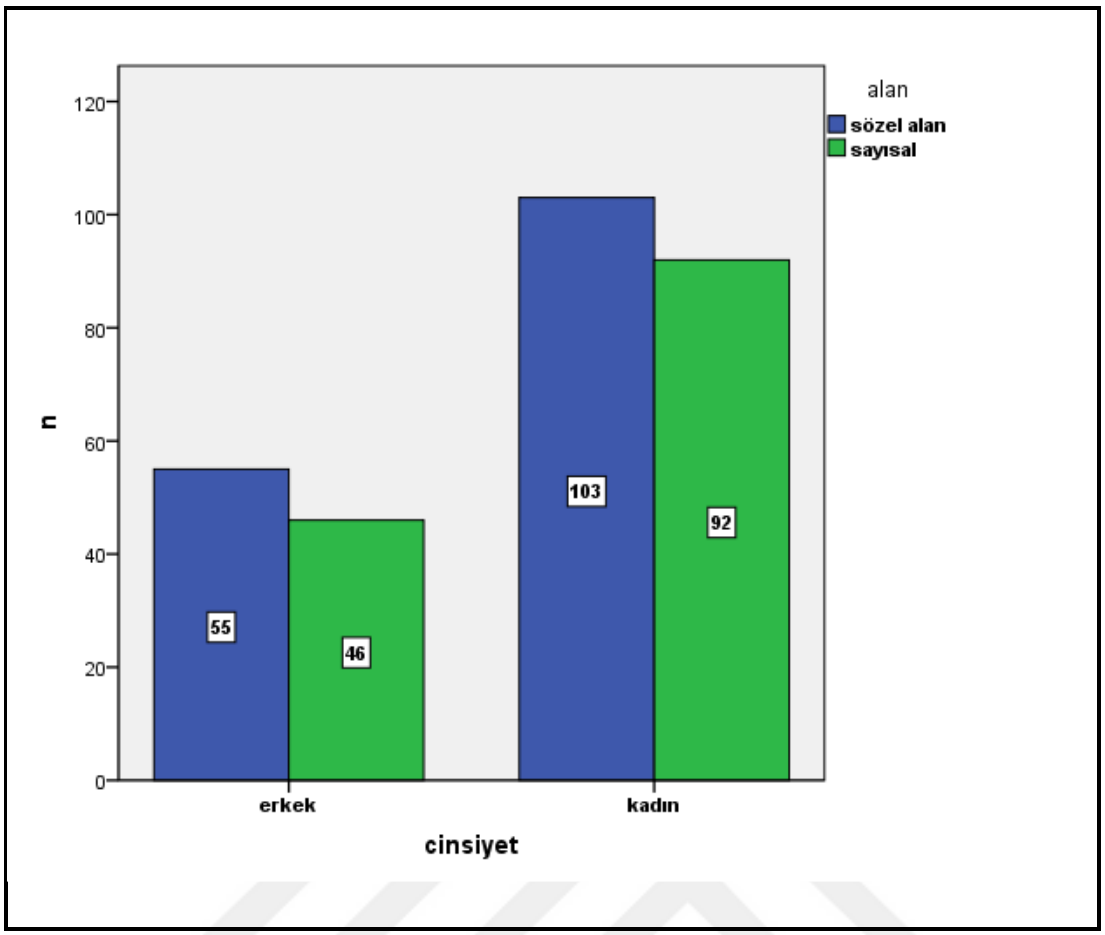
Tablo .2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

	N	**%**
Cinsiyet		
Kadın	195	65.9
Erkek	101	34.1
Yaş		
20-22	177	59.7
23-25	101	34.1
26-30	18	6.08
Aylık Gelir		
0-1000	154	52,0
1000-1500	41	13,9
1500-2000	31	10,5
2000-üzeri	70	23,0
Babanın Eğitim Düzeyi		
Okuma yazma bilmiyor	5	1,7
İlköğretim	75	25,0
Lise	101	34,1
Üniversite	107	36,1
Yükseklisans ve doktora	8	2,7
Annenin Eğitim Düzeyi		
Okuma yazma bilmiyor	14	4,7
İlköğretim	140	47,3
Lise	93	31.4
Üniversite	46	15,5
Yükseklisans ve doktora	3	1,0
Babanın Çalıştığı Sektör		
Kamu	76	25,7
Özel	63	21,3
Serbest Meslek	51	17,2
Emekli	93	31,4
Çalışmıyor	12	4,1
Annenin Çalıştığı Sektör		
Kamu	35	11,8
Özel	24	8,1
Serbest Meslek	13	4,4
Emekli	24	8,1
Çalışmıyor	199	67,2

Tablo .2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (devam)

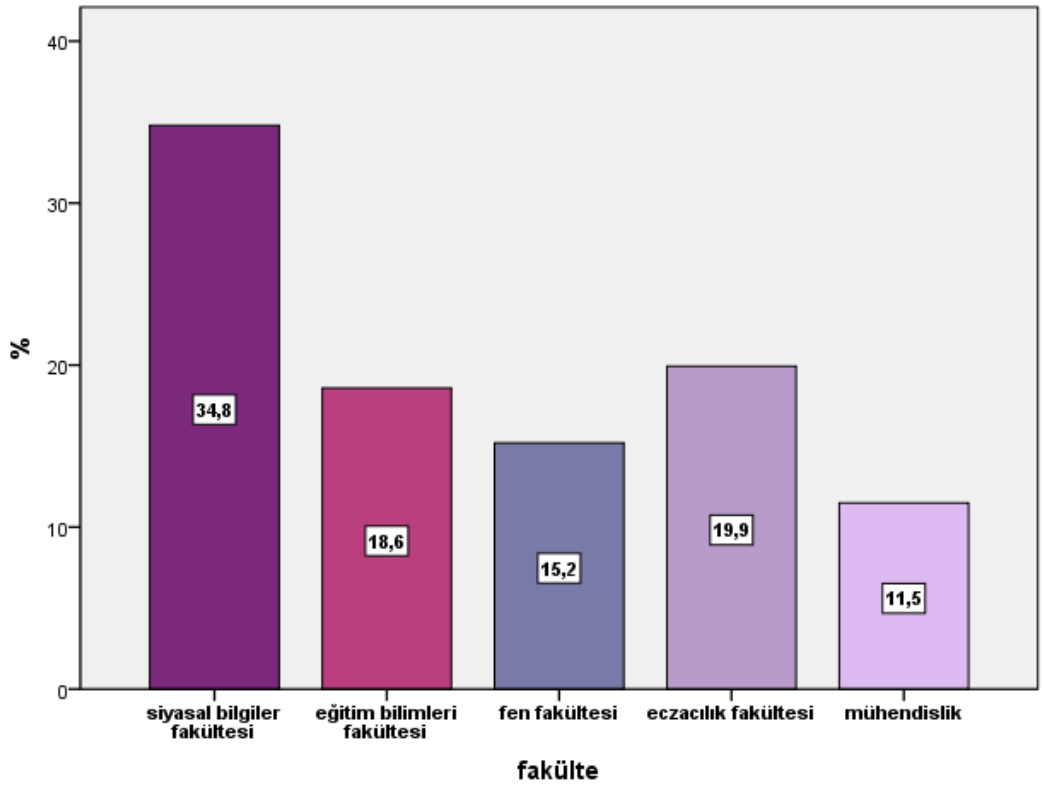
	N	%
Fakülte		
Siyasal bilgiler fakültesi	103	34,8
Eğitim bilimleri fakültesi	55	18,6
Fen fakültesi	45	15,2
Eczacılık fakültesi	59	19,9
Mühendislik	34	11,5
Bölüm		
Uluslararasıilişkiler	13	4,4
İşletme	15	5,1
İktisat	42	14,2
Çalışma Ekonomisi	25	8,4
Siyaset bilimi	8	2,7
Bilgisayar mühendisliği	7	2,4
Elektrik elektronik	6	2,0
Fizik mühendisliği	4	1,4
Kimya mühendisliği	25	8,4
Kimya	11	3,7
İstatistik	13	4,4
Biyoloji	13	4,4
Eczaılık	59	19,9
Psikolojik danışma ve rehberlik	55	18,6
Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Yer		
Köy-kasaba	18	6,1
İlçe	60	20,0
İl	85	28,8
Büyükşehir	133	45,1
Mezuniyet Sonrası Hayal Edilen Pozisyon		
Yüksek lisans yaparken	93	31,5
Kendi işimi kurarken	48	15,9
Özel sektörde işe girmiş	55	18,6
Kamuda işe girmiş	100	33,9
Bölümü Tercih Nedeni		
Mesleki getiri	66	22,3
Ekonomik getiri	22	7,4
Ailevi sebepler	45	15,2
Akademik getiri	49	16,6
Rehberlik yönlendirmesi	33	11,1
Kendi tercihim	81	27,4

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet ve eğitim aldığı alana göre frekans dağılımı Grafik I'de sunulmaktadır. Grafik II ise, katılımcıların kayıtlı oldukları fakülteye göre yüzdelik dağılımlarını içermektedir.



Grafik I. Cinsiyet ve Eğitim Alanı Çapraz Grafiği

Grafikten de izlenebileceği gibi, kadın katılımcıların 103'ü sözel bölüm öğrencisi iken 92'si sayısal bölüm öğrencisidir. Erkek katılımcıların ise 55'i sözel bölüm öğrencisi iken 46'sı sayısal bölüm öğrencisidir.

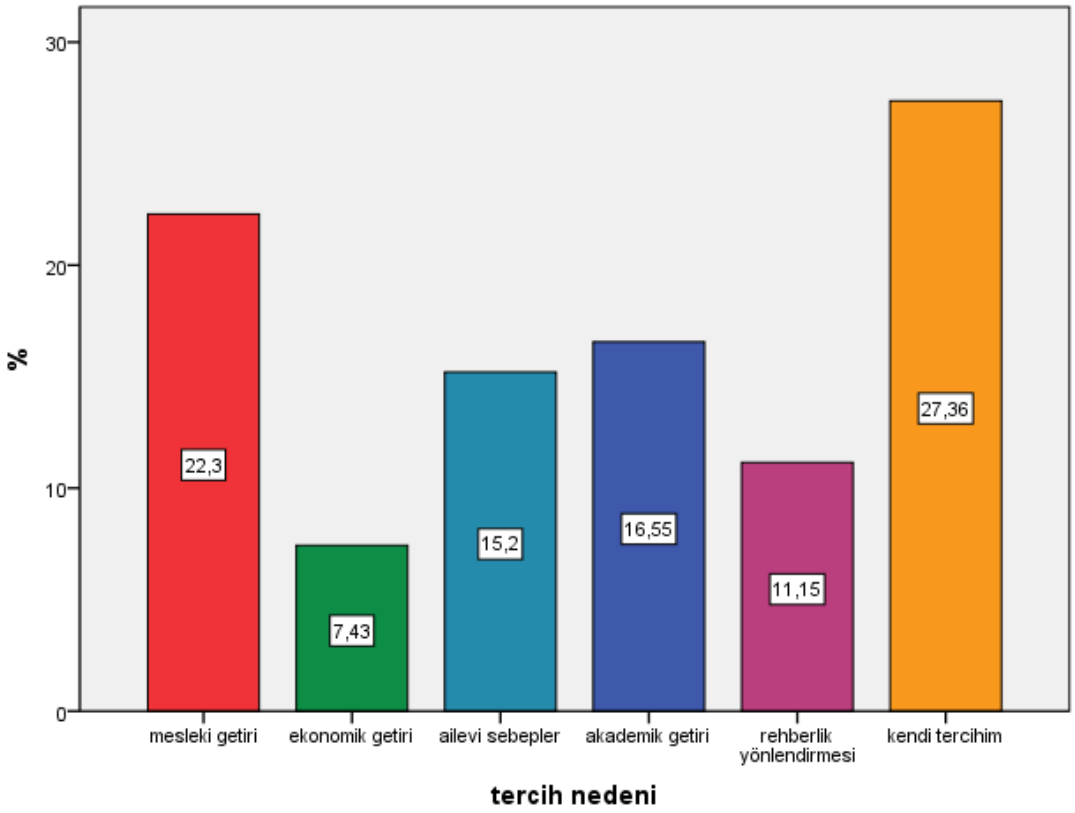


Grafik II: Katılımcıların kayıtlı oldukları fakülteye göre dağılım grafiği

Katılımcıların %34,8'i Siyasal Bilgiler Fakültesi, %18,6'sı Eğitim Bilimleri Fakültesi, %15,2'si Fen Fakültesi, %19,9'u Eczacılık Fakültesi, %11,5'i ise Mühendislik Fakültesi öğrencisidir.

Katılımcıların, üniversite tercih etme sürecinde etkilendikleri kaynaklara ilişkin dağılım da Grafik III'de sunulmaktadır.

Grafikten de izlendiğine göre katılımcıların %22,3'ü mesleki getiri, %7,4'ü ekonomik getiri, %15,2'si ailevi sebepler, %16,6'sı ailevi sebepler, %11,1 rehberlik yönlendirmesi, %27,4'ü ise kendi tercihi ile okudukları bölümü tercih ettiklerini bildirmiştir.



Grafik III: Katılımcıların üniversite tercihlerinde etkilendikleri kaynaklara göre dağılım grafiği

4.2. KATILIMCILARIN ÖLÇEKLERDEN ALDIKLARI PUANLARA İLİŞKİN BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların kariyer uyum yetenekleri, genel özyeterlilik, kontrol odağı, benlik saygısı ölçeğinden aldıkları en düşük ve en yüksek puanlar ile ortalama puanlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir

Tablo.3. Üniversite Öğrencilerinin Ölçeklerden Aldıkları Puanları Gösteren Tablo

Ölçek	Min-Max	x̄ ±Ss
Benlik Saygısı Ölçeği	15 – 40	31.10±5,27
Kontrol Odağı Ölçeği	64 – 196	122,52±19.90
Genel Özyeterlilik Ölçeği	34 – 85	60.47±10,39
Genel Özyeterlilik Başlama Alt Boyutu	15-45	32.87±6,52
Genel Özyeterlilik Yılmama Alt Boyutu	8-25	17.61±3,42
Genel Özyeterlilik Sürdürme Alt Boyutu	3-15	9,98±2,29
Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	22 – 95	73.66±14,27
Kariyer Uyum Kaygı Alt Boyutu	3-15	11.24±2.64
Kariyer Uyum Kontrol Alt Boyutu	5-25	20.25±4.47
Kariyer Uyum Merak Alt Boyutu	7-25	18.29±3.95
Kariyer Uyum Güven Alt Boyutu	6-30	24.02±5.32

Tabloda ölçeklerden alınan en düşük ve en yüksek puanlar, ortalamalar ve standart sapma değerleri verilmiştir. Buna göre, kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin aritmetik ortalaması 73.66, standart sapması 14,27dir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin; kaygı alt boyutunun aritmetik ortalaması 11.24, standart sapması 2,64; kontrol alt boyutunun aritmetik ortalaması 20,25, standart sapması 4,49; merak alt boyutunun aritmetik ortalaması 18,29, standart sapması 3,95; güven alt boyutunun aritmetik ortalaması 24,02, standart sapması 5,32'dir. Genel özyeterlilik ölçeği'nin aritmetik ortalaması 60.47, standart sapması 10.39'dur. Genel özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun aritmetik ortalaması 32,87, standart sapması 6,52; yılmama alt boyutunun aritmetik ortalaması 17,61, standart sapması 3,42; sürdürme alt boyutunun aritmetik ortalaması 9,98, standart sapması 2,29'dur. Kontrol odağı ölçeğinin aritmetik

ortalaması 122,52, standart sapması 19.90; Rosenberg Benlik Saygısı ölçeğinin ortalaması 31.10, standart sapması 5.27 olarak bulunmuştur. Yukarıdaki veriler incelendiğinde araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin ölçeklerden yüksek puan aldığı görülmektedir.

4.3. KORELASYON ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Üniversite Öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4a ve Tablo 4b'de sunulmuştur.

Tablo.4a. Kariyer Uyumu, Özyeterlilik, Kontrol Odağı ile Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyon tablosu	Özyet-Başlama	Özyet-Yılmama	Özyet-Sürdürme	Kontrol Odağı	Benlik Saygısı
Uyum-Kaygı	**,290****	**,243****	**,187****	**-,156****	**,205****
Uyum-Kontrol	**,208****	**,193****	,106	**-,172****	**,235****
Uyum-Merak	**,318****	**,287****	**,219****	**-,132***	**,210****
Uyum-Güven	**,227****	**,187****	**,131***	**-,126***	**,211****

*p<0.05

Tablo.4b. Özyeterlilik, Kontrol Odağı ile Benlik Saygısı Arasındaki Korelasyonlar

Korelasyon tablosu	Kontrol Odağı	Benlik Saygısı
Özyet-TOPLAM	**-,344****	**,578****
Özyet-Başlama	**-,326****	**,487****
Özyet-Yılmama	**-,301****	**,580****
Özyet-Sürdürme	**-,182****	**,367****

*p<0.05

Yukarıdaki korelasyon tabloları incelendiğinde benlik saygısı ile kariyer uyumun alt boyutları olan kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu (sırasıyla 0.20, 0.23, 0.21, 0.20, $p<.05$) görülmektedir. Buna göre benlik saygısı arttıkça uyum ölçeğinin kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutu puanlarının da arttığı söylenebilir. Bununla birlikte benlik saygısı özyeterlilik ölçeğinin toplam puanları ve tüm alt boyutları; başlama, yılmama, sürdürme, arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (sırasıyla -0.57, -0.48, -0.58, -0.36, $p<.05$). Katılımcıların benlik saygıları arttıkça özyeterlilikleri de artmaktadır.

Konrol odağı ile kariyer uyumu ve alt boyutları arasında ise düşük düzeyde anlamlı olumsuz bir ilişki vardır (sırasıyla -0,15, -0,17, 0,13, 0,12, $p<.01$). Bu durum Kariyer uyumu arttıkça kontrol odağı puanının düştüğü anlamına gelmektedir. Kontrol odağı puanının düşmesi ise iç kontrol odağının artması anlamındadır. Buna göre kariyer uyumu arttıkça katılımcıların dış kontrol odağı zayıflamakta, iç kontrol odağı ise güçlenmektedir. Benzer şekilde özyeterlilik ve kontrol odağı arasında düşük, olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öz yeterlilik ölçeğinin toplam puanları ve tüm alt boyutlarının (başlama, yılmama, sürdürme) puanları arttıkça katılımcıların kontrol odağı puanları azalmaktadır ($r=-0.34, -0.32, -0.30, 0.32$ $p<.05$). Katılımcıların özyeterliliği arttıkça dış kontrol odağı azalmakta, başka bir ifade ile iç kontrol odakları artmaktadır.

Özyeterlilik ölçeği alt boyutları ile kariyer uyumu ölçeği alt boyutları arasında da düşük düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özyeterlilik-başlama alt boyutu ile uyum ölçeğinin kaygı ($r=0.29$), kontrol ($r=0.20$), merak ($r=0.32$), güven ($r=0.23$) alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Başlama özyeterliliği arttıkça uyumun kaygı, kontrol, merak ve güven puanları da artmaktadır. Özyeterliğin yılmama alt boyutu ile uyum ölçeğinin kaygı ($r=0.24$), kontrol ($r=0.19$), merak ($r=0.28$), güven ($r=0.18$) alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler

bulunmaktadır. Özyeterliğin sürdürme alt boyutu ile uyum ölçeğinin kaygı (r=0.18), merak (r=0.21), güven (r=0.13) alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, özyeterliliğin sürdürme alt boyutu ile uyumun kontrol alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.4. REGRESYON ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada incelenen bağımsız değişkenlerden hangilerinin kariyer uyumunu yordamaya yönelik anlamlı bir katkı sağladığını tespit etmek amacıyla aşamalı regresyon (stepwise) yöntemi uygulanmıştır. Aşamalı regresyonda bağımlı değişken ile en yüksek korelasyona sahip bağımsız değişken ilk olarak modele alınmaktadır (Subaşı, 2017). Aşamalı regresyon modelinde anlamlı olmayan değişkenler otomatik olarak dışarıda bırakılmaktadır.

Araştırmada kariyer uyumunun yordanması amacıyla öz yeterlilik alt boyutları, benlik saygısı ve kontrol odağı ile kariyer uyumu alt boyutları arasında çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

4.4.1. Kariyer Uyumu-Kaygı Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalı regresyon analizi yöntemi yapılarak ilk olarak kariyer uyumu birinci alt boyutu olan kaygının yordanmasına anlamlı katkı sağlayan değişkenler ile bu değişkenlerin her birinin kaygının yordanmasında açıklanan toplam varyansa katkıları tespit edilmiştir. Bu yöntem uygulanarak anlamlı tek bir aşama (model) bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Kariyer Uyumu Kaygı Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Beta	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Hata Varyansı (s.d.)	F
1	,087	,215	.314	.083	.081	6,409 (5-290)	6,360*
1.Yordayıcılar: Özyeterlilik-Başlama, *p<.05							

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyinin "kaygı" alt boyutunu yordayan öz yeterlilik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçlarına göre yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu ölçeğinin kaygı alt boyutu için varyansının % 0.08'ini açıkladığı görülmektedir ($R = 0.310$, $R^2 = 0.83$, $p<0.05$). Hangi değişkenlerin kaygı alt boyutunu anlamlı olarak açıkladığı t değerlerinin anlamlılık düzeylerine bakılarak incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında sadece özyeterliliğin başlama alt boyutunun kaygıyı anlamlı olarak yordadığı; diğer değişkenlerin ise kariyer uyumunun kaygı alt boyutunu anlamlı olarak yordamadığı bulunmuştur.

4.4.2. Kariyer Uyumu-Kontrol Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalı regresyon analizi yöntemi yapılarak kariyer uyumu ikinci alt boyutu olan kontrolün yordanmasına anlamlı katkı sağlayan değişkenler ile bu değişkenlerin her birinin kaygının yordanmasında açıklanan toplam varyansa katkıları tespit edilmiştir. Bu yöntem uygulanarak anlamlı tek bir aşama (model) bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Kariyer Uyumu Kontrol Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Beta	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Hata Varyansı (s.d.)	F
1	,137	,161	. 275	. 075	.059	18,876 (5-290)	4,729*
1.Yordayıcılar: Benlik Saygısı, *p<.05							

Kariyer uyumu kontrol alt boyutunu yordayıcı değişkenlerin varyansının %0.07 'sini açıkladığı görülmektedir ($R = 0.275$, $R^2 = 0.07$, $p<0.05$). Hangi değişkenlerin kontrol alt boyutunu anlamlı olarak açıkladığı t değerlerinin anlamlılık düzeylerine bakılarak inceleniştir. Sonuçlara bakıldığında sadece benlik saygısının kontrolü anlamlı olarak etkilediği diğer değişkenlerin ise kontrolü anlamlı olarak etkilemediği bulunmuştur.

4.4.3. Kariyer Uyumu-Merak Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı değişkenler kariyer uyumu ölçeğinin merak alt boyutunun varyansının %0.11 'ini açıkladığı görülmektedir ($R = 0.345$, $R^2 = 0.11$, $p<0.05$). Hangi değişkenlerin merak alt boyutunu anlamlı olarak açıkladığı t değerlerinin anlamlılık düzeylerine bakılarak inceleniştir. Sonuçlara bakıldığında sadece özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun merak alt boyutunu anlamlı olarak etkilediği diğer değişkenlerin ise merakı anlamlı olarak etkilemediği bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 7'de özetlenmektedir.

Tablo 7. Kariyer Uyumu Merak Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Beta	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Hata Varyansı (s.d.)	F
1	,137	, 227	. 345	. 119	. 104	14,010 (5-290)	7,831*
1.Yordayıcılar: Özyeterlilik-Başlama, *p<.05							

4.4.4. Kariyer Uyumu-Güven Alt Boyutunun Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı değişkenler kariyer uyumu ölçeğinin güven alt boyutunun varyansının %0.11 'ini açıkladığı görülmektedir ($R = 0.345$, $R^2 = 0.119$, $p<0.05$). Hangi değişkenlerin merak alt boyutunu anlamlı olarak açıkladığı t değerlerinin anlamlılık düzeylerine bakılarak inceleniştir. Sonuçlara bakıldığında sadece özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun güven alt boyutunu anlamlı olarak etkilediği diğer değişkenlerin ise merakı anlamlı olarak etkilemediği bulunmuştur. Sonuçlar Tablo 8'de özetlenmektedir.

Tablo 8. Kariyer Uyumu Güven Düzeyi Yordayıcılarına İlişkin Aşamalı Regresyon Analizi Sonuçları

Model	B	Beta	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Hata Varyansı (s.d.)	F
1	, 128	, 157	. 260	. 068	. 052	26,884 (5-290)	4,208*
1.Yordayıcılar: Özyeterlilik-Başlama, *p<.05							

Yordayıcı değişkenler kariyer uyumu ölçeğinin güven alt boyutunun varyansının %0.07'sini açıkladığı görülmektedir ($R = 0.260$, $R^2 = 0.06$, $p<0.05$). Hangi değişkenlerin güven alt boyutunu anlamlı olarak açıkladığı t değerlerinin anlamlılık

düzeylerine bakılarak incelenmiştir. Sonuçlara bakıldığında sadece özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun güven değişkenini anlamlı olarak etkilediği diğer değişkenlerin ise güveni anlamlı olarak etkilemediği görülmüştür.

4.5. GRUPLAR ARASI FARK ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu analizler için bağımlı değişken olarak kariyer uyumu alt boyutları alınmış; özyeterlilik alt boyutları ve özsaygı "düşük-yüksek"; denetim odağı "içten-dıştan" şeklinde yeniden puanlanarak kategorik hale getirilmiştir. Ardından, her bir bağımsız değişken gruplayıcı olarak analize dahil edilerek, sonuç değişkeni bakımından fark oluşup oluşmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir.

4.5.1. Özyeterlilik Düzeyleri Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Bulguları

Öğrencilerin özyeterlilik (başlama-yılmama-sürdürme) algılarına göre düşük ya da yüksek şeklinde oluşturulan gruplar açısından kariyer uyumu açısından fark olup olmadığını incelemek üzere tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

İzleyen bölümde "**Özyeterlilik-Başlama**" düzeyine göre gruplararası fark analizi sonuçları sunulmaktadır (Bkn.; Tablo 9).

Tablo 9: Özyeterlilik Başlama Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Öz yeterlilik-Başlama	N	$\overline{X}$	SS	sd	F
Kariyer Uyumu- Kaygı	Düşük Yüksek	137 159	10.54 11.84	2.53	294	**18.72***
Kariyer Uyumu- Kontrol	Düşük Yüksek	137 159	19.40 20.99	4,25	294	**9.56***
Kariyer Uyumu -Merak	Düşük Yüksek	137 159	16.94 19.45	3,74	294	**33.08***
Kariyer Uyumu-Güven	Düşük Yüksek	137 159	22.75 25.11	5.10	294	**15.17***

*p<.05

Buna göre, katılımcıların uyum ölçeğinin kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarından aldıkları puanların hepsi öz yeterlilik başlama düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kariyer uyumu-kaygı puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-başlama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 18,75, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 10,54 ve 11.84'tür. O halde, görece daha başlama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha kaygılı kariyer uyumu sergilemektedirler. Benzer şekilde kariyer uyumu-kontrol puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-başlama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 9.56, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 19.40 ve 20.99'tur. O halde, görece daha başlama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha kontrollü kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-merak puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-başlama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 33.08, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 16.94ve 19.45'tir. O halde, görece daha başlama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-güven puanı açısından

yüksek ve düşük "özyeterlilik-başlama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 15.17, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 22.75 ve 25.11'tir. O halde, görece daha başlama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler.

"**Özyeterlilik-Yılmama** " düzeyine göre gruplararası fark analizi sonuçları ise Tablo 10'da sunulmaktadır.

Tablo 10: Özyeterlilik Yılmama Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Özyeterlilik-Yılmama	N	$\overline{X}$	SS	sd	F
Uyum Kaygı	Düşük Yüksek	147 149	10.74 11.73	2.64	295	**18.86***
Uyum Kontrol	Düşük Yüksek	147 149	19.53 20.97	4,47	295	**7.85***
Uyum Merak	Düşük Yüksek	147 149	17.38 19.19	3,95	295	**16.38***
Uyum Güven	Düşük Yüksek	147 149	23.12 24.90	5.32	295	**8.51***

*p<.05

Sonuçlarına göre katılımcıların kariyer uyum ölçeğinin kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutlarından aldıkları puanlar öz yeterlilik yılmama düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kariyer uyumu-kaygı puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-yılmama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 18,86, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 10.74ve 11.73'tür. O halde, görece daha yılmama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha kaygılı kariyer uyumu sergilemektedirler. Benzer şekilde kariyer uyumu-kontrol puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-yılmama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 7,85, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 19.53 ve 20.97'tur. O halde, görece daha yılmama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha kontrollü kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-merak puanı açısından

yüksek ve düşük "özyeterlilik-yılmama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 16,38, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 17.38 ve 19.19'tur. O halde, görece daha yılmama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-güven puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-başlama" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 8,51, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 23.12 ve 24.90'dır. O halde, görece daha yılmama odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Buna göre, özyeterlilik-yılmama düzeyleri yüksek olan katılımcıların kariyer uyumu kaygı, kontrol, merak, güven puanları düşük olanlara göre daha yüksektir.

"**Özyeterlilik-Sürdürme**" düzeyine göre gruplararası fark analizi sonuçları ise Tablo 11'de özetlenmektedir.

Tablo 11: Özyeterlilik Sürdürme Düzeyine Göre Gruplararası Fark Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Özyeterlilik-Sürdürme	N	$\overline{X}$	SS	sd	F
Uyum Kaygı	Düşük Yüksek	122 174	10.66 11.64	2.64	295	**10.27***
Uyum Kontrol	Düşük Yüksek	122 174	19.95 20.47	4,47	295	0.96
Uyum Merak	Düşük Yüksek	122 174	17.48 18.86	3,95	295	**8.95***
Uyum Güven	Düşük Yüksek	122 174	23.43 23.43	5.32	295	2.52

*p<.05

Analiz sonuçları, kariyer uyum ölçeğinin kaygı ve merak alt boyutlarından alınan puanların, yüksek ve düşük özyeterlilik-sürdürme grupları arasında anlamlı bir

farklılık bulunduğuna işaret etmektedir. Buna göre, Kariyer uyumu-kaygı puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-sürdürme" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 10,27, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 10.66ve 11.64'tür. O halde, görece daha sürdürme odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha kaygılı kariyer uyumu sergilemektedirler. Benzer şekilde, Kariyer uyumu-merak puanı açısından yüksek ve düşük "özyeterlilik-sürdürme" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 8,95, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 17.48 ve 18.86'tur. O halde, görece daha sürdürme odaklı özyeterliliğe sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler.

4.5.2. Benlik Saygısı Düzeyleri Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Bulguları

Öğrencilerin benlik saygısı algılarına göre düşük ya da yüksek şeklinde oluşturulan gruplar arasında kariyer uyumu düzeyleri açısından fark olup olmadığını incelemek üzere tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 12 "Benlik Saygısı" düzeyine göre gruplararası fark analizi sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo 12. Benlik Saygısı Düzeyleri Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Sonuçları

	Benlik saygısı	N	$\overline{X}$	SS	sd	F
Uyum Kaygı	Düşük Yüksek	155 141	10.87 11.64	2.64	295	**6.34***
Uyum Kontrol	Düşük Yüksek	155 141	19.61 20.96	4,47	295	**6.85***
Uyum Merak	Düşük Yüksek	155 141	17.69 18.95	3,95	295	**7.75***
Uyum Güven	Düşük Yüksek	155 141	23.18 24.94	5.32	295	**8.22***

*p<.05

Kariyer uyumu-kaygı puanı açısından yüksek ve düşük "benlik saygısı" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F(1\text{-}294)= 6{,}34$, $p<.05$). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 10.87 ve 11.64'tür. O halde, görece daha yüksek benlik saygısı sergileyen katılımcılar daha kaygılı kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-kontrol açısından da gruplar arası fark anlamlıdır ($F(1\text{-}294)= 6{,}85$, $p<.05$). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 19.61 ve 20.96'dır. Benlik saygısı yüksek olanlar daha kontrol odaklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Benzer şekilde, Kariyer uyumu-merak puanı açısından yüksek ve düşük "benlik saygısı" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F(1\text{-}294)= 7{,}75$, $p<.05$). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 17.69 ve 18.95'tir. O halde, görece daha yüksek benlik saygısına sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-güven açısından da gruplar arası fark anlamlıdır. ($F(1\text{-}294)= 8{,}22$, $p<.05$). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 23.18 ve 24.94'tür. Bu durumda, görece daha yüksek benlik saygısına sahip olanlar daha güvenli kariyer uyumu sergilemektedirler.

4.5.3. Kontrol Odağı Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Bulguları

Katılımcıların içten veya dıştan kontrol odağına sahip katılımcılar arasında kariyer uyumu düzeyleri açısından fark olup olmadığını incelemek üzere tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 13 "Kontrol odağına" göre gruplararası fark analizi sonuçlarını özetlemektedir.

Tablo 13. Kontrol Odağı Açısından Gruplar Arası Fark Analizi Sonuçları

	Kontrol Odağı	N	$\overline{X}$	SS	sd	F
Uyum Kaygı	İçten Dıştan	131 165	11.56 10.98	2.64	295	3.50
Uyum Kontrol	İçten Dıştan	131 165	21.11 19.47	4,47	295	**8.84***
Uyum Merak	İçten Dıştan	131 165	18.61 18.04	3,95	295	1.51
Uyum Güven	İçten Dıştan	131 165	24.77 23.42	5.32	295	**4.73***

*p<.05

Analiz sonuçlarına göre sadece uyum ölçeğinin kontrol ve güven alt boyutlarındaki puanlar açısından içten ve dıştan kontrol odağı grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kariyer uyumu-kontrol puanı açısından içten ve dıştan "kontrol odağı" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 8,84, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 21.11 ve 19.47'dir. O halde, görece daha içten kontrol odağına sahip olanlar daha meraklı kariyer uyumu sergilemektedirler. Kariyer uyumu-güven puanı açısından içten ve dıştan "kontrol odağı" grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F(1-294)= 4,73, p<.05). Bu farkı oluşturan grup ortalamaları sırasıyla 24.77 ve 23.47'dir. O halde, görece daha içten kontrol odağına sahip olanlar daha güvenli kariyer uyumu sergilemektedirler.

4.6. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN GRUPLAR ARASI FARK ANALİZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

4.6.1. Cinsiyete Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14'de tabloda sunulmuştur.

Tablo 14. Cinsiyete Göre Fark Analizi Sonuç Tablosu

Ölçek	**Cinsiyet**	**N**	$\overline{X}$	**S**	**sd**	**t**
Benlik Saygısı	Erkek	101	31,84	5,07	212	1,74
	Kadın	195	30,71	5,35		
Konrol odağı	Erkek	101	123,07	20,93	188	0,34
	Kadın	195	122,23	19,37		
Özyeterlilik	Erkek	101	61,28	10,242	206	0,96
	Kadın	195	60,05	10,46		
Kariyer uyum	Erkek	101	71,85	16,73	161	-1,45
	Kadın	195	74,61	12,76		
Uyum-kaygı	Erkek	101	11,07	3,08	294	0.58
	Kadın	195	11,32	2,38		
Uyum-kontrol	Erkek	101	19,95	5,23	294	0.71
	Kadın	195	20,41	4,04		
Uyum-Merak	Erkek	101	17,62	4,48	294	**4.45***
	Kadın	195	18,64	3,60		
Uyum-Güven	Erkek	101	23,39	6,09	294	2.11
	Kadın	195	24,34	4,86		

Tabloda verilen t testi analizi sonuçlarına göre katılımcıların kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte kariyer uyum ölçeği alt boyutlarında ise yalnızca kariyer uyumu merak alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(1\text{-}293)= 4, 45, p<0.05$). Buna göre kadınların kariyer uyumu-merak puanları (18,64) erkeklerinkine göre (17,62) daha yüksektir.

4.6.2. Anne-Baba Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların babalarının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve babalarının eğitim durumuna göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Babaların Eğitim Durumuna Göre Fark Analizi Sonuç Tablosu

Ölçek	Babanın Eğitim Durumu	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalamas	F	Fark
Kontrol Odağı Ölçeği	Grup1	5	101	23,1	Gruplar arası	5126	4	1281,5	3,33*	G1-G2 G1-G3 G1-G4 G2-G4 G4-G5
	Grup2	75	120,5	18,2	Gruplariçi	111745	291	384		
	Grup3	101	121,7	19,6	Toplam	116871	295			
	Grup4	107	126,4	19,6						
	Grup5	8	112,2	27,4						

*p<0,05
Grup 1: Okuma yazma bilmiyor
Grup 2: İlköğretim
Grup 3: Lise
Grup 4: Üniversite
Grup 5: YL ve doktora

Katılımcıların kariyer uyum, genel özyeterlilik ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların babalarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların sadece kontrol odağı puanlarının **babaların eğitim durumuna** göre farklılaşmakta olduğu belirlenmiştir $F(4,291) = 3,33$, $p<.05$. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey LSD testi sonuçlarına göre babası okuma yazma bilmeyenler (G1) ile babası ilköğretim mezunu olanlar (G2) için ortalamalar arası fark anlamlıdır ($q=19,57$, $p<0,05$). Benzer şekilde G1 (babası okuma yazma bilmeyenler) ile G3 (babası lise mezunu olanlar) ($q=20,73$, $p<0,05$) ve G1 ile G4 ($q=25,41$, $p<0,05$) grupları arasındaki farklarda anlamlıdır. O halde babası okuma yazma bilmeyen katılımcıların kontrol odağı ilköğretim, lise ve yükseköğretim mezunu babası olanlara kıyasla daha içten denetimlidirler. Ayrıca ilköğretim mezunu olanlarla üniversite mezunu olanlar (G2-G4) içinde fark anlamlıdır ($q=5,84$, $p<0,05$). Yine üniversite mezunu babaya sahip olanların kontrol odağı ilköğretim mezunu babası olanlara kıyasla daha dıştandır. Buna karşılık G4 (babası üniversite mezunu olanlar) ve G5 (babası yüksek lisans mezunu olanlar) ($q=14,16$, $p<0,05$) için de gruplar arası fark anlamlıdır ancak bu kez yüksek lisans mezunu babaların çocuklarının kontrol odağı lisans mezunu babaların çocuklarına kıyasa daha içten olmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların kariyer uyum, genel özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların **annelerin eğitim düzeyine** göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.6.3. Yaşamın Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların yaşamın çoğunun geçirildiği yere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü

varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve yaşamın geçirildiği yere göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 16'te gösterilmiştir. Tabloda, Grup1 "köy"; Grup2 "İlçe", Grup3 "İl" ve Grup 4 "Büyük Şehir" olarak sınıflandırılmıştır.

Tablo 16. Yaşamın Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Yaşamın Geçirildiği Yer	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	FARK
Kontrol Odağı Ölçeği	**G1**	18	122	12,17	Gruplar arası	3799	3	1266,4	**3,2***	**G3-G4**
	G2	60	124	16,58	Gruplariçi	11307	292	387,23		
	G3	85	126	20,42	Toplam	11687	295			
	G4	133	118	21,19						
Kariyer Uyumu-Kontrol	**G1**	18	21	4,07	Gruplararası	157	3	413,1	**2,75***	**G3-G4**
	G2	60	20,4	3,24	Gruplariçi	5529	292	201,6		
	G3	85	19,2	5,11	Toplam	5686	295			
	G4	133	20,8	4,29						

*p<0,05
Grup 1: Köy
Grup2:İlçe
Grup3: İl
Grup4: B.şehir

Katılımcıların kariyer uyum, genel özyeterlilik ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte kontrol odağı ölçeğinden alınan puanlar katılımcıların yaşamlarını geçirdikleri yere göre farklılaşmaktadır $F(3,291) = 3,19$ $p<.05$. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey LSD testi sonuçlarına göre yaşamının çoğunu illerde (G3) geçirenler yaşamının çoğunu büyükşehirlerde (G4) geçirenlere göre kontrol odağı ölçeğinden daha yüksek puan almışlardır ($q=8,10$, $p<0,05$). Artan kontrol odağı ölçeği puanları dışsal kontrolün artmasını ifade etmektedir. Bu durumda illerde yaşamını geçiren katılımcıların büyükşehirde yaşamını geçiren katılımcılara göre daha dıştan denetimli olduğu söylenebilir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise kariyer uyum ölçeğinin kontrol alt

boyutunun yaşamın geçirildiği yere göre farklılaşmasıdır. Büyükşehirde yaşayanlar (G4) ilde yaşayanlara (G3) göre kariyer uyum ölçeğinin kontrol alt boyutundan daha yüksek puan almışlardır (q=1,68, p<0,05). Bu farkın kaynağı olan ortalamalar G3 için 19,20 ve G4 için 20,87'dir. O halde, büyükşehirde yaşayanların kariyer uyumu-kontrol boyutunda daha güçlü oldukları anlaşılmaktadır.

4.6.4. Gelir Düzeyine Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin gelir düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve öğrencinin gelir düzeyine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 17'de gösterilmiştir

Tablo 17. Gelir Düzeyine Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Öğrencinin Gelir Düzeyi	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Benlik Saygısı Ölçeği	0-1000	154	31,1	5,0	Gruplar arası	14,317	3	4,77	0,1	0,9	
	1000-1500	41	31,5	5,9	Gruplariçi	8206,6	292	28,10			
	1500-2000	31	30,9	5,1	Toplam	8220,9	295				
	2000 ve üzeri	70	30,8	5,4							
Kontrol Odağı Ölçeği	0-1000	154	123	18,5	Gruplar arası	833,107	3	277,7	0,69	0,55	
	1000-1500	41	119	18,74	Gruplariçi	116038	292	397,3			
	1500-2000	31	119	23,24	Toplam	116871	295				
	2000 ve üzeri	70	123	21,83							
Genel Özyeterlilik Ölçeği	0-1000	154	60,5	10,08	Gruplar arası	604	3	201,3	1,8	0,1	
	1000-1500	41	62,5	10,05	Gruplariçi	31251	292	107,0			
	1500-2000	31	62,2	10,16	Toplam	31855	295				
	2000 ve üzeri	70	58,3	11,12							
Kariyer Uyum Ölçeği	0-1000	154	74	13,9	Gruplar arası	630	3	210,2	1,03	0,37	
	1000-1500	41	76	12,9	Gruplariçi	59486	292	203,7			
	1500-2000	31	70	18,8	Toplam	60117	295				
	2000 ve üzeri	70	72	13,3							

*p<0,05

Katılımcıların benlik saygısı, kontrol odağı, genel özyeterlilik, kariyer uyum ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencinin gelir düzeyine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.6.5. Fakültelere Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin Fakültelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve fakültelere göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 18'te gösterilmiştir

Tablo 18. Fakültelere Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Fakülteler	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Benlik Saygısı Ölçeği	G1	103	31,69	5,78	Gruplar arası	80,350	4	20,08	,718	0,9	
	G	55	31,10	4,97							
	G3	45	31,08	4,89	Gruplariçi	8140,609	291	27,97			
	G4	59	30,30	5,22	Toplam	8220,959	295				
	G5	34	30,67	4,79							
Kontrol Odağı Ölçeği	G1	103	121	21,23	Gruplar arası	660	4	165,11	0,41	0,79	
	G	55	122	15,4							
	G3	45	121	22,09	Gruplariçi	116211	291	399,35			
	G4	59	125	18,77	Toplam	116871	295				
	G5	34	122	21,65							
Genel Özyeter-lilik Ölçeği	G1	103	60,81	11,11	Gruplar arası	328	4	82,23	0,75	0,55	
	G	55	58,63	10,85							
	G3	45	61	9,06	Gruplar içi	31526	291	108,34			
	G4	59	60,15	10,17	Toplam	31855	295				
	G5	34	62,29	9,46							
Kriyer Uyum Ölçeği	G1	103	75,35	12,96	Gruplar arası	1399	4	349,85	1,73	0,14	
	G2	55	75,23	8,51	Gruplariçi	58718	291	201,78			
	G3	45	74,40	16,27	Toplam	60117	295				
	G4	59	70,88	14,52							
	G5	34	69,88	20,43							

*p<0,05
G1:Siyasal Bilgiler Fakültesi
G2:Eğitim Bilimleri Fakültesi
G3:Fen Fakültesi
G4:Eczacılık Fakültesi
G5:Mühandislik Fakültesi

Katılımcıların benlik saygısı, kontrol odağı, genel özyeterlilik, kariyer uyum ölçeklerinden aldıkları puanların fakültelere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.6.6. Kayıtlı Olunan Alanlara Göre Fark Analizi Bulguları

Katılımcıların kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların alanlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için t testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19. Kayıtlı Olunan Alana Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	**Alan**	**N**	$\overline{X}$	**S**	**sd**	**t**	**P**
Rosenberg Benlik Saygısı	Sözel	158	31,49	5,50	294	1,37	0,17
	Sayısal	138	30,65	4,99			
Konrol odağı	Sözel	158	121,67	19,36	294	-0,78	0,43
	Sayısal	138	123,49	20,53			
Özyeterlilik	Sözel	158	60,05	11,03	294	-0,74	0,45
	Sayısal	138	60,95	9,61			
Kariyer uyum	Sözel	158	75,31	11,58	294	2,13	0,03
	Sayısal	138	71,78	16,68			
Kariyer uyum kaygı	Sözel	158	11,48	2,36	294	2,90	**0,08**
	Sayısal	138	10,96	2,91			
Kariyer uyum kontrol	Sözel	158	10,55	3,63	294	1,52	0,21
	Sayısal	138	19,91	5,27			
Kariyer uyum merak	Sözel	158	18,60	3,57	294	2,14	0,14
	Sayısal	138	17,93	4,33			
Kariyer uyum güven	Sözel	158	24,66	4,17	294	5,03	**0,02**
	Sayısal	138	23,78	6,32			

Tabloda verilen t testi analizi sonuçlarına gore katılımcıların, Özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar eğitim aldıkları alanlara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bununla birlikte tablo incelendiğinde öğrencilerin kariyer uyumunun eğitim aldıkları alanlara gore farklılaştığı görülmektedir ($t(1\text{-}294) = 2{,}13$ $p<0.05$). Sözel alanlarda eğitim görenlerin kariyer uyum ölçeğinden aldıkları puanlar (75,31) sayısal alanda eğitim görenlerden (71,78) daha yüksektir. Diğer bir ifadeyle sözel alanda eğitim gören öğrencilerin kariyer uyumu sayısal alanda eğitim görenlerden daha yüksektir. Ayrıca kariyer uyum ölçeğinin güven alt boyutunda sözel ve sayısal alanda eğitim görenler arasında anlamlı farklılık vardır ($t(294) = 5{,}03$ $p<0.05$). Sözel alanda olanların puanları (24,66) sayısal alanda olanlardan (23,78) daha yüksektir.

4.6.7. Bölümleri Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin bölümlerini tercih nedenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve bölümleri tercih nedenlerine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 20'de gösterilmiştir

Tablo 20. Bölümleri Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Bölümleri Tercih Nedeni	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Kontrol Odağı Ölçeği	G1	66	127,7	21,33	Gruplar arası	6989	5	1397,847	3,68	**0,00**	G1-G2 G1-G4 G1-G6 G3-G4 G4-G5
	G2	22	117,5	20,59							
	G3	45	126,4	18,67	Gruplariçi	109882	290	378,90			
	G4	49	114,4	20,31	Toplam	116871	295				
	G5	33	126,5	13,74							
	G6	81	120,7	19,43							
Kariyer Uyum Ölçeği	G1	66	73,80	11,41	Gruplar arası	2889	5	577,90	2,92	**0,01**	G1-G3 G2-G3 G4-G3 G5-G3 G6-G3
	G2	22	77,31	10,24	Gruplariçi	57228	290	197,33			
	G3	45	66,62	17,41	Toplam	60117	295				
	G4	49	74,85	17,26							
	G5	33	74,24	13,13							
	G6	81	75,53	12,92							
Kariyer Uyum Kaygı	G1	66	11,30	2,25	Gruplar arası	80,26	5	577,90	2,34	**0,04**	G1-G3 G2-G3 G4-G3 G6-G3
	G2	22	11,68	1,70	Gruplariçi	1982	290	197,33			
	G3	45	10,06	3,12	Toplam	2062	295				
	G4	49	11,61	3,13							
	G5	33	11,18	2,69							
	G6	81	11,53	2,387							
Kariyer Uyum kontrol	G1	66	20,84	3,68	Gruplar arası	350,25	5	577,90	3,64	**0,00**	G1-G3 G2-G3 G4-G3 G6-G3
	G2	22	21,72	2,74	Gruplariçi	5570	290	197,33			
	G3	45	18	5,50	Toplam	5920	295				
	G4	49	20,38	4,85							
	G5	33	19,48	4,10							
	G6	81	20,86	4,36							
Kariyer Uyum Güven	G1	66	23,77	4,41	Gruplar arası	363	5	577,90	2,63	**0,02**	G1-G3 G2-G3 G4-G3 G5-G3 G6-G3
	G2	22	25	4,78	Gruplariçi	7998	290	197,33			
	G3	45	21,64	7,04	Toplam	8361	295				
	G4	49	24,16	5,91							
	G5	33	25,15	4,48							
	G6	81	24,72	4,66							

*p<0,05
G1:Mesleki nedenler
G2:Ekonomik nedenler
G3:Ailevi sebepler
G4:Akademik nedenler
G5: Rehberlik yönlendirmesi
G6:Kendi Tercihim

Tablo incelendiğinde kontrol odağı ölçeğinden alınan puanların katılımcıların bölümleri tercih nedenlerine göre farklılaştığı görülmektedir (F(5,290) = 3,68-; p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey LSD testi sonuçlarına göre bölümü tercih etme nedenini mesleki nedenler olarak tanımlayanların (G1) ($\overline{X}$ =127,7) kontrol odağı puanı akademik nedenler ($\overline{X}$ =114,4) olarak tanımlayan gruptan (G4) göre daha yüksektir. Akademik nedenlerle bölümünü seçmiş olanların (G4) içsel kontrol odağı mesleki getiri (G1) nedeniyle bölümünü seçmiş olanlara göre daha yüksektir. Benzer şekilde bölümünü mesleki nedenlerle ($\overline{X}$ =127,7) seçmiş olanlar (G1) ekonomik nedenlerle ($\overline{X}$ =117,5) seçmiş olanlara (G2) göre kontrol odağı ölçeğinden daha yüksek puan almışlardır. Yine bölümünü mesleki nedenlerle (G1) seçmiş olanlar ($\overline{X}$ =127,7), bölümünü kendi kararları doğrultusunda tercih etmiş olanlara (G6) ($\overline{X}$ =120,7) göre daha yüksek puan almışlardır. Bölümünü kendi tercih edenlerin (G6) iç kontrol odağı bölümünü mesleki getiriler nedeniyle seçmiş olanlardan (G1) daha yüksektir.

Hem bölümlerini tercih etme nedenini ailevi nedenler olarak tanımlayanlar (G3) ($\overline{X}$ =126,4) hem de rehberlik servisi yönlendirmesiyle bölüm seçtiklerini söyleyenlerin (G5) ($\overline{X}$ =126,5) kontrol odağı puanı ise meslek seçimini akademik nedenler ($\overline{X}$ =114,4) olarak tanımlayanlara (G3) kıyasla daha yüksektir. Bölümlerini akademik nedenlerle seçen öğrencilerin (G4) iç kontrol odağı ailevi nedenler (G3) ve rehberlik yönlendirmesine göre seçenlerden (G5) daha yüksektir.

Öğrencilerin kariyer uyum puanları da bölümlerini tercih etme nedenlerine göre de farklılaşmaktadır (F(5,290) = 2,92 p<.05). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonuçlarına göre, G2 ($\overline{X}$ =77,31), G6 ($\overline{X}$ =75,53), G4 ($\overline{X}$ =74,85), G5 ($\overline{X}$ =74,24) G1 ($\overline{X}$ =73,80) olarak tanımlayanların

hepsinin kariyer uyum puanı G3 yani ailevi nedenlerle meslek seçimi yaptığını ifade edenlerden ($\overline{X}$ =66,62) daha yüksektir. Tüm gruplar içinde kariyer uyumundan en düşük puanı mesleği ailevi nedenlerle seçmiş olanların aldığı görülmektedir. Kariyer uyum ölçeğinin merak alt boyutu dışında kalan kaygı, kontrol, güven alt boyutları öğrencilerin bölümlerini tercih etme nedenlerine göre de farklılaşmaktadır. Kaygı ve kontrol alt boyutlarında mesleki, ekonomik, akademik, kendi tercihiyle bölümü seçen öğrencilerin puanları ailevi nedenlerle seçenlerden daha yüksektir. Benzer şekilde uyum öçeğinin güven alt boyutunda mesleki, ekonomik, akademik, kendi tercihiyle, rehberlik yönlendirmesi ile bölümü seçen öğrencilerin puanları ailevi nedenlerle seçenlerden daha yüksektir.

Katılımcıların genel özyeterlilik ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların bölümleri tercih nedenlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

4.6.8. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin Annenin çalıştığı sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve annenin çalıştığı sektöre göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Sektörler	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Kriyer Uyum Ölçeği	G1	35	73,11	12,74	Gruplar arası	1992	4	498,19	2,48	,04	G2-G1 G2-G4 G2-G5
	G2	24	65,66	23,14	Gruplariçi	58065	290	200,22			
	G3	13	70,69	13,40	Toplam	60058	294				
	G4	24	75,91	10,21							
	G5	199	74,69	13,42							

*p<0,05
G1:Kamu
G2:Özel
G3:Serbest meslek
G4:Emekli
G5:Çalışmıyor

Katılımcıların benlik saygısı, kontrol odağı, genel özyeterlilik ölçeklerinden aldıkları puanların annenin çalıştığı sektöre göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumu ölçeği ise annenin çalıştığı sektöre göre farklılaşmaktadır $F(4,290) = 2,48$. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için yapılan Tukey LSD testi sonuçlarında ise anneleri özel sektörde çalışan öğrencilerin (G2) kariyer uyumları annesi kamuda çalışanlara(G1) ve emekli olanlara (G4) göre daha düşük bulunmuştur ($q=2,48$, $p<0,05$). Aynı şekilde anneleri özel sektörde çalışanların anneleri çalışmayanlara göre daha düşük kariyer uyumu puanı aldıkları belirlenmiştir

4.6.9. Babanın Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin babalarının çalıştığı sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve babanın çalıştığı sektöre göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 22'de gösterilmiştir

Tablo 22. Babanın Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Sektörler	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Benlik Saygısı Ölçeği	G1	76	31,26	4,98	Gruplar arası	13,182	4	3,29	,11	,97	
	G2	63	30,98	4,82							
	G3	51	30,68	5,17	Gruplariçi	8172,86	290	28,18			
	G4	93	31,17	5,96	Toplam	8186,04	294				
	G5	12	31,41	4,83							
Kontrol Odağı Ölçeği	G1	76	121,7763	20,06	Gruplar arası	1140,30	4	285,07	,71	,58	
	G2	63	122,8730	23,67							
	G3	51	123,11	17,44	Gruplariçi	115731,3	290	399,07			
	G4	93	123,7	18,13	Toplam	116871,6	294				
	G5	12	113,66	22,01							
Genel Özyeter-lilik Ölçeği	G1	76	58,9737	11,39938	Gruplar arası	321,44	4	80,36	,74	,56	
	G2	63	61,4603	9,80919							
	G3	51	60,3137	9,60727	Gruplar içi	31503,77	290	108,63			
	G4	93	60,7312	10,70061	Toplam	31825,22	294				
	G5	12	63,0833	7,64506							
Kriyer Uyum Ölçeği	G1	76	72,14	14,31	Gruplar arası	540,80	4	135,20	,65	,62	
	G2	63	74,03	16,21	Gruplariçi	59517,73	290	205,23			
	G3	51	72,49	14,75	Toplam	60058,54	294				
	G4	93	75,41	12,03							
	G5	12	73,50	18,15							

*p<0,05

G1:Kamu

G2:Özel

G3:Serbest meslek

G4:Emekli

G5:Çalışmıyor

Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlar babanın çalıştığı sektöre göre farklılaşmamaktadır.

4.6.10. Mezuniyet Sonrası Hayallerine Göre Fark Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencilerin mezuniyet sonrası hayallerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların betimsel istatistikleri ve mezuniyet sonrası hayallerine göre farklılaşmasına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 23'te gösterilmiştir

Tablo 23. Mezuniyet Sonrası Hayallerine Göre Fark Analizi Sonuçları

Ölçek	Hayaller	N	$\overline{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Benlik Saygısı Ölçeği	G1	93	31,39	4,92	Gruplar arası	134,19	3	44,73	1,62	,18	
	G2	47	30,97	5,33	Gruplariçi	291	27,61	291			
	G3	55	29,8	6,22	Toplam	8170,35	294				
	G4	100	31,67	4,92							
Kontrol Odağı Ölçeği	G1	93	118,0	19,61	Gruplar arası	2677,95	3	892,65	2,27	,08	
	G2	47	124,3	22,41	Gruplariçi	114137,79	291	392,22			
	G3	55	124,3	21,89	Toplam	116815,74	294				
	G4	100	124,7	17,32							
Genel Özyeterlilik Ölçeği	G1	93	62,18	9,55	Gruplar arası	601,425	3	200,475	1,87	0,13	
	G2	47	61,59	10,82	Gruplariçi	31182,317	291	107,156			
	G3	55	58,89	10,84	Toplam	31783,742	294				
	G4	100	59,32	10,56							
Kariyer Uyum Ölçeği	G1	93	73,88	16,90	Gruplar arası	729,271	3	243,090	1,19	0,31	
	G2	47	70,23	17,15	Gruplariçi	59075,034	291	203,007			
	G3	55	75,00	12,68	Toplam	59804,305	294				
	G4	100	74,53	10,32							

*p<0,05

G1:Yüksek lisans yaparken

G2:Kendi İşimi Kurarken

G3:Özel Sektörde işe girmiş

G4:Kamuda işe girmiş

Katılımcıların benlik saygısı, kontrol odağı, genel özyeterlilik, kariyer uyum ölçeklerinden aldıkları puanların öğrencinin mezuniyet sonrası hayale göre farklılaşmadığı belirlenmiştir.

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA

Bu araştırma ilk defa Savickas tarafından kuramsal çerçevede incelenen kariyer uyumu, Rotter tarafından geliştirilen kontrol odağı, Rosenberg'in geliştirdiği benlik saygısı ve Bandura tarafından geliştirilen özyeterlilik kavramları ele alınarak yapılmıştır. Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer bilincini (kariyer uyumu) psikososyal (yaş, cinsiyet, sosyal çevre gibi) değişkenlere göre ne ölçüde etkilendiği araştırmanın temel olarak yanıt aradığı sorudur. Ayrıca kariyer uyumunun kontrol odağı, benlik saygısı ve genel özyeterlilik ile ne kadar ilişkili olduğu da incelenmiştir.

Kontrol odağı, benlik saygısı ve genel özyeterlilik kavramları daha önceleri de sık sık araştırma konusu olan kavramlardır ancak kariyer uyumu günümüzde ulusal ve uluslararası alanda görece daha yeni incelenmeye başlanmış olan bir kavramdır. Kariyer uyumunun benlik saygısı, kontrol odağı ya da genel özyeterlilik ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bulunmakla birlikte kariyer uyumu, kontrol odağı, benlik saygısı ve genel özyeterlilik arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır. Bu anlamda bu araştırma üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer bilincini pek çok değişken açısından incelemeye yönelik kapsamlı bir araştırmadır.

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Ölçeklerden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkiye Dair Bulguların Tartışılması

Hatırlanacağı gibi, kariyer uyumu, bireylerin hayatları boyunca karşılaştıkları gelişim görevleri ya da değişikliklerle baş edebilme yeteneğini ifade etmektedir (Savickas, 1997; 2005). Bu durumda yüksek kariyer uyumuna sahip bireylerin

karşılaştıkları değişikliklere daha kolay uyum sağlayabileceği ve bunlarla baş etmelerinin daha kolay olacağı düşünülebilir. Mesleki kararlar alması da bireyin gelişim görevlerinden biridir (Osipow, 1999) ve Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyumunun yüksek olmasının bireylerin mesleki kararlar almalarını kolaylaştıracağını ifade etmiştir.

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden yüksek puan almaları kariyer uyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Creed vd. (2008) de yaptıkları çalışmada kariyer uyumları yüksek olan katılımcıların kariyer kararsızlığını daha az yaşadıklarını ve kariyerleriyle ilgili olarak kariyer uyumları düşük olan bireylere göre daha az endişe duydukları sonucuna varmışlardır. Turan (2017) çalışmasında öğrencilerin kariyer uyumlarının artırılarak kariyer kararı verme konusundaki kararsızlıklarının azaltılabilceğini belirtmiştir. Buradan hareketle söz konusu araştırma sonuçlarının araştırmayla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırma sonuçları katılımcıların genel özyeterlilik ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça kariyer uyumlarının da arttığını göstermektedir. Mercan (2016) yaptığı çalışmada benzer şekilde kariyer uyumu ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Kariyer Uyumu ve Konrol Odağı arasında ise düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum kariyer uyumu arttıkça kontrol odağı puanının düştüğü anlamına gelmektedir. Kontrol odağı puanının düşmesi ise iç kontrol odağının artması anlamındadır. Buna göre kariyer uyumu arttıkça dış kontrol odağı azalmaktadır.

Kariyer uyumu ve benlik saygısı arasında düşük, olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer uyum puanları arttıkça katılımcıların benlik saygısı puanları da artmaktadır.

Özyeterlilik ve kontrol odağı arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise kariyer uyumu ile benzer şekilde orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. Dolayısıyla içten denetimlilerin özyeterlilik algısının daha güçlü olduğu ortaya çıkmaktadır.

Özyeterlilik ve benlik saygısı arasında da orta düzeyde, olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre katılımcıların benlik saygıları arttıkça da öz yeterlilik algıları da artmaktadır.

Benlik saygısı ve kontrol odağı ölçeklerinden alınan puanlar arasında da düşük düzeyde, olumsuz ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Katılımcıların benlik saygısı arttıkça dışsal kontrol odakları azalmaktadır.

5.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların kontrol odağı, benlik saygısı, öz yeterlilik ölçeği toplam puanı ve özyeterlilik ölçeğinin alt boyutlarının kariyer uyum ölçeğinin alt boyutlarına etkisini incelemek için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre özyeterliliğin **başlama alt boyutunun** kariyer uyum ölçeğinin sadece **kaygı alt boyutunu** anlamlı olarak etkilediği, açıklanan toplan varyansın %0.07'i olduğu bulunmuştur. Bir göreve başlayabilmek için bireyin kendini yeterli hissetmesinde başlama için olumlu bir güdülenme kaynağı olan optimum kaygı bu araştırmada anlamlı bulunmuştur. Yüksek düzey ve düşük düzeyde kaygı başlamayı olumsuz etkilerken orta düzeyde kaygının başlamayı olumlu etkilediği düşünülmektedir. Kariyer kaygısının kontrolü "başlamak için" kendi kaynaklarına bireyin ne denli itimat ettiğiyle ilişkilidir. Bu bulgu öğrencilik sürecinde bireysel kaynak arttırımı için eğitim ve desteğin ne denli önemli olduğunu bir kez daha göstermektedir. Açıklanan varyansın düşük olması başlama boyutunu etkileyen başka değişkenlerin olduğu ile ilgili ipucu vermektedir.

Özyeterlilik ölçeğinin alt boyutları, benlik saygısı ve kontrol odağının beraberce kariyer uyumu **kontrol alt boyutunun** %0.07'sini açıkladığı görülmektedir. Sonuçlara

bakıldığında sadece **benlik saygısının** kontrol puanlarını anlamlı olarak etkilediği diğer değişkenlerin ise kariyer kontrolü algısını anlamlı olarak etkilemediği bulunmuştur. Bireylerin benlik saygısı arttıkça kariyerlerini kontrol edebilme yetenekleri de artmaktadır. Kendilerine karşı olumlu düşünceler hisseden bireyler uyum sürecinde karşılarına çıkabilecek zorlukları ve süreci kontrol edebileceklerine inanıyor olabilirler. Buna göre bireyin eğitim hayatı boyunca özsaygısını pekiştirecek müdahalelerin kendi kariyer yolculuğunu kontrol edebileceğine dair inancını da besleyeceği açıktır. Bununla birlikte açıklanan varyans benlik saygısının ve araştırmaya konu olan diğer değişkenlerin kontrol alt boyutunun oldukça düşük bir bölümünü açıkladığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri kariyer uyumu ölçeğinin **merak alt boyutunun** varyansının %0.11'ini açıkladığı görülmektedir. Bağımsız değişkenlerden sadece **özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun** merak değişkenini anlamlı olarak etkilediği bulunmuştur. Bireylerin kariyerlerine başlamadan önce o işe duydukları merak, araştırma çabaları, fırsatları incelemeleri ve bu süreçle ilgili duydukları merak ve heyecan o işe başlamayla ilgili motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. O halde, iş arama yetkinliklerini arttırma gibi kariyer hedeflerine götürecek faaliyetler için hissedilen bireysel güven, farklı kariyer patikaları izleme açısından genç insanlara rehberlik yapma potansiyeli taşımaktadır. Başlamak yani harekete geçmek için cesaret işgücü piyasasının değişen dinamiklerine karşı tetikte olmayı ve merak etmeyi sağlayacaktır. Bunun anlamı geleneksel iş pozisyonlarının yanı sıra alışılmadık alternatif işler için de bireyin kariyer planını açık tutabileceğidir.

Yordayıcı değişkenlerin kariyer uyumu ölçeğinin **güven alt boyutunun** %0.06 'sını açıkladığı görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında sadece **özyeterlilik ölçeğinin başlama alt boyutunun** güven değişkenini anlamlı olarak etkilediği, diğer

değişkenlerin ise güveni anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Bireylerin kendilerine ve işi yapabileceklerine olan güvenlerinin miktarı işe başlamayı etkiliyor olabilir. Eğer bir terslik olursa yeniden başlayabileceğine inananların verdikleri kariyer kararlarına daha büyük bir güçle sahip çıkacaklarını beklemek yanlış olmayacaktır. Kariyer uyumundaki güven bileşeni gerekirse yeniden mücadeleye girişebileceğine inanlar için çok daha güçlü oluşmaktadır.

5.3. Öğrencilerin Ölçeklerden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların kariyer uyum ölçeğinin **merak alt boyutu dışında**, öz yeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar **cinsiyete göre** anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kariyer uyum ölçeğinin merak alt boyutunda kadınlar erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Bu durum kadınların sosyal ilgisiyle açıklanabilir. O halde kadınlar erkekelere kıyasla yeni mesleklere ya da esnek çalışma biçimlerine daha çok ilgi duymaktadırlar. Literatür incelendiğinde kariyer uyumunun cinsiyete gore farklılaştığını gösteren çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Siyez ve Yusupu (2015) kariyer uyumunun cinsiyete göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Kanten (2012) kariyer uyum ölçeğinin türkçe uyarlanmasını yaptığı çalışmasında cinsiyet ve kariyer uyumu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu bulmuştur. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalar eşitlikçi toplumsal cinsiyet olgusunun gelişmesiyle birlikte kariyer uyumunun cinsiyet farklılıklarından etkilenmediğini göstermektedir. Kalafat (2014) çalışmasında cinsiyet farklılığının kariyer uyumunu anlamlı seviyede yordamadığını belirtmiştir. Ndobo (2013) toplum içinde ayrımcılığın fazla görüldüğü hemşirelik ya da mühendislik gibi mesleklerde cinsiyete göre kariyer uyumunda anlamlı düzeyde farklılık görülmediğini belirtmiştir.

Çalışmamıza benzer şekilde Yiğit (2018) "üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı" isimli çalışmasında üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini bulmuştur. Çalışmamızın bulguları ise merak alt boyutu için önerdiği cinsiyet farkı açısından alana önemli bir katkı sunmaktadır.

Kontrol odağı, birinin yaşam olaylarını kontrol etme yeteneklerine olan inancını ifade eder (Strauser, 2002). Başka bir deyişle, kontrol odağı kişinin kendi gücünün veya kontrolünün dışındaki güçlerinin yaşamı boyunca meydana gelen her olumlu veya olumsuz durumda etkili olduğuna inandığı düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Sardogan, 2006). Öğretmenlerde iş doyumu ve kontrol odağı arasındaki ilişkiyi inceleyen Akkaya (2015), araştırma sonucunda öğretmenler arasında iç kontrol odağının cinsiyete göre değişmediğini ancak dış kontrol odağının erkek öğretmenlerde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Buna karşılık Mutlu-Yener (2018) yaptığı çalışmada öğretmen adaylarının denetim odağı algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Çınar (2018) "turizm rehberliği bölümü öğrencilerinde genel özyeterlilik algısı, mesleki kaygı ve mesleği yapma niyeti ilişkisi" isimli tez çalışmasında turist rehberliği öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sunulan çalışmanın bulguları ise katılımcıların özyeterlilik, benlik saygısı ve kontrol odağı algılarının cinsiyete göre değişmediğini göstermektedir.

5.4. Babalarının Eğitim Durumuna Göre Fark Analazi Bulgularının Tartışılması

Katılımcıların kariyer uyum, genel özyeterlilik ve Rosenberg benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların babalarının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte kontrol odağı ölçeğinden alınan puanlar katılımcıların

babaların eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır. Babanın eğitim seviyesi arttıkça katılımcıların kontrol odağı ölçeğinden aldıkları puanların arttığını görülmektedir. Artan kontrol odağı puanları dışsal kontrolün artmasını ifade etmektedir. Bu oldukça ilginç bir bulgudur. Babanın eğitim seviyesinin düştüğü gençler, kariyer planlama açısından sorumluluğu çaresiz biçimde üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Kendilerinden başka yani yetenek ve çabalarından öte güvenebilecekleri bir şey olmadığı algısı, onları daha içten denetimli bir eğilime sevk etmektedir. Annenin eğitim düzeyi açısından bu yönde bir fark bulunmamış olması da halen ailede babanın güven odağı olduğuna bir işaret olarak yorumlanabilir.

Babalarının eğitim düzeyleri ile kontrol odağına bakıldığında babası okuma yazma bilmeyen öğrencilerin iç kontrol odağı diğer tüm gruplardan yüksek bulunmuştur. Babanın eğitim düzeyi ailenin sosyoekonomik düzeyini oldukça yüksek düzeyde yordayan değişkenlerden biridir ve babanın okuma yazma bilmemesi muhtemelen oldukça az gelir getiren bir iş grubuna dahil olduğunu ya da düşük sosyo ekonomik düzeyi göstermektedir. Babaları okuma yazma bilmeyen üniversite öğrencileri ise bu sınırlı koşullar içerisinde çok çalışarak üniversiteyi kazanmış ve son sınıfa kadar eğitimlerine devam edebilmiştir. İç kontrol odağına sahip bu öğrenciler kendi çabalarına inanmış ve onları etkileyebilecek çevresel uyarıcıları değiştirmeye uğraşmış, başarı için çaba göstermiş olabilirler. Bu durum iç kontrol odağının artmasıyla açıklanabilir.

5.5. Annenin Çalıştığı Sektöre Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması

Katılımcıların kariyer uyumunun annenin çalıştığı sektöre göre farklılaştığı ve anneleri özel sektörde çalışan öğrencilerin kariyer uyumlarının kamuda çalışanlara ve emekli olanlara ve anneleri çalışmayanlara göre daha düşük çıkması düşündürücüdür.

Bilindiği gibi özel sektörde çalışma koşulları güvencesiz, görece uzun süreli ve ağırdır. Belki de kariyer planlamasında annenin deneyimlediği zorluklar gençlerin kariyer uyum süreçlerinde fark yaratmakta; kişinin belirsizliklere ve yeniliklere uyum sağlama baskısına direnme ve diğer yaşam rolleriyle iş rollerini uyumlandırma becerisi ve umutları kırılmaktadır.

5.6. Yaşamın Geçirildiği Yere Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması

Katılımcıların kariyer uyum toplam puanı, genel özyeterlilik ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kariyer uyum ölçeğinin kontrol alt boyutu ise farklılaşmaktadır, bu farklılaşma yaşamın çoğunun geçirildiği yer olan büyükşehir ile il arasındadır. Yaşamının çoğunu büyükşehirde geçirenlerin uyumun kontrol boyutundan daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Bu durum görece daha gelişmiş bölgelerde ve illerde insanların kariyer uyumu arayışında kontrolün kendilerinde olduğu düşüncesini zedelemektedir.

Diğr taraftan kontrol odağı ölçeğinden alınan puanlar da katılımcıların yaşamlarını geçirdikleri yere göre farklılaşmaktadır Yaşamının çoğunu ilçe ve illerde geçiren katılımcılar yaşamının çoğunu büyükşehirlerde geçirenlere göre kontrol odağı ölçeğinden daha yüksek puan almışlardır. Artan kontrol odağı ölçeği puanları dışsal kontrolün artmasını ifade etmektedir. Bu durumda ilçe ve illerde yaşamını geçiren katılımcıların büyükşehirde yaşamını geçiren katılımcılara göre daha dışsal denetimli olduğu söylenebilir. Bu toplulukçu kültürün görece daha başat olduğu küçük yerleşim yerlerinde sosyalleşenlerin deneyimledikleri başarısızlıklar ya da fırsat noksanlıkları için şans, kader ya da güçlü tanıdıklar olmaması gibi dışsal gerekçelerle açıklanmasının tercih edildiğini düşündürmektedir.

Yaşanılan yer kariyer uyumu, öz yeterlilik, benlik saygısı açısından farklılaşmaya neden olmayacak bir çevre sunmayabilir ya da bu farklılaşma üniversite eğitiminin ardından iş yaşamına başladıktan bir süre sonra belirginleşmeye başlayabilir.

5.7. Alanlara Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması

Eğitim görülen alanların ölçeklerden alınan puanları farklılaştırıp farklılaştırmadığını incelemek için yapılan analiz sonucunda merak alt boyutu dışında kariyer uyumunun toplam puan ve diğer alt boyutlarının tümünde alan farklılığında sözel alandaki öğrenciler lehine bir sonuç çıktığı görülmektedir. Sözel alanda eğitim alanların kariyer uyumları sayısal alanda eğitim alanlardan daha yüksektir. Sözel alanlarda eğitim veren siyasal, eğitim bilimleri gibi fakültelerde verilen eğitimin içeriği öğrencinin kişisel gelişimini ve kendi yetenekleri ile ilgili süreçleri sorgulayıp cevaplar verebilmesi ile ilgili süreçleri destekler nitelikte olabilmektedir. Bu eğitim farklılığı kariyer uyum yeteneklerindeki farklılığın nedeni olabilir. Bu beklenir bir sonuçtur; zira sözel bölüm mezunları geniş yelpazeye sahip bir iş pazarıyla karşı karşıyadır. Mesleklerinin dışında farklı alanlarda da çalışma imkanları olduğunu düşünüyor olabilirler ki bu da onların kariyer planlarını yaparken daha güvenli davranmalarına yol açıyor olabilir. Sözel alanda eğitim alanların güven alt boyutunda puanlarının sayısal branş öğrencilerinden daha yüksek olması bu yorumu destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına göre benlik saygısı, özyeterlilik, kontrol odağı gibi değişkenler hem fakülte farklılıklarından hem de alan farklılıklarından etkilenmemektedir. Bunun nedeni bu ölçeklerin ölçtüğü özelliklerin oldukça kişisel özellikler olabileceği ve alınan eğitimden etkilenmeyeceği olabilir.

5.8. Tercih Nedenlerine Göre Fark Analizi Bulgularının Tartışılması

Araştırma sonuçlarına göre kontrol odağı ölçeğinden alınan puanların katılımcıların bölümleri tercih nedenlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bölümü tercih etme nedenini mesleki nedenler olarak tanımlayanların kontrol odağı puanı akademik nedenler olarak tanımlayanlara göre daha yüksektir. Açıkçası, şansa güvenenler daha ziyade tercih kararlarını mesleğin ne ölçüde onlara fırsat yaratabileceğine ilişkin ön kabullerine dayalı yapmaktadırlar. Akademik ilgi alanlarına öncelik verenlerin ise kendi bireysel çaba ve yeteneklerine güvenerek branş tercihi yaptıkları ve istedikleri, yaparken haz alacakları yani ilgilerine hitap eden branşlara yöneldikleri görülmektedir. Bu durum akademik beklentilerle bölümü tercih etmiş öğrencilerin yüksek not ortalaması, yüksek lisans ve doktora eğitimi gibi oldukça yüksek bir çaba ve detaylandırılmış bir yol haritası gerektiren nedenlerle bölümlerini tercih etmiş olmaları onların kendi çaba ve becerilerine inanmalarını gerektirmekte bu durumda içsel kontrollerini arttırmaktadır.

Benzer şekilde akademik nedenlerle bölümünü seçmiş olanların içsel kontrol odağının mesleki getiri nedeniyle bölümünü seçmiş olanlara göre daha yüksek olması da içsel tatmini sağlamak üzere kendi tercihlerine güvenenlerin parayı ikinci plana atabildiklerini ima etmektedir. Bölümünü mesleki nedenlerle seçmiş olanlar ekonomik nedenlerle seçmiş olanlara göre daha dışsal denetimlidir; diğer bir ifadeyle mesleğin vaat ettiği kariyer ilerlemesi için kendinden ziyade şansa itimat etmektedirler. Yine bölümünü mesleki getiri nedeniyle seçmiş olanlar, bölümünü kendi kararları doğrultusunda tercih etmiş olanlara göre daha dıştan denetimlidir. Bölümünü kendi tercih edenlerin mesleki getiriler nedeniyle seçmiş olanlara kıyasla içten denetimli

olduğu da tespit edilmiştir. Bu katılımcıların, olumlu ya da olumsuz kariyer kararı sonuçları için sorumluluğu üstlenme eğilimlerinin bulunması bu bulguyu açıklayabilir.

Bölümlerini tercih etme nedenini ailevi nedenler olarak tanımlayanlar ile rehberlik servisi yönlendirmesi olarak tanımlayanlar, akademik nedenler olarak tanımlayanlara göre daha dıştan denetimlidirler. Bu durum aile ya da güçlü otoriteye uyumlu davranma eğiliminin bireysel istekler yerine onların yönlendirmesine itibar ettiklerini ifade etmektedir. Gerçekten bölümlerini akademik nedenlerle seçen öğrencilerin daha içten denetimli oldukları açıktır. Bu durum içsel kontrol odağı yüksek olan bireylerin kendi kararlarını kendilerinin vermesi ve bu kararların sorumluluklarını alması, mesleki kararlarının avantaj ve dez avantajlarının, gelecekteki imkanların farkına vararak seçmiş olmaları ve mesleki kararlarını araştırıp bu kararlara bağlanabildikleri için daha başarılı bir kimlik statüsü geliştirmiş olabilecekleri ihtimalleri ile açıklanabilir. Ailevi ve rehberlik yönlendirmesi nedeniyle mesleklerine karar vermiş bireyler ise başkalarının kararlarına uyma ve ortaya çıkabilecek risklerin sorumlulukları kararı veren kişiye ya da diğer dışsal faktörlere yükleyebilecekleri için dışsal kontrol odağı puanları yükselmiş olabilir.

Öğrencilerin kariyer uyum ölçeğinden aldıkları puanlar da bölümlerini tercih etme nedenlerine göre de farklılaşmaktadır. Bölümü tercih etme nedenini ekonomik nedenler, kendi tercihi, akademik nedenler, rehberlik yönlendirmesi, mesleki nedenler olarak tanımlayanların kariyer uyumları ailevi nedenlere dayalı tercih yapanlara nazaran daha güçlüdür. Kariyer uyumu bireylerin meslekleri ile ilgili zamanla olabilecek değişimlere uyum sağlama ve ortaya çıkacak sorunlarla baş etme yetenekleridir. Aynı zamanda kariyer uyumu kariyere karar verebilme becerilerini de içermektedir. Bu nedenle özellikle ailevi nedenlerle kendi kararları dışında mesleklerini bölümlerini seçmiş olan bireylerin kariyer uyum puanları düşük çıkmış olabilir. Kariyer tercihleri

yaparken bilinçli araştırma ve bağlanma gerçekleştirmemiş olabilirler ve bu durum üniversite eğitimi sürecinde de devam etmiş olabilir. Özetle kendi ilgi, yetenek ve meslek değerlerine uygun tercih yapanlar aile yönlendirmesini kabullenenlere göre çok daha kariyer uyumu başarısı sergilemektedirler. Bu yorumu destekleyici bir bulgu da tüm gruplar içinde kariyer uyumundan en düşük puan alanların ailevi nedenlerle tercih yapanlar olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, aile zoruyla meslek seçenler en zayıf kariyer uyumunu gösterenlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların genel özyeterlilik ve benlik saygısı puanları bölümleri tercih nedenlerine göre farklılaşmamaktadır.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer uyumunun benlik saygısı, kontrol odağı ya da genel özyeterlilik ile ilişkisini inceleyen araştırmalar bulunmakla birlikte kariyer uyumu, kontrol odağı, benlik saygısı ve genel özyeterlilik arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen bir araştırma bulunmamaktadır. Bu anlamda bu araştırma üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer bilincini pek çok değişken açısından inceleyen kapsamlı bir araştırmadır.

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden yüksek puan almaları kariyer uyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Kariyer uyumunun artması, kariyer kararsızlığı yaşamayı azaltmaktadır.

Araştırma sonuçları katılımcıların genel özyeterlilik ölçeğinden aldıkları puanlar arttıkça kariyer uyumlarının da arttığını göstermektedir. Kariyer uyumu arttıkça dış kontrol odağı azalmakta, benlik saygısı artmaktadır.

İçten denetimli bireylerin özyeterlilik algısının daha güçlü olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bireylerin benlik saygıları arttıkça öz yeterlilik algıları da artmakta, dışsal kontrol odakları azalmaktadır.

Kariyer uyum ölçeğinin merak alt boyutunda kadınlar erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Öte yandan katılımcıların kariyer uyum ölçeğinin merak alt boyutu dışında, öz yeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Kontrol odağı ölçeğinden alınan puanlar katılımcıların babalarının eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır, babası okuma yazma bilmeyen öğrencilerin iç kontrol odağı diğer tüm gruplardan yüksek bulunmuştur.

Diğer taraftan, yaşamının çoğunu büyükşehirde geçirenlerin kariyer uyumun kontrol boyutundan daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre bölümünü kendi tercih edenlerin iç kontrol odağı puanı bölümünü ailevi nedenler ve rehberlik yönlendirmesi nedeniyle seçmiş olanlardan daha yüksektir. Bölümlerini seçme nedenlerini ailevi nedenler olarak belirten öğrenciler diğer tüm nedenleri bildiren öğrencilerden daha düşük kariyer uyum toplam, kariyer uyum- kaygı, kariyer uyum-kontrol, kariyer uyum-güven puanı almışlardır.

Özetle, kariyer uyumu bugünün değişen iş dünyasında kendine yer arayan yeni mezunlar için geliştirilmesi gereken önemli bir beceridir. Özyeterliliği güçlü ve özsaygısı yüksek olanlar içten denetimli davrandıkları ölçüde güven, kaygı, kontrol ve merak açısından yetkin kariyer uyumu becerisi geliştirme fırsatına sahip olmaktadırlar. Açıkçası değişen işgücü piyasası dinamikleri bu dört uyum kapasitesinde kendini geliştirmiş gençlere daha çok kapısını aralamaktadır. Gelecek çalışmalarda kariyer uyumuna etki edecek diğer bireysel ve kültürel faktörlerin de incelenmesi önerilebilir. Sunulan çalışmanın bulguları toplulukçu kültür içerisinde dıştan denetimli eğilimlerin kariyer uyumunu tehdit edebileceğine dair öncül bulgular sunmakla, yeni bir çalışma alanına işaret etmektedir. Kariyer uyum sürecini kültürel bağlam gözetilerek yeniden kurgulamak gelecekteki çalışmalardan beklenmelidir.

KAYNAKÇA

Akkaya, R. (2018). Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Akoğlan Kozak, M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Anadolu Üniversitesi Yayınları. N:1326. EMYO Yayınları, No:12.

Akoğlan Kozak, M. (2013) Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, s:41-52.

Al-Moshaigeh, A. I. (2006). The effect of self-efficacy on the decision to enroll and succeed in internet accountin course (Doctoral dissertation). Available From ProQuest Dissertations and Theses Database.

Amundson, N.E. , Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S. G. (2005). Esssential elements of career counselling: Process and techniques. New Josey: Pearson Merrill Prentice Hallbrown.

Ateş, M. (2018). Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Aydıner, B. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçlarının Alt Boyutlarının Genel Öz yeterlilik Yaşam Doyumu ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlanması, Geliştirilmesi ve Sorunları, İstanbul Epsilon.

Bandura A (1997) Self-efficacy: the exercise of control. New York Freeman.

Barrick, M. R., Mount M. K. (1991) The Bıg Fıve Personalıty Dımensıons And Job Performance: A Meta-Analysıs. Personel Psychology 44(1) 1-26.

Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 159-168.

Baybek, H., Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi Öğrencilerinin Benlik Saygılarının İncelenmesi. Muğla Üniversitesi SBE Dergisi. 14, 73-95.

Betz, N. E. (1994). Self- concept theory in career development and counselling. Career Development Quarterly, 43(1).32-42.

Biçerli, K. Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız. Bilim ve Yükseköğretim Dergisi, 2011/ 1, 67-71.

Brown, S. ve Lent, R. A (1996). Social cognitive framework for career choice counseling. Career Development Quarterly, 44. 354–366.

Brown, M. T. , Lum, J.L.& Voyle, K.(1997). Roe revisted: A call fort he reappraisal of the theory of personality development and career choice. Journal of Vocational Behaviour, 51, 283-294.

Burns, R. B. (1982). Self-concept Development and Education, Rineharo and Winslon, New York Holt.

Buyukgoze-Kavas, A. (2016), "Predicting career adaptability from positive psychological traits", The Career Development Quarterly, Vol. 64 No. 2,. 114-125.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

CAN, H. (2011). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Hua, H. (2015), "Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: an examination of mediating and moderating processes", Journal of Vocational Behaviour, Vol. 86, pp. 86-94.

Ceschi, A., Costantini, A., Scalco,A., Charkhabi, M.and Sartori, R. (2016),"The relation ship between the Big Five personality traits and job performance in business workers and employees' perceptions", International Journal of Business Research, Vol. 44, pp. 7454-7461.

Chan, K. Y., Uy, M. A., Ho, M. R., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. Journal of Vocational Behavior, 87, 22-31.

Chen, G., Gully, S. M., Kilcullen, R. N. ve ark. (2000) Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. J Appl Psychol, 85(6): 835-847.

Chen, G., Gully, S. M., Eden, D. ve ark. (2001) Validation of a New General Self-Efficacy Scale. Organ Res Methods, 4(1): 62-83.

Chen, G., Gully, S. M., Eden, D. ve ark. (2004) General self-efficacy and self-esteem: toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. J Organiz Behav, 25: 375-395.

Chong, S., & Leong, F. T. (2017). Antecedents of Career Adaptability in Strategic Career Management. Journal of Career Assessment, 25(2), 268-280.

Coopersmith, S (1967). The Antecedents of Self-esteem,. W H Freeman and Company, San Francisco.

Corso, J. D., & Rehfuss, M. C. (2011). The Role of Narrative in Career ConstructionTheory. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 334-339.

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

Crocker J, Wolfe T. Contingencies of self-worth, Psychol Review, 2001, 108(3): 593-623

Çakmak, Z. (1992). Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi: Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulaması. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No:658, s.64.

Çınar, O. ve Karcıoğlu, F. (2012). Büro yönetimi bölümü öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ve kontrol odağı inançları üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 16(3), 283-296.

Çuhadaroğlu, F. (1986). Adölesanlarda Benlik Saygısı, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fak, Psikiyatri ABD Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.

Dağ, İ. (2002). Kontrol Odağı Ölçeği (KOÖ): Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), s:77-90.

Deniz, E. (2011) Eğitim psikolojisi, 3. Baskı. Ankara, Maya Akademi.

Desivilya, H.S. & Eizen, D. (2005). Conflict management in work teams: the role of social self-efficacy and group identification. The International Journal of Conflict Management, 16 (2), 183-208.

Drummond, R. J. , & Ryan, C.W. (1995) Career counselling: A developmental approach: USA: Printice Hall.

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, 3(3), 212-229.

Erdoğmuş, N. (2002). Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İşletme Bölümleri. 10-11 Mayıs. 1.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı.

Erman, K., Şahan, A. ve Can, S. (2008). Sporcu Bayan ve Erkeklerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması, http://www.bilalcoban.com/index.php?id=dokuman&islem=oku&yer=2 &kat=14&no=97, Erişim tarihi: 21.02.2008

Erol, A., Toprak, G., Yazıcı, F. ve Erol, S. (2000). Üniversite Öğrencilerinde Yeme Bozukluğu Belirtilerini Yordayıcı Olarak Kontrol Odağı ve Benlik Saygısının Karşılaştırılması, Kilinik Psikiyatri, 3, 147-152.

Ersoy-Kart, M. (2011). "Çalışma Yaşamında Davranış ve Kişilik". Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları, 1. Baskı. Yayın no: 75.

Gander, M. J., Gardiner, H. W. (1993) Çocuk ve ergen gelişimi, Ankara, İmge Yayınevi.

Glavin, K., & Berger, C. A. (2012). Using Career Construction Theory in Employment Counseling For Sales and Office and Administrative Support Occupations. Journal of Employment Counseling, 49(4), 185-191.

Greenhouse, A., Jeffry, H. (1987) Career Management. Drexel Universty, 57-74.

Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. İçinde D. Brown ve ark. (Ed.). Career Choice and Development (85-148). San Francisco: Jossey-Bass.

Gökçe, O. ve Çukurçayır A. (2006) Bilimsel Araştırma Teknikleri Ders Notları. Dizgi Ofset Yayınevi. Greenhouse A, Jeffry H (1987) Career Management. Drexel Universty, 57-74.

Guan,Y., Deng, H., Sun, J.,Wang,Y., Cai, Z., Ye, L.and Li, S. (2013), "Career adaptability, job search self efficacy and out comes: a three-waveinvestigation among Chinese university graduates", Journal of Vocational Behaviour, Vol. 83 No. 3, pp. 561-57.

Hamamcı, Z. (1996). Aile rehberliğinin anne babaların meslek gelişimi konusunda düzeyleri ve çocuklara yardımcı olmaya yönelik tutumlarına etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Harbalıoğlu, H. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Hartung, P. J. & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. Journal of Career Assessment, 16(1), 75-85.

He, T. (2010). Research on the Correlation Between Career Adaptability and Career Commitment of Enterprise Employees. Yüksek Lisans Tezi. Dalian University of Technology (People's Republic of China), Çin.

Herr, E. L., Cramer, S. H., Niles, S.G. (2004) Career Guidance and Counseling through the Life-span, 6th ed. Boston, Pearson Education.

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. Journal of vocational behavior, 87, 1-10.

Hoekstra, H.A. (2011). A Career Roles Model of Career Development. Journal of Vocational Behavior, 78, 159–173

Holland, J. L. (1966). The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments. Massachusetts: Blaisdeel.

Holland, J.L. (1973). Making vocational choices: A theory o f careers. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.

Horney K. (2008) Nevrotik kisilik. İçindeki: Nevrotik kişilik, Koçak S, İstanbul, Doruk Yayınları, 1-60.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YER

Ito, J.K. and Brotheridge, M.C. (2005), "Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?", Human Resource Management, Vol. 44 No. 1, pp. 5-19, doi: 10.1002/hrm.20037.

İnanç, N. (1997). Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri İle Akademik 66 Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jepsen, D. A. (1996). Relationships between developmental career counselling theory and practise. (M. L. Savickas & W. B. Walsh Eds.) Handbook of career counselling theory and practise. (ss. 135-154) California: Davies-Black Publishing.

Johnston, C.S., Luciano, E.C., Maggiori, C., Ruch, W. and Rossier, J. (2013), "Validation of the German versionofthecareeradapt-abilities scale and its relation to orientations to happiness and work stress", Journal of Vocational Behavior, Vol. 83 No. 3, pp. 295-304.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 169-179.

Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.

Kaner, S. (1995). "Görme ve Ortopedik Engelli ve Engelli Olmayan Ergenlerin Benlik Saygılarının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi", Özel Eğitim Dergisi, 2 (I): 11 – 18.

Kanten, Selahattin. "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012/2, Sayı:16 s:191-205.

Kara, A. (2016). Kariyer Uyumluluğu Programının RPD Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Karacan Özdemir, N. (2016). The Factors Contribute Career Adaptability of High School Sudents, Doktora Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kıral, E. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı.

Klehe, U.C., Zikic, J., Van Vianen, A.E.M., Koen, J. and Buyken, M. (2012), "Coping proactively with economic stress: career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment", in Perrewé, P.L., Halbesleben, J.R.B. and Rosen, C.C. (Eds), The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being (Research in Occupational Stress and Well-being), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, Vol. 10.

Kozak, M. A. & Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 13(1), 41-52.

Küçükkaragöz, H. (1998). İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kula, Ö. (2012). Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine

Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Kuzgun, Y. (1992). Rehberlik ve psikolojik danışma. (3. Baskı) Ankara: ÖSYM Yayınları-12.

Kuzgun, Yıldız. (2003). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Nobel Dağıtım.

Kuzgun, Yıldız. (2006). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı. Nobel Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2008). Meslek danışmanlığı: Kuramlar Uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kuzgun, Y. (2014). Zeka ve yetenekler. Y. Kuzgun, & D. Deryakulu (Ed.), Eğitimde bireysel farklılıklar (s. 13-72) içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kuzgun, Y. (2014). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı. Pegem Yayınevi.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic ınterest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior, 45(1), 79-122.

Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. Journal of Counseling Psychology, 47, 36–49. doi:10. 1037//0022-0167.47.1.36

Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. Brown, S. D., & Lent, R.W. (Eds), Career development and counseling: putting theory and research to work. Hoboken, New Jersey, US: John Wiley & Sons, Inc.

Lent, R. W. , Brown, S. D. (2006) On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. J Career Assess, 14:12-35.

Luszczynska, A., Gutierrez- Dona, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. International Journal of Psychology, 40 (2), 80-89.

Mann M., Clemens MHH, Herman PS. (2004) Self–Esteem in a broad spectrum approach for mental health promotion, Health Educatıonal Researhers, 19(4): 357-372.

Maree, J. G. (2010). Brief overview of the advancement of postmodern approaches to career counseling. Journal of Psychology in Africa, 20(3), 361-36.

Maşrabacı, T.S. (1994). Hacettepe Üniversitesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mercan, N. (2016). Psikolojik Sermayenin Kariyer Uyum Yeteneği İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Global Business Research Congress (GBRC), May 26-27, 2016, Istanbul, Turkey, 434-442.

Neccar, M. (2017). Suriye'den Türkiye'ye göç: nedenler, sonuçlar ve umutlar, (çev.Tuba ERKUT). İlahiyat Akademi Dergisi 3(4), 185-198.

Niles, S. G. , Anderson, W. P. & Goodnough, G. (1998). Exploration to foster career development. The career development. The Career development Quarterly, 46, 262-275.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Career Development Interventions in the 21st Century. F. K. Owen. (Çev.). Ankara: Nobel.

Osborn, D. S. & Zunker, V. G. (2002). Using assesment results for career development. Boston: Cengage Learning.

Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. Journal of Vocational Behavior, 55(1), 147-154.

Önür, H. (2013). Gelir Düzeyinin Eğitim İmkanlarından Yararlanma Düzeyine Etkisi: Süleyman Demiral Fen Lisesi ve Atatürk Lisesi Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(18).

Özmen, E., Özmen D., Deveci, A. ve Taşkın, O. E. (2008). Denetim odağının depresyon ve şizofreniye yönelik tutumlara etkisi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 9, 125-131.

Özyürek, R. (1995). Fen Bilimleri Alanını Seçen Öğrencilerin Kariyer Yetkinli Beklentisi İle Kariyer Seçenekleri Zenginliği Ve Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Performansları Arasındaki İlişki. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özyürek, R. (2013) Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları. Çocuk ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları, Nobel Dağıtım.

Patton, W. & Macmahon, M. (2006). Career Development And Systems Theory. Connecting Theory And Practise. 2nd Ed. Netherlands: Sense Publishers.

Perrewe, P. L. and Jonathon, R. B.(2012), The Role of the Economic Crisison Occupational Stress and Well Being, Emerald Books.

Pişkin, M. (2002). Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. İçinde 2001 yılı aile raporu. T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları. s.245-272.

Pişkin, M. (2007). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. Kariyer Gündemi Dergisi (2007), Sayı 5, Syf.7.

Pişkin, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.), Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya Ankara: Pegem Akademi. (43-87)

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, (1995) Cilt 2, Sayı 6, Syf. 44-45.

Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Tracy, J. L., Gosling, S. D., & Potter, J. (2002). Global Self-Esteem Across The Life Span. Psychology And Aging, 17(3), 423-434.

Rosenberg M. (1965) Society And The Adolescent Self-İmage. Princeton, New Jersey, Princeton University Press.

Rosenberg M. (1979) Conceiving The Self. New York, Basic Books Publishers, 56-68.

Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies For İnternal Vs. External Control Of Reinforcement. Psycohological Monographs 80, 1-28.

Rotter, J. B. (1975). Some Problems And Misconceptions Related To The Consturct Of İnternal Versus External Control Of Reinforcement. Journal Of Consulting And Clinical Psychology. 43.

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.

Saban, Fatma (2010). Zihinsel Engelli Kardeşe Sahip Olan Ve Olmayan Çocukların Benlik Saygısı Ve Kaygı Durumlarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Erzurum.

Sacker, A. ve Schoon, I. (2007). Educational Resilience İn Later Life: Resources And Assets İn Adolescence And Return To Education After Leaving School At Age 16. Social Science Research, 36, 873-89656-57.

Sardogan, E. M., Kaygusuz, C. ve Karahan, T. F. (2006). A Human Relations Skills Training Program, University Students' Locus of Control Levels, Mersin University Journal of the Faculty of Education, 2 (2), 184-194.

Sartori, R. and Ceschi, A. (2013), "Assessment And Development Centers: Judgment Biases And Risks Of Using İdiographic And No Mothetic Approaches To Collecting İnformation On People To Be Evaluated And Trained İn Organizations", Quality & Quantity, Vol. 47, pp. 3277-3288.

Sartori,R.,Ceschi,A.,Costantini,A.andScalco,A.(2015), "Big Five For Work And Organizations: FLORA (Role Related Personal Profile), An Italian Personality Test Based On The Five-Factor Model And Developed For The Assessment Of Candidates And Employees", Quality & Quantity, Pp. 1-17.

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An İntegrative Construct For Life-Span, Life Space Theory. Career Development Quarterly, 45, 247-259.

Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory Of Vocational Behavior (D. Brown And Associates, Eds.) Career Choice And Development. (Pp. 149-205). 4th Edition. San Fransisco: Jossey- Bass.

Savickas, M. L. (2005). The Theory And Practice Of Career Construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work (Pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossıer, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guıchard, J., Soresı, S., Esbroeck, R.V. ve Van Vıanen, A.E.M., (2009) "Life Designing: A Paradigm For Career Construction İn The 21st Century", Journal Of Vocational Behavior, 75, Pp. 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, Vol. 80 No. 3, Pp. 2661-2673.

Saygın, Y. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek, Benlik Saygısı Ve Öznel İyi Oluş Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Scholz, U., Gutierrez- Dona, B., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general self efficacy a universal construct? European Journal of Psychological Assessment, 18 (3), 242-251.

Scholz, U. and Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. The Journal Of Psychology, 139 (5), 439-457.

Sharf, R. S. (2006). Applying Career Development Theory To Counseling. Canada: Thomson Brooks Cole.

Sivrikaya, T. (2019). Holland'ın Tipoloji Kuramı ve Meslek Seçimine Yansımaları. Erişim Adresi: https://eniyimeslek.blog/2019/04/23/hollandin-tipoloji-kurami-ve-meslek-secimine-yansimalari/

Siyez, D. ; Yusupu, R. (2015) " Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi" İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 17/1 s:78-88.

Skinner, E. A. (1995) Perceived Control, Motivation and Coping. Newbury Park, CA, Sage Publications.

Slaney, R.B. ve Russel, J. E. A.(1987). Perspectives On Vocational Behavior, 1986: A Review. Journal O F Vocational Behavior, 31, 111-173.

Smith, S.A., Kass, S.J., Rotunda, R.J. & Schneider, S.K. (2006). If At First You Don't Succeed: Effects Of Failure On General And Task-Specific Self-Efficacy And Performance. North American Journal Of Psychology, 8 (1), 171-182.

Solmuş, T. (2004). İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli. Türk Psikoloji Bülteni, 10, 196-205.

Strauser, D. R., Ketz, K. and Keim, J. (2002). The Relationship Between Self Efficacy, Locus of Control and Work Personality. Journal of Rehabilitation, 68, 20-26.

Sullivan, S. E. and Arthur, M. B. (2006), "The Evolution Of The Boundaryless Career Concept: Examining Physical And Psychological Mobility", Journal Of Vocational Behavior, Vol. 69, Pp. 19-29.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16(3), 282-298.

Super, D. E. (1990) A Life Span, Life-Space Approach To Career Development. In Career Choice And Development, 2nd Ed. (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass.

Sümer, H.C. (2008). İnsan Kaynakları Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme. Türk Psikoloji Bülteni, 4, 62-65.

Şahin, N. H., Basım, H. N., ve Çetin, F. (2009). Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı. Türk Psikiyatri Dergisi 20 (2):153-163.

Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future Work Self And Career Adaptability İn The Prediction Of Proactive Career Behaviors. Journal Of Vocational Behavior, 86, 20-27.

Taşlıyan, M, Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 231-241.

Taylor, S. E., Peplau, A. L., & Sears, D. O. (2006). Social Psychology (12th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

TBMM. (2015). Mevsimlik tarım işçilerinin sorunlarının araştırılarak alınması gereken önlemlerin belirlenmesi amacıyla kurulan meclis araştırması komisyonu raporu, https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss.716.pdf adresinden 17.05.2019 tarihinde erişim sağlanmıştır.

TBMM. (2019, 05 17). Türkiye Büyük Millet Meclisi milletvekili dağılımı, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim 17/05/2019 tarihinde erişim sağlanmıştır.

Tladinyane, R., & Merwe, M. (2015). Career Adaptability and Employee Engagement of Adults Employed in an Insurance Company: An Exploratory Study. SA Journal of Human Resource Management, 14(1), 1-9.

Tolentino, L.R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P.and Tang, R. L. (2013), "Validation of the career adapt-abilities scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippinecontext", Journal of Vocational Behaviour, Vol. 83 No.3, pp. 410-418.

Tong, Y. and Shanggui, S. (2004). A Study On General Self-Efficacy And Subjective Well-Being Of Low Ses College Students İn A Chinese University. College Students Journal, 38 (4), 637-642.

Truitt, D.L. (2011), The Effect Of Training And Development On Employee Attitude As İt Relates To Training And Work Proficiency.

Turan, M. E. (2017). Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-Eğitim Programının Kariyer Kararsızlığı İle Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Tümkaya, S. (2000). İlkokul Öğretmenlerindeki Denetim Odağı Ve Tükenmişlikle İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 8(1), 1-2.

Uygun, Z. (2011). Örgüt Kültürünün Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Uygur, A., Tunç, A. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme. Ankara: Gazi Kitabevi

Varçın, R. (2005). İşletmelerde Kariyer Planlaması El Kitabı (Ed.) Ankara Sanayi Odası MEKDAM Projesi.

Yanbastı G. (1996) Kişilik kuramları, 2. Baskı. İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.

Yeşilyaprak, B. (1986). Gençlere meslek seçiminde yapılacak yardımlar. Eğitim ve Bilim Dergisi (10),59, 28-32.

Yeşilyaprak, B. (1995). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt 2, Sayı 6, 43-50

Yeşilyaprak, B. (2008). Eğitimde Rehberlik Hizmetleri (16. baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, Binnur. (2011) Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Pegem Yayınları.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi Ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 11(4), 5-26.

Yeşilyaprak, B. (2013). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Giriş. B. Yeşilyaprak. (Ed.). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya (s.2-39). Ankara: Pegem Akademi.

Yiğit, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. The Spanish Journal of Psychology, 14(1), 263-271.

Yost, E. B. , & Corbishley, M. A. (1988). Career counselling: A psychological approach. USA: Jossey- Bass Publishers.

Yörükoglu A. (1993) Gençlik Çağı: Ruh sağlığı ve sorunları, 8. Baskı, İstanbul, Özgür Yayın Dağıtım.

Yüksekkaya, Y. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.

Zacher, H.(2014),"Individual Difference Predictors Of Change İn Career Adaptability Overtime", Journal Of Vocational Behaviour, Vol. 84, Pp. 188-198

Zikic, J. and Klehe, U.C. (2006), "Job Loss As A Blessing İn Disguise: The Role Of Career Exploration And Career Planning İnpredicting Reemployment Quality", Journal Of Vocational Behavior, Vol.69, 391-409.

ÖZET

Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Uyumunun Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi

Yüsra Hilal BİRCAN

Yüksek Lisans Tezi

T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bu çalışmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer bilicinin psikososyal değişkenler açısından incelenmesidir. Çalışmada özsaygı, genel özyeterlilik ve kontrol odağı değişkenlerinin kariyer uyumu üzerindeki etkilerini incelenmektedir. Ayrıca kariyer uyumunun cinsiyet, yaş, fakülte, bölüm, anne babanın eğitim düzeyi ve çalıştığı sektör ile öğrencinin gelir düzeyi gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Ankara Üniversitesi; Siyasal Bilgiler, Eğitim Bilimleri, Eczacılık, Mühendislik ve Fen Fakültelerinde öğrenim görmekte olan seçkisiz olmayan örnekleme yöntemlerinden olan amaçsal örneklemin maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile seçilen 296 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada veriler; kişisel bilgi formu, kariyer uyum yetenekleri ölçeği, genel özyeterlilik ölçeği, kontrol odağı ölçeği ve Rosenberg benlik saygısı ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde araştırmanın genel amacı doğrultusunda, kariyer uyumu, genel özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Katılımcıların, kariyer uyumu, genel özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısının sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla İlişkisiz (Bağımsız) Örneklemler T-Testi (Indipendent Samples T-Test) ve İlişkisiz Örneklemler İçin Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcıların kariyer uyumu ölçeğinin merak alt boyutu dışında, genel özyeterlilik, kontrol odağı ve benlik saygısı ölçeklerinden aldıkları puanlar cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kariyer uyum ölçeğinin merak alt boyutu cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmış kadınlar erkeklerden daha yüksek puan almışlardır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre babanın eğitim seviyesi arttıkça katılımcıların kontrol odağı ölçeğinden aldıkları puanların da arttığını görülmektedir. Artan kontrol odağı puanları ise dışsal kontrolün artmasını ifade etmektedir. Öte yandan katılımcıların kariyer uyum yetenekleri, genel özyeterlilik ve benlik saygısı ölçeğinden aldıkları puanların yaşamlarının çoğunu geçirdikleri yere göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kontrol alt boyutu ise farklılaşmaktadır, bu farklılaşma yaşamın çoğunun geçirildiği yer olan büyükşehir ile il arasındadır. Yaşamının çoğunu büyükşehirde geçirenlerin uyumun kontrol boyutundan daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Bununla birlikte kontrol odağı ölçeğinden alınan puanlar katılımcıların yaşamlarını geçirdikleri yere göre farklılaşmaktadır. Yaşamının çoğunu ilçe ve illerde geçiren katılımcılar yaşamının çoğunu büyükşehirlerde geçirenlere göre kontrol odağı ölçeğinden daha yüksek puan almışlardır. Diğer taraftan sözel alanda eğitim alanların kariyer uyumları sayısal alanda eğitim alanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre benlik saygısı, özyeterlilik, kontrol odağı gibi değişkenler hem fakülte farklılıklarından hem de alan farklılıklarından etkilenmemektedir. Ayrıca bölümünü akademik nedenlerle tercih etmiş olanların iç kontrol odağı mesleki getiriler nedeniyle tercih etmiş olanlara göre daha yüksektir. Özellikle ailevi nedenlerle kendi kararları dışında mesleklerini bölümlerini seçmiş olan bireylerin kariyer uyum puanları düşük çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, Genel Özyeterlilik, Kontrol Odağı, Benlik Saygısı

ABSTRACT

Examination of Career Adaptability in Terms of Phsyco-Social Variables in Senior Students at University

The aim of this study is to investigate career consciousness in terms of psychosocial variables in senior university students. In this study, the effects of self-esteem, general self-efficacy and locus of control variables on career adjustment are examined. It was investigated whether career adjustment differs according to factors such as gender, age, faculty, department, parental education level and sector and student income level. The working group of the study was Ankara University; The purposeful sample, which is one of the non-random sampling methods in the faculties of Political Sciences, Educational Sciences, Pharmacy, Engineering and Science, is composed of 296 university students selected by maximum diversity sampling method. The data in the research; collected with using personal information form, career adjustment abilities scale, general self-efficacy scale, locus of control scale and Rosenberg self-esteem scale. In order to test the relationship between career adaptation, general self-efficacy, locus of control and self-esteem, Pearson correlation analysis was used to evaluate the data.

In order to test whether the participants showed significant differences according to their socio-demographic characteristics, career adaptation, general self-efficacy, locus of control and self-esteem, Indipendent Samples T-Test and Single Factor Variance Analysis used. Significance level was taken as 0.05.

According to the results of the study, the scores obtained from the general self-efficacy, locus of control and self-esteem scales did not show a significant difference according to gender except the curiosity subscale of the career adjustment scale. The curiosity subscale of the career adjustment scale was significantly differentiated by gender.

In addition, according to the results of the research, it was observed that the higher the education level of the father, the more points the participants received from the locus of control scale. Increased locus of control points indicate increased external control. On the other hand, the scores obtained from the participants' career adaptation ability, general self-efficacy and self-esteem scale did not differ according to where they live most of their lives. The control sub-dimension of the career adjustment skills scale is differentiating, this difference is between the metropolitan area and the province where most of life is spent. It is seen that those who spend most of their lives in the metropolitan area score higher than the control dimension of compliance. However, the scores obtained from locus of control scale differ according to the place where the participants live their lives. Participants who spent most of their lives in districts and provinces scored higher than the locus of control scale than those who spent most of their lives in metropolitan areas. On the other hand, it was concluded that those who received verbal education had higher career adaptation than those who received education in numerical area. According to the results of the research, variables such as self-esteem, self-efficacy and locus of control are not affected by both faculty differences and field differences. In addition, those who chose the department for academic reasons had higher internal control focus than those who chose it because of their professional returns. The career adjustment scores of the individuals who have chosen their professions other than their own decisions due to family reasons were low.

Keywords: Career Adaptability, General Self-Efficacy, Locus of Control, Self-Esteem

EKLER

EK 1.ETİK KURUL İZNİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi	**: 05/11/2018**
Toplantı Sayısı	**: 13**
Karar Sayısı	**: 164**

164- Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Yüsra Hilal Bircan**'ın "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Bilinci: Psikososyal Değişkenler Açısından Bir İnceleme" başlıklı tez çalışması ile ilgili 03/07/2018 tarih ve 09/129 sayılı kararı doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi **Yüsra Hilal Bircan**'ın "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Bilinci: Psikososyal Değişkenler Açısından Bir İnceleme" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR
05/11/2018

Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK 2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli katılımcılar

Ben Yüsra Hilal BİRCAN, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Bu çalışma, "Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer bilinci: Psikosoyal değişkenler açısından bir İnceleme" adlı yüksek lisans tezine veri toplamak amacı ile yapılmaktadır.

Aşağıda yer alan kişisel bilgi formu ve öçeklerde yer alan maddeleri dikkatli bir şekilde okumanızı ve size en uygun olan ifadeyi işaretlemeniz gerekmektedir. Tüm sorulara yanıt vermeniz önemlidir. Değerli katkılarınız için teşekkür ediyorum.

1. Cinsiyetiniz: Kadın ( ) Erkek ( )
2. Yaşınız:
3. Fakülteniz: …….
4. Bölümünüz:……
5. Yaşamınızın çoğunu geçirdiğiniz yer:
   1. ( ) Köy-kasaba 2. ( ) İlçe 3. ( ) İl 4. ( ) Büyükşehir
6. Mezun olduğunuz lise:
   1. ( ) Genel Lise 2. ( ) Meslek Lisesi 3. ( ) Anadolu Lisesi veya kolej
   4. ( ) Diğer Lise (lütfen belirtiniz)…….....
7. Üniversite giriş puanınız:……..
8. Şu anki not ortalamanız:……
9. Okuduğunuz bölümü tercih etmenizde hangisi/hangileri etkili oldu?
   Mesleki getiri( ) Ekonomik getiri( ) Ailevi sebepler( )
   Akademik getiri( ) Rehberlik yönlendirmesi( )
10. Babanızın eğitim düzeyi:
    Okumamış( ) İlköğretim( ) Lise ( ) Üniversite( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
    Annenizin eğitim düzeyi:
    Okumamış( ) İlköğretim( ) Lise ( ) Üniversite( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora ( )
11. Annenizin Çalıştığı Sektör:
    Kamu( ) Özel ( ) Serbest Meslek( ) Emekli( ) Çalışmıyor ( )
    Babanızın Çalıştığı Sektör:
    Kamu( ) Özel ( ) Serbest Meslek( ) Emekli( ) Çalışmıyor ( )
12. Gelir Düzeyiniz: 0-1000 ( ) 1000-1500 ( ) 1500-2000( ) 2000 ve üzeri ( )
13. Kendinizi mezuniyet sonrası nasıl bir pozisyonda hayal ediyorsunuz?
    Yüksek lisans yaparken ( ) Kendi işimi kurarken ( )
    Özel sektörde işe girmiş ( ) Kamu sektöründe işe girmiş ( )

EK 3. KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ

Kariyer Uyumu Yetenekleri Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Geleceğim için hazırlık yapıyorum					
2.Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum					
3.Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum					
4.Kararlarımı kendim veririm					
5.Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir					
6.İnandığım değerleri savunurum					
7.Kendime güvenirim					
8.Kendim için doğru olan şeyi yaparım					
9.Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb..) araştırıyorum					
10.Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum					
11.Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum					
12.Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum					
13.Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum					
14.Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm					
15.En iyisini yapmak için dikkat ederim					
16.Yeni beceriler öğrenebilirim					
17.Yeteneklerimi geliştirebilirim					
18.Engellerin üstesinden gelebilirim					
19. Problemlerimi çözebilirim					

EK 4. GENEL ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ

GENEL ÖZYETERLİLİK ÖLÇEĞİ

Sizi ne kadar tanımlıyor?

	Hiç				**Çok İyi**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	1	2	3	4	5
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar uğraşırım.	1	2	3	4	5
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	1	2	3	4	5
5. Her şeyi yarım bırakırım.	1	2	3	4	5
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	1	2	3	4	5
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	1	2	3	4	5
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	1	2	3	4	5
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	1	2	3	4	5
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	1	2	3	4	5
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	1	2	3	4	5
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	1	2	3	4	5
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	1	2	3	4	5
15. Kendine güvenen biriyim	1	2	3	4	5
16. Kolayca pes ederim.	1	2	3	4	5
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla başedebileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5

EK 5. KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ

KOÖ

Bu anket, insanların yaşama ilişkin bazı düşüncelerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Sizden, bu maddelerde yansıtılan düşüncelere ne ölçüde katıldığınızı ifade etmeniz istenmektedir.

Bunun için, her maddeyi dikkatle okuyunuz ve o maddede ifade edilen düşüncenin *sizin* düşüncelerinize uygunluk derecesini belirtiniz. Bunun için de, her ifadenin karşısındaki seçeneklerden sizin görüşünüzü yansıtan kutucuğa bir (X) işareti koymanız yeterlidir. "Doğru" ya da "yanlış" cevap diye bir şey söz konusu değildir.

Tüm maddeleri eksiksiz olarak ve i ç t e n l i k l e cevaplayacağınızı umuyor ve araştırmaya yardımcı olduğunuz için çok teşekkür ediyoruz.

	Hiç uygun değil	**Pek uygun değil**	**Uygun**	**Oldukça uygun**	**Tamamen uygun**
1. İnsanın yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlığına bağlıdır.					
2. İnsan ne yaparsa yapsın üşütüp hasta olmanın önüne geçemez.					
3. Bir şeyin olacağı varsa eninde sonunda mutlaka olur.					
4. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın, ne yazıkki değeri genellikle anlaşılmaz.					
5. İnsanlar savaşları önlemek için ne kadar çaba gösterirlerse göstersinler, savaşlar daima olacaktır.					
6. Bazı insanlar doğuştan şanslıdır.					
7. İnsan ilerlemek için güç sahibi kişilerin gönlünü hoş tutmak zorundadır.					
8. İnsan ne yaparsa yapsın, hiç bir şey istediği gibi sonuçlanmaz.					
9. Bir çok insan, raslantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.					
10. Bir insanın halen ciddi bir hastalığa yakalanmamış olması sadece bir şans meselesidir.					
11. Dört yapraklı yonca bulmak insana şans getirir.					
12. İnsanın burcu hangi hastalıklara daha yatkın olacağını belirler.					

→

	Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Uygun	Oldukça uygun	Tamamen uygun
13. Bir sonucu elde etmede insanın neleri bildiği değil, kimleri tanıdığı önemlidir.					
14. İnsanın bir günü iyi başladıysa iyi; kötü başladıysa da kötü gider.					
15. Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.					
16. Aslında şans diye bir şey yoktur.					
17. Hastalıklar çoğunlukla insanların dikkatsizliklerinden kaynaklanır.					
18. Talihsizlik olarak nitelenen durumların çoğu, yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ve benzeri nedenlerin sonucudur.					
19. İnsan, yaşamında olabilecek şeyleri kendi kontrolü altında tutabilir.					
20. Çoğu durumda yazı-tura atarak da isabetli kararlar verilebilir.					
21. İnsanın ne yapacağı konusunda kararlı olması, kadere güvenmesinden daima iyidir.					
22. İnsan fazla bir çaba harcamasa da, karşılaştığı sorunlar kendiliğinden çözülür.					
23. Çok uzun vadeli planlar yapmak herzaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.					
24. Bir çok hastalık insanı yakalar ve bunu önlemek mümkün değildir.					
25. İnsan ne yaparsa yapsın, olabilecek kötü şeylerin önüne geçemez.					
26. İnsanın istediğini elde etmesinin talihle bir ilgisi yoktur.					
27. İnsan kendisini ilgilendiren bir çok konuda kendi başına doğru kararlar alabilir.					
28. Bir insanın başına gelenler, temelde kendi yaptıklarının sonucudur.					
29. Halk, yeterli çabayı gösterse siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabilir.					
30. Şans ya da talih hayatta önemli bir rol oynamaz.					
31. Sağlıklı olup olmamayı belirleyen esas şey insanların kendi yaptıkları ve alışkanlıklarıdır.					
32. İnsan kendi yaşamına temelde kendisi yön verir.					

→

	Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Uygun	Oldukça uygun	Tamamen uygun
33. İnsanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.					
34. İnsanlarla yakın ilişkiler kurmak, tesadüflere değil, çaba göstermeye bağlıdır.					
35. İnsanın hastalanacağı varsa hastalanır; bunu önlemek mümkün değidir.					
36. İnsan bugün yaptıklarıyla gelecekte olabilecekleri değiştirebilir.					
37. Kazalar, doğrudan doğruya hataların sonucudur.					
38. Bu dünya güç sahibi bir kaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.					
39. İnsanın dini inancının olması, hayatta karşılaşacağı bir çok zorluğu daha kolay aşmasına yardım eder.					
40. Bir insan istediği kadar akıllı olsun, bir işe başladığında şansı yaver gitmezse başarılı olamaz.					
41. İnsan kendine iyi baktığı sürece hastalıklardan kaçınabilir.					
42. Kaderin insan yaşamı üzerinde çok büyük bir rolü vardır.					
43. Kararlılık bir insanın istediği sonuçları almasında en önemli etkendir.					
44. İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.					
45. İnsan kendi kilosunu, yiyeceklerini ayarlayarak kontrolü altında tutabilir.					
46. İnsanın yaşamının alacağı yönü, çevresindeki güç sahibi kişiler belirler.					
47. Büyük ideallere ancak çalışıp çabalayarak ulaşılabilir.					

EK 6. ROSENBERG BENLIK SAYGISI ÖLÇEĞI

ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

1) Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.
   a) Çok doğru
   b) Doğru
   c) Yanlış *
   d) Çok yanlış *
2) Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.
   a) Çok doğru
   b) Doğru
   c) Yanlış *
   d) Çok yanlış *
3) Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.
   a) Çok doğru *
   b) Doğru *
   c) Yanlış
   d) Çok yanlış
4) Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar birşeyler yapabilirim.
   a) Çok doğru
   b) Doğru
   c) Yanlış *
   d) Çok yanlış *
5) Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.
   a) Çok doğru *
   b) Doğru *
   c) Yanlış
   d) Çok yanlış
6) Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.
   a) Çok doğru
   b) Doğru
   c) Yanlış *
   d) Çok yanlış *

7) Genel olarak kendimden memnunum.
   a) Çok doğru
   b) Doğru
   c) Yanlış *
   d) Çok yanlış *
8) Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.
   a) Çok doğru *
   b) Doğru *
   c) Yanlış
   d) Çok yanlış
9) Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını düşünüyorum.
   a) Çok doğru *
   b) Doğru *
   c) Yanlış
   d) Çok yanlış
10) Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum.
   a) Çok doğru *
   b) Doğru *
   c) Yanlış
   d) Çok yanlış