



T.C.

KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞI
VE KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIK DÜZEYLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

RAVZA NUR UYANIK

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

KIRIKKALE-2024



T.C.

KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞI
VE KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIK DÜZEYLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

RAVZA NUR UYANIK

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

KIRIKKALE-2024

KABUL VE ONAY SAYFASI

Ravza Nur UYANIK tarafından hazırlanan ‘‘ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞI VE KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ’’ adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

Zihin Engelliler Eğitimi A.B.D., Kırıkkale Üniversitesi

İmza:

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Başkan: Prof. Dr. Sevda ASLAN MUCUR

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D., Kırıkkale Üniversitesi

İmza:

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Üye: Doç. Dr. Betül Gökçen DOĞAN LAÇİN

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık A.B.D., Yozgat Bozok Üniversitesi

İmza:

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum

Tez Savunma Tarihi: 24/10/2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum

.....

Prof. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



İyiliği yaşatmak için çabalayan tüm insanlara...

ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları; akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları, bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ravza Nur Uyanık

Ekim 2024

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞI VE KARIYER HEDEFİ TUTARSIZLIK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ

Ekim 2024, 92 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan öğretmen adaylarının kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık düzeylerini ve bu iki kavramın birbiriyle olan ilişkisini incelemektir. Çalışma grubunu 18-40 yaş aralığındaki halihazırda öğrenimine devam eden Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ) ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği (KHTÖ) kullanılmıştır. Verilerin analizinde Pearson Korelasyon analizi ve Lineer Regresyon analizleri, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinin, kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık düzeyleri tespit edilmiştir. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık toplam ve kariyer hedef tutarsızlığı toplam, puanları arasında korelasyon analizleri sonucu; kariyer hedef tutarsızlığı toplam ile kariyer adanmışlık toplam arasında $r=-0.184$ negatif zayıf ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer adanmışlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=20,166$; $p=0,000<0.05$). Kariyer adanmışlık düzeyindeki toplam değişim, %3.2 oranında kariyer hedef tutarsızlığı tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,032$). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlık düzeyleri arttıkça kariyer adanmışlık düzeyleri azalmaktadır.

Elde edilen bulgular, literatürdeki ilgili araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmış ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Kariyer, Kariyer Adanmışlığı, Proaktif Kariyer Davranışı, Kariyer Hedefi, Kariyer Hedef Tutarsızlığı

ABSTRACT

EXAMINATION OF UNIVERSITY STUDENTS' CAREER ENGAGEMENT AND CAREER GOAL DISCREPANCY LEVELS IN TERMS OF SEVERAL VARIABLES

Kırıkkale University

Social Sciences Institute

Department of Guidance and Psychological Counseling, Master Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Kürşat Öğülmüş

June 2024, 92 pages

The main purpose of this research is to examine the career engagement and career goal discrepancy levels of teacher candidates studying at the faculty of education and the relationship between these two concepts. The study group consists of Kırıkkale University Faculty of Education students between the ages of 18-40. Personal Information Form prepared by the researcher, Career Engagement Scale (CAS) and Career Goal Discrepancy Scale (CGDS) were used as data collection tools. Pearson Correlation analysis and Linear Regression analyses, independent groups t-test, one-way analysis of variance (ANOVA) and post hoc (Tukey, LSD) analyzes were used to analyze the data. As a result of the research, career engagement and career goal discrepancy levels of Kırıkkale University Faculty of Education students were determined. As a result of correlation analysis between the career engagement total and career goal discrepancy total scores of education faculty students; A negative, weak ($p=0.000<0.05$) correlation of $r=-0.184$ was found between career goal discrepancy total and career engagement total. The regression analysis performed to determine the cause and effect relationship between career goal discrepancy and career engagement was found to be significant ($F=20.166$; $p=0.000<0.05$). The total change in career engagement level is explained by career goal discrepancy at a rate of 3.2% ($R^2=0.032$). As the career goal discrepancy levels of education faculty students increase, their career engagement levels decrease.

The findings were discussed by comparing them with the results of relevant studies in the literature and suggestions were presented.

Keywords: Career, Career Engagement, Proactive Career Behavior, Career Goal, Career Goal Discrepancy

TEŞEKKÜR

Tez sürecimde danışmanım olduğu ilk günden itibaren her konudaki desteği ve rehberliğiyle yolumu bulabilmemi sağlayan saygı değer hocam Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ'e en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Tez aşamamda zorlayıcı gelen şeylerin yapılabilirliğini göstermeniz, teşvik etmeniz ve açık iletişim kurarak, her daim nezaket dolu bir yaklaşım içinde olmanızın değerini tarif etmem mümkün değil. Öğrencilerinize verdiğiniz değeri bu süreç içerisinde tecrübe ettiğim için ve danışmanım olarak bu süreçte yolum sizinle kesiştiği için kendimi çok şanslı hissediyorum, her şey için çok teşekkür ederim.

Jüri üyelerim olarak çalışmama yaptıkları öneriler için Prof. Dr. Sevda ASLAN MUCUR'a ve Doç. Dr. Betül Gökçen DOĞAN LAÇİN'e çok teşekkür ederim.

Veri toplama aşamasında destekleri için danışmanım Doç. Dr. Kürşat ÖĞÜLMÜŞ'e ve Arş. Gör. Murat Hikmet AÇIKGÖZ'e çok teşekkür ederim.

Bu süreçte mesleki bilgisiyle destek olan Fatih SONTAY'a; aklıma takılan her konuda tecrübelerini ve mesleki bilgisini benimle paylaşarak destek olan, ihtiyaç duyduğumda önerileriyle yanımda olan sevgili arkadaşım Neslihan ALTUNPUL'a; kendi tez süreciyle ilgili bilgileri aktararak önerilerde bulunan ve sürece dair sorularımı yanıtlayan Şeyma Nur ATASOY'a çok teşekkür ederim.

Bu süreçte iyi dilekleri ve dualarıyla beni motive eden sevgili annem Aysel ARSLAN'a ve babam Gürsel ARSLAN'a, çalışma sürecimde kütüphane arkadaşım olan ablam Tuba ÖKSÜZ'e, her daim duygusal destek kaynaklarım olan kardeşlerim ve yeğenlerime çok teşekkür ediyorum.

Yaşamdaki ışığım, seneler içinde beraber gelişip değiştiiğimiz, yaşamdaki zorlukları aşarken iyi olabilmeye giden yolları beraber keşfettiğim hayat arkadaşım, biricik eşim Abdullah Taha UYANIK'a yanımda olduğu her an için sonsuz teşekkür ediyorum.

Ravza Nur UYANIK

Kırıkkale, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET	IV
ABSTRACT	V
TEŞEKKÜR	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar DİZİNİ	X
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ	XI
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	3
1.2.1. Alt Problemler.....	3
1.3. Önem.....	5
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	7
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Kariyer	8
2.1.1. Kariyer Kavramı ve Etimolojisi.....	8
2.1.2. Kariyerle İlgili Kavramlara Genel Bakış	10
2.1.2.1. Kariyer Çapası (Career Anchor)	10
2.1.2.2. Kariyer Patikası/Kariyer Haritası (Career Path)	13
2.1.2.3. Kariyer Çaylaklığı.....	13
2.1.2.4. Kariyer Durgunluğu (Kariyer Platosu)	14
2.1.2.5. Kariyer Motivasyonu	14
2.1.2.6. Kariyer Başarısı	15
2.2. Kariyer Adanmışlığı.....	15
2.2.1. Adanmışlık Kavramı	15
2.2.2. Kariyer Adanmışlığı.....	16
2.2.2.1. Proaktiflik	17
2.2.2.2. Kariyer Adanmışlığını Temsil Eden Proaktif Kariyer Davranışları	17
2.3. Kariyer Hedef Tutarsızlığı	26
2.3.1. Kariyer Hedefi	26
2.3.1.1. Kariyer Hedefi Türleri	28
2.3.1.2. Kariyer Hedeflerine Giden Yolda Engelleri Aşmak	29
2.3.2. Kariyer Hedef Tutarsızlığı	30

2.3.2.1. Kariyerizm	33
2.3.2.2. Hopson ve Adams'ın Yetişkin Geçiş Modeli	33
3.YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli	37
3.2. Çalışma Grubu	37
3.2.1. Tanımlayıcı Özellikler	38
3.3. Veri Toplama Tekniği	41
3.4. Veri Toplama Araçları	41
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	41
3.4.2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği	42
3.4.3. Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği.....	42
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	43
3.6. Araştırmanın Kapsamı	43
4. BULGULAR.....	44
4.1. Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık ile İlgili Cevapların Dağılımı	44
4.2. Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlığı Arasındaki İlişkiler	51
4.3. Kariyer Adanmışlık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	52
4.4. Kariyer Hedef Tutarsızlığı Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması	57
5. TARTIŞMA SONUÇ ve ÖNERİLER.....	63
5.1. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık Puanlarının, Kariyer Hedef Tutarsızlıklarıyla İlişisine Yönelik Bulguların İncelenmesi	63
5.2. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	64
5.3. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	65
5.4. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	65
5.5. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Öğrenim Görmekte Olunan Anabilim Dalına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi66	
5.6. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Not Ortalamasına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi.....	68
5.7. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Anne-Baba Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi	69
5.8. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi	71
5.9. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Bölüm Tercihinde En Etkili Kişiye Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi	73
5.10. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Psikolojik Hizmet Alma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi	75

5.11. Öneriler	76
5.11.1. Araştırmanın Sonuçlarına Göre Uygulayıcılara Öneriler	76
5.11.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	77
KAYNAKÇA	79
EKLER	87
EK 1. Kişisel Bilgi Formu.....	87
EK 2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği.....	89
EK 3. Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği	90
ETİK KURULU RAPORU	91
ÖZGEÇMİŞ	92



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı	38
Tablo 3.2. Normal dağılım	43
Tablo 4.3. Öğrencilerin kariyer adanmışlık ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları	44
Tablo 4.4. Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlık ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları	47
Tablo 4.5. Kariyer adanmışlık puan ortalaması	50
Tablo 4.6. Kariyer hedef tutarsızlığı puan ortalaması	50
Tablo 4.7. Kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlığı puanları arasında korelasyon analizi	51
Tablo 4.8. Kariyer hedef tutarsızlığının kariyer adanmışlık üzerine etkisi	51
Tablo 4.9. Kariyer adanmışlık puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu	52
Tablo 4.10. Kariyer adanmışlık puanlarının not ortalamasına göre farklılaşma durumu	52
Tablo 4.11. Kariyer adanmışlık puanlarının öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre farklılaşma durumu	53
Tablo 4.12. Kariyer adanmışlık puanlarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumu	54
Tablo 4.13. Kariyer adanmışlık puanlarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumu	54
Tablo 4.14. Kariyer adanmışlık puanlarının gelir düzeyine göre farklılaşma durumu	55
Tablo 4.15. Kariyer adanmışlık puanlarının sınıfa göre farklılaşma durumu	55
Tablo 4.16. Kariyer adanmışlık puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu	56
Tablo 4.17. Kariyer adanmışlık puanlarının bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre farklılaşma Durumu	56
Tablo 4.18. Kariyer adanmışlık puanlarının psikolojik destek hizmeti alma durumuna göre farklılaşma durumu	57
Tablo 4.19. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu	57
Tablo 4.20. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu	57
Tablo 4.21. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre farklılaşma durumu	58
Tablo 4.22. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının not ortalamasına göre farklılaşma durumu	59
Tablo 4.23. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumu	59
Tablo 4.24. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumu	60
Tablo 4.25. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının gelir düzeyine göre farklılaşma durumu	60
Tablo 4.26. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının sınıfa göre farklılaşma Durumu	61
Tablo 4.27. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının bölüm tercih ederken en çok etkili kişiye göre farklılaşma durumu	61
Tablo 4.28. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının psikolojik destek hizmeti alma durumuna göre farklılaşma durumu	62

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

%	: Yüzde
β	: Beta Değeri
F	: Varyans
n	: Frekans
p	: Anlamlılık Düzeyi
r	: Korelasyon Katsayısı
R	: Çoklu Korelasyon Katsayısı
R^2	: Belirleme Katsayısı
Ss	: Standart Sapma
t	: Bağımsız örneklem t testi istatistiği
\bar{x}	: Ortalama

Kısaltmalar

abd	: Ana Bilim Dalı
Akt.	: Aktaran
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
CAS	: Career Engagement Scale
CGDS	: Career Goal Discrepancy Scale
KAÖ	: Kariyer Adanmışlık Ölçeği
KHTÖ	: Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği
Min	: Minimum Değer
Max	: Maximum Değer
OPT	: Optional Pratical Training
Ort	: Ortalama
SE	: Standart Error
SPSS	: Statistical Package for the Social Science

1.GİRİŞ

Bireyin yaşam refahı için önemli olan kariyer inşası sürecinde bireylerin kariyerlerine ne derece adanmış oldukları ve ne derece hedef tutarsızlığı içinde olduklarına ve bu iki faktörün birbiriyle ve başka çeşitli faktörlerle ne şekilde ilgili olduğuna odaklanan araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın temelini oluşturan problem durumları, araştırmanın önemi ve amacı, araştırmanın temel konusunu oluşturan kavramların kısa tanımları, araştırmanın sınırlılıkları ve sayıltılarına yer verilmiştir.

1.1.Problem

Günümüz dünyasında, teknolojik gelişmelerin çok yönlü biçimde hızla gelişmesi; bireylerin yaşamda üstlendikleri rolleri, sosyalleşme biçimlerini, ihtiyaçlarını ve ihtiyaçlarına ulaşmak için izledikleri yolları, farklı biçimlerde değiştirmiş ve çeşitlendirmiştir. İş piyasası son yıllarda oldukça değişmiş, bireylerin kariyerleri gün geçtikçe sınırsız ve öngörülemez bir hal almıştır (Lo Presti ve Pluviano, 2016).

İnsanlar; dünyaya geldiği andan itibaren, birbirini izleyen gelişim dönemleri içerisinde belirli yetilerini, yeterliklerini, yeteneklerini, ilgilerini ve değerlerini günden güne geliştirme konusunda bir seyir izlemektedir. Bireyler; tüm bu yeti, ilgi, yetenek, gelişen değerler ve yeterliklerin yaşam içinde oluşturduğu birikimi kullanarak; kariyer yolculukları sırasında çeşitli kariyer kararları alır, seçimler yapar ve kariyer hedefleri belirler. Bu hedefleri başarıya ulaştırmak için azimle çaba göstermek ise kişinin kariyer gelişiminin olumlu bir şekilde ilerlemesi için en temel gereklilik olmaktadır.

Sanayileşme sonrası çeşitlenen meslek alanları ve bunun beraberinde birçok alanda uzman iş gücüne olan ihtiyacın artış göstermesine sebep olsa da bu durumun getirisi olarak eğitimde okullaşmanın artışı, hem iş gücü piyasasında rekabeti artırmış hem de eğitimdeki gelişmelerle mesleki yeterliklerin daha standardize hale

getirilmesini sağlamıştır. Bu durumda bireylerin iş yaşamına adım atabilmesi için gerekli yeterlikler, kişilerin ulaşması gereken bir hedef halini almıştır. Eğitim süreçlerinde öğrencilerin; ilerlemek istedikleri kariyerde hedeflerine ulaşmak için doğru bilgilere sahip olarak kariyer planlamaları yapmaları, bu planlar çerçevesinde becerilerini geliştirerek yaşam boyu ilerleyecekleri kariyer basamaklarına kendilerini hazır hale getirmeleri gerekmektedir. Üniversite öğrencileri için, bir bölüme yerleşmek kadar önemli olan kariyer geliştirme faaliyetlerine odaklanmak ve kendini gelecekteki istihdamına hazır hale getirmek oldukça önem kazanmaktadır, bu şekilde kariyer gelişimlerine sahip çıkan, sorumluluk almaktan çekinmeyen bireyler; iş gücü piyasasındaki şanslarını artıracak konuma gelebilirler (Lo Presti ve Pluviano, 2016).

Günümüzde şehirleşmenin artışı ve dünya üzerinde ulaşımın kolaylaşması; kişilerin kariyerleri konusunda seçeneklerin artışı sadece meslek çeşitliliğiyle değil, küresel çapta iş ve eğitim imkanlarıyla da artırmıştır. Ayrıca dünyada belirli bazı bölgeler; iş piyasası, belirli meslekler ve eğitim olanakları bakımından daha merkezi alanlar haline gelmiştir. Bu noktada bireylerin sadece yerel çevreleriyle sınırlı kalmayıp, meslek gelişimlerine katkı sağlayacak şekilde ağ oluşturmaları kariyerleri için oldukça önemli hale gelmiştir. Seçtikleri meslek alanına yönelik kongre ve konferanslara katılım göstermeleri, meslek mensuplarıyla iletişim halinde olmaları, iş piyasası konusunda mesleki çevrelerinden bilgi toplamaları gibi ağ oluşturma faaliyetleri; bireylere istihdamları konusunda fayda sağlayabilir.

Farklı insanlarla, farklı koşullarda çalışabilme esnekliğine sahip olan, belirsizliğe karşı dayanıklı ve yaratıcılık yönünü geliştirmiş bireylerin iş yaşamlarında başarıyı yakalama ihtimali çok daha fazla olabilmektedir (Kuzgun, 2014b). Değişikliklerle baş etmekte zorlanan bireylerin yaşayacakları belirsizlik ve istikrarsızlık durumları; kaygı ve öz-yetersizlik gibi duyguları açığa çıkararak bireylerin kariyer gelişimlerini ve sahip oldukları yaşam refahını olumsuz etkileyecektir (Di Fabio ve Kenny, 2016). İş yaşamının dinamik yapısı bireylerin kariyerleri boyunca adanmışlığa sahip olmalarını ve bunu sürdürmelerini gerekli hale getirmiştir. Aynı zamanda iş hayatında sürekli değişen ve yenilenen beklentilerle, kişilerin bireysel hedefleri, iş yaşamının getirdiği sorumluluklardan doğan hedef ve gerekliliklerin, bir uyum içerisinde ilerlemesini sağlamak konusunda; kişinin kendi kariyerini yöneten pozisyonunu güçlendirmesini gerektirmektedir. Bu süreçte ise sorunlara odaklanmak yerine çözümün parçası olmaya gayret etmek (Karaşin ve

Öztırak, 2023), hem kariyer adanmışlığı hem de kariyer hedef tutarsızlığı konusunda bireylere olumlu yönde katkı sağlayacaktır. Bireyin iş hayatına katılmadan önce kariyer adanmışlığını sağlayacak disiplini ve hedeflerini, uzun süreli kariyer tutarsızlığına düşmeden düzenleyebilmesi, gelecek kariyer adımlarını daha sağlam atmasına yardımcı olabilir. Bu noktada, yapılacak bu çalışmada; gelecekte öğrenci yetiştirmeye hazırlanan ve ileride birçok öğrencinin kariyer basamaklarını oluşturmasına yardımcı olmakla ilgili görevleri üstlenecek olan eğitim fakültesi öğrencilerinin, bu iki konuda ne durumda olduklarını ortaya koymak eğitim odaklı uygulamaların yönetilmesi sürecinde önemli olabilir.

Bu araştırmanın temel problemi, eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeyleri ve kariyer hedef tutarsızlık düzeyleri arasındaki neden sonuç ilişkisinin ne şekilde olduğudur.

1.2. Amaç

Araştırmanın amacı eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer adanmışlığı ve kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinin birbiriyle arasındaki ilişkide, neden sonuç ilişkisinin ne şekilde olduğunu incelemektir. Ayrıca bazı kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığının çeşitli değişkenlerle ne şekilde değiştiğini incelemeyi odağa alan belirli alt problemlere de yanıt aramak amaçlanmaktadır.

1.2.1. Alt Problemler

1. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeyleri ile kariyer hedef tutarsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, öğrenim görmekte oldukları anabilim dalına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, öğrenim görmekte oldukları anabilim dalına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, buldukları sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, buldukları sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, akademik başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, akademik başarı düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
12. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, anne eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
13. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, anne eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
14. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, baba eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
15. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, baba eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

16. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
17. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, gelir düzeylerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
18. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, psikolojik yardım alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
19. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, psikolojik yardım alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
20. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer adanmışlık düzeylerinde, bölümlerini tercih etme kararlarında en etkili kişiye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
21. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinde, bölümlerini tercih etme kararlarında en etkili kişiye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3. Önem

Bireylerin; yaşamlarını yoluna koyması, iş seçimi yapması, kariyer oluşturması ve kariyer sürecinde kendini geliştirmesi erken yetişkinlik döneminin önemli konularındandır (Santrock, 2016). Globalleşen ve kariyer seçeneklerinin arttığı modern dünyada, bireylerin kariyerleri konusunda adım atarken çok fazla seçenek arasından kendi hedefine en uygun olan kararları vermesi ve bu yönde sebat ederek azimle ilerleyebilmesi önem arz etmektedir. Kalıcı ve ömür boyu istihdamın gitgide azaldığı günümüz dünyasında (Lo Presti ve Pluviano, 2016) bireyler istihdam edilebilirliklerini sağlamak konusunda daha azimli, kararlı ve atılgan olmak durumundadırlar. Aynı zamanda gittikçe daha standardize olan meslek yeterliklerine ulaşmaya çalışan bireylerin, bu yeterlik standartlarına uyum sağlamaya çalışırken uzun süreli şekilde hedef tutarsızlığında olma ihtimalleri; bireylerin yaşamlarını olumsuz etkileyen ve önlem alınmazsa, birey için uzun vadede olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran bir sorun olacaktır. Bireylerin hedefleri doğrultusunda kariyer gelişimleri boyunca gösterecekleri adanmışlık, bireye getireceği faydaların yanı sıra

içinde buldukları topluluk ve örgütlere de fayda sağlayacaktır. Çalışanların adanmış bir şekilde faaliyet gösterdiği örgütlerde; örgütün kültürü ve iklimi de, başarıyı ve bireylerin çalışmalarını destekleyecek biçimde gelişim gösterecektir (Yavan, 2016). Bu sebeple bu alanda yapılacak araştırmalardan elde edilecek bulgular; bireylerin ve örgütlerin gelişimine olumlu katkı sağlayacak bir potansiyeli oluşturabilir. Aynı zamanda elde edilen bulgular, yeni araştırma sorularının ortaya çıkmasına katkı sağlayabilir.

Alanyazın incelendiğinde; proaktif kariyer davranışlarını ifade eden kariyer adanmışlık düzeylerini(Çelik, 2011; Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2019; Ertekin, 2021; Eseadi, 2022; Hamzah, Musa, Muda ve İsmail 2021; Karakış, 2021; Tunç ve Tunç, 2022; Karaşin ve Öztırak, 2023; Söner vd., 2024) ve kariyer hedef tutarsızlık düzeylerini(Sellers ve Kuperminc, 1997; Schbaum ve Vancouver, 2010; Kusan, Çakıcı, Çankaya, Vedat ve Musa, 2021; Öksüz ve Perker, 2024) ayrı ayrı inceleyen araştırmaların olduğu, ancak sadece belirli gruplar üzerinde, farklı değişkenlerle ilişkilerin incelendiği bu araştırmaların az sayıda olduğu görülmüştür. Özellikle öğrencilerinin kariyer adanmışlığı düzeyleri ve kariyer hedefi tutarsızlık düzeylerinin birbirleriyle ilişkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Mevcut araştırma ile, eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin, kariyer adanmışlığı düzeyleri ve kariyer hedefi tutarsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığı ve aynı zamanda bu başlıkların çeşitli değişkenler (öğrencilerinin yaşı, cinsiyeti, öğrenim gördükleri anabilim dalı, sınıf düzeyi, akademik başarı düzeyleri, anne eğitim düzeyleri, baba eğitim düzeyleri, hane içi gelir düzeyi, psikolojik destek alma durumu, bölümlerini seçerken etkili kişinin kim olduğu) açısından ne şekilde farklılaştığı araştırılacaktır. Bu çalışmanın; gelecekteki meslek yaşamlarında birçok öğrencinin kariyer gelişiminde önemli yapıtaşları oluşturmaya hazırlanan eğitim fakültesi öğrencilerinin, kendi kariyer yolculuklarında gelişimlerini destekleyen davranışlarla, birtakım hedefler doğrultusunda ilerlemeleri ve bu yolda atacakları adımları daha sağlıklı ve sağlam atabilmeleri adına farkındalık sağlayacak bir çalışma olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmanın psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında, kariyer danışmanlığı müdahale alanları açısından ve daha sonra yapılacak olan araştırmalar için bir kaynak olarak kullanılabilmesi düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya katılan katılımcıların; ölçek sorularına, varolan gerçekliği ifade etmesi açısından, samimi ve dürüst cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2024 yılında Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde eğitim gören 575 öğretmen adayı ile yapılmıştır. Bu sebeple bulgular Kırıkkale iline göre genellenebilir. Ölçeklerden elde edilen sonuçlar, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlikleri ve bu ölçeklerin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Kariyer Adanmışlığı: Kariyer adanmışlığı kavramı, bireylerin kariyerleri ne yönelik gösterdikleri proaktif davranışları ifade eden bir kavramdır (Korkmaz, vd., 2020). Kariyer adanmışlığı kişinin kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, istemli ve gönüllü biçimde becerilerini geliştirmeye yönelik çalışması ve sektör katılımı gibi birçok şekilde ortaya koyduğu proaktif kariyer davranışlarının derecesidir. (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014).

Kariyer Hedef Tutarsızlığı: Kariyer hedef tutarsızlığı, bireyin halihazırdaki kariyer durumları ile gelecek için hedefledikleri kariyer durumları arasındaki tutarsızlıkların birey tarafından algılanmasını ifade eden bir kavramdır. (Yam, Alkın ve Barut, 2020).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer

2.1.1. Kariyer Kavramı ve Etimolojisi

Kariyer sözcüğünün kökü erken ortacağ Latincesinde; yol veya taşıma yolu anlamına gelen “Carraria”, ve vagon veya tekerlekli araç anlamına gelen “Carrus”, Fransızcada yol, yarış yolu ve parkur anlamına gelen “Carrierre” sözcüklerinden gelmektedir (Arthur ve Lawrence, 1984; Çakmak Otluoğlu, 2018, Çivilidağ ve Durmaz, 2021; Erdoğan; 2021; Wiktionary, 2024).

Kariyer kavramı, bir insanın yaşamı boyunca meslek ve çeşitli yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve birbiri ardına bir dizi şeklinde ilerlemesi sonucunda ortaya çıkan genel örüntü ve gelişim çizgisi içerisinde; özellikle meslek ve iş rollerinde ortaya çıkan ilerleme, duraklama ve gerilemelerin bütününi içeren bir süreçtir. (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009; akt.Yeşilyaprak, 2016)

Super, kariyeri “yaşamı yapılandıran olaylar dizgesi” olarak tanımlar (Isaacson ve Brown, 1997; akt. Yeşilyaprak, 2016) Birey kariyer gelişim sürecinde kararlar alır, seçimler yapar ve kendi özellik ve koşullarının şekillendirdiği biçimde hem mesleki rollerini hem de diğer tüm yaşam rollerini kendine özgü biçimde sürdürerek kariyerini inşa eder (Sukiennik, Bendat ve Raufman, 2004; akt. Yeşilyaprak, 2016). Savickas’a göre kariyer zamanla inşa edilen bir yapıdır (Sharf, 2017).

Kuzgun (2014b) kariyeri; meslek ve yaşam rollerinin birbirini izlemesi sonucu ilerleme, duraklama veya gerilemelerin bütününden oluşan genel bir görünüm olarak tanımlamıştır. Kariyer kişinin kendisini tanıması ve kendine uygun olan işleri keşfetme yolculuğudur; bireyin özelliklerine uygun, tatmin edici ve üretken olabildiği işi yapmakta olması; kariyer yolculuğunun anlamlı olmasına yardımcı olacaktır (Erdoğan, 2021).

Douglas T. Hall kariyeri kavramının anlam olarak ifade ettiği dört durumu şu şekilde ifade etmiştir (Hall, 2002; akt. Erdoğan, 2021);

- **İlerleme Olarak Kariyer:** Örgütsel hiyerarşide yükselmek, daha yüksek sorumluluk içeren bir pozisyona hiyerarşi içinde yatay geçiş yapmak veya daha iyi bir örgüte geçişi ifade eden durumlardır.
- **Meslek Olarak Kariyer:** Yaygın kullanımda; ilerleme ve kariyer yolları iyi tanımlanmış, statü olarak daha yüksek değeri olan birtakım meslekler; kariyer meslekleri olarak ifade edilebilirler. Kariyer literatüründe; ilerleme durumunun olmadığı ya da daha az olduğu meslekler de dahil olmak üzere tüm meslekler için kariyerden söz edilebilir.
- **Hayat Boyu Devam Eden İşler Dizisi Olarak Kariyer:** Bireyin mesleği veya statüsünü dikkate almaksızın içinde bulunduğu tüm pozisyonları kapsayan çalışmalarının bütününe ifade etmektedir.
- **Hayat Boyu Devam Eden Rol ile İlişkili Tecrübeler Dizisi Olarak Kariyer:** Bireyin yaşam boyu sahip olduğu veya gerçekleştirdiği ardışık rollerin ve aktivitelerin bireyde zamanla oluşturduğu tecrübelerdir. Kariyerin subjektif yönüne işaret eden bu tanımlama bireyin çalışma ve iş yaşamına dair beklenti, tutum ve tatmin gibi konularını kapsar.

Yeşilyaprak (2016), küresel ve toplumsal değişimlerin çalışanlarda sürekli yeni beceri, tutum ve davranış gerektirdiğini ifade ederken günümüzde bireylerin kendi kariyerlerini yönetebilmeleri için sahip olmaları gerekenleri şu şekilde sıralamıştır:

- Sürekli olarak yeni beceriler öğrenmeyi sürdürme
- Değişim ve belirsizliği tolere edebilme
- Farklı özellikteki çalışanlarla etkili iletişim kurabilme ve birlikte çalışılabilme
- Hızla değişen iş dünyasının taleplerine uyum sağlayabilme
- Mesleki bilgileri elde etme ve etkili kullanabilme

Akkermans ve Kubasch (2017), 2012 ve 2016 yılları arasında yapılan çalışmalarda; kariyerle ilgili en çok hangi kavramların araştırıldığını inceledikleri çalışmalarında, öne çıkan konuları şu şekilde sıralamışlardır:

1. Kariyer Başarısı (Career Success)
2. Kariyer Kararı Verme (Career Decision Making)
3. İstihdam Edilebilirlik (Employability)
4. Tutumlar (Attitudes)

5. Sağlık ve İyi Oluş (Health and Well-Being)
6. Kariyer Sermayesi (Career Capital)
7. Mentorluk ve Danışmanlık (Mentoring and Counseling)
8. Cinsiyet (Gender)
9. Kişilik (Personality)
10. Kariyer Hareketliliği (Career Mobility)
11. Kültür (Culture)
12. Sosyal Semaye (Social Capital)
13. Kimlik (Identity)
14. Anlamlılık (Meaningfulness)
15. İş-Ev Etkileşimi (Work-Home Interaction)
16. Proaktif Davranış (Proactive Behavior)

2.1.2. Kariyer ile İlgili Kavramlara Genel Bakış

2.1.2.1. Kariyer Çapası/Çıpası (Career Anchor)

Kariyer çapaları teorisi Edgar Shein tarafından 44 MBA (Master of Business Administration - İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Derecesi) mezunu ile 10 - 12 yıl süren boylamsal çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır (Erdoğan, 2021).

Kariyer çapaları yaşam ve mesleki deneyimler sonucu elde edilir ve kariyer seçimlerinden en önemli belirleyicilerindedir; kariyer çapaları bireyin vazgeçmeyeceği değerlerdir ve bu değerleri oluşturan ihtiyaçlar birden fazla sayıda olabilmektedir ayrıca birey terfi, işten çıkarılma veya iş ve pozisyon değiştirme gibi yaşantılar sırasında bu değerlerin farkına daha derinden varmaktadır (Erdoğan, 2021).

Shein (1978)'in (akt. Erdoğan, 2021) orijinal çalışmasında beş grupta toplanan kariyer çapaları, sonradan yapılan ilave ile sekiz gruba ulaşmıştır ve bunlar şu şekildedir:

- **Otonomi / Bağımsızlık / Özerklik:** Örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemeyen bireylerde baskın olan kariyer çapasıdır. Bireyde kariyerin temel belirleyicisi serbest hareket edebilmektir. Çalışmada esnekliği merkeze alan bu bireyler; başkalarına bağımlı olmadan, tek başına çalışmayı tercih eden bir yapı sergilerler.

- **Güvenlik / İstikrar:** Bu kariyer çapasına sahip bireyler örgütte kalma, istihdamlarını, finansal güvenliklerini ve istikrar konularını önemserler. Kariyer seçimlerini belirleyen etkili nitelik iş ve istihdam güvenlikleridir; aynı zamanda bu bireyler, daha az iş yüküne sahip yüksek pozisyonlara ulaşmaya odaklanırlar.
- **Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik:** Bu çapaya sahip bireylerde iş ve görev yönelimli olma, teknik becerileri gösterme ve uygulama isteği baskın niteliklerdir. Bu değerlerin önde olduğu bireyler için; uzmanlık alanlarında derinleşmek, becerilerini en yüksek düzeyde geliştirmek örgüt içinde yükselmekten daha önemli olmaktadır. Alanında kazandığı yetkinlikle mesleki tatmin duygusuna erişen bu bireylerin uzmanlıkları, kimlik duygularını oluşturan önemli bir nitelik olmaktadır.
- **Genel Yönetim Yeterlikleri:** Yönetim ve lidelik gücünü kullanarak üst pozisyonlara tırmanma fırsatları aramak, bu çapaya sahip bireylerin kariyerlerindeki merkezi unsuru oluşturur. Bu çapada örgütsel sonuçlardan sorumlu tutulmaya ve işletme fonksiyonlarının organize edilmesine yönelik güçlü bir istek duyulur.
- **Girişimci Yaratıcılık:** Kişi için yeteneklerini göstermek, tek başına başardığı bir şey ile tanınması bu çapanın temel motivasyonunu oluşturur. Engelleri aşarak, risk alarak, bilgi ve becerilerini kullanarak kendi şirketini veya girişimini kurmak, yeni ürün ya da hizmet üretmek; bu kariyer çapasına sahip bireylerde öne çıkmaktadır.
- **Hizmet Anlayışı / Nedene Bağlılık / Adanmışlık:** Belirli kişisel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım duygusu ve başarıya adanmışlık bu çapaya sahip bireylerde yüksektir, dünyayı daha iyi bir yer haline getirmeyi amaçlayan işler bu bireylerin önceliğidir. Önemli değerlere hizmet etmeyen işler, bu çapaya sahip bireyler tarafından reddedilir. Çevre sorunlarını çözmek, ihtiyacı olan insanlara yardım, sağlık sektörü gibi çalışma alanları bu çapaya sahip kişiler tarafından tercih edilir.
- **Salt Zorluk / Saf Meydan Okuma :** Zor problemlerle uğraşmayı, rekabeti ve kazanmayı sevmek, bu çapanın varlığını gösterir. Yenilik, çeşitlilik ve zorluk gibi özellikleri barındırmayan çalışma alanları birey için, zihin uyumsuzluğu olarak algılanır.

- **Yaşam Tarzı :** İş ve kişisel yaşam arasında sağlanacak denge temel hedeftir. Kişinin kişisel ihtiyaçları, ailesininin ihtiyaçları ve kariyer gereklilikleri arasında uyumlu bir bağın oluşumu istenen özelliktir. Bu kariyer çapasına sahip kişiler, kariyerlerini geniş bir sistemin parçası olarak görmektedirler; ana konu sadece kişinin kariyeri değil, bir bütün olarak yaşamıdır. Bu kariyer çapasında iş yaşam dengesi daha öncelikli olduğu için dengeyi bozma ihtimali olan çeşitli kariyer fırsatları kolaylıkla reddedilebilir.

Shein kariyer çapalarının tamamlayıcı olarak şu 3 faktörü sıralar (Shein, 1978; akt. Erdoğan, 2021).

1. Kişinin kendi kendine algıladığı yetenekleri ve becerileri
(Kişinin çalışmalarındaki başarısından kaynaklanır.)
2. Kişinin kendi kendine algıladığı güdüleri ve ihtiyaçları
(Kişinin çalışma ortamında kendini teşhis etmesi ve başkalarının geri bildirimlerinden kaynaklanır.)
3. Kişinin kendi kendine algıladığı tutumları ve değerleri
(Kişinin örgüt kültürüyle olan etkileşimine dayanır.)

Maslow'un 1954 yılında bireyleri güdüleyen ihtiyaçlardan oluşan hiyerarşisini, 1966 yılında yaptıkları araştırmaya dayanak olarak kullanan Haire, Ghiselli ve Porter; ilk uluslararası iş motivasyonu araştırmasını ortaya koymuşlardır; 14 ülkedeki yaklaşık 200 yöneticiden oluşan örneklemi aracılığıyla Maslow'un hiyerarşisinde birtakım değişiklikler yaparak güvenlik, ait olma, değerli hissetme, otonomi ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını incelemiştir (Berry, Breugelmans, Chasiotis ve Sam, 2021). 9 Avrupa ülkesi, ABD, Arjantin, Şili, Hindistan ve Japonya ülkelerinin örnekleme oluşturduğu bu çalışmada; tüm ülkelerde öne çıkan en önemli ihtiyacın kendini gerçekleştirme olduğu görülmüştür, bu ihtiyacı takip eden diğer ihtiyaç ise bağımsız düşünme ve hareket etme olanağını kapsayan otonomi ihtiyacı olmuştur (Berry vd., 2021). Hiyerarşide yer alan ihtiyaçlara verilen önem bakımından ülkeler arasındaki farklılıklar küçük olsa da ihtiyaçların karşılanma düzeyleri bakımından farklılıklar manidar düzeyde çıkmıştır; tüm ülkelerde en çok önem verilen ihtiyaçlar, en az düzeyde karşılanmaktadır (Berry vd., 2021).

2.1.2.2. Kariyer Patikası / Kariyer Haritası (Career Path)

Kariyer Patikası kavramı bireyin kariyeri süresince ilerlediği, amaçlarına ulaşmak adına geçtiği yolları ifade etmektedir ve geçilen bu yollar planlı veya plansız olabildiği gibi az veya çok da olabilir; aynı zamanda kariyer patikası kavramının hem kişisel hem de örgütsel yönü bulunabilir (Erdoğan, 2021). Kişisel yönden bakılacak olursa, oluşturulan kariyer patikasıyla birey gelecekte üstleneceği sorumlulukların ve atanacağı konumların üstesinden gelebilmek adına kişisel eğitimlerini ve edineceği deneyimleri tasarlayabilir (Burack ve Mathys, 1998; akt. Erdoğan, 2021). Örgütsel bağlamda daha fazla kullanılan kariyer patikası kavramı, örgüt içinde bireylerin bir pozisyondan diğerine gidebileceği yolları gösterirken, örgütlerde yapılacak işlerin analizi sonucu çalışanların istihdam edileceği konumları belirlemeye yarar ve örgütler, çalışanlarının terfilerini ve göstermeleri gereken gelişimleri kariyer patikalarını kullanarak takip edebilir (Erdoğan, 2021).

Kariyer patikasını bir meslekte veya örgütte ilerleme, çıkılan basamaklar veya rotalar olarak ifade eden Aytaç ve Keser; gerçekçi kariyer patikaları oluşturmak için gerekli olan dört aşamayı şu şekilde ifade etmişlerdir (Aytaç ve Keser, 2017; akt. Erdoğan, 2021):

1. Örgüt içinde iş analizi yapılarak ortaya konacak çeşitli işler için gereken; bilgi, beceri ve diğer niteliklerin neler olduğunun belirlenmesi
2. Belirlenen bilgi, beceri ve nitelikler arasındaki benzerliklerin saptanması
3. Benzer olan işlerin, iş ailesi olarak gruplandırılması
4. Gruplandırılan iş aileleri arasında, kariyer patikasını oluşturacak olan ve belirli bir mantığa dayanan ilerleme çizgilerinin oluşturulması

2.1.2.3. Kariyer Çaylaklığı

İş hayatına yeni atılan bireylerin işlerine ve örgüte uyum sağlamaya çalıştıkları ilk aşamalarda yaşanan zorluklar kariyer çaylaklığı olarak ifade edilmektedir, alanyazında bu konuda “kariyerde dip” kavramı kullanılsa da bu kavramın iş hayatına yeni başlayan kişileri karşılamadığı düşünülerek, kavram kariyer çaylaklığı olarak ifade edilmiştir (Çivilidağ ve Durmaz, 2021).

Bireyler örgüt ve işe uyum sağlama dönemi olan ilk zamanlarda (2-6 ay), karşılaştığı iletişim problemleri ve işin getirdiği güçlüklerle başa çıkamazsa işten ayrılmayı düşünebilmektedir; düşük öz saygıya sahip, azimli ve mücadeleci yapıya

sahip olmayan bireyler kariyer çaylaklığı sebebiyle sıklıkla iş değiştirme durumunda kalabilirler fakat bu süreci atlatmakta başarılı olurlarsa öz güven geliştirerek kariyer ilerlemelerini devam ettirebilirler (Çivilidağ ve Durmaz, 2021). Bu dönemdeki işten ayrılmaları azaltmak ve bireylerin kariyer çaylaklığını döneminde örgüt ve işe uyumlarına yardımcı olmak amacıyla insan kaynakları ya da kurumsal iletişim departmanları tarafından, işe yeni başlayanlara mentor atanması ve oryantasyon çalışmaları gibi faaliyetler yürütülebilmektedir (Çatalkaya, 2014; akt. Çivilidağ ve Durmaz, 2021).

2.1.2.4. Kariyer Durgunluğu (Kariyer Platosu)

Bir kariyerdeki hiyerarşik ilerleme olasılığının çok düşük olduğu noktalar için kariyer platosu kavramı kullanılır; örgütlerin şekillenme biçiminin doğal bir sonucu olan kariyer platosu, örgütsel basamakların her üst basamağında o basamağa aday olan kişi sayısından daha az pozisyon bulunması sebebiyle, çoğu yöneticinin yukarı doğru hareket ihtimalinin kalmadığı pozisyonlara yerleşmesi durumunu ifade eder (Çivilidağ ve Durmaz, 2021). Kariyer platosu kavramı kişiler tarafından, başarısızlık ve yenilgi gibi olumsuz durumlarla özdeşleştirilebilecek negatif bir ifade olarak düşünülse de kariyer platosu kavramının doğasında olumsuz bir durum yoktur; bahsedilen bu kavramda kariyer platosunda olan kişilerin iş, ahlak, hırs veya kişisel ya da davranışsal özelliğe dayanan performanslarına yönelik yorum yapılmamaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021). Ference, Stoner ve Warren (1977) (akt.Çivilidağ ve Durmaz) kariyer durgunluğunu, bireyin örgüt içinde halihazırda bulunduğu kariyer durumu olarak tanımlamışlardır.

2.1.2.5. Kariyer Motivasyonu

London (1983) (akt. Çivilidağ ve Durmaz, 2021) kariyer motivasyonunu; kariyer dayanıklılığı, kariyer iç görüşü ve kariyer kimliğinden oluşan üçlü bir yapı olarak ifade etmiştir. Kariyer dayanıklılığı; yeni ve farklı insanlarla çalışma, örgüt değişimleri ve yeni bir işe başlama, öz güvenli bir şekilde risk alabilmek gibi konuları kapsayan değişen şartlara uyum gösterme yeteneğidir; kariyer iç görüşü ise bireyin kendine ait özellikleri tanımasını, güçlü ve zayıf yönlerinin neler olduğunu bilmesini kapsayan şekilde bireyin hedeflerinin net olması ve kariyerine yönelik gerçekçi yaklaşımlar içinde olmasıdır; kariyer kimliği kavramı ise bireyin kendini iş ve örgüt ile ilgili işlere vermesi, sıkı bir çalışma göstermesi ve kendini profesyonel

veya teknik yönden uzman olarak görmesi, işverenlerine bağlılık duyması gibi durumları beraberinde getiren şekilde bireyin kendini işinde ve örgüt içinde hangi işi yaptığıyla tanımlamasıdır (Çivilidağ ve Durmaz, 2021).

2.1.2.6. Kariyer Başarısı

Seibert ve Kraimer (2001) bireyin işine yönelik deneyimleri sonucu elde ettiği psikolojik ya da işinin getirisi olan olumlu sonuçları kariyer başarısı olarak tanımlarken; Dyke ve Murphy (2006) kariyer başarısı konusunda maddi kazanımlar elde etme, kabul görme, iyi ilişkilere sahip olma ve iş-aile hayatı arasındaki dengeyi sağlayabilme gibi konuları öne çıkarmaktadır (akt. Erdoğan, 2021).

Kariyer başarısı; objektif (dışsal) kariyer başarısı ve subjektif (içsel) kariyer başarısı olarak ikiye ayrılır (Heslin, 2005; akt. Erdoğan, 2021). Objektif kariyer başarısı; ücret, ücret artış oranı, örgütte bulunulan hiyerarşik seviye, yönetime yakınlık ve alınan terfiler gibi dışsal bakış ile ortaya koyulabilecek üzerinde uzlaşma sağlanan başarılar olarak tanımlanırken, subjektif kariyer başarısı kişilerin; kariyer tatmini, iş tatmini, hayat tatmini ve istihdama ilişkin inanç ve algılarının şekilde olduğu ile ilgilidir (Arnold ve Cohen; akt. Erdoğan, 2021).

2.2. Kariyer Adanmışlığı

2.2.1. Adanmışlık Kavramı

İşe adanmışlık kavramı coşkuyu ve yapılan işten duyulan gururu ifade ettiği gibi belirli bir amaca hizmet eden davranışları ortaya koymaya yarayan, hareketlilik ve süreklilikle devam eden içsel motivasyonu temsil eden bir kavramdır. (Yavan, 2016)

Enerji seviyesi ve duygusal bağlılık; adanmışlığa sahip bir çalışanda, ortalama bir çalışandan daha farklıdır; adanmış bir çalışanın etkileşimleri gözlemlenebilir bir canlılık taşırken, iletişimleri coşku barındırır ve çok daha dikkatli bir dinleyici olma özellikleri vardır, bunun sonucunda çok daha güçlü cevaplar verebilen bir yapı sergilerler (Yavan, 2016). Örgüte bağlılık, heves, güdülenmişlik ve enerjiklik adanmış çalışanlarda öne çıkan yapıları temsil etmektedir; iş hayatının zorlu, yoğun ve meydan okuyan yapısı bu kişilere iyi gelmektedir; problem çözme seven, iyi bir iş çıkarmaktan hoşlanan bu kişiler; işlerine yönelik çabalarıyla ve sahip

oldukları yoğun dikkatle, işleri tamamlama konusunda sorumluluğu üzerlerine almaktadırlar (Yavan 2016). Zorlu durumlarda; gösterdikleri direnç ile hızlı bir şekilde iyileşebilen, riskler konusunda bilgi verebilen ve meydan okuyan durumlara karşı yönlerini hızlı biçimde değiştirip pozitif cevaplar üretebilen kişiler olma özelliğine sahiptirler (Yavan, 2016).

Kahn (1990), adanmışlık için gereken psikolojik koşulları; anlamlılık(meaningfulness), güvenlik(safety) ve erişilebilirlik(availability) olarak ifade etmiştir.

2.2.2. Kariyer Adanmışlığı

Bireylerin kariyerleri konusunda gösterdiği proaktif davranışları ifade etmek amacıyla kariyer adanmışlığı (career engagement) kavramı kullanılmaktadır (Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça, 2020).

Kariyer adanmışlığı kavramı; kişinin kariyer planlama, kariyer keşfi, ağ oluşturma, beceri geliştirme, gönüllü katılımlar gibi birçok şekilde ortaya koyduğu proaktif kariyer davranışlarının derecesi olarak ifade edilmektedir. (Hirschi vd., 2014). Bireylerin kariyer gelişimleri ve kariyerleri konusunda attıkları adımları oluşturan kariyer planlama, ağ oluşturma, becerilerini geliştirme, kariyer girişimleri gibi davranışlar; literatürde proaktif kariyer davranışları olarak ifade edilmektedir (Hirschi ve Freund, 2014).

Kariyer adanmışlığı ortaya koyulan davranışları merkeze alan yönüyle, alanyazındaki iş adanmışlığı, kariyer taahhüdü, kariyer uyum yetenekleri veya kariyer motivasyonu gibi zihinsel süreçler, duygu yahut tutum odaklı yapılardan farklı bir yapıyı ortaya koymaktadır (Korkmaz vd., 2020).

Bireylerin proaktif kariyer davranışlarının derecesini gösteren kariyer adanmışlıkları bireyin işe yönelik tutumlarını da etkilemektedir (Tunç ve Tunç, 2022). Kariyer Adanmışlığı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki pozitif yönlüdür (Ertekin, 2021). Kariyer adanmışlığının öznel iyi oluşa etkisi pozitif yönlüdür (Karaşin ve Öztürk, 2023). Bireyin yaşı ilerledikçe kariyer adanmışlığında azalma olduğu literatürde ifade edilmiştir (Upadyaya ve Salmela-Aro, 2015). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer adanmışlığının pozitif yönlü ilişkisi (Çakmak Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2019), zorlu kariyer yollarının kişide kariyer adanmışlığını artıracaklarını gösteren bir yapı olabilir.

2.2.2.1. Proaktiflik

Proaktif olmak halihazırda bulunulan durumu daha iyi hale getirmek konusunda inisiyatif almak ve var olan durumlara durağan olarak uyumlanmaya çalışmak yerine aktif çaba ile koşulları daha iyi hale getirmeyi hedeflemeyi ifade eder (Crant, 2000). Proaktif davranışlar; kişinin kontrolü elinde tuttuğu ve geleceği yönlendiren adımların atıldığı eylemleri içinde barındırır (Parker, Williams ve Turner, 2006).

Sağlıklı bir kariyer gelişimini için oldukça önemli olan proaktiflik, modern iş dünyasında aranan temel unsurlardan biridir (Fay ve Kamps, 2006; Presbitero, 2015). Şimşek, Çelik ve Akatay (2007)'a göre başarılı bir kariyer yönetiminde olması gereken 4 ilke; tutarlılık, proaktiflik, iş birliği ve dinamizmdir.

Proaktif bireyler, ve kariyerleri boyunca istihdam edilebilirliklerini mümkün kılmak adına bilgi ve becerilerini artırmak için çaba gösterir, iş piyasası ve çalışma ortamlarının araştırmasını yapar ve değişen iş koşullarına uyum göstererek problemleri aktif şekilde çözmeye odaklanırlar (Veldhoven ve Dorenbosch, 2008). Bireyin kariyer süreci ancak iyi bir plan dahilinde hedefler belirlenerek yönetilebilir. İş dünyasında yaşanan gelişmeleri takip ederek hızlı biçimde adapte olan bireylerin; iş dünyasındaki başarısı, günümüz dünyasında gözlemlenmektedir (Karaşin ve Öztırak, 2023).

Kariyeri için atması gereken adımları öncesinde planlayan, belirlediği kariyer hedefleri için aktif çaba gösteren bireyler kazandıkları başarılar sonucu, kariyerlerindeki ilerleme konusunda daha motivasyonel çalışabilmektedir (Karaşin ve Öztırak, 2023).

Proaktif (ileriye dönük) davranış, atılımsal gelişmelerle güçlenen bir yapı sergiler; çalışanlar kendilerini iyi hissettikleri günlerde, yeterince iyi hissetmedikleri günlere kıyasla daha fazla proaktif davranış sergilemektedirler (Yavan, 2016).

2.2.2.2. Kariyer Adanmışlığını Temsil Eden Proaktif Kariyer Davranışları

Kariyer becerileri kazanmak, kariyer sosyal ağları oluşturmak, öz-yönetim becerilerini geliştirmek; bireyin profesyonel gelişimi ve çevresel izlemleri noktasında, istihdam edilebilirlik yönelimine ve ortaya koyacağı faaliyetlere katkı sağlar (Lo Presti ve Pluviano, 2016).

Dopson, Lee, Lee ve Lara (2022) kariyer adanmışlığını oluşturan etmenleri; kişisel hazırlık, sosyal etkileşimler ve bireyin sektöre olan katılımı olarak ifade etmişlerdir. Nilforooshan ve Salimi (2016) kariyer adanmışlığını temsil eden davranışların ortaya çıkması için gerekli etkenleri; mecburi çalışma saatleri, iş yerindeki tatminsizlik ve çalışmaya yönelik varolan enerji olarak ifade etmektedir.

Hirschi, Freund ve Herrmann 2014 yılında yaptıkları çalışmada bireylerin kariyerlerini proaktif olarak geliştirmelerini temsil eden 6 kariyer davranışını şu şekilde ifade etmişlerdir:

- a. Kariyer Planlama (career planning)
- b. Kendi Kariyerini Keşif (career self-exploration)
- c. Çevresel Kariyer Keşfi (environmental career exploration)
- d. Ağ Oluşturma (networking)
- e. İstemli Biçimde Beşeri Sermayenin/Becerilerin Geliştirilmesi (voluntary human capital/skill development)
- f. Sektör İçinde Pozisyon Alma Davranışı (positioning behavior)

a. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması kişilerin değer, ihtiyaç, yetenek ve içinde buldukları durum ile; elde edecekleri iş deneyimleri ve önlerindeki iş fırsatları arasında bir köprü kurarak elde edilebilecek en iyi sonuca varmayı amaçlayan sorun çözme ve karar alma süreçleridir (Barutçugil, 2004). Bireyler kariyerlerini geliştirme sürecinde; kendilerini tarafsız bir gözle değerlendirmeye alarak güçlü ve güçsüz olduğu yönlerini belirledikten sonra sahip olabileceği ya da halihazırda var olan fırsatları değerlendirmelidir ve bu değerlendirmeler sonucunda gerçekçi hedefler belirleyerek, hedeflerine giden yoldaki eylemlerini planlayarak (Barutçugil, 2004) kendilerine bir gelecek senaryosu oluşturmalıdır. Planlarını eyleme döken bireyler, geri bildirimler alıp, bu geri bildirimler ışığında planlarını yeniden düzenleyerek (Barutçugil, 2004) ilerlemelerine devam etmelidir.

Johnson (1992) (akt. Erdoğan, 2021) kariyer planlamasında dikkat edilmesi gereken ilkeleri şu şekilde ifade etmiştir.

- Kariyer planı aralıklı olarak yeniden gözden geçirilmeli ve gerekli durumlarda güncellenmelidir.

- Birey kariyer planı yaparken karşısında çıkabilecek olası engelleri de dikkate alarak alternatif planlar geliştirmelidir.
- Kazanılan yeni nitelikler sonrasında kariyer planı güncellenmelidir.
- Kariyer planlamasında somut bilgileri veri olarak kullanmak ve benzer işlerde çalışan kişilerin kariyerlerinde nasıl ilerlediklerine dair fikir edinmek gereklidir.
- Kariyer planları gerçekçi ve pratik olmalıdır. Daha deneyimli kişilerle yapılan görüşmelerden alınan geri bildirimler aracılığıyla kariyer planının uygulanabilirliği artırılmalıdır.

b. Kendi Kariyerini Keşif (career self-exploration)

Bireyler yaşamlarında izleyecekleri değer, inanç ve hedefleri belirleyip kararlaştırmadan önce; çeşitli kimlikleri aktif olarak sorgular, deneyimler ve uygunluğunu tartarlar (Crocetti, Sica, Schwartz, Serafini ve Meeus, 2013). Germeijs, Verschuren ve Soenens (2006)'e göre kariyeri konusunda kendini keşfetme yolundaki birey; kariyerini oluşturacak değerleri, ilgi alanlarını, bu konudaki deneyimlerini ve var olan yeteneklerini keşfederken; kendini ve kariyeri konusundaki hedeflerini derinlemesine anlayarak avantajları ve eksikliklerini tespit ederek kendisi hakkında bilgi toplamayı odağına alır. Kendini tanıyıp, değerlendiren birey bu bilgiler ışığında kariyer yollarını ve istihdamını ne şekilde gerçekleştirebileceğini analiz edebilir (Germeijs vd., 2006). Bireyler ortaya koydukları keşifsel davranışlarla; ilişkili oldukları çevre içerisinde yol alırken; kimliklerinin oluşumu ve gelişimi yönündeki fırsatları, aktif olarak değerlendirdikleri süreçlerden geçerler (Abu-Rayya, 2006).

Kariyer keşfinin, mesleki gelişimi sağlayan keşifsel davranış ve bilişlerle tanımlanan bir süreç olduğunu ve bu sürecin sistematik ve kasıtlı ilerleyebileceği gibi tesadüfen ve rastgele biçimde de gelişebileceğini ifade eden Stumpf, Colarelli ve Hartman (1983), bireylerin farklı mesleki alanları göz önünde bulundurduğu ve kariyer hedeflerine odaklandığı bu sürecin 4 temel yönünü belirtmişlerdir: Bireyin keşfini (1) nerede, (2) nasıl, (3) ne kadar keşfettiği ve (4) kişinin keşfinin ne olduğu(yapılan keşfin en önemli kısmı) şeklinde ifade edilmiştir. Flum ve Blustein (2000) yapılan keşiflerin; bireyin öz yapılandırmasında, bilişsel ve duygusal

yapıtaşlarını edinmesine yardımcı olduğunu ve iş yaşamındaki zorluklara yönelik kendini yapılandırabilme kapasitesini, bireye sağladığını ifade etmişlerdir.

c. Çevresel Kariyer Keşfi (environmental career exploration)

Çevresel kariyer keşfi; çevrenin, hedeflenen veya elde edilmiş olan mesleğin, ulaşılmak istenen pozisyonun, içinde bulunulmak istenen organizasyonun ve içinde bulunulan ailenin bu konudaki desteklerinin keşfidir (Germeijs vd., 2006). Bu keşifler sonucunda öğrenciler veya sektör katılımına hazır bireyler; kariyer, kültür, misyon, kariyer uzmanlığı ve güncel konular hakkında bilgiler toplayarak kariyer yollarını belirleyip iş fonksiyonları üzerinde çalışabilirler (Germeijs vd., 2006). Onlu yaşların sonlarına ve yirmili yaşların başına denk gelen dönemde yapılan kariyer keşifleriyle bireyler, sahip olmak istedikleri kariyer olanakları ve olanaksızlıklarını araştırdıkça kariyerleri konusunda daha ciddi tavırlar almaya başlamaktadırlar; bu araştırmalar sonucunda, edinilecek meslek ve bulunulmak istenen iş ortamlarına ilişkin belirgin seçimlere yönelme durumu söz konusu olacaktır (Santrock, 2016).

İlgi duyulan ve başarılı olunacağı düşünülen iş olanakları incelenirken; çeşitli iş alanları, kurum ve şirketler hakkında bilgi sahibi olmak önemlidir (Santrock, 2016). Bazı meslekler, bazı dönemlerde daha çok öne çıkarak daha fazla iş olanağı sağlayan bir durumda iken bir dönem sonra ekonomik koşullar vb. sebeplerle daha az iş olanağı sağlayan bir duruma evrilebilirler; bu sebeple bireylerin çeşitli alanlarda ihtiyaç duyulan veya ihtiyaç duyulacak olan mesleklerin ve iş alanlarının takibini yapmaları oldukça önemli olmaktadır (Santrock, 2016).

d. Ağ Oluşturma (networking)

Bireyin kariyer gelişiminde sosyal bağlarını güçlendirmesi ve ilgili kaynaklara erişiminin teşvik edilmesi, kariyer gelişimini olumlu etkileyen müdahalelerin önemli bir parçasıdır (Brown vd., 2003). Günümüzde insanlar genellikle; büyük iş yerlerinde, birçok kişi ile iş birliği içerisinde çalışmaktadır; bu sebeple bireyler iletişim kurma ve işbirliği yapabilme konusundaki becerilerini geliştirmeye daha çok odaklanmalıdır (Kuzgun, 2014b). Sosyal ağlar; bilgi, kaynak ve güvenin hızlandırılmış akışını sağlamak konusunda kişilere avantaj sağlamaktadır (Dewick ve Miozzo, 2004). Kariyer ağları konusunda; eğitim alınan okul ve üniversitedeki psikolojik danışmanların sayısı, ağ bağlantılarının birbirine nasıl ne

yoğunlukta bağlandığı ve ağ bağlantılarında algılanan tavsiye yeteneğinin ne olduğu gibi faktörler önemli nitelik taşımaktadır (Jokisaari ve Vuori, 2011) .

Kariyer gelişiminde sosyal bilişsel kariyer teorisi (Lent, Brown ve Hackett, 1994) gibi teoriler ışığında sosyal bağlamların rolünün oldukça önemli olduğu ifade edilebilir. Birçok üniversite projesinde bireylerin hedef elde etme kapasitesini; fikir ve bilgileri, işbirliği ve bütünleştirmeye dayalı biçimde dönüştürerek, sosyal beceriler bağlamında geliştirmeyi amaçlayan metadolojiler kullanılmaktadır (Secundo vd., 2019). Sosyal bağlantılar kurmanın ve sosyal ilişkiler içinde olmanın; hedeflere ulaşmadaki önemini vurgulayan Lin (2001); sahip olunan sosyal sermaye, kurulan ilişkiler ve bağlantılar aracılığıyla elde edilen kaynakların; birey, sosyal grup ve toplulukların hedefleri bağlamında önemli bir faktör olduğuna değinmiştir. Lin (2001), yaşam içerisinde kişinin kimi tanıdığı ve ne bildiğinin, değişim konusunda farkı oluşturan kilit nokta olduğunu ifade etmektedir.

Yena (2022), kariyer ağı oluşturmaya yönelik iletişim kaynaklarını şu şekilde sıralamıştır:

- **Eğitmenler:** Birçok eğitim programı; eğitmenlerin, kurumlarla bağlantılar geliştirerek alanlarında güncel kalmalarını gerekli kılmaktadır. Mezuniyet sonrası eğitmenler ile bağlantıda kalmak, kariyer tavsiyeleri almak ve başarılı kariyer hamleleri atmaya yardımcı olacak bağlantılar kurmak açısından bireyi destekleyen bir yol olabilmektedir.
- **Mezunlar:** Öğrenim görülen okulun eski mezunları, buldukları kurum içinde veya kurmuş oldukları profesyonel veya kişisel bağlar aracılığıyla bireyin istediği bağlantıları oluşturmaya yardımcı olabilmektedirler. Mezunlar; seminerlerde konuşmak veya kariyer fuarlarına katılmak için kampüs ortamına geri dönebilirler ve bireyler bu tür ortamlarda mezunlar ile kariyer bağlantıları kurabilme fırsatı yakalayabilirler.
- **Danışmanlar:** Öğrenim görülen kurumdaki akademik danışmanlara veya kariyer danışmanlarına erişmek sektör bağlantıları kurmak açısından önemli olabilmektedir. Bu kişiler; kariyer deneyimine dayalı ve kariyer gelişimine yardımcı bilgileriyle, başvurulacak kariyer ağ bağlantıları olma noktasında bireye katkısı olabilecek kişilerdir.

- **İş Arkadaşları:** Birlikte çalışılan iş arkadaşları, kurum içerisinde hangi kişilerin kariyer tavsiyeleri almak ve bağlantı kurmak konusunda uygun kişiler olduğuna yönelik değerli bilgileri sağlayabilmektedirler.
- **Topluluk Üyeleri:** Bireyler farklı sosyal ve profesyonel toplulukların üyesi olabilmektedir, bu toplulukların orada bulunan insanların ortak ilgi alanlarının varlığını gösteren bir niteliği olduğu düşünülebilir. Etkileşimde olunan topluluk üyeleri iş fırsatları ve kariyer ağları oluşturma konusunda bir kaynak olabilmektedir.
- **Akrabalar ve Arkadaşlar:** Akraba ve arkadaşlar çoğunlukla ağ kaynakları olarak görmezden gelinmektedir. Akraba ve arkadaşlar ilgilenilen alan veya kurumda çalışmıyor olsa dahi bireye yardımcı olabilecek başka bir kişiyi tanıyor olabilirler. Bu noktada bireyin yakın çevresine iş veya staj arayışından bahsetmesi önemlidir ve hatta yaşam içerisinde çeşitli sosyal alanlar ve etkinliklerde tanışılan insanlar, kimi zaman bireye bağlantılar kurması noktasında yardımcı olabilmektedir.

Gustave Le Bon yapısal bakış açısıyla incelediği kalabalık davranışı olgusunda bireylerin bir kalabalığın üyesi konumunda olduklarında bireysel özelliklerini yitirdiklerini öne sürmüştür (Freeman, 2004). Belirli kalabalıkların üyeleri olan bireylerin, etrafında bulunan kişileri taklit etmeye başladığını ve dolayısıyla fikirlerin ve davranışların bir bulaşma süreciyle kişiden kişiye yayıldığını ifade ederken bireyler arasındaki bilgi akışının kişiler üzerindeki sosyal etkisine vurgu yapmıştır (Freeman, 2004).

e. İstemli Biçimde Beşeri Sermayenin/Becerilerin Geliştirilmesi (voluntary human capital/skill development)

Beceri, bireyin bilişsel, psikomotor veya fiziksel olarak iş görmesi gibi alanlarda şu andaki performans düzeyini ifade eden bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2016). Beceri ve yetenek kavramları birbirine benzer ve yakın bir anlama sahip olsalar da bu iki kavram arasındaki ayrım şu şekilde ifade edilebilir: Yetenekler bireyin performansında ortaya koyabilecekleri potansiyeli ifade ederken, beceri bireyin ondan istenen işi yapabilecek düzeye sahip olması durumunu ifade eder. Bireyin sahip olduğu beceri, potansiyel ilgi ve koşulların ortaya çıkardığı etkileşim sonucu bireyin hangi noktaya gelebildiğini gösteren (Yeşilyaprak, 2016) bir çıktıdır.

Günümüzde teknolojik gelişmelerin kişilerin meslek görevlerini kolaylaştıran yönü el becerisi ve beden gücüne duyulan ihtiyacı azaltmakta ve beyin gücüne duyulan ihtiyacı artırmaktadır (Kuzgun, 2014b). İş hayatına hazırlanan bireyler; iş hayatının dinamiklerinden olan yenilik ve değişim süreçleriyle başa çıkabilmek için yönetsel ve ince beceriler odaklı gelişimlerini gerçekleştirmeye istekli olmalıdır (Secundo vd., 2019). Günümüzde bireylerin kendini matematik ve mantık alanında geliştirmeleri, akıl yürütme ve yargılama becerilerini geliştirmek üzerinde durmaları, ayrıca yabancı dil konusunda kendilerini geliştirmeleriyle istihdam edilebilirliklerini artırmaları ve yeni gelişim alanlarına bu sayede bir kapı aralamaları oldukça önem arz etmektedir (Kuzgun, 2014b). Bireyler becerilerini değerlendirmek için yeni iş atılımlarında bulunabilirler veya gelir düzeylerini artırabilir ya da ek bir iş yapma kapasitesini artırabilirler (Kuzgun, 2014b). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik faaliyetlerine katılım niyetlerinin temelinde sahip oldukları beceriler yer almaktadır (Ferri, Spanò, Theodosopoulos ve Tsitsianis, 2022).

İş hayatına atıldıktan sonra meslek veya iş değiştiren yahut aynı anda iki farklı mesleği veya işi sürdürecektir olan bireylerin sayısı oldukça fazladır; kariyerin inşa edildiği erken yıllardan itibaren bireylerin spor, el sanatları, güzel konuşma ve yazma gibi yeteneklerini geliştirerek bir beceri haline getirmeye çalışmaları farklı kariyer yollarına gitme ihtimali olan bireyler için olumlu olacaktır (Kuzgun, 2014b).

Dünya Ekonomik Forumu'nun, işlerin geleceğine yönelik yaptığı çalışmada gelecek yıllarda öne çıkacak olan beceriler şu şekilde ifade edilmektedir (World Economic Forum, 2018; akt. Erdoğan, 2021):

- Analitik düşünme ve inovasyon
- Aktif öğrenme ve öğrenme stratejilerine sahip olma
- Yaratıcılık, orijinallik ve inisiyatif alma
- Teknoloji tasarımı ve programlama
- Kritik düşünme ve analiz
- Karmaşık problemleri çözme
- Liderlik ve sosyal etki
- Duygusal zeka
- Akıl yürütme ve problem çözme
- Sistem analizi ve değerlendirme

f. Sektör İçinde Pozisyon Alma Davranışı (positioning behavior)

Meslek ve kariyer ediminde sektör içinde alınacak pozisyona yönelik tecrübeler edinmek ve bu konuda araştırmalar yapmak oldukça önemlidir. Öğrencilikte, sektör içinde pozisyon alma fırsatı tanıyan staj deneyimleri öğrenim hayatının önemli unsurlarından biridir. Özellikle bazı bölümlerde öğrenciler için stajların önemi daha da öne çıkmaktadır. Türkiye’de öğrenciler zorunlu veya gönüllü olarak stajlar yapabilmektedirler. Yine bu konuda dünyadaki uygulamalara bakıldığında Kanada’da “İşbirliği Programı” olarak ifade edilebilecek Co-op programları (Cooperative Program) (Rodriguez, Zhao ve Ferguson, 2016), Amerika Birleşik Devletleri’nde OPT programları (Optional Practical Training) (Miano, 2017) öne çıkmaktadır. Türkiye’de Co-op ve OPT programlarının benzeri uygulamalar genellikle mühendislik fakültesi öğrencilerinde aday mühendislik uygulaması (Çağıl ve Toklu, 2018), tıp fakültesi öğrencilerinde intörn hekimlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Staj ve Co-op tarzı programlar iş yeri öğrenmeleri ve iş deneyimi kazanmak için tek yöntem olmasa da en yaygın yöntemlerden biri olduğu ifade edilmektedir; bu programlar işverenlerin üniversite mezunlarında aradığı deneyimi öğrencilere kazandırmaktadır (Yena, 2022). Sektör içinde pozisyon alan bireyler, alanlarına yönelik öz güven kazanabilir, bilgi birikimini genişletebilir, yeni yetenekler kazanabilir veya mevcut yeteneklerini daha iyi hale getirebilir ve ayrıca bu süreçte içinde bulunulan şirketi veya kurumu potansiyel bir işveren olarak değerlendirebilecekleri bir ortamı deneyimlemiş olurlar (Yena, 2022).

Co-op ve staj programlarının birbirinden ne şekilde farklılaştığını Yena (2022) tanımlarıyla şu şekilde ifade etmiştir:

Staj: Staj programları genellikle eğitim veya kariyer planı içerisinde tek seferlik iş deneyimleridir. Denetimli, profesyonel iş ortamlarında çalışan öğrenciler için bu stajlar ücretli veya ücretsiz olabileceği gibi akademik kredi dahilinde veya akademik kredi alınmadan yapılabilir.

Co-op Programı: Bu program, öğrencilerin bir veya birden fazla şirketteki iş deneyimleridir. Öğrencilerin sınıfta aldıkları eğitimler ile saha deneyimleri genellikle birbirinden farklıdır. Bu sayede öğrenci, iş yaşamı ile aldığı eğitimi birleştirebileceği ortamı edinmiş olacaktır. Neredeyse tüm Co-op programlarında öğrencilere ücret ödenmekte ve bu programlardan akademik kredi kazanılmaktadır.

Staj ve Co-op programlarının faydalarını Yena (2022) şu şekilde ifade etmiştir;

- Temel iş becerilerini geliştirmesi
- Bireyin alanındaki profesyonel talepleri ve ihtiyaçları daha iyi anlayabilmesini sağlama
- Sınıf içerisinde öğrendiği kuramları sahada test edebilmesini sağlama
- Eğitim giderlerini karşılayabilmek açısından ekonomik kazanç sağlayabilme fırsatları sunabilmesi
- İş yerine tümüyle bağlanma olmaksızın iş deneyimi kazanma fırsatı sağlama
- Sınıf ortamında mevcut olmayan imkan, donanım ve şartlara ulaşım sağlayabilmesi
- Birey iş yaşamına adım attığında daha yüksek başlangıç ücretleri alabilmesi konusunda bir destek sağlama
- Birey için mezuniyet sonrası potansiyel iş fırsatları açısından bağlantılar kurmasına yardımcı olması
- Bireyin mevcut kariyer ağlarını geliştirmesine fırsat tanınması
- Bireyin kariyer portfolyosunu geliştirmesine yardımcı olması

Gustave Le Bon 1895 yılında yazdığı kitapta, alınan eğitimin bireyi en başta hayata hazırlaması gerektiğini vurgulamaktadır; pratiğe dökülmeyen ve yaşamda karşılığı olmayan salt bilgi ediminin, bireyleri memnuniyetsiz ve tükenmiş hale getirdiğini ve işlevsiz eğitim sistemleri içinde bulunan bireylerin yaşamda sahip olabileceği potansiyel konumlarından da alıkoyulmuş olduğunu ifade eder; uygulamaya dayalı bir eğitim sistemi içerisinde öğrenilen bilgilerin deneyimlerle eşgüdümlü hale getirilmesi sonucu öğrencinin pratik kapasitesinin, gelecekte kendini hazırlamak istediği göreve veya işe göre kendiliğinden artacağını ve gelişeceğini ifade etmiştir (Le Bon, 2022). Üniversite eğitimi sırasında edinilen iş deneyimleri, gelecekte eğitim alınan alanda çalışmaya devam edilip edilmeyeceğine yönelik kararlarda da belirleyici bir unsur olabilmektedir (Santrock, 2016). Akyüz (2019), sağlıklı bir öğretim eyleminin; çeşitli yeteneklerle örülen bir yapıyı oluşturan zihinsel eğilimlerle, mesleki bilgi arasında denge kuran ve bu dengeyi toplumsal koşullarla besleyen bir temelde ilerlemesi gerektiğinden bahsetmiştir.

Healy, Hammer ve McIlveen (2020) mezun istihdam edilebilirliği ve kariyer gelişimi konularını odağına alan araştırmalar arasındaki doğrudan atıf ağını incelemeleri sonucunda, bu iki alanda araştırma endişeleri ve eğitimsel hedefler benzer olmasına rağmen teorik ve pratik olarak sınırlı bir alışveriş olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer gelişimi ve mezun istihdam edilebilirliği konuları üzerine yapılan araştırmalar arasında amaçlı bir alışverişin her iki konudaki araştırmaları zenginleştireceği ve uygulamaya döküldüğünde bütünleştirici bir etkinin ortaya çıkabileceği belirtilmiştir (Healy vd., 2020). Eraslan ve Korkut Owen (2020); fen, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki öğrencilerle yaptıkları çalışmada öğrencilerin mezuniyet sonrasında yönelik olarak en çok çalışma dünyasına ilişkin bilgilere ihtiyaç duyduklarını belirlemiştir.

2.3. Kariyer Hedef Tutarsızlığı

2.3.1. Kariyer Hedefi

Kendini bilmek, olgun bir kişiliğin en önemli göstergelerinden biridir ve kendini bilen bir birey hem ne istediğini hem de bu isteklerinin ne kadarını elde etme gücünün var olduğunu fark eden ve değerlendirebilen bir kişidir (Kuzgun, 2014b).

Kişilerin kariyerlerinde ulaşmak istedikleri konumların iç temsilleri, kariyer hedefi olarak ifade edilmektedir (Austin ve Vancouver, 1996). Kariyer hedefi, bireyin gelecekte çalışma hayatında nerede olmak istediğini gösteren bir temsil ve kariyer gelişiminde gideceği rotayı oluşturacak (Özden, 2007; akt. Korkmaz ve Kırdök, 2019) bir belirlenimdir. Bu süreçte beklentilerin, gelişimsel görevlerin ve kurumsal yolların; bir yaş grubundan diğerine geçişte farklılaşması sonucu, yaşam boyu gerçekleşecek olan bu değişiklikler (Shulman ve Nurmi, 2010) ve bireylerin bu değişikliklere uyum sağlamaya odaklı olmaları, kariyer gelişim sürecinde önemli olmaktadır.

Kariyer hedeflerine sahip olmak, bireyler için; az bilgiyle, işe başladığı pozisyona göre, salt para, prestij, güç, güvenlik gibi faktörleri ölçüt olarak kariyer seçimleri yapmaması ya da verdiği kariyer kararlarını uygulamayı ertelememesi yönünden önem arz etmektedir (Mavisu, 2010).

William Damon (2008) (akt. Santrock, 2016) ergenlerin ve genç yetişkinlerin başarı ve kariyer planlamalarına yönelik hedeflerini incelemek amacıyla 12 ve 22 yaş

grubundaki öğrencilerle yaptığı görüşmeler sonucu, gençlerin sadece %20'sinin nasıl bir yaşamı tercih ettiği ve neyi neden başarmak istediği konusunda net düşünceleri olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda gençlerin, yaklaşık %60'ı kariyer gelişimlerine yönelik hizmetleri takip etme, danışmanlarla görüşme ve hedeflerine yönelik bilinçli etkinliklerde bulunma gibi faaliyetler göstermelerine rağmen bu öğrencilerin birçoğu hedeflerine ulaşmak adına gerçek anlamda gerekli sorumlulukları almamakta ve makul düzeyde planlamalar gerçekleştirmemektedirler. Damon, birçok gencin lise ve üniversite eğitimine amaçsız ve plansız bir şekilde devam ettiğini belirtirken; öğretmenlerin ve ebeveynlerin çok ders çalışma ve yüksek notlar almanın önemine vurgu yaparken, bu kısa vadeli hedeflerin niçin gerekli olduğuna ve gelecek için ne gibi bir etkisi olacağına yönelik yeterli derecede mesaj vermediklerini ifade etmiştir. Bu durumun öğrencilerde, sadece kısa vadeli hedeflere odaklanmalarına sebep olarak, büyük resmi görememelerine ve gelecek yaşamlarına ilişkin hedef ve beklentileri hakkında düşünmemelerine neden olduğunu belirtmiştir.

Bireyler kariyerlerini yönetirken; uzun ve kısa vadeli hedeflerin belirlenmesi, hedeflere ulaşmada temel adımı oluşturur (Niles, Admundson, Neault ve Yoon, 2021; akt. Karacan Özdemir, 2023). Hedefler netleşip hedeflere uygun stratejiler belirlendiğinde geriye bu hedefleri uygulamaya dökmek kalmaktadır (Karacan Özdemir, 2023).

Locke'un geliştirdiği "Hedef Belirleme" kuramında bahsedildiği üzere hedef belirleme, bireyleri hedeflerine yönelik motive eden bir yapıyı oluşturmaktadır (Çetin ve Mavisu, 2018; akt. Günay, Çelik, Çarıkçı, Yalçın ve Özdemir, 2020):

- **Yönlendirme işlevi:** Koyulan hedefler dikkat, eylem ve çabayı hedefle ilgili faaliyetlere yönlendirirken hedefle alakalı olmayan faaliyetlerden de uzaklaştırmaktadır.
- **Harekete Geçirme ve Sürekliliği Sağlama İşlevi:** Bireyin daha çok çaba göstermesine ve dirençli bir biçimde azimle ilerlemesine yönelik motive edici bir işlevdir.
- **Uygun Bilgi ve Strateji Arayışına/Kullanımına Yönlendirme İşlevi:** Bireyleri kendilerinde mevcut olan yetkinliklerini kullanma, hedefleriyle alakalı yetkinliklerin farkında olma veya gereken yetkinlikleri elde etmeye yönelik hareket edebilmeye motive etmektedir.

2.3.1.1. Kariyer Hedefi Türleri

Doğru bir başlangıç yapıldığında birey hedeflerini iyi bir biçimde tamamlayabilir; birey ilham aldığı şeyleri yansıtan kariyer hedefleri geliştirmeye başladığında bu hedefleri uygulamasına yardımcı eylem planları oluşturmak ve uygulamak daha kolay olabilir (Yena,2022).

Yena (2022) kişinin kariyerini geliştirecek ve kariyer geleceği için kendini hazırlayabilmesine hizmet eden bu hedeflerin türlerini şu şekilde ifade etmiştir;

1. **İlham Veren Hedefler:** Bireyin tutku duyduğu şeylerin kariyer olarak olabilecek en iyi halini temsil eden hedeflerdir. Engelleri ve sınırlamaları görmezden gelen bu hedefler, bireyin “nasıl elde edeceğine” değil, “neyi elde edeceğine” odaklanmasına hizmet eder. Bireyin ulaşmak istediği hedeflere yönelik kurduğu vizyonlar ve eylemlerinin başarılı halini hayal etmesi; bu hedefleri gerçekliğe dönüştürmesine zemin hazırlayabilir.
2. **Planlama Hedefleri:** Bu hedefler, elde edilmek istenen kariyer başarısına yönelik bir planın oluşmasına yardımcı olan kısa ve uzun vadeli hedeflerin toplamıdır.
3. **Kilometre Taşı Hedefler:** Bu hedefler kariyer yolu boyunca ulaşılmak istenen büyük başarılarından oluşur ve bireyin kariyerine yönelik motivasyonunu artırmaktadır.
4. **Köprü Hedefler:** Bireyin sahip olduğu beceriler ve deneyimler ile istediği iş için gerekli olanlar arasındaki farkı kapatmaya yardımcı olan hedeflerdir.
5. **SMART Hedefler:** Bu hedefler; bir zaman çizelgesi olan, eyleme geçirebilir, belirli ve tanımlı hedeflerdir. Planlama hedeflerinin kendi zaman çizelgesine ve kendi kaynaklarına sahip daha küçük parçalara ayrılmış halleridir. SMART hedefler; planlama hedeflerine ulaşmada atılacak olan, iyi tanımlanmış, etkili adımların belirlenmesidir.

Amundson, bireyin süreç odaklı hedeflere odaklandığı durumda kariyer gelişiminin daha olumlu etkileneceğini belirtmektedir ve süreç odaklı bu hedefler, iş bulmak gibi sonuç odaklı hedeflere yönlük de motive ederek bireyin bu hedeflere hazır olmasını sağlamaktadır (Çetin ve Mavisu, 2018; akt. Günay vd., 2020). Çetin ve Mavisu, süreç odaklı hedefleri şu şekilde ifade etmişlerdir:

- **Kendini Tanıma:** Bireyin sahip olduğu mevcut becerileri, ilgileri, değerleri ve kişisel tarzını açık ve net bir şekilde tanımlaması
- **Sosyal Sistemi ve İşgücü Piyasasını Tanıma:** Sosyal sistem ve işgücü piyasasına yönelik güncel trendlerin, var olan olanakların ve yazılı olmayan kuralların öğrenilmesi
- **Kişisel Esneklik:** Risk almaya yönelik istekli olma, yaratıcı düşünme, kalıpların dışına çıkma ve öğrenmeyi yaşam boyu süren bir etkinlik olarak kabul etme
- **Kişilerarası İlişkiler:** Kişinin kendi emsalleri ve üst düzey kişilerle olumlu ilişkiler kurması ve kendisini kariyer ilerlemesinde destekleyecek bir iletişim ağı oluşturması
- **Beceriler Geliştirme:** Kariyer seçimi, eğitim planlaması, iş bulma ve işte kalma süreçlerine yönelik bilişsel ve davranışsal beceriler geliştirme
- **Tutumlar Geliştirme:** İyimserlik, özgüven ve özsaygı kazanmaya ve karşılaşılabilecek engellere karşı direnç göstermeye istekli olma

2.3.1.2. Kariyer Hedeflerine Giden Yolda Engelleri Aşmak

Belirlenen hedeflere ilerlemek durmaksızın devam eden bir süreç içinde gerçekleşmektedir ve bu süreçte tıkanıp düşünün bireyler, hedeflerine ulaşmadan algıladığı engelleri değerlendirmek için zaman ayırmalıdır (Yena, 2022). Bireylerin hedeflerine ulaşamamasının birçok nedeni bulunabilir, bu noktada birey bu nedenlere yönelik farkındalığını artırarak yeni planlamalar yapabilir (Yena, 2022).

Yena (2022) bireyin hedeflerine giden yolda, olası zorluklara karşı planladığı şekilde ilerleyebilmesine yardımcı olacak çeşitli yollardan bahsetmiştir. Bunlar şu şekildedir.

- Büyük hedefleri yönetilebilir parçalara ayırmak
- Kariyer hedefine yönelik ilk adımı atmak ve ardından sonraki adımı planlamak
- Koyulan hedefin tartışılmaz olduğuna inanç duymak, hedefinden emin olmak
- Bağlı kalınan günlük rutinler oluşturarak hedefler için zemin oluşturmak
- Mevcut yaşam tarzına yeni hedefleri konumlandırmak ve bir anda her şeyi değiştirmeye çalışmamak.

- Çok kısa sürede çok fazla şey yapmaya çalışmamak.
- Süreçte meydana gelebilecek aksilikler konusunda hedefe yönelik devamlılığı sürdürmeyi sağlayacak olan planlar geliştirmek.
- Kendine karşı sabırlı olmak.
- Hedefleri sürekli zihnin bir köşesinde tutmak.
- Hedefleri yeniden değerlendirmek

2.3.2. Kariyer Hedef Tutarsızlığı

Genç yetişkinlerin yaşamlarındaki en büyük zorluklardan biri mesleki tercihlerde bulunmaktır (Schulman ve Nurmi, 2010). Gelecekleri konusunda oldukça kritik bir öneme sahip olan bu tercihleri oluşturan veya bu tercihler ile şekillenen kariyer hedefleri; bireyin kariyeri konusunda nasıl bir ilerleme göstereceğine dair yol haritası görevi görmektedir. Hedeflerini belirleyen bireyler, bilinçli ve bilinçsiz birçok şekilde hedefleri konusunda ortaya koydukları ilerlemeyi takip ederek, hedefleri ve hedefleri konusundaki davranışlarını sürekli bir biçimde değerlendirmektedirler (Creed ve Hood, 2015).

Hedeflerine giden yoldaki ilerlemeyi kontrol eden birey, eğer kariyer hedefine ulaşabileceğini fark ederse gösterdiği çabayı artırarak hedefine ulaşmak adına azim göstermeye devam eder veya birey hedefini ulaşamaz olarak görmeye başlarsa bu kariyer hedefinde düzenlemeler yaparak kariyer hedefi ile olduğu konum arasındaki aykırılıkları yönetmeye çalışır (Locke ve Latham, 1990). Birey kariyer hedefiyle ilgili olumsuz bir özyeterlik algısına düşer ya da hedeflerinin önünde engellerin var olduğunu görürse, bu durumda kariyer hedefleri konusunda destekleyici beceriler edinmeye veya engelleri azaltma yöntemlerine ya da var olan engelleri ne şekilde aşacağına odaklanır (Creed ve Hood, 2015).

Bireyin kariyer hedefine ulaşmaya yönelik öz yeterlik algısında olumsuz bir durum oluşursa veya birey kariyer hedeflerine ulaşmasının önünde çeşitli engellerin olduğunu fark ederse, kariyer hedeflerini destekleyecek beceriler geliştirmeye odaklanabilir (örneğin, yetkinliği ve öz yeterliliği arttırmak) ya da engelleri azaltmanın veya aşmanın yollarını araştırır (Creed ve Hood, 2015).

Doğru kariyer hedefini belirleme süreçlerinde tutarsızlıkları artırma ihtimali olan bazı engeller şu şekilde ifade edilebilir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2019; akt, Erdoğan, 2021):

- Başkasına ait hedefler belirlemek
- Yaşam tarzını dikkate almayan hedefler belirlemek
- Halihazırdaki işi dikkate almayan hedefler belirlemek
- Karışık ve netliği olmayan hedefler belirlemek
- Çok kolay ya da çok zor hedefler belirlemek
- Esnek olmayan hedefler belirlemek

Bu süreçte kariyer hedefi belirleyememenin sebepleri şu şekilde ifade edilebilir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2019; akt, Erdoğan, 2021):

- Bireyin kendisi hakkındaki bilgi eksikliği
- Organizasyon içinde yer alan işlerle ilgili bilgi eksikliği
- Organizasyon dışı işlere yönelik bilgi eksikliği
- Karar verme konusunda kendine güven eksikliği
- Karar verme konusunda duyulan korku ve endişeler
- İş dışı taleplerin varlığı
- İçinde bulunulan durumlara yönelik kısıtlar

Halihazırdaki kariyer durumları ile gelecek için hedefledikleri kariyer durumları arasındaki tutarsızlıkları, sürekli değerlendirme eğiliminde olan bireylerin; bu süreçte herhangi bir tutarsızlık fark etmeleri durumunda, kariyer hedeflerine yönelik savunmaya geçme yönünde süreçler aktif olabileceği gibi; kimi zaman çevrelerinden gelen geribildirimlerle kimi zaman da çabaları sonucunda neleri elde ettiklerini ele alarak kariyer beklentilerini yeniden değerlendirme şeklinde düzenlemeler yapmaları söz konusu olabilir; herhangi bir tutarsızlığın varlık göstermediği durumlarda birey hedef izleme sürecine devam eder (Yam vd., 2020).

Bireyler kariyer hedeflerine ulaşmak adına kariyer stratejileri tasarlayabilirler ve bu stratejilerin bazıları şu şekildedir (Greenhaus, Callanan ve Godshalk, 2019; akt, Erdoğan, 2021):

- Bulunulan iş veya görevdeki yetkinliği artırmak
- İşine yoğunlaşmak ve işe yönelik mesai harcamak
- Yeni becerilerin kazanılması
- İşine yönelik yeni fırsatlar oluşturmaya odaklanmak
- Bir mentorun yönlendirmelerinden yararlanmak

- İtibar ve imajına yönelik yatırım yapmak
- Örgütsel politikalara ilgili olmak

Hedef belirleme teorileri; hedef belirleme, ilerleme, izleme, tutarsızlıkları belirleme ve bu farklılıkları yönetme basamaklarını içermektedir (Yam vd., 2020). Bireylerin sahip oldukları kariyer hedefleri ve bu konudaki standartları kariyer gelişim süreçleri konusunda yol gösterici özelliktedir (Higgins, 1987).

Kariyer hedeflerinde vardığı düzeye göre yeniden, yeni davranış ve kazanımlar belirleyen birey, içinde olduğu kariyer gelişim düzeyini; önceden belirlediği amaç veya standartlarla kıyaslayarak değerlendirir. Bu karşılaştırmanın sonucunda kariyer hedefleri açısından ne düzeyde ilerleme kaydettiği konusunda çeşitli yargılarda bulunan birey; kariyerinde belirlediği hedefi kolay ve hızlı biçimde elde ettiğinde daha zor bir hedef belirleyerek, hedef çıtasını daha da yükseltebilmektedir (Yam vd., 2020).

Kariyeri konusunda hedef çıtasını daha da yükselten birey, olumlu hedef/performans farkları yaratarak geleceğe dönük yeni kariyer hedeflerini değerlendirmeye ve düzenlemeye başlar fakat bu noktada yeni hedef tutarsızlıkları ortaya çıkmaya başlayabilmektedir (Williams, Donovan ve Dodge, 2000). Williams ve diğerleri (2000)'nin sosyal bilişsel teorisinin; öz düzenlemenin hem tutarsızlık üretme hem de tutarsızlık azaltma süreçlerini içinde barındırdığına yönelik iddiasını destekleyen boylamsal araştırmasında, atletizm sporcuları örnekleminde, hedeflerdeki tutarsızlıklar küçük ölçekte ve kontrol edilebilir nedenlerle ortaya çıktığında hedefler artırılırken, kontrol edilemeyen nedenlere atfedilen veya sezonun ilerleyen dönemlerinde açığa çıkan büyük tutarsızlıklar, sporcuların hedeflerini ilk hedeflerinden daha düşük düzeyde yeni bir hedefe yöneltmelerine sebep olmuştur.

Bireylerin hayatlarında önemli bir basamak olan kariyer hedeflerine yönelik yaşamış oldukları gelgit, ikilem ve tutarsızlıkların belirlenmesi, bireylere iyi bir kariyer gelişim süreci geçirmeleri noktasında fayda sağlamaktadır. Bireylerde en erken vakitte kariyer hedef tutarsızlıklarının belirlenip fark edilmesi, bireylere yeniden kariyer planlaması yapma konusunda fırsat vererek, olası kariyerlerinde pişmanlık ve başarısızlıklar konusunda önlem alabilmelerine yardımcı bir konum sağladığında, yaşanabilecek olumsuzluklar için engelleyici bir faktörü oluşturabilir (Yam vd., 2020).

2.3.2.1. Kariyerizm

Kariyer olgusu her zaman doğru algılanmayabilir, kariyerizm olarak ifade edilen yaklaşım kişinin kariyerini geliştirmesinde bazı sorunlara neden olabilir (Erdoğan, 2021). Feldman (1988) kitabında (akt. Erdoğan, 2021) kariyerizmin beklenmedik sonuçlarını şu şekilde ifade etmektedir:

- Kariyere fazla odaklanmaktan kaynaklı olarak uygun koşullar sağlansa dahi çalışanların iş tatminsizliklerinin artış göstermesi
- İşe ve örgüte duyulan bağlılığın azalması
- Çalışan devrinin artış göstermesi
- İnsanlar arası ilişkilerin özgünlüğünü yitirerek ilişkilerin daha araçsal hale gelmesi
- İmaj yönetiminin artışı ve gerçekliğin önüne geçmesi
- Uzun süreli emek, çaba ve azim gerektiren yetkinlik ve mükemmeliyet standartlarının düşürülmesi
- Kişilerin daha yoğun şekilde kendilerine yönelerek ben merkezli hale gelmesi
- Sadece kısa döneme odaklanma
- Yeterli derecede olgunlaşmamış kariyer planlarının oluşturulması ve hızlı bir kariyer yükselmesini sağlamaya yönelme
- Etik olmayan davranışlarda artışın yaşanması

2.3.2.2. Hopson ve Adams'ın Yetişkin Geçişleri Modeli

Bireyler yaşam geçişleri sırasında da kariyer hedef tutarsızlığı yaşayabilirler. Bu yaşam geçişlerine örnek olarak bireyin mezuniyeti sonrası iş ararken yeterliğinden emin olamadığı süreçler yaşaması; iş hayatında işine yönelik derin tatminsizlik yaşaması, istifa yaşantısı, işten kovulma, iş piyasasındaki beklenmedik değişimler, iş hayatında yeni bir pozisyona adapte olma gibi süreçler sıralanabilir. Bu kriz durumları bireyde; hedeflerini sorgulama, hedeflerinden vazgeçme, yeni bir hedef belirleme gibi süreçleri başlatabilir.

Hopson ve diğerleri (1976) bu geçişi; yaşamdaki süreğenliğin içinde süreksizliğin başladığı yer olarak, sürekliliğe verilen bir ara, bir kesinti olarak tanımlar (Hopson, 1982). Bahsedilen kesinti, bu kesintiyi oluşturan şeye dair toplumsal fikir birliğiyle tanımlanabilir (Hopson, 1982). İnsanlar günümüzde tarihin

herhangibir dönemine oranla çok daha sık ve çeşitli biçimlerde geçişlerle başa çıkmak zorunda kalmakta; yaşam boyunca evden okula, okuldan işe, işten iş kaybına ve bir çok eğitimden sonra yeniden bir diğer eğitime gitmeye; sosyal çevre değişimleri, evlilik ve boşanma geçişleri, ebeveynlik ve sonrasında çocukların evden ayrılması, yaşanan yaslar, kayıplar ve ölüm (Hopson, 1982). Tüm bu yaşam olaylarının içinde bireyler gelişim süreçlerinde bir aşamadan diğerine olan geçişlerle başa çıkmayı öğrenmek zorunda kalmakta; ergenlik, beliren yetişkinlik, istikrar, orta yaş geçişi ve yeniden istikrar (Hopson, 1982). Yetişkin geçişleriyle baş etme konusunda her model tüm bireylere uygun değildir fakat Hopson ve Adams'ın modeli sıklıkla psikologlar tarafından kullanılmaktadır (Sharf, 2017). Zaman ve ruh hali değişimlerinin birbiriyle ilişkisine dayalı aşamalardan oluşan bu modelin 7 aşaması şu şekildedir (Sharf, 2017):

- a. Hareketsizleşme (Immobilization)
- b. Önemsizleme
- c. Kendinden Şüphe Etme
- d. Serbest Bırakma (Letting Go)
- e. Deneme
- f. Anlam Arama
- g. İçselleştirme

Yaşanan tüm krizler; bireysel farklılıklar ve koşulların farklılığı gibi sebeplerle, her bireyde bu 7 aşamayı takip eden model şeklinde ilerlemeyebilir ve aynı şekilde bir aşamadan diğer aşamaya geçiş ani ve öngörülmez biçimde gerçekleşebilir (Sharf, 2017). Kimi kişiler kariyerleriyle ilgili yaşadıkları sıkıntılarda daha iyi fırsatlara ve şartlara gidebildikleri gibi bazı kişiler uzun süre işsizlik, kararsızlık, boş vermişlik gibi süreçleri yaşayabilirler veya tamamen farklı yeni bir kariyer yoluna geçiş yapabilirler. Hopson ve Adams'ın ortaya koyduğu bu model danışmanlar için; danışanın yaşantılarıyla birlikte ortaya koyduğu o anki ifadesinin uzun süre bu şekilde kalacağını düşünmeksizin var olan durumu kabullenerek (Sharf, 2017) danışanın kendisi için en iyi yolu seçmesine yardımcı olabilecek ve bir sonraki aşamada danışmanın ne bekleyeceğine dair fikir verecek (Sharf, 2017) bir rehber niteliğinde olabilir. Elbette, danışanın yaşantısı Hopson ve Adams'ın modeline uymuyorsa, danışma süreci bu modele uydurulmaya çalışılmamalıdır (Sharf, 2017).

a. Hareketsizleşme (Immobilization): Kişinin işten çıkarıldığını veya kovulduğunu (Sharf, 2017) yahut meslek yasalarında ve yönetmeliklerde yapılan değişiklikleri öğrendiği ilk anlarda, mesleki olarak yetersiz kaldığı durumlarda, kariyeri konusunda durdurucu bir güç veya olay ile karşılaştığında bireylerde hareketsizleşme yaşanabilir. Genellikle, bireyin yaşanan değişim veya gerçekleşen kriz durumlarında yaşadığı ilk şok hareketsizleşmenin bir örneğini oluşturmaktadır (Sharf, 2017). Bu hareketsizleşme süreci bir dakika da sürebilir, bir ay da sürebilir; bu sürecin ne kadar devam edeceği konusunda; olayın doğası ve bireyin psikolojik yapısı ana etmenlerdir (Sharf, 2017). Bu durumdaki kişi kendinden geçmiş, sözel olarak cevap veremeyecek ya da cevap vermekte zorlanan ve bir plan ortaya koyamayacak bir hal içerisinde olabilir (Sharf, 2017).

b. Önemsememe: Durumu önemsemeyen birey, içinde bulunduğu değişimi olduğundan daha küçük görme eğilimindedir. Birey değişimin gerçekleştiğini ve sorumluluk alması gerektiğini kendisine söylemeyi reddederken, yaşanan olayın gerçekten çok da önemli olmadığını ve her şeyin yolunda olduğunu kendisine telkin etmeyi tercih edecektir (Sharf, 2017). Bu durumda birey, hem alması gereken sorumluluklar hem de değişen durumların ciddiyeti konusunda bir inkar halinde olacaktır.

c. Kendinden Şüphe Etme: Bu aşama bireyde bir çok duygunun ortaya çıktığı aşamadır (Sharf, 2017). Bu duygular oldukça karmaşık bir yapı sergileyebilir. Bu konudaki yaygın duygu ve tepkiler genel olarak; bireyin kendisinin ya da aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamak konusunda kendinden ve becerilerinden emin olamaması ve şüphe etmesi, aynı zamanda gelecekte ne olacağını bilememesinden dolayı geleceğe ilişkin kaygı ve korkular yaşaması, tüm bunlar sonucunda üzüntü ve öfkenin bireyde ortaya çıkması şeklinde sıralanabilir (Sharf, 2017).

d. Serbest Bırakma (Letting Go): Bu aşamada duygularını serbest bırakmaya başlayan bireyler; kızgınlık, gerginlik, hayal kırıklığı, endişe gibi duyguları yaşarlar ve bu aşama bireyin kendisine tam olarak ne olduğunu kabul ettiğinde gerçekleşir (Sharf, 2017). Bu sayede birey kendini olayın ilk halinden ayırarak geleceğe doğru yol alabilir (Sharf, 2017).

e. Deneme: Bu aşamada birey bir enerji artışı yaşar(Sharf, 2017) ve bir şeyleri iyileştirme konusunda daha umutlu hale gelir. “Şimdi bu durumla baş edebilirim”, “Bunu şu şekilde halledebilirim” tarzı hisler geliştirebilir (Sharf, 2017). Bu durumdaki bireyler bir şeylerin olması gerektiği şekli tarif edebilir ve çevresinde benzer durumda olan kişilerle tavsiyelerini paylaşabilirler; aynı zamanda kariyerleri konusunda sosyal ağlarını nasıl oluşturabileceklerini ve nasıl ilerleme göstereceklerini kurgulayabilirler (Sharf, 2017).

f. Anlam Arama: Bireyler bu aşamada olayların ne olduğu ve neden olduğunu anlamlandırmaya çalışırken sadece başkalarının duygularını değil kendi duygularını da anlamlandırma arayışında oldukları bilişsel bir süreç yaşarlar (Sharf, 2017). İlgilerini, kapasitesini ve değerlerini yeniden değerlendiren birey, içinde bulunduğu durumdan yeni anlamlar üreterek gelecekteki eylemlerini planlanırken, elde ettiği bu anlamları kendine dayanak olarak kullanabilir.

g. İçselleştirme: Yaşam geçişleriyle baş etme konusunda son aşamayı ifade eden içselleştirme sonucunda, birey yeni baş etme becerileri geliştirebilir, yaşam tarzı ve değerlerine yönelik değişimler yaşayabilir ve duygusal, bilişsel ve tinsel olarak olgunlaşabilir (Sharf, 2017).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama araştırmaları “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan” çalışmalarda kullanılmaktadır (Karasar, 2023). Bu model bir evren içinden seçilen bir örnekleme yapılan çalışmaların evren genelindeki eğilim, tutum veya görüşlerin nicel olarak betimlenmesini sağlamaktadır (Creswell, 2017). Bu araştırmadaki veriler kesitsel olarak toplanmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer adanmışlığı, bağımsız değişkeni ise kariyer hedef tutarsızlığıdır.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu 2023-2024 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakóltesi’nde öğrenim gören örnekleme uygun kriterlere sahip olan öğrencilerden meydana gelmektedir. Veri toplama araçlarıyla 586 öğrenciye ulaşılmıştır. Anketleri eksik dolduran ve örnekleme dahil edilme kriterlerine sahip olmayan 11 öğrenci örneklemden çıkarılmıştır. Bunun sonucunda bu araştırma, 575 eğitim fakóltesi öğrencisinden toplanan örnekleme uygun verilerle tamamlanmıştır. Örnekleme dahil edilme kriterleri şu şekildedir:

- a) Araştırmaya gönüllü katılım göstermiş olmak
- b) Veri toplama araçlarını eksiksiz ve doğru biçimde doldurmuş olmak
- c) Eğitim fakóltesinde lisans düzeyinde öğrenimine devam ediyor olmak

Araştırmanın örneklemindeki katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımı Tablo 1.’de verilmiştir.

3.2.1.Tanımlayıcı Özellikler

Tablo 3.1. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş (Ort=21,100±2,697; Min=18; Max=40)		
18-20	262	45,6
21-24	285	49,6
25 ve Üzeri	28	4,9
Cinsiyet		
Erkek	115	20,0
Kadın	460	80,0
Öğrenim Görmekte Olunan Anabilim Dalı		
Fen Bilgisi Eğitimi	39	6,8
Matematik Eğitimi	87	15,1
Okul Öncesi Eğitimi	115	20,0
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	54	9,4
Sınıf Eğitimi	68	11,8
Sosyal Bilgiler Eğitimi	88	15,3
Türkçe Eğitimi	58	10,1
Zihin Engellilerin Eğitimi	66	11,5
Sınıf		
1	244	42,4
2	115	20,0
3	185	32,2
4	31	5,4

Tablo 1. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı (Devamı)

Not Ortalaması		
2,50 Altı	64	11,1
2,50 - 3,00 Arası	155	27,0
3,00 - 3,50 Arası	271	47,1
3,50 - 4,00 Arası	85	14,8
Anne Eğitim Durumu		
İlkokul	248	43,1
Ortaokul	112	19,5
Lise	154	26,8
Üniversite	61	10,6
Baba Eğitim Durumu		
İlkokul	126	21,9
Ortaokul	104	18,1
Lise	194	33,7
Üniversite	151	26,3
Gelir Düzeyi		
17000 TL ve Altı	140	24,3
17001 TL - 30000 TL	177	30,8
30001 TL - 45000 TL	130	22,6
45001 TL - 60000 TL	86	15,0
60001 TL ve Üstü	42	7,3
Psikolojik Destek Hizmeti Alma Durumu		
Hayır	487	84,7
Evet	88	15,3

Tablo 1. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı (Devamı)

Bölümü Tercih Ederken En Çok Etkili Kişi		
Aile Üyeleri	133	23,1
Kendim	348	60,5
Okul Psikolojik Danışmanı	25	4,3
Öğretmenlerim	49	8,5
Yakın Akraba	20	3,5

Öğrenciler yaşa göre 262'si (%45,6) 18-20, 285'i (%49,6) 21-24, 28'i (%4,9) 25 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğrencilerin “yaş” ortalaması $21,100 \pm 2,697$ (Min=18; Maks=40) olarak saptanmıştır.

Öğrenciler cinsiyete göre 115'i (%20,0) erkek, 460'ı (%80,0) kadın olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre 39'u (%6,8) fen bilgisi eğitimi abd, 87'si (%15,1) matematik eğitimi abd, 115'i (%20,0) okul öncesi eğitimi abd, 54'ü (%9,4) rehberlik ve psikolojik danışmanlık abd, 68'i (%11,8) sınıf eğitimi abd, 88'i (%15,3) sosyal bilgiler eğitimi abd, 58'i (%10,1) türkçe eğitimi abd, 66'sı (%11,5) zihin engellilerin eğitimi abd olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler sınıfa göre 244'ü (%42,4) 1, 115'i (%20,0) 2, 185'i (%32,2) 3, 31'i (%5,4) 4 olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler not ortalamasına göre 64'ü (%11,1) 2,50 altı, 155'i (%27,0) 2,503,00 arası, 271'i (%47,1) 3,003,50 arası, 85'i (%14,8) 3,504,00 arası olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler anne eğitim durumuna göre 248'i (%43,1) ilkokul, 112'si (%19,5) ortaokul, 154'ü (%26,8) lise, 61'i (%10,6) üniversite olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler baba eğitim durumuna göre 126'sı (%21,9) ilkokul, 104'ü (%18,1) ortaokul, 194'ü (%33,7) lise, 151'i (%26,3) üniversite olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler gelir düzeyine göre 140'ı (%24,3) 17000 TL ve altı, 177'si (%30,8) 17001 TL30000 TL, 130'u (%22,6) 30001 TL45000 TL, 86'sı (%15,0) 45001 TL60000 TL, 42'si (%7,3) 60001 TL ve üstü olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler psikolojik destek alma durumuna göre 487'si (%84,7) hayır, 88'i (%15,3) evet olarak dağılmaktadır.

Öğrenciler bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre 133'ü (%23,1) aile üyeleri, 348'i (%60,5) kendim, 25'i (%4,3) okul psikolojik danışmanı, 49'u (%8,5) öğretmenlerim, 20'si (%3,5) yakın akraba olarak dağılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Tekniği

Bu araştırmanın verileri, Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinden 2024 bahar yarıyılında toplanmıştır. Araştırma evrenini eğitim fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu, 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içinde Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi anabilim dallarında öğrenim görmekte olan 575 öğrencinin dahil olduğu kolaylıkla bulunabileni örnekleme(convenience sampling)(Erkuş, 2021) yöntemiyle oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan veri toplama aracı “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Adanmışlık Ölçeği”, “Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği” olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Elde edilen veri seti araştırmanın problemleri doğrultusunda istatistiksel analiz için kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplarken Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Adanmışlık Ölçeği ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler, kullanım izni gerektirmeyen ölçeklerdir. Kullanılan ölçme araçlarıyla ilgili bilgiler, aşağıdaki başlıklarda ifade edilmiştir.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu; katılan katılımcıların, yaş, cinsiyet, öğrenim gördüğü anabilim dalı, sınıf düzeyi, akademik başarı düzeyi, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, gelir düzeyi, psikolojik destek hizmeti alma

durumu, bölümlerini seçerken en çok etkili kişinin kim olduğu gibi bilgileri toplamaya yarayan çoktan seçmeli sorularla hazırlanmıştır.

3.4.2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Hischi, Freund ve Herrmann tarafından 2014 yılında geliştirilen ve kariyer davranışlarına yönelik proaktif katılım düzeyini ölçmesi amaçlanan ölçeğin, 2020 yılında Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça tarafından Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır. Kariyer Adanmışlık Ölçeği tek boyutlu olup 5’li likert tipinde 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içeriğinde ters madde bulunmamaktadır. Ölçek maddelerine verilen cevaplar “(1) Neredeyse hiç, (2) Ara sıra (3) Orta miktarda, (4) Oldukça sık, (5) Çok sık” biçiminde derecelendirilmiştir. Ölçeği cevaplayan bireylerin son altı ayı göz önünde bulundurarak işaretleme yapmaları ölçek yönergesinde verilmiştir. Verilen cevaplara göre alınan puanların toplanmasıyla ölçek toplam puana ulaşılan bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 9 iken, alınabilecek en yüksek puan 45’dir. Yapılan uygulamalarda toplam puan arttıkça kariyer adanmışlığının da arttığı, ve toplam puan azaldıkça kariyer adanmışlığının azaldığı şeklinde yorumlama yapılır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında elde edilen, ölçeğin güvenilirliğini ifade eden Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .88’dir.

3.4.3. Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

Creed ve Hood tarafından 2015 yılında geliştirilen ve bireylerin kariyer hedef tutarsızlık düzeylerini ölçmeyi amaçlayan bu ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması; Yam, Alkın ve Barut tarafından 2020 yılında yapılmıştır. Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği tek boyutlu olup 7’li likert tipinde 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin içeriğinde ters madde bulunmamaktadır. Ölçek maddeleri “1-çok az, 7-çok fazla” olmak üzere, bu aralıkta derecelendirilmiş seçeneklerle oluşturulmuştur. Ölçeği cevaplayan bireylere “1-çok az, 7-çok fazla” aralığında kendilerine en uygun olan dereceyi işaretlemeleri belirtilmiştir. Verilen cevaplara göre alınan puanların toplanmasıyla, ölçek toplam puanına ulaşılan bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 12 iken, alınabilecek en yüksek puan 84’tür. Yapılan uygulamalarda toplam puan arttıkça kariyer hedef tutarsızlığının da arttığı, ve toplam puan azaldıkça kariyer hedef tutarsızlığının azaldığı şeklinde yorumlama yapılır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında elde edilen, ölçeğin güvenilirliğini ifade eden Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .96’dır.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 3.2. Normal dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Kariyer Adanmışlık Toplam	0,227	0,070
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	-0,468	0,295

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Öğrencilerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır

3.6. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evreni; Türkiye’de yaşayan, 18-40 yaş aralığındaki, 575 bireyden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde öğrenim görmekte olan öğrenciler oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölüm, araştırmanın amacını oluşturan problem ve alt problemlerin çözümüne yönelik toplanan verilerin çözümlenmeleri ve çözümlenmeler sonucu ulaşılan bulguları içermektedir.

4.1. Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık ile İlgili Cevapların Dağılımı

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ile İlgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.3. Öğrencilerin kariyer adanmışlık ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	Neredeyse Hiç		Ara Sıra		Orta Miktarda		Oldukça Sık		Çok Sık		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Mesleki Geleceğimi Planlamak İçin Aktif Olarak Çalışmak	23	4,0	83	14,4	270	47,0	134	23,3	65	11,3	3,235	0,968
Kariyer Amaçlarıma Ulaşmak İçin Girişimde Bulunmak	22	3,8	87	15,1	287	49,9	125	21,7	54	9,4	3,177	0,931
Kariyer Gelişimimle İlgilenmek	17	3,0	59	10,3	252	43,8	179	31,1	68	11,8	3,386	0,926
Gelecekteki Kariyerim İçin Hedefler ve Planlar Geliştirmek	11	1,9	59	10,3	214	37,2	196	34,1	95	16,5	3,530	0,949
Kişisel Değerlerim, İlgilerim, Yeteneklerim ve Zayıf Yönlerim Hakkında İçtenlikle Düşünmek	12	2,1	44	7,7	185	32,2	205	35,7	129	22,4	3,687	0,971
Çalışmak İstedğim Alanda İşverenler, Mesleki Gelişim Fırsatları veya İş Piyasası Hakkında Bilgi Toplamak	31	5,4	103	17,9	244	42,4	140	24,3	57	9,9	3,155	1,006

Tablo 3. Öğrencilerin kariyer adanmışlık ile ilgili ifadelerle verdiği cevapların dağılımları (Devamı)

Mesleki Açıldan Bana Yardımcı Olacak Kişilerle İletişim Kurmak Veya Sürdürmek	56	9,7	110	19,1	246	42,8	113	19,7	50	8,7	2,984	1,062
Kariyerimi Desteklemek İçin Gönüllü Olarak Ek Eğitim, Kurs Veya Diğer Etkinliklere Katılmak	109	19,0	155	27,0	210	36,5	74	12,9	27	4,7	2,574	1,079
Mesleki Açıldan Gelişimime Yardımcı Olacak Görev Veya Sorumluluklar Üstlenmek	44	7,7	128	22,3	252	43,8	104	18,1	47	8,2	2,969	1,019

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ile İlgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Mesleki Geleceğimi Planlamak İçin Aktif Olarak Çalışmak” ifadesine öğrencilerin, %4,0'ı (n=23) neredeyse hiç, %14,4'ü (n=83) ara sıra, %47,0'ı (n=270) orta miktarda, %23,3'ü (n=134) oldukça sık, %11,3'ü (n=65) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak” ifadesine $\bar{x}=3,235$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kariyer Amaçlarıma Ulaşmak İçin Girişimde Bulunmak” ifadesine öğrencilerin, %3,8'i (n=22) neredeyse hiç, %15,1'i (n=87) ara sıra, %49,9'u (n=287) orta miktarda, %21,7'si (n=125) oldukça sık, %9,4'ü (n=54) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak” ifadesine $\bar{x}=3,177$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kariyer Gelişimimle İlgilenmek” ifadesine öğrencilerin, %3,0'ı (n=17) neredeyse hiç, %10,3'ü (n=59) ara sıra, %43,8'i (n=252) orta miktarda, %31,1'i (n=179) oldukça sık, %11,8'i (n=68) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “kariyer gelişimimle ilgilenmek” ifadesine $\bar{x}=3,386$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Gelecekteki Kariyerim İçin Hedefler ve Planlar Geliştirmek” ifadesine öğrencilerin, %1,9'u (n=11) neredeyse hiç, %10,3'ü (n=59) ara sıra, %37,2'si (n=214) orta miktarda, %34,1'i (n=196) oldukça sık, %16,5'i (n=95) çok sık yanıtını vermiştir.

Öğrencilerin “gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek” ifadesine $\bar{x}=3,530$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kişisel Değerlerim, İlgilerim, Yeteneklerim ve Zayıf Yönlerim Hakkında İçtenlikle Düşünmek*” ifadesine öğrencilerin, %2,1'i (n=12) neredeyse hiç, %7,7'si (n=44) ara sıra, %32,2'si (n=185) orta miktarda, %35,7'si (n=205) oldukça sık, %22,4'ü (n=129) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek” ifadesine $\bar{x}=3,687$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Çalışmak İstedğim Alanda İşverenler, Mesleki Gelişim Fırsatları Veya İş Piyasası Hakkında Bilgi Toplamak*” ifadesine öğrencilerin, %5,4'ü (n=31) neredeyse hiç, %17,9'u (n=103) ara sıra, %42,4'ü (n=244) orta miktarda, %24,3'ü (n=140) oldukça sık, %9,9'u (n=57) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak” ifadesine $\bar{x}=3,155$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Mesleki Açıdan Bana Yardımcı Olacak Kişilerle İletişim Kurmak Veya Sürdürmek*” ifadesine öğrencilerin, %9,7'si (n=56) neredeyse hiç, %19,1'i (n=110) ara sıra, %42,8'i (n=246) orta miktarda, %19,7'si (n=113) oldukça sık, %8,7'si (n=50) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek” ifadesine $\bar{x}=2,984$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kariyerimi Desteklemek İçin Gönüllü Olarak Ek Eğitim, Kurs Veya Diğer Etkinliklere Katılmak*” ifadesine öğrencilerin, %19,0'ı (n=109) neredeyse hiç, %27,0'ı (n=155) ara sıra, %36,5'i (n=210) orta miktarda, %12,9'u (n=74) oldukça sık, %4,7'si (n=27) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak” ifadesine $\bar{x}=2,574$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Mesleki Açıdan Gelişimime Yardımcı Olacak Görev Veya Sorumluluklar Üstlenmek*” ifadesine öğrencilerin, %7,7'si (n=44) neredeyse hiç, %22,3'ü (n=128) ara sıra, %43,8'i (n=252) orta miktarda, %18,1'i (n=104) oldukça sık, %8,2'si (n=47) çok sık yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek” ifadesine $\bar{x}=2,969$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Hedef Tutarsızlık ile İlgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda verilmektedir.

Tablo 4.4. Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlık ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları

	1-çok Az		2		3		4		5		6		7-çok Fazla		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Planlarım Gerçekten İstedğim Kariyeri Elde Etmemde Bana Yardımcı Olmuyor/işe Yaramıyor	62	10,8	110	19,1	138	24,0	171	29,7	63	11,0	18	3,1	13	2,3	3,290	1,385
Bugüne Kadar Elde Ettiğim Başarılar, Kariyer Hedeflerime Ulaşabileceğim Konusunda Bana Güven Vermiyor	104	18,1	132	23,0	103	17,9	113	19,7	72	12,5	35	6,1	16	2,8	3,150	1,620
Kariyer Hedeflerim Konusunda İlerleme Sağlıyorum, Ancak İstedğim Kariyeri Elde Etmek İçin Yeterince Başarılı Olduğumu Düşünmüyorum	80	13,9	110	19,1	122	21,2	122	21,2	80	13,9	39	6,8	22	3,8	3,380	1,613
Çok Çaba Sarf Etmeme Rağmen, İdealimdeki Kariyerimi Elde Edemeyeceğimi Düşünüyorum	128	22,3	128	22,3	117	20,3	100	17,4	56	9,7	29	5,0	17	3,0	2,970	1,615
En İyi Çabalarımla Bile, İdealimdeki Kariyerimden Daha Düşük Bir Kariyere Rız Olmak Zorunda Kalacağımı Düşünüyorum	136	23,7	104	18,1	91	15,8	119	20,7	66	11,5	30	5,2	29	5,0	3,140	1,748
Çok Çalışıyorum Fakat Yine De Bu Sürecin Gerçekten İstedğim Kariyerle Sonuçlanacağından Şüpheliyim	109	19,0	103	17,9	107	18,6	130	22,6	65	11,3	27	4,7	34	5,9	3,270	1,708
İstedğim Kariyeri Elde Etmek İçin Gerekli Olan Standartları Sağlayacağımdan Şüpheliyim	135	23,5	101	17,6	114	19,8	128	22,3	52	9,0	20	3,5	25	4,3	3,040	1,647

Tablo 4. Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlık ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları (Devamı)

Belirlemiş Olduğum Kariyer Hedefime Odaklandım, Fakat Ona Ulaşabileceğimi Sanmıyorum	135	23,5	135	23,5	98	17,0	115	20,0	43	7,5	32	5,6	17	3,0	2,930	1,627
Hayallerimde İsteddiğim İşin/mesleğin Görüntüsü Canlanıyor, Ama Sanırım Buna Ulaşamayacağım	169	29,4	132	23,0	69	12,0	106	18,4	50	8,7	26	4,5	23	4,0	2,840	1,721
İsteddiğim Kariyeri Elde Etme Konusunda Gerekli Becerilere Sahip Olduğumu Düşünüyordum, Fakat Şimdilerde Bundan Emin Değilim	155	27,0	115	20,0	88	15,3	114	19,8	54	9,4	30	5,2	19	3,3	2,940	1,689

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Hedef Tutarsızlık ile İlgili ifadelere verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Planlarım Gerçekten İsteddiğim Kariyeri Elde Etmemde Bana Yardımcı Olmuyor/işe Yaramıyor” ifadesine öğrencilerin, %10,8'i (n=62) 1-çok az, %19,1'i (n=110) 2, %24,0'ı (n=138) 3, %29,7'si (n=171) 4, %11,0'ı (n=63) 5, %3,1'i (n=18) 6, %2,3'ü (n=13) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “planlarım gerçekten istediğim kariyeri elde etmemde bana yardımcı olmuyor/işe yaramıyor” ifadesine $\bar{x}=3,290$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bugüne Kadar Elde Ettiğim Başarılar, Kariyer Hedeflerime Ulaşabileceğim Konusunda Bana Güven Vermiyor” ifadesine öğrencilerin, %18,1'i (n=104) 1-çok az, %23,0'ı (n=132) 2, %17,9'u (n=103) 3, %19,7'si (n=113) 4, %12,5'i (n=72) 5, %6,1'i (n=35) 6, %2,8'i (n=16) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “bugüne kadar elde ettiğim başarılar, kariyer hedeflerime ulaşabileceğim konusunda bana güven vermiyor” ifadesine $\bar{x}=3,150$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Kariyer Hedeflerim Konusunda İlerleme Sağlıyorum, Ancak İsteddiğim Kariyeri Elde Etmek İçin Yeterince Başarılı Olduğumu Düşünmüyorum” ifadesine öğrencilerin, %13,9'u (n=80) 1-çok az, %19,1'i (n=110) 2, %21,2'si (n=122) 3, %21,2'si (n=122) 4,

%13,9'u (n=80) 5, %6,8'i (n=39) 6, %3,8'i (n=22) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “kariyer hedeflerim konusunda ilerleme sağlıyorum, ancak istediğim kariyeri elde etmek için yeterince başarılı olduğumu düşünmüyorum” ifadesine $\bar{x}=3,380$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çok Çaba Sarf Etmeme Rağmen, İdealimdeki Kariyerimi Elde Edemeyeceğimi Düşünüyorum” ifadesine öğrencilerin, %22,3'ü (n=128) 1-çok az, %22,3'ü (n=128) 2, %20,3'ü (n=117) 3, %17,4'ü (n=100) 4, %9,7'si (n=56) 5, %5,0'ı (n=29) 6, %3,0'ı (n=17) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “çok çaba sarf etmeme rağmen, idealimdeki kariyerimi elde edemeyeceğimi düşünüyorum” ifadesine $\bar{x}=2,970$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“En İyi Çabalarımınla Bile, İdealimdeki Kariyerimden Daha Düşük Bir Kariyere Rız Olmak Zorunda Kalacağımı Düşünüyorum” ifadesine öğrencilerin, %23,7'si (n=136) 1-çok az, %18,1'i (n=104) 2, %15,8'i (n=91) 3, %20,7'si (n=119) 4, %11,5'i (n=66) 5, %5,2'si (n=30) 6, %5,0'ı (n=29) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “en iyi çabalarımınla bile, idealimdeki kariyerimden daha düşük bir kariyere rız olmak zorunda kalacağımı düşünüyorum” ifadesine $\bar{x}=3,140$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Çok Çalışıyorum Fakat Yine De Bu Sürecin Gerçekten İstediğim Kariyerle Sonuçlanacağından Şüpheliyim” ifadesine öğrencilerin, %19,0'ı (n=109) 1-çok az, %17,9'u (n=103) 2, %18,6'sı (n=107) 3, %22,6'sı (n=130) 4, %11,3'ü (n=65) 5, %4,7'si (n=27) 6, %5,9'u (n=34) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “çok çalışıyorum fakat yine de bu sürecin gerçekten istediğim kariyerle sonuçlanacağından şüpheliyim” ifadesine $\bar{x}=3,270$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İstediğim Kariyeri Elde Etmek İçin Gerekli Olan Standartları Sağlayacağımdan Şüpheliyim” ifadesine öğrencilerin, %23,5'i (n=135) 1-çok az, %17,6'sı (n=101) 2, %19,8'i (n=114) 3, %22,3'ü (n=128) 4, %9,0'ı (n=52) 5, %3,5'i (n=20) 6, %4,3'ü (n=25) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “istediğim kariyeri elde etmek için gerekli olan standartları sağlayacağımdan şüpheliyim” ifadesine $\bar{x}=3,040$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Belirlemiş Olduğum Kariyer Hedefime Odaklandım, Fakat Ona Ulaşabileceğimi Sanmıyorum” ifadesine öğrencilerin, %23,5'i (n=135) 1-çok az, %23,5'i (n=135) 2, %17,0'ı (n=98) 3, %20,0'ı (n=115) 4, %7,5'i (n=43) 5, %5,6'sı (n=32) 6, %3,0'ı

(n=17) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “belirlemiş olduğum kariyer hedefime odaklandım, fakat ona ulaşabileceğimi sanmıyorum” ifadesine $\bar{x}=2,930$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Hayallerimde İsteddiğim İşin/mesleğin Görüntüsü Canlanıyor, Ama Sanırım Buna Ulaşamayacağım” ifadesine öğrencilerin, %29,4’ü (n=169) 1-çok az, %23,0’ı (n=132) 2, %12,0’ı (n=69) 3, %18,4’ü (n=106) 4, %8,7’si (n=50) 5, %4,5’i (n=26) 6, %4,0’ı (n=23) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “hayallerimde istediğim işin/mesleğin görüntüsü canlanıyor, ama sanırım buna ulaşamayacağım” ifadesine $\bar{x}=2,840$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İsteddiğim Kariyeri Elde Etme Konusunda Gerekli Becerilere Sahip Olduğumu Düşünüyordum, Fakat Şimdilerde Bundan Emin Değilim” ifadesine öğrencilerin, %27,0’ı (n=155) 1-çok az, %20,0’ı (n=115) 2, %15,3’ü (n=88) 3, %19,8’i (n=114) 4, %9,4’ü (n=54) 5, %5,2’si (n=30) 6, %3,3’ü (n=19) 7-çok fazla yanıtını vermiştir. Öğrencilerin “istediğim kariyeri elde etme konusunda gerekli becerilere sahip olduğumu düşünüyordum, fakat şimdilerde bundan emin değilim” ifadesine $\bar{x}=2,940$ düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Öğrencilerin kariyer adanmışlığa yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.5. Kariyer adanmışlık puan ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Kariyer Adanmışlık Toplam	575	28,697	6,442	9,000	45,000	0,875

Öğrencilerin “kariyer adanmışlık toplam” ortalaması $28,697 \pm 6,442$ (Min=9; Maks=45) olarak saptanmıştır.

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığına yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.6. Kariyer hedef tutarsızlığı puan ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	575	30,943	12,551	10,000	69,000	0,886

Öğrencilerin “kariyer hedef tutarsızlığı toplam” ortalaması $30,943 \pm 12,551$ (Min=10; Maks=69) olarak saptanmıştır.

4.2. Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlığı Arasındaki İlişkiler

Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlığı düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.7. Kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlığı puanları arasında korelasyon analizi

		Kariyer Adanmışlık Toplam
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	r	-0,184**
	p	0,000

* $<0,05$; ** $<0,01$; Pearson Korelasyon Analizi

Kariyer adanmışlık toplam ve kariyer hedef tutarsızlığı toplam, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer hedef tutarsızlığı toplam ile kariyer adanmışlık toplam arasında $r=-0.184$ negatif zayıf ($p=0,000 < 0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 4.8. Kariyer hedef tutarsızlığının kariyer adanmışlık üzerine etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	P	%95 Güven Aralığı	
	β	SE	β			Alt	Üst
Sabit	31,626	0,704		44,949	0,000	30,244	33,008
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	-0,095	0,021	-0,184	-4,491	0,000	-0,136	-0,053

*Bağımlı Değişken=Kariyer Adanmışlık Toplam, $R=0,184$; $R^2=0,032$; $F=20,166$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,986

Kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer adanmışlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=20,166$; $p=0,000<0.05$). Kariyer adanmışlık düzeyindeki toplam değişim %3.2 oranında kariyer hedef tutarsızlığı tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,032$). Kariyer hedef tutarsızlığı, kariyer adanmışlık düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,184$).

4.3. Kariyer Adanmışlık Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.9. Kariyer adanmışlık puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Adanmışlık Toplam	18-20	262	28,069	6,113	4,649	0,010	3>1
	21-24	285	28,979	6,631			3>2
	25 ve Üzeri	28	31,714	6,666			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin yaşa göre kariyer adanmışlık toplam puanları, anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(2, 572)}=4,649$; $p=0,010<0.05$). Gruplar arası fark; 25 ve üzeri olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=31,714$), 18-20 olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=28,069$) yüksek olmasıdır. 25 ve üzeri olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=31,714$), 21-24 olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=28,979$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.10. Kariyer adanmışlık puanlarının not ortalamasına göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	2,50 Altı	64	28,656	6,890	2,361	0,070
	2,50 - 3,00 Arası	155	27,594	6,702		
	3,00 - 3,50 Arası	271	29,059	6,056		
	3,50 - 4,00 Arası	85	29,588	6,652		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, not ortalamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.11. Kariyer adanmışlık puanlarının öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre farklılaşma durumu

	Anabilim Dalı	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Adanmışlık Toplam	Fen Bilgisi Eğitimi	39	30,821	5,529	3,004	0,004	
	Matematik Eğitimi	87	28,954	6,459			
	Okul Öncesi Eğitimi	115	29,322	6,165			
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	54	27,593	6,462			
	Sınıf Eğitimi	68	28,029	5,266			
	Sosyal Bilgiler Eğitimi	88	28,864	6,451			
	Türkçe Eğitimi	58	25,931	7,329			
	Zihin Engellilerin Eğitimi	66	29,818	6,941			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre kariyer adanmışlık toplam puanları, anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(7, 567)}=3,004$; $p=0,004<0.05$). Gruplar arası fark; öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=30,821$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı rehberlik ve psikolojik danışmanlık abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=27,593$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=30,821$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sınıf eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=28,029$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=30,821$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=25,931$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı matematik eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=28,954$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=25,931$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı

okul öncesi eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=29,322$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=25,931$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sosyal bilgiler eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=28,864$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=25,931$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı zihin engellilerin eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=29,818$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=25,931$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.12. Kariyer adanmışlık puanlarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	İlkokul	248	28,230	6,463	1,839	0,139
	Ortaokul	112	29,125	6,103		
	Lise	154	29,507	6,244		
	Üniversite	61	27,771	7,274		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, anne eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.13. Kariyer adanmışlık puanlarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	İlkokul	126	28,833	7,119	0,127	0,944
	Ortaokul	104	28,385	5,831		
	Lise	194	28,820	5,869		
	Üniversite	151	28,642	6,984		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, baba eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.14. Kariyer adanmışlık puanlarının gelir düzeyine göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	17000 TL ve Altı	140	28,393	6,289	1,096	0,358
	17001 TL - 30000 TL	177	28,757	6,389		
	30001 TL - 45000 TL	130	28,046	6,381		
	45001 TL - 60000 TL	86	29,767	6,385		
	60001 TL ve Üstü	42	29,286	7,389		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.15. Kariyer adanmışlık puanlarının sınıfa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Adanmışlık Toplam	1	244	27,738	6,416	4,206	0,006	3>1 4>1
	2	115	29,017	6,789			
	3	185	29,335	6,278			
	4	31	31,258	5,151			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin sınıfa göre kariyer adanmışlık toplam puanları, anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(3, 571)}=4,206$; $p=0,006<0.05$). Gruplar arası fark; 3. Sınıfların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=29,335$), 1. Sınıfların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=27,738$) yüksek olmasıdır. 4. Sınıfların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=31,258$), 1. Sınıfların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=27,738$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.16. Kariyer adanmışlık puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	T	Sd	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	Erkek	115	28,365	7,277	-0,618	573	0,574
	Kadın	460	28,780	6,222			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.17. Kariyer adanmışlık puanlarının bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Adanmışlık Toplam	Kendim	348	29,391	6,389	2,931	0,020	1>2 1>5
	Aile Üyeleri	133	27,902	6,580			
	Okul Psikolojik Danışmanı	25	27,000	6,468			
	Öğretmenlerim	49	27,776	5,695			
	Yakın Akraba	20	26,300	6,883			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre kariyer adanmışlık toplam puanları, anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 570)}=2,931$; $p=0,020<0,05$). Gruplar arası fark; bölümü tercih ederken en çok etkili kişi kendi olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=29,391$), bölümü tercih ederken en çok etkili kişi aile üyeleri olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=27,902$) yüksek olmasıdır. Bölümü tercih ederken en çok etkili kişi kendi olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarının ($\bar{x}=29,391$), bölümü tercih ederken en çok etkili kişi yakın akraba olanların kariyer adanmışlık toplam puanlarından ($\bar{x}=26,300$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.18. Kariyer adanmışlık puanlarının psikolojik destek alma durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	T	Sd	P
Kariyer Adanmışlık Toplam	Hayır	487	28,854	6,255	1,374	573	0,222
	Evet	88	27,830	7,369			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık toplam puanları, psikolojik destek alma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

4.4. Kariyer Hedef Tutarsızlığı Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.19. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının yaşa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	18-20	262	30,901	12,640	0,305	0,737
	21-24	285	31,151	12,566		
	25 ve Üzeri	28	29,214	11,836		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları, yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.20. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının cinsiyete göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	Sd	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	Erkek	115	32,470	11,759	1,460	573	0,145
	Kadın	460	30,561	12,725			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.21. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre farklılaşma durumu

	Anabilim Dalı	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	Fen Bilgisi Eğitimi	39	27,180	10,185	2,655	0,010	2>1
	Matematik Eğitimi	87	32,540	12,494			6>1
	Okul Öncesi Eğitimi	115	29,348	12,529			7>1
	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	54	30,778	12,301			7>3
	Sınıf Eğitimi	68	28,265	13,701			2>5
	Sosyal Bilgiler Eğitimi	88	32,534	12,171			6>5
	Türkçe Eğitimi	58	35,276	13,871			7>5
	Zihin Engellilerin Eğitimi	66	30,803	10,981			7>8

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(7, 567)}=2,655$; $p=0,010<0.05$). Gruplar arası fark; öğrenim görmekte olunan anabilim dalı matematik eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=32,540$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=27,180$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sosyal bilgiler eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=32,534$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=27,180$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=35,276$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı fen bilgisi eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=27,180$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=35,276$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı okul öncesi eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=29,348$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı matematik eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=32,540$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sınıf eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam

puanlarından ($\bar{x}=28,265$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sosyal bilgiler eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=32,534$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sınıf eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=28,265$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=35,276$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı sınıf eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=28,265$) yüksek olmasıdır. Öğrenim görmekte olunan anabilim dalı türkçe eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=35,276$), öğrenim görmekte olunan anabilim dalı zihin engellilerin eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=30,803$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.22. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının not ortalamasına göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	2,50 Altı	64	31,797	13,579	2,211	0,086
	2,503,00 Arası	155	31,187	11,870		
	3,003,50 Arası	271	31,602	12,707		
	3,504,00 Arası	85	27,753	12,184		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları not ortalamasına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.23. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının anne eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	İlkokul	248	31,460	12,158	0,618	0,603
	Ortaokul	112	30,589	13,006		
	Lise	154	29,961	12,608		
	Üniversite	61	31,967	13,241		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları anne eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.24. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının baba eğitim durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	İlkokul	126	31,381	13,181	1,057	0,367
	Ortaokul	104	32,673	11,535		
	Lise	194	30,175	12,697		
	Üniversite	151	30,371	12,485		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları baba eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.25. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının gelir düzeyine göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	17000 TL ve Altı	140	31,864	12,998	1,827	0,122
	17001 TL - 30000 TL	177	32,192	12,315		
	30001 TL - 45000 TL	130	29,169	11,987		
	45001 TL - 60000 TL	86	30,942	12,431		
	60001 TL ve Üstü	42	28,095	13,461		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.26. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının sınıfa göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	1	244	31,209	12,871	0,748	0,524
	2	115	29,444	12,420		
	3	185	31,578	12,106		
	4	31	30,613	13,238		

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları sınıfa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.27. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	P	Fark
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	Kendim	348	28,911	12,183	6,864	0,000	2>1 4>1 5>1
	Aile Üyeleri	133	34,526	12,370			
	Okul Psikolojik Danışmanı	25	30,040	13,900			
	Öğretmenlerim	49	34,000	12,643			
	Yakın Akraba	20	36,100	10,882			

Tek Yönlü Varyans Analizi

Öğrencilerin bölümü tercih ederken en çok etkili kişiye göre kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($F_{(4, 570)}=6,864$; $p=0,000<0.05$). Gruplar arası fark; bölümü tercih ederken en çok etkili kişi aile üyeleri olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=34,526$), bölümü tercih ederken en çok etkili kişi kendi olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=28,911$) yüksek olmasıdır. Bölümü tercih ederken en çok etkili kişi öğretmen olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=34,000$), bölümü tercih ederken en çok etkili kişi kendi olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=28,911$) yüksek olmasıdır. Bölümü tercih ederken en çok etkili kişi yakın akraba olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının ($\bar{x}=36,100$),

bölümü tercih ederken en çok etkili kişi kendi olanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=28,911$) yüksek olmasıdır.

Tablo 4.28. Kariyer hedef tutarsızlığı puanlarının psikolojik destek alma durumuna göre farklılaşma durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	Sd	P
Kariyer Hedef Tutarsızlığı Toplam	Hayır	487	30,220	12,455	-3,277	573	0,001
	Evet	88	34,943	12,394			

Bağımsız Gruplar T-Testi

Öğrencilerin psikolojik destek alma durumuna göre kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir ($t_{(573)}=-3.277$; $p=0.001<0.05$). Psikolojik destek alanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanları ($\bar{x}=34,943$), psikolojik destek almayanların kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarından ($\bar{x}=30,220$) yüksek bulunmuştur.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık Puanlarının Kariyer Hedef Tutarsızlıklarıyla İlişisine Yönelik Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık düzeyleri arasında, istatistiksel olarak düşük düzeyde anlamlı bir negatif ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, kariyer hedefleriyle ilgili tutarsızlık yaşayan bireylerin kariyerlerine ilişkin adanmışlıklarının biraz daha düşük olma eğilimi içerisinde olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bulguda, bu iki değişken arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olması sebebiyle, bu iki değişkene yönelik daha güçlü etkileri olabileceği düşünülen başka faktörlerin de dikkate alındığı araştırmaların önemli olacağı düşünülmektedir. Kariyer hedef tutarsızlığı ile kariyer adanmışlık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur. Kariyer adanmışlık düzeyindeki toplam değişim %3.2 oranında kariyer hedef tutarsızlığı tarafından açıklanmaktadır. Kariyer hedef tutarsızlığı, kariyer adanmışlık düzeyini azaltmaktadır. Kariyer adanmışlığını daha yüksek düzeyde etkileme gücüne sahip daha pek çok faktör olabileceği tahmin edilmektedir. Bu sebeple, öğrencilerde kariyer adanmışlığının ne şekilde artırılabilirliğini çözümlenebilmek adına daha fazla değişkenin göz önüne alındığı kapsamlı karma araştırmaların daha etkili ilişkileri ortaya çıkarmak konusunda önemli olacağı düşünülmektedir.

Gelecek çalışmalarda kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığının; tükenmişlik, istihdam umudu, esneklik, azimli umut, bütüncü umut, akademik umutsuzluk, mesleki karar pişmanlığı, kariyerizm, mükemmeliyetçilik, abartılmış üstünlük çabaları, bitirilmemiş işler, Gestalt temas engelleri, varoluşsal pişmanlık, kariyere yönelik akılcı olmayan inançlar, kariyer engelleri, kariyer çapaları gibi konularla aralarındaki ilişkilerin araştırılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Tagay ve Voltan-Acar, 2012; Sarıçam ve Akın, 2013; Erdurcan ve Kırdök, 2017; Malakcıoğlu, 2018; Gökalp ve Soykan, 2020; Ermiş ve Bayraktar, 2021; Ekşi ve Başol, 2023). Ayrıca meslek ve kariyer tercihlerinden memnun olmayan ve kariyeri konusunda yönünü bulamamış kişileri örneklemine alan bir araştırmayla kariyer hedeflerinde ilerleme konusunda; zihinsel batık maliyet yanığı (Kızıl, Akman ve Dolaz, 2021) ve fırsat maliyeti perspektifinden kariyer adanmışlığı

ve kariyer hedef tutarsızlığı konularının incelenmesinin alanyazına farklı bir bakış açısı getirebileceği düşünülmektedir.

5.2. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin yaşa göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Yaşı 25 ve üzeri olan öğrencilerin, kariyer adanmışlık toplam puanları; yaşı 18-20 ve 21-24 olanların toplam puanlarından yüksek çıkmıştır. Yaş artışı kariyer adanmışlığını artırmıştır.

Bu konuda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Ertekin'nin (2021) öğrencilerle yaptığı araştırmada yaşa göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç bu araştırmada ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Söner ve diğerleri (2024)'nin öğretmenlerle yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin kariyer adanmışlığıyla yaşları arasında net bir ilişki kurulamayacağı ifade edilmiştir ve kendilerini mesleki gelişime adanmış, öğrencilere olan bağlılık gibi faktörlerin yaş değişkeninden çok daha etkili ve belirleyici rol oynayacağına dair tahminler yürütülmüştür. Kariyer adanmışlığı konusunda yaş değişkeninin incelendiği araştırmalar sayıca azdır, bu sebeple literatürde kariyer adanmışlığı kavramının belirli bir kısmını kapsayan iş adanmışlığı veya örgütsel adanmışlık konusunda yapılan araştırmalara göre yaşa göre anlamlı farklılığa ulaşılmayan araştırmaların (Çelik, 2011; Güneş ve Oral, 2021) yanı sıra anlamlı bir farklılığın bulunduğu araştırmalar da bulunmaktadır (Major vd., 2013).

Öğrencilerin yaşa göre kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu konuda literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Creed ve Hood, (2015) ve Öksüz ve Perker, (2021)'in yaptıkları araştırmalarda yaşa göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuçlar bu araştırmada ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Fakat Kusan ve diğerleri (2021)'nin spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yaptıkları psikolojik iyi oluş ve kariyer hedef tutarsızlıklarını inceledikleri araştırmalarında öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunduğunu ifade etmişlerdir.

5.3. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin cinsiyete göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Cinsiyetler üzerinde ölçme değişmezliği sağlanan ve cinsiyet ön yargısının bulunmadığı ifade edilen Kariyer Adanmışlık Ölçeği (Hirshi vd., 2014); sadece eğitim fakültesi öğrencileri örnekleme uygulandığı için, örneklemin homojen grup etkisi göstermesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşmanın ortaya çıkmamasına sebep olabileceği tahmin edilmektedir. Bu araştırmanın sonucunu destekleyen cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın bulunmadığı araştırmalar (Ertekin, 2021; Tunç ve Tunç 2022) bulunmaktadır.

Öğrencilerin cinsiyete göre kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde (Creed ve Hood 2015; Akmal vd., 2021; Kusan vd., 2021; Öksüz ve Perker, 2021) cinsiyete göre anlamlı farklılığın bulunmadığı araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırmalar mevcut araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

5.4. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin sınıf düzeyine göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. En yüksek kariyer adanmışlık toplam puanı kariyer 4. sınıf öğrencilerine aitken en düşük toplam puan 1. sınıf öğrencilerine aittir. Birinci sınıftan dördüncü sınıfa doğru, her kademedeki öğrencilerin kariyer adanmışlıkları artış göstermiştir. Bu durumda, öğrencilerin anabilim dallarına yönelik aldıkları eğitimlerin kapsamının sınıf düzeylerine göre günden güne artmasıyla adanmışlıklarının da arttığı tahmin edilmektedir. Aynı zamanda her sınıf düzeyinde öğrencilerin aldıkları yeni dersler sayesinde yeterliklerinin ve alanlarına yönelik bilgi seviyelerinin artmasının da kariyer adanmışlıklarını artıran bir etken olacağı düşünülebilir. Tunç ve Tunç (2022)'un alan mezunu ve alan dışı psikolojik danışmanlarla yaptığı araştırmada; alan mezunu psikolojik danışmanların alan dışı

psikolojik danışmanlara göre kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma sonucu da, sistematik bir program çerçevesinde elde edilen mesleki bilgi seviyesinin kariyer adanmışlığını artıran bir nitelik olduğu fikrini desteklemektedir.

Öğrencilerin sınıf düzeyine göre kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Kusan ve diğerleri (2021)'nin spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, sınıf düzeyine göre anlamlı farklılaşma tespit etmişlerdir, öğrencilerin sınıf düzeyleri arttıkça kariyer hedef tutarsızlıklarının da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öksüz ve Perker (2021)'in odyologlarla yaptıkları çalışmada, lisans mezunlarının lisansüstü mezunu olanlara göre Kariyer Hedef Tutarsızlığı Ölçeği toplam puanları daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun sebebinin lisansüstü eğitime devam eden bireylerin kariyer hedeflerine yönelik belirli bir yola girmeleriyle ilgili olabileceği yorumu yapılabilir. Gelecek araştırmalarda hem lisans hem de lisansüstü düzeydeki öğrencilerle veya mezunlarla yapılacak çalışmalar alanyazın için katkı oluşturabilir.

Aynı zamanda sınıf düzeyi faktörünün bir noktada kişinin kariyerinde ilerlediği yolun bir göstergesi olması konusunda, zamanla biriken deneyimleri ve bilgiyi ifade ettiği düşünülebilir. Bu noktada öğrencilerin daha önce başka yükseköğretim programlarına kayıt olup olmadıkları, ikinci bir üniversiteyi okuyup okumadıkları gibi faktörler farklılaşmaları belirlemede göz önüne alınması gereken detaylardan biri olabilir. Bireyin geçtiği yaşantıların toplamının bugündeki etkilerine bakılması bağlamında bireyin büyüdüğü yerleşim merkezi de göz önünde bulundurulması gereken bir etmen olabilir.

5.5. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Öğrenim Görmekte Olunan Anabilim Dalına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim görmekte olduğu bilim dalı; fen bilgisi abd olanların kariyer adanmışlık toplam puanları, diğer anabilim dallarında öğrenim görmekte olan öğrencilerden daha yüksektir. Fen bilgisi anabilim dalından sonra yüksek toplam puana sahip olan anabilim dalı zihin

engellilerin eğitimi anabilim dalı öğrencileridir. Sonrasında sırasıyla okul öncesi abd, matematik eğitimi abd, sosyal bilgiler abd, sınıf eğitimi abd, rehberlik ve psikolojik danışmanlık, Türkçe eğitimi abd gelmektedir. En düşük kariyer adanmışlık toplam puanı Türkçe eğitimi anabilim dalı öğrencilerine aittir

Öğrencilerin öğrenim görmekte olunan anabilim dalına göre kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Öğrenim görmekte olduğu bilim dalı; Türkçe Eğitimi abd olanların kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları, diğer anabilim dallarında öğrenim görmekte olan öğrencilerden daha yüksektir. Türkçe Eğitimi anabilim dalından sonraki sırada yüksek toplam puana sahip olan anabilim dalı matematik eğitimi anabilim dalı öğrencileridir. Sonrasında sırasıyla sosyal bilgiler eğitimi abd, zihin engellilerin eğitimi abd, rehberlik ve psikolojik danışmanlık abd, okul öncesi eğitimi abd, sınıf eğitimi anabilim dalı ve fen bilgisi eğitimi anabilim dalı öğrencileri gelmektedir. En düşük kariyer hedef tutarsızlık toplam puanı fen bilgisi eğitimi öğrencilerine aittir. Kusan ve diğerleri (2021)'nin spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yaptıkları araştırmada öğrencilerin bölümlerine göre anlamlı bir farklılaşma tespit etmişlerdir.

Elde edilen bu sonuçlardaki anlamlı farklılığın rastgele olup olmadığını ve bu sonuçları oluşturan sebepleri belirlemek adına daha çok veri toplanması gerektiği düşünülmektedir. Bu noktada öğrencilerin anabilim dallarına göre kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlıklarına yönelik anlamlı farklılığı oluşturan nedenlerin araştırılmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Anabilim dallarına göre etkili faktör olabileceği tahmin edilen atama kontenjanları ve puanları incelendiğinde anlamlı farklılığa sebep olacak bir bağlantı kurulamamıştır. Bu farklılaşmanın anabilim dallarının bilimsel olarak odaklandığı konuların ağırlığı, anabilim dalından gelen mesleki gelenekler, anabilim dallarının doğasından kaynaklanan bireyin üstlenmesinin beklenildiği sorumluluklar, anabilim dalına göre farklılaşan istihdam umudu ve anabilim dalında öğrenilen mesleki bilgilerin iş dünyasına dönük uygulamalarındaki farklılaşmalardan kaynaklı olabileceği yorumu yapılabilir.

5.6. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Not Ortalamasına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin not ortalamasına göre kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Creed ve Hood (2015) yaptıkları çalışmada kariyer hedef tutarsızlığı düzeylerinde, başarı düzeyine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgu bu araştırmada ulaşılan sonucu destekler niteliktedir.

Öğrencilerin kariyer adanmışlıkları konusunda not ortalamasına göre anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmamasında; kimi zaman düşük not ortalamasına sahip bir öğrencinin yeterliliğini artırmak adına daha çok adanmışlık gösterebileceği ve akademik başarı durumunu artırmak amacıyla proaktif kariyer davranışlarını sergileyebileceği durumların yanında, kimi zaman düşük not ortalamasına sahip başka bir öğrencinin kariyeri için çaba sarf etmemeye devam etmesi ve bunun sonucunda düşük not ortalamasının da bu çabasızlığın bir sonucu olmaya devam etmesinin etken olabileceği düşünülmektedir. Yine benzer biçimde akademik başarı puanı yüksek bir öğrencinin; doğal olarak proaktif kariyer davranışlarıyla kariyer adanmışlığını ortaya koyuyor olmasının yanında, başka bir öğrencinin kariyer adanmışlığı düşük olmasına rağmen sadece var olan bilgi kapasitesi, yaşam veya öğrenme becerisi aracılığıyla akademik başarı ortaya koyuyor olma ihtimalinin, anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmamasında etkili olabileceği yorumu yapılabilir. Gelecek çalışmalarda akademik başarı ortalamasının yanı sıra öğrencilerin yaşam becerilerinin ve kariyer davranışlarını sergilemeye dayalı becerilerinin dikkate alınmasının, bulguların daha geniş değerlendirmesini sağlayacağı düşünülebilir.

Kariyer hedef tutarsızlıkları konusunda farklılığın ortaya çıkmaması noktasında; notları yüksek olmasına rağmen daha yüksek kariyer hedeflerine yönelik bireylerin hedef tutarsızlığında olabilme ihtimalinin veya tam tersi, notları yüksek ve hedefine ulaşabileceğini düşünen öğrencilerin olması ihtimalinin yanı sıra, notları düşük olsa da kariyer hedefine ulaşabileceğini düşünen daha düşük hedeflere sahip öğrencilerin veya notları düşük olduğu için performansını değerlendirerek hedeflerine ulaşamayacağını düşünen öğrencileri olması ihtimali

göz önüne alındığında farklılaşmanın bu sebeplerle ortaya çıktığı düşünülmektedir.

5.7. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Anne-Baba Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin anne ve baba eğitim durumlarına göre kariyer adanmışlık toplam puanları ve kariyer hedef tutarsızlıkları anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu durum öğrencilerin kariyer adanmışlıklarında ve kariyer hedef tutarsızlıklarında anne baba eğitim durumlarından daha etkili başka faktörlerin de olabileceğini göstermektedir. Her türlü bilgi erişiminin kolaylaştığı günümüz dünyasında öğrencilerin kariyer adanmışlıklarının anne babalarının eğitim düzeyinden bağımsız olarak farklılaştığı yorumu yapılabilir.

Kusan ve diğerleri (2021) spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yaptıkları araştırmada anne baba eğitim durumuna göre kariyer hedef tutarsızlığına yönelik anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını bildirmişlerdir. Bu çalışma araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Aycan (2004) (akt. Aycan 2018) kadın yöneticilerle yaptığı görüşmelere dayanan niteliksel çalışmasında kadın yöneticilerin sosyalleşmeleri sırasında ailelerinden, özellikle annelerinden, aldıkları desteği başarılarına katkı sağlayan en önemli faktörlerden biri olarak gördüklerini belirtmeleri, kadın yöneticilerin öz güvenlerini yükseltmeleri ve yüksek idealler belirlemelerinde annelerinin rol oynadığı durumlar dikkat çekici olmuştur, bu çalışmada kadınların kariyer ilerlemelerinde özgür olabilmelerinin başka kadınların (örneğin annelerin veya çocuk ya da ev işleri konusunda yardımcı olan kimselerin) özgürlüğünün kısıtlanması üzerine kurulu olduğu yönündeki cevap dikkat çekici olmuştur; kariyerinde ilerleyen kadınların emekli olduklarında annelerinden aldıkları desteğin benzerini kızları için yapmayı planladıklarından bahsedilmiştir. Aycan (2004)'nın bu çalışmasında anne eğitim durumu ilkökul olan bir katılımcı, annesinin yönetici becerilerinin yüksekliği ve kariyerini destekleme konusundaki teşvik edicilerinden bahsetmiştir, bu bulguya dayanarak gelecekte yapılacak araştırmalarda anne-baba eğitim düzeyinin ötesinde anne-babaların sahip olduğu yaşam ve iletişim becerilerinin neler olduğu ve bu becerilerin çocukların kariyer

ilerlemesinde adanmışlık ve hedef tutarsızlık bakımından ne gibi etkileri olduğunun çalışılmasının alanyazın için bir katkı oluşturacağı düşünülmektedir.

Düşük eğitim düzeyi, düşük gelirli işler ve işsizlik gibi sosyal dezavantajlar; anne-babaların sosyal uyum becerilerinin ve ebeveynlik becerilerinin gelişimini engellemektedir; buna karşılık anne babanın sosyal destek ağlarına sahip olması çocuk yetiştirme becerilerinde daha iyi hale gelinmesi ve çocuğun sosyoduygusal gelişimine olumlu etkileri bakımından önemlidir, birçok çalışmada annenin sosyal destek ağının ve anneye ağ tarafından sağlanan bilgilere dayalı desteğin önemi saptanmıştır (Kağıtçıbaşı, 2022). Komşuluk ilişkilerinin önemini ortaya koyan bir çalışmada; maddi-manevi sosyal destek ile daha iyi ebeveynler olmak arasındaki ilişkinin, iyi komşuluk ilişkileri olan yerlerde daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Ceballo ve McLoyd, 2002; akt. Kağıtçıbaşı, 2022). Bu noktada kariyer gelişimine odaklanan araştırmalarda anne babanın bilgi alma ve bilinçlenme kaynakları olan sosyal ağların etkisinin de araştırmalarda dikkate alınması gereken bir yön olduğu düşünülmektedir.

Kağıtçıbaşı (2022) literatürdeki birçok araştırmayı referans göstererek orta eğitimli Anglo-Amerikan annelerin hamilelik döneminden itibaren çocuklarda erken uyarımın önemli olduğunu düşündüklerini; az eğitime sahip, düşük gelirli siyahi annelerin ise çocukların eğitimini okulun işi olarak düşündüğünü ve benzer şekilde Meksika kökenli Amerikalı annelerin kendilerini bir öğretmen gibi görmediklerini fakat Çinli ve Japon annelere bakıldığında çocuklarına koçluk ve ders desteği veren bir rol üstlendiklerine ilişkin araştırma bulgularından bahsetmiştir. Kağıtçıbaşı (2022), Türkiye’de eğitimli orta sınıf annelerin çocukların daha iyi okullara yerleşmesi konusunda sınavlara hazırlanırken ders desteğinde bulunduğunu fakat düşük sosyoekonomik düzeyli Türk annelerin “çocuklarına yardımcı olacak kadar bilgili olmadıklarını” düşündükleri için bu şekilde bir destekte bulunmadıklarını ifade etmiştir ve orta sınıf kalıplarının genel olarak çocuğun başarısını destekler nitelikte olduğunu belirtmiştir fakat yapılan koçluk durumu aşırıya kaçarsa çocuk ve anne üzerinde baskıya neden olmak suretiyle iyi olmayan etkileri ortaya çıkarabileceğine değinmiştir.

Literatürde dikkat çeken araştırmalar olan Sameroff, Seifer, Barocas, Zax ve Greenspan (1987) ve Sameroff ve Fiese (1992)’in (akt. Kağıtçıbaşı, 2022) çalışmalarında Sameroff’un ortaya koyduğu risk faktörü modeli ile risklerin

doğasından ziyade sayılarının önemine vurgu yapılmıştır; Sameroff ve Fiese'in araştırmasında belirlenen 10 risk faktörünün içinde annenin düşük düzeydeki eğitimi, annenin kaygılı oluşu, marjinalleştirilmiş azınlık statüsü, aile reisinin vasıfsız işi, annenin akıl hastalığı olması, anne-çocuk arasındaki etkileşimin düşük olması gibi faktörlerden bahsedilmiştir; bu faktörlerin düşük sosyo-ekonomik düzeyli gruplarda daha fazla olması sosyal sınıfın gelişimsel risklerle bağlantısını saptamıştır; araştırmanın değindiği en önemli nokta ise risk faktörlerinin sayısı arttıkça çocuğun gelişimi üzerinde risk faktörlerinin olumsuz etkisinin birbiri üstüne eklenerek değil katlanarak artış göstermesidir. Bu noktada anne-baba eğitim düzeyinin; öğrencinin kariyer gelişimi üzerinde, başka çeşitli faktörlerin de etkisiyle, birçok biçimde farklılaşacağı şeklinde bir yorumda bulunulabilir.

5.8. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Gelir Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin gelir düzeyine göre kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu konuda literatür incelendiğinde Ertekin (2021)'in öğrencilerle yaptığı araştırmada, bu araştırmanın sonucunu destekleyecek şekilde kariyer adanmışlığı ile refah düzeyi arasında anlamlı bir farklılık çıkmamıştır. Güneş ve Oral (2022) işe adanmışlığın gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini inceledikleri araştırmada gelir düzeyine göre anlamlı bir fark bulamamışlardır. Kusan ve diğerleri (2021)'nin spor bilimleri fakültesi öğrencileriyle yaptıkları araştırmada kariyer hedef tutarsızlığı ile öğrencilerin gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını bildirmişlerdir. Bahsedilen bulgular, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Özyürek (2018) düşük sosyo-ekonomik statüdeki öğrencilerin çevrelerinde eğitime değer verilmemesinin getireceği zorluklardan ve alt veya orta sosyo-ekonomik statüdeki öğrencilerin, sosyal güvencenin olduğu yükseköğretim programlarına yönelmek isteme durumlarından bahsetmiştir. Maddi ve kültürel olarak zengin bir çevrede yetişen öğrencilerin akademik seçeneklerinin de daha yüksek olabileceği ifade edilirken, kariyer gelişimine yardımcı olacak yabancı dil

öğrenimi, yurt dışı imkanları, sanatsal ve sportif konularda alınabilecek dersler gibi konularda üst sosyo-ekonomik statüdeki öğrencilerin sahip olduğu avantajlara dikkat çekilmiştir (Nevil ve Calvert, 1996; akt. Özyürek, 2018). Kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığında gelir durumuna göre anlamlı bir fark çıkmamasında; üst gelir düzeyine sahip kişilerin maddi olanaklar bakımından avantajlı olmasına karşılık, düşük gelir düzeyine sahip bireylerin Adler'in ifade ettiği üstünlük çabasıyla (Altıntaş ve Gültekin, 2014) aradaki farkı ödünleyebildiği durumlarda olabilme ihtimallerinin oluşturduğu dengenin bir etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Kağıtçıbaşı (2022), maddi sıkıntıların anne ve babada bunalıma yol açmasından dolayı, çocuğun yetiştirme şeklinin kalitesinde doğrudan ve olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmiştir, gelir düzeyi ve annenin eğitim durumu gibi demografik değişkenler temel etki olarak karşımıza çıksa da olumsuz etkiler zincirini açıklayan çok tabakalı bir model ışığında çocuğu doğrudan etkileyenin temelde anne babanın davranışları olduğu ifade edilmiştir. McLoyd ve Wilson (1990) (akt. Kağıtçıbaşı, 2022) araştırmalarında yoksulluk ve ekonomik kayıpların oluşturduğu psikolojik sıkıntılar nedeniyle destekleyici, tutarlı ve ilgili ana babalık kapasitesinin azaldığını ifade etmişlerdir. Mistry, Vandewater, Huston ve McLoyd (2002) (akt. Kağıtçıbaşı, 2022) ana babanın gelir kaybı veya süregelen yoksulluktan kaynaklı problemleri ana babalık durumlarını ifade ederken; daha az çocuk odaklı ve şefkatli, daha fazla ana baba merkezli, reddedici ve tutarsız, çok katı disiplinli gibi özellikleri belirtmiştir. Bu noktada gelir durumlarının aile içindeki ilişkilerde ortaya çıkardığı etkiler, öğrencilerin kariyerleri konusunda belirleyici konulardan biri olarak düşünülebilir. Huston ve arkadaşlarının (2001) (akt. Kağıtçıbaşı, 2022) Amerika Birleşik Devletleri'ndeki "Yeni Umut" yoksullukla mücadele programının etkilerinden bahsettiği çalışmada, ailelerin gelirlerinin açlık sınırının üstüne çıkacak şekilde artırıldığında erkek çocuklar üstünde güçlü olumlu etkiler ortaya çıkardığından bahsedilmiş ve öğretmenlerin; okul başarısının, olumlu sınıf içi davranışların, sosyal davranışların arttığı ve davranış bozukluklarının azaldığı yönündeki raporlarına dikkat çekilmiştir; aynı zamanda çocukların eğitim ve meslek beklentileri de artış göstermiştir. Benzer şekilde Gennetian ve Miller (2002), toplumsal refah programlarının bir sonucu olarak okul başarısındaki artış ve okulu benimseme gibi olumlu etkilerin yansımalarından bahsetmişlerdir (akt. Kağıtçıbaşı, 2022).

Düşük sosyo-ekonomik düzeydeki bireylerin ailelerinin duruma göre sosyalleşme biçimleri ve yaşamsal becerileri konusunda kültürel olarak daha gelişmiş olabileceği veya üst sosyo-ekonomik düzeydeki bireylerin ailelerinin duruma göre kültürel olarak daha az gelişmiş olabileceği göz önünde bulundurulduğunda gelir düzeyine göre farklılaşmama sebeplerinden birinin de bu durumlar olabileceği yorumu yapılabilir. Aynı zamanda var olan maddi kaynakların ne konuda kullanıldığı gibi değişkenlerin araştırılması, gelir ve kariyer gelişimi ilişkisi bağlamında daha çok yorum yapılacak bilgiye erişilmesine yardımcı olabilir. Benzer şekilde düşük gelire sahip ailelerin çevrelerindeki; çocuklarını veya aile kültürünü geliştiren ücretsiz olanak ve hizmetlerden ne derece yararlandığı da öğrencinin kariyeri bakımından etkili olabilecek bir faktör olarak düşünülebilir.

Kariyer adanmışlığının bireyin aktif çabasını ortaya koyan bir kavram olması noktasına odaklanıldığında, çıkan bu sonuçta bireyin etkin çabasının daha etkili bir faktör olduğu düşünülerek kariyer adanmışlığının gelir düzeyinden bağımsız farklılaşacağı yorumu yapılabilir.

5.9. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Bölümlerini Tercih Ederken En Çok Etkili Kişiyeye Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin bölümlerini tercih ederken en çok etkili kişiyeye göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Bölümlerini tercih ederken en etkili kişi kendisi olanlar, en yüksek kariyer adanmışlık toplam puanına sahiptir. En etkili kişi kendisi olanlardan sonraki sırada yüksek kariyer adanmışlık toplam puanına sahip olanlar, bölümlerini tercih ederken en çok etkili kişinin aile üyeleri olduğunu ifade eden öğrencilerdir. Ardından en etkili kişi olarak öğretmenlerim ve okul psikolojik danışmanı seçeneğini işaretleyen öğrenciler gelmektedir. En düşük kariyer adanmışlık toplam puanına sahip öğrenciler yakın akrabalarının etkisiyle bölüm tercihi yapan öğrencilerdir.

Öğrencilerin bölümlerini tercih ederken en çok etkili kişiyeye göre kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Bölümlerini tercih ederken en etkili kişi kendisi olanlar, en düşük kariyer hedef tutarsızlık toplam

puanına sahiptir. En etkili kişi kendisi olanlardan sonraki sırada düşük kariyer hedef tutarsızlık toplam puanına sahip olanlar, bölümlerini tercih ederken en çok etkili kişinin okul psikolojik danışmanı olduğunu ifade eden öğrencilerdir, ardından en etkili kişi olarak öğretmenlerim ve aile üyeleri seçeneğini işaretleyen öğrenciler gelmektedir. En yüksek kariyer hedef tutarsızlık toplam puanına sahip öğrenciler yakın akrabalarının etkisiyle bölüm tercihi yapan öğrencilerdir.

Erdoğan (2021) kariyer gelişimine yönelik psikoloji teorilerinin; bireyin kariyer kararlarında önemli ölçüde etkili olanın kendisi olduğuna yönelik vurgusuna karşılık, sosyolojik bakış açısıyla yapılan çalışmalarda kişinin etrafındaki kurumların kariyer kararları üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğuna yönelik yapılan vurgulardan bahsetmiştir. Bu çalışmada, bölüm seçiminde en etkili kişi kendisi olanların kariyer hedef tutarsızlıklarının daha düşük, kariyer adanmışlıklarının daha yüksek olması bulgusunun da; bireyin kendi seçimlerini yapabilme gücünün önemine vurgu yapan bir yönü öne çıkardığı düşünülmektedir.

Amundson, Poehnell ve Pattern (2005)'nin geliştirdiği mesleki teleskop modelindeki kendini tanımaya yönelik bir model olan 8 alt boyuttan oluşan kariyer tekeri modelinde birey için önemli olan kişileri kariyere etki eden boyutlardan biri olarak belirlemişlerdir. Kariyer danışmanlığı sürecinde bireyi tanımaya odaklanılırken genellikle birey için önemli olan kişilerin rolü göz ardı edilebilmektedir, etkili olan bu kişiler; aile üyeleri, yakın arkadaşlar, öğretmenler, gerçek ya da hayali kahramanlar meslektaşlar, akıl hocaları ve işverenler olabilir (Amundson vd., 2005). Bir diğer kariyer danışmanlığı modeli olan Korkut-Owen ve arkadaşlarının geliştirdiği kariyer yelkenlisi modelinde; mesleki seçimi etkileyen ve kariyerin gideceği yönü tayin eden etmenler olarak hem ilgi, yetenek, amaç, değer, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendini meslekleri algılama biçimi, deneyimler ve mesleki olgunluk gibi bireysel özelliklerin hem de ailenin özellikleri, toplumsal yapı, toplumsal cinsiyet algıları ve medya gibi sosyal özelliklerin etkisinin yanında politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikleri dikkate alan bütüncül bir yapı ortaya koyulmuştur (Korkut-Owen ve Niles, 2016).

Meslek seçiminde en etkili kişi olarak “kendisini gören” bireylerin verdikleri bu kararda temelde gelişim süreci boyunca nelerden ve kimlerden etkilendiklerini, kararlarında etkili odak olarak ilgi, yetenek, değerler, ihtiyaçlar, tutumlar, istihdam edilebilirlik vb. gibi konulardan hangisinin öne çıktığını belirleyecek araştırmalarla

kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığının incelenmesi bu konuda daha geniş bir bakış açısının oluşmasına yardımcı olabilir. Yine aynı şekilde aile etkisiyle veya öğretmen, psikolojik danışman, yakın, arkadaş, yakın akraba vb. kişilerin etkili olduğu seçimlerde belirleyici faktörün ve alınan etkinin niteliğinin ne olduğuna ve bu etkinin birey tarafından olumlu veya olumsuz algılanıp algılanmadığına ilişkin araştırmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Son olarak bireye, kariyeri konusundaki seçimlerine yönelik olarak önemsendiği kişilerin verdiği veya vermediği desteğin, bireyin kariyer seçimlerine yönelik tutumlarını(Kağıtçıbaşı ve Cemalcılar, 2017) etkileyerek hem kariyer adanmışlığına hem de kariyer hedef tutarsızlığına etki edebileceği düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda çevresindeki kişilerin bireyin meslek seçimine yönelik tutumlarının bu iki değişkene etkisinin ne şekilde olduğu incelenebilir.

5.10. Öğrencilerin Kariyer Adanmışlık ve Kariyer Hedef Tutarsızlık Puanlarının Psikolojik Yardım Hizmeti Alma Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulguların İncelenmesi

Öğrencilerin psikolojik destek alma durumuna göre kariyer adanmışlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermezken, kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları anlamlı farklılık göstermektedir. Psikolojik destek alanların kariyer hedef tutarsızlık toplam puanları, psikolojik destek almayanların toplam puanından daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun, kariyer hedeflerinde tutarsızlık yaşayan öğrencilerin, yaşadıkları problem sebebiyle daha yaygın olarak psikolojik destek hizmeti almasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Colorado State Üniversitesi'nden Rich Feller ve Barbara Norrbom yaptıkları bir vaka değerlendirmesinde kariyerine yönelik tutarsızlık yaşayan bir danışanlarının; bir şeyleri bağımsız olarak yapamaz hale gelip, sorumluluk alma ve yaşam üzerindeki kontrolü noktasında kendi çabalarını tükettikten sonra yardım isteme eğiliminde olduğunu belirtmişlerdir (Niles, Goodman ve Pope, 2018). Bu değerlendirme, bu çalışmada çıkan sonucu destekler niteliktedir. Aynı zamanda gelecek çalışmalarda öğrencilerin aldığı psikolojik destek hizmetini kimden veya nereden aldığı, hangi sebeple aldığı ve ne kadar süre boyunca aldığına yönelik değişkenlerin de araştırılmasının önemli olacağı düşünülmektedir.

5.11. Öneriler

5.11.1. Araştırmanın Sonuçlarına Göre Uygulayıcılara Öneriler

- Psikolojik danışmanların öğrencilerin kariyer adanmışlıklarını artıracak psikoeğitimler düzenlemeleri ve öğrencilerin yaşam boyu sürecek kariyer gelişimleri konusunda adanmışlıklarını ne şekilde harekete geçirebilecekleri ve adanmışlıklarını ne şekilde kullanabileceklerine yönelik farkındalık çalışmaları yapması önerilmektedir.
- Özellikle kariyer adanmışlıkları düşük ve kariyer hedef tutarsızlıkları yüksek olan Türkçe eğitimi anabilim dalına yönelik kariyer geliştirme seminerleri düzenlenmesinin ve bu öğrencilerin psikolojik danışmanlık hizmetlerinden yararlanımının sağlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.
- Psikolojik danışmanlar kariyer hedef tutarsızlığı yaşayan öğrencilerin öncelikle içinde buldukları durumu fark edip anlamlandırmaları ve bu durumla nasıl başa çıkabileceklerini ve hedef tutarsızlıklarını azaltmak konusunda aktif çabalarını nereye yönlendireceklerini belirlemede çözüm odaklı yöntemlerden yararlanabilirler.
- Psikolojik danışmanların öğrencilerde kariyer hedef tutarsızlığının azaltılması ve kariyer adanmışlığının artırılması konusunda ilköğretim ve ortaöğretim dönemlerinde ailelerin farkındalığını artıracak çalışmalarda bulunmasının önemli olduğu düşünülmektedir.
- Bu araştırmanın bulgularında hedef tutarsızlığı yüksek öğrencilerin psikolojik destek alma oranlarının daha fazla olması noktasında; öğrencilerin kariyer hedef tutarsızlığı yaşadıkları durumlarda alabileceği bireysel psikolojik desteğin veya bu konuda yapılan önleyici psikolojik hizmetlerin her öğrenci için ulaşılabilir olması ve bu konuda fırsat eşitliğinin politika üretenler tarafından sağlanmasının gerekliliği öne çıkmaktadır. Bu durumda her okulda en az bir psikolojik danışman bulunması, öğrenci sayısına oranla psikolojik danışman sayısının kurumlarda artırılması ve tüm bu konularda projeler hazırlanıp uygulanması oldukça önemlidir. Okullarda az sayıda psikolojik danışmanın çok sayıda öğrenciye psikolojik danışma hizmeti vermesi durumunun tüm öğrencilerin bireysel psikolojik danışmanlık hizmetlerini gerekli sıklıkta alabilmesinin önünde engel oluşturan bir durum olduğu ifade edilebilir.

- Bu araştırmanın bulgularından biri olan bölüm seçiminde etkili olan kişi kendisi olanların, kariyer adanmışlığı puanlarının daha yüksek ve kariyer hedef tutarsızlığı toplam puanlarının daha düşük olması; kariyer ilerlemesi sürecinde seçim yaparken ve kararlar alırken öğrencilerin bunu kendi kendine yapabilecek yetide, etkide ve kararlılıkta olmasının önemini vurgular niteliktedir; bu noktada yapılacak olan kariyer danışmanlığı çalışmalarının önemli olacağı düşünülmektedir.

5.11.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlıkları konusunda çok az araştırma bulunmaktadır. Alanyazında bireyin kariyer adanmışlıklarını ve kariyer hedef tutarsızlıklarını nelerin artırıp nelerin azalttığını inceleyen araştırmaların bulgularına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.
- Bu araştırma tarama niteliği taşıyan bir araştırmadır. Bireylerin kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlıklarını etkileyeceği tahmin edilen çeşitli değişkenlerle tasarlanacak deneysel çalışmalar bu konuda yeni bakış açılarının ortaya çıkmasında ve araştırmalarda ortaya çıkan bulguların daha iyi test edilmesinde ve bireylerin bu konularda gelişimlerini destekleyecek programların oluşturulmasında öncü rol oynayabileceği düşünülmektedir.
- Gelecek çalışmalarda kariyer adanmışlığı ve kariyer hedef tutarsızlığının; tükenmişlik, istihdam umudu, esneklik, azimli umut, akademik umutsuzluk, mesleki karar pişmanlığı, kariyerizm, mükemmeliyetçilik, abartılmış üstünlük çabaları, bitirilmemiş işler, Gestalt temas engelleri, varoluşsal pişmanlık, kariyere yönelik akılcı olmayan inançlar, kariyer engelleri, kariyer çapaları gibi konularla ilişkilerin incelenmesinin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Bu araştırmada nicel bir model kullanılmıştır. Gelecekte nitel yöntem kullanılarak yapılacak çalışmalar, bireylerin kariyer adanmışlıklarının nelerden etkilendiği ve bölümüne göre kariyerindeki hedef tutarsızlıklarının neler olduğu, bu tutarsızlıkların nelerden kaynaklandığı gibi problemlere daha tanımlayıcı bulgularla ışık tutabilir ve gelecekteki araştırmalar için kavramsal bir alt yapı sağlayabilir.

- Bu araştırmanın çalışma grubu sadece Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencilerinden oluşmaktadır. Bu çalışmadan çıkan sonuçların daha genellenebilir hale gelmesi için gelecekteki çalışmalar farklı şehirlerdeki çeşitli eğitim fakülteleriyle daha geniş örnekleme yürütülebilir. Aynı zamanda farklı fakültelerden alınacak daha çok sayı ve çeşitlilikte öğrenciden oluşan bir örneklem kullanılarak kariyer adanmışlık ve kariyer hedef tutarsızlık düzeylerinin incelenmesi; daha kapsamlı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayabileceği düşünülmektedir.
- Bireylerin kariyer adanmışlıkları ve kariyer hedef tutarsızlıklarının geçen zaman içerisinde ne şekilde değişip ne şekilde gelişim gösterdiğini gözlemlemek adına boylamsal araştırmaların yapılması literatüre katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abu-Rayya, H.M. (2006). Ethnic identity, ego identity and psychological well-being among mixed-ethnic Arab-European adolescent in Israel. *British Journal of Developmental Psychology*, 24(4), 669-679. <https://doi.org/10.1348/026151005X59196>
- Akkermans, J. ve Kubasch, S. (2017), #Trending topics in careers: A review and future research agenda. *Career Development International*, 22(6), 586-627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>
- Akmal, S. Z., Creed, P. A., Hood, M. ve Duffy, A. (2021). The positive career goal discrepancy scale: development and initial validation. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 338–354.
- Akyüz, H. (2019). Eğitim sosyolojisi. (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Altıntaş, E. ve Gültekin, M. (2014). Psikolojik danışma kuramları. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Amundson, N. E., Poelnell, G. ve Pattern, M. (2005). Mesleki teleskop: Kendine ve etrafa bakmak, karar vermek (Çev. Korkut Owen, F.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Arthur, M.B. ve Lawrence, B.S. (1984). Perspectives on environment and career: An introduction. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 1-8. <https://doi.org/10.1002/job.4030050102>
- Austin, J. T. ve Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120, 338–375.
- Aycan, Z. (2018). Türkiye’de meslek sahibi kadınların kariyer gelişimi. İçinde S.Bekman ve A. Aksu-Koç (Edt.), *İnsan gelişimi, aile ve kültür farklı bakış açıları* (Çev. A. Onacak). (ss. 299-310). (2.Baskı). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Barutçugil, İ. (2004) Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bekman, S. ve Aksu-Koç, A. (Edt.). (2018). İnsan gelişimi, aile ve kültür farklı bakış açıları (Çev. Onacak, A.). (2.Baskı). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S. M., Chasiotis, A. ve Sam, D. L. (2021). Kültürlerarası psikoloji (Çev. Ed. Tosun, L. P.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Brown, S.D., Ryan Krane, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., ve Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.

- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2018). Sosyal bilimler için istatistik, Ankara: Pegem Akademi
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Creed, P. A. ve Hood, M. (2015). The development and initial validation of a scale to assess career goal discrepancies. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 308-317.
- Creswell, J.W. (2017). Araştırma deseni nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları (Çev.Ed. S.B. Demir). (3.Baskı). Ankara: Eğiten Kitap.
- Crocetti, E., Sica, L.S., Schwartz, S.J. Serafini, T. ve Meeus, W. (2013). Identity styles, dimensions, statuses, and functions: Making connections among identity conceptualizations. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.09.001>
- Çağıl, G., ve Toklu, M. C. (2018). Sakarya Üniversitesi Endüstri Mühendisliği bölümünde uygulamalı mühendislik deneyimi modeli ve öğrenciler üzerindeki etkileri. *Sakarya University Journal of Science*, 22(2), 572-580.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2018). Kariyerin değişen yolları. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö. ve Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerine etkisi: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 90-108. <https://doi.org/10.35333/mukadcad.2020.128>
- Çelik, S. (2011). Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2021). Kariyer danışmanlığı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- De Vos, A., De Clippeleer, I. ve Dewilde, T. (2009), Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Dewick, P. ve Miozzo, M. (2004). Networks and innovation: Sustainable technologies in Scottish social housing. *R&D Management*, 34(3), 323-333.
- Di Fabio, A. ve Kenny, M.E. (2016). Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence. *Frontiers in Psychology*, 7, 1182. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01182>

- Dopson, L.R., Lee, P.C., Lee, M. J. ve Lara, A. (2022). Perceived importance of career engagement initiatives in hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 34(4), 291-299.
- Ekşi, H. ve Başol, T. (2023). Azimli Umut Ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Bildiri sunumu]. 6. *Uluslararası Palandöken Bilimsel Çalışmalar Kongresi*, Erzurum, Türkiye.
- Eraslan Çapan, B. ve Korkut Owen, F. (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri ile kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 3(1), 1-31.
- Erdoğmuş, N. (2021). Teori ve uygulamada kariyer. (Genişletilmiş 2.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Erdurcan, S., ve Kırdök, O. (2017). Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3), 1140-1150.
- Erkuş, A. (2021). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. (7.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ermiş, E. N, ve Bayraktar, S. (2021). Çok Boyutlu Varoluşsal Pişmanlık Envanterinin Türkçeye uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 13(Ek 1), 421-440. doi: 10.18863/pgy.1007196
- Ertekin, A. B. (2021) Kariyer adanmışlığı ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23(3), 128-141.
- Eseadi, C. (2022). Influence of career mentoring on career orientation and career engagement of rural secondary school librarians. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 6(2), 115-121. DOI: <https://doi.org/10.24036/00564za0002>
- Fay, D. ve Kamps, A. (2006). Work characteristics and the emergence of a sustainable workforce: Do job design principles matter? *Gedrag & Organisatie*, 19, 184-203.
- Ferri, L., Spanò, R., Theodosopoulos, G. ve Tsitsianis, N. (2023). University education and entrepreneurial intentions of European students: insights into the Theory of Planned Behaviour complemented by skills. *Studies in Higher Education*, 49(9), 1625–1639. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2272161>
- Freeman, L.C. (2004). Development of social network analysis: A study in the sociology of science. Vancouver: BookSurge. ISBN 1-59457-714-5

- Flum, H., ve Blustein, D.L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Germeijs, V., Verschueren, K., ve Soenens, B. (2006). Indecivness and high school students career decision-making process: Longitudinal associations and the mediational role of anxiety. *Journal of Counseling Psychology* 53(4), 397-410.
- Gökalp, M., ve Soykan, F. (2020). Akademik Umutsuzluk Ölçeği: Geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 741-751. doi:10.33206/mjss.562714
- Günay, A., Çelik, R., Çarıkçı, İ.H., Yalçın, A. ve Özdemir, K. (Ed.). (2020). *Tüm yönleriyle kariyer yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güneş, H. N., ve Oral Ataç, L. (2022). Kariyer tatmini ile işe adanmışlık ilişkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>
- Hamzah, S.R., Musa, S.N.S., Muda, Z. ve Ismail, M. (2021). Quality of working life and career engagement of cancer survivors: The mediating role of effect of disease and treatment. *European Journal of Training and Development*, 45(2/3), 181-199. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0015>
- Healy, M., Hammer, S. ve McIlveen, P. (2020). Mapping graduate employability and career development in higher education research: a citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47(4), 799–811. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1804851>
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319–340.
- Hirschi, A. ve Freund, P. A. (2014). Career Engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62, 5-20. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x
- Hirschi, A., Freund, P. A. ve Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594.
- Hopson, B. (1982). Transition: understanding and managing personal change. In: *Psychology and People: A Tutorial Text*. Psychology for Professional Groups. Palgrave, London. https://doi.org/10.1007/978-1-349-16909-2_7

- Jokisaari, M., ve Vuori, J. (2011). Effects of a group intervention on the career network ties of Finnish adolescents. *Journal of Career Development*, 38(5), 351-368. <https://doi.org/10.1177/0894845310376174>
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(8). 692-727. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Karakış, Ö. (2021). Relationship between professional engagement, career development aspirations and motivation towards the teaching profession of prospective teachers. *Participatory Educational Research*, 8(2), 308-320.
- Karasar, N. (2023). Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler. İkinci Yazım, (38. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karaşin, Y. ve Öztırak, M., (2023). Çalışanların Kariyer Adanmışlığının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Healthcare Management and Leadership*, 1, 46-56. [10.35345/johmal.1252034](https://doi.org/10.35345/johmal.1252034).
- Le Bon, G. (2022). Kitleler Psikolojisi (Çev. E. Kanur). (5.Basım). İstanbul: Say Yayınları
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2022). Benlik, aile ve insan gelişimi: Kültürel psikolojide kuram ve uygulamalar. (6. Baskı). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kağıtçıbaşı, Ç. ve Cemalcılar, Z. (2017). Dünden bugüne insan ve insanlar sosyal psikolojiye giriş. (20.Basım). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Karacan Özdemir, N. (Ed.). (2023). Kariyer psikolojik danışmanlığında kuramlar. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kızıl, C., Akman, V. ve Dolaz, B. (2021). Vazgeçilmezlik sarmalında labirent yolculuğu: Zihinsel muhasebe bakış açısıyla batık maliyet ve kritik stratejiler. (December 2, 2021). *International Conference of Social Sciences and Humanities*, Baku State University, Baku, Azerbaijan, 17-18 November. Proceedings Book Volume: II, 25-31, ISBN: 978-625-7464-47-5, https://www.scienceazerbaijan.org/_files/ugd/614b1f_aca5e5ab911542698ac8969cbeee6f25.pdf, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3976181>
- Korkmaz, O. ve Kırdök, O. (2019). Kariyer Hedefi Geribildirim Ölçeği'nin (KHGÖ) Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(2), 494-510. <https://doi.org/10.30831/akukeg.443315>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., ve Akça, M. Ş., (2020). Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(72), 4668-4677.
- Korkut Owen, F. ve Niles, S. G. (2016). Yeni yaklaşım ve modeller. İçinde B. Yeşilyaprak (Edt.), Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya (8.baskı, ss. 273-307). Ankara: Pegem Akademi

- Kusan, M., Çakıcı, H. A., Çankaya, S., Vedat E. ve Musa, Ç., (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer hedef tutarsızlıkları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. İçinde: J. R. Hernandez-Carrion, S. K. Ontunç (Editors), *International Paris Conference On Social Sciences - VI Full Texts Book*. New York, NY: Liberty Publications, 1–9.
- Kuzgun, Y. (2014a). Meslek gelişimi ve danışmanlığı. (4.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2014b). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. (6.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lent, R.W., Brown, S.D., ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lin, N. (2001). Social capital: A theory of social structure and action. 10.1017/CBO9780511815447.
- Lo Presti, A., ve Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Locke, E. A. ve Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Malakcıoğlu, C. (2018). Bitirilmemiş işler ile öfke, suçluluk, utanç ve affetme arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Tez No. 531433) [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Major, D. A., Morganson, V.J., ve Bolen, H.M. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: Exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), 301–314. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9282-5>
- Mavisu, H. (2010). Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İzmir.
- Miano, J. (2017). A History of the ‘Optional Practical Training’ Guestworker Program. *Center for Immigration Studies*, 1-4.
- Niles, S.P., Goodman, J. ve Pope, M. (2018). (Ed.). Kariyer danışması vaka kitabı: Öğrenciler, uygulayıcılar ve psikolojik danışman eğitimcileri için bir kaynak (Çev. Ed. Ulaş, Ö., Doğan, T.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Nilforooshan, P. ve Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.

- Öksüz, T. S., ve Perker, Y. (2024). Odyologların Kariyer Hedef Tutarsızlığının Mesleki Motivasyona Etkisinin İncelenmesi. *Türk Odyoloji Ve İşitme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 1-8.
- Özyürek, R. (2016). Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları – Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları. (Gözden geçirilmiş 2.Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: The roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538. doi: 10.1108/CDI-03-2015- 0043
- Rodriguez, C., Zhao, J., ve Ferguson, S. J. (2016). Co-Op participation of college and bachelor's graduates. Insights on Canadian society. *Statistics Canada*. ISSN: ISSN-2291-0840
- Santrock, J.W. (2016). Yaşam boyu gelişim, gelişim psikolojisi (Çev.Ed. G. Yüksel). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sarıçam, H. ve Akın, A. (2013). Bütünleyici Umut Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (15), 291-302.
- Schbaum, C.A. ve Vancouver, J.B. (2010). If we produce discrepancies, then how? Testing a computational process model of positive goal revision. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(9), 2201-2231.
- Secundo G, De Carlo E, Madaro A, Maruccio G, Signore F. ve Ingusci E. (2019). The impact of career insight in the relation with social networks and career self-management: Preliminary evidences from the italian contamination lab. *Sustainability*, 11(21), 5996. <https://doi.org/10.3390/su11215996>
- Sellers, R. M., ve Kuperminc, G. P. (1997). Goal discrepancy in African American male student-athletes' unrealistic expectations for careers in professional sports. *Journal of Black Psychology*, 23(1), 6-23. <https://doi.org/10.1177/00957984970231002>
- Sharf, R.S. (2017). Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması (Çev. F. Bacanlı, K. Öztemel). Ankara: Pegem Akademi.
- Shulman, S. ve Nurmi, J.E. (2010). Understanding emerging adulthood from a goal-setting perspective. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 130, 1-11. <https://doi.org/10.1002/cd.277>. PMID: 21154827.
- Söner, O., Akpolat, G., Kaplan Akpolat, E., Bezgin, E., Sertkaya, E. ve Koşar, M. (2024). Kariyer adanmışlıklarının anahtarı: Öğretmenlerin kariyer uyumları

ve demografi denklemindeki yeri. *The Journal of Social Sciences*, 68, 69-82.
DOI : 10.29228/SOBIDER.74739

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. ve Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of vocational behavior*, 22(2), 191-226.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akatay, A (Ed.). (2007). Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları. (2. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.

Tabachnick ve Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics (sixth ed.) Pearson, Boston (2013)

Tagay, Ö. ve Voltan Acar, N. (2012). Gestalt temas engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 61-72.

Tunç, E., Tunç, M. F. (2022) Rehber öğretmenler ile psikolojik danışman adaylarının kariyer adanmışlıkları ve kariyer kararı pişmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50.

Upadyaya, K. ve Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 66-74.

Veldhoven, M. ve Dorenbosch, L. (2008). Age, proactivity and career development. *Career Development International*, 13(2), 112-131. doi: 10.1108/13620430810860530

Yam, F.C., Alkın, S. ve Barut, Y., (2020). Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7 (1) 23-32 doi: 10.18394/iid.629970 e-ISSN 2148-967X <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.

Yena, D.J. (2022). Kariyer Yönetimi – İdeal kariyeriniz için yeni yollar (Çev.Ed. Siyez, D.M.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı:Kuramdan uygulamaya. (8.Baskı). Ankara: Pegem Akademi

Wiktionary, (2024). “Carraria”. Erişim Tarihi: 07.10.2024. <https://en.wiktionary.org/wiki/carraria>.

Williams, K. J., Donovan, J. J. ve Dodge, T. L. (2000). Self-regulation of performance: Goal establishment and goal revision processes in athletes. *Human Performance*, 13, 159–180.

EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Bu araştırma; Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisi Ravza Nur Uyanık tarafından, Doç.Dr. Kürşat Öğülmüş danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tezi kapsamında, üniversite öğrencilerinin kariyer adanmışlıkları ve kariyer hedef tutarsızlıklarını incelemeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma verileri, sadece araştırmanın amacına uygun olarak kullanılacak olup ve verilerin gizliliği korunacaktır.

Sizden beklenen soruları dikkatle okuyarak, içtenlikle dürüst bir şekilde cevaplamanız ve formu sonuna kadar eksiksiz biçimde doldurmanızdır. Sizi en iyi tanımladığımı düşündüğünüz seçeneği işaretleyiniz. Sorulara vereceğiniz samimi ve dürüst cevaplar çalışmanın bilimsel niteliği açısından oldukça önemlidir.

Araştırmaya yönelik verilen bilgiler dışında daha fazla bilgi almak için araştırmacıya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz. Araştırmaya sağlamış olduğunuz değerli katkılar için teşekkürler.

Yukarıdaki bilgileri anladım ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Evet Hayır

1.Yaşınız: _____

2.Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

3.Öğrenim Görmekte Olduğunuz Anabilim Dalı
:_____

4.Sınıf Düzeyiniz:

1.Sınıf 2.Sınıf 3.Sınıf 4.Sınıf

5.Akademik başarı puanınızı işaretleyiniz.

- 1.50 altı
 1.50 – 2.00 arası
 2.00 – 2.50 arası
 2.50 – 3.00 arası
 3.00 – 3.50 arası
 3.50 – 4.00 ar

6. Annenizin eğitim düzeyini işaretleyiniz.

- İlkokul Ortaokul Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

7. Babanızın eğitim düzeyini işaretleyiniz.

- İlkokul Ortaokul Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

8. Gelir Düzeyiniz (Siz/Ailenizin toplamı):

- 8500 TL ve altı
 8500 TL – 17.000 TL
 17.001 TL – 30.000 TL
 30.001 TL – 45.000 TL
 45.001 – 60.000 TL
 60.001 ve üstü

9. Psikolojik destek alma durumunuzu işaretleyiniz.

- Önceden psikolojik destek hizmeti aldım.
 Şu anda psikolojik destek hizmeti almaktayım.
 Daha önce hiç psikolojik destek hizmeti almadım.

10. Seçtiğiniz bölümü tercih ederken bu kararda kim/kimler etkiliydi?

- Çekirdek Aile Üyeleri (anne, baba, kardeşler)
 Yakın Akraba (aile büyükleri, dayı, amca, teyze, hala, kuzen vb.)
 Okul Psikolojik Danışmanı
 Öğretmenlerim
 Sadece kendim
 Diğer _____

EK 2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Kariyer Adanmışlık Ölçeği

Herkes yaşamının belli dönemlerinde ya da her zaman mesleği ve kariyeri ile ilgilenir. Bu süreçte birey, meslek ve kariyeri ile ilgili pek çok girişimde bulunur. Aşağıda meslek ve kariyerle ilgili bir dizi davranışlar belirtilmiştir. Lütfen, yaşadığınız son altı ayı düşünerek aşağıdaki ifadeleri ne derece yaptığınızı işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.						
(1) Neredeyse hiç (2) Ara sıra (3) Orta miktarda (4) Oldukça sık (5) Çok sık						
1	Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak	1	2	3	4	5
2	Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak	1	2	3	4	5
3	Kariyer gelişimimle ilgilenmek	1	2	3	4	5
4	Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek	1	2	3	4	5
5	Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek.	1	2	3	4	5
6	Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
7	Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek	1	2	3	4	5
8	Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak	1	2	3	4	5
9	Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek	1	2	3	4	5

EK 3. Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeği

Sevgili Katılımcılar;								
Aşağıda kariyer gelişim süreçleriniz ile ilgili ifadeler verilmiştir. Bu ifadelere katılma düzeyinizi 1–çok az ve 7–çok fazla olmak üzere size uygun düzeyi 1 ile 7 arasından bir seçeneği işaretleyerek belirtiniz.								
Maddeler		1	2	3	4	5	6	7
1	Planlarım gerçekten istediğim kariyeri elde etmemde bana yardımcı olmuyor/işe yaramıyor.	1	2	3	4	5	6	7
2	Bugüne kadar elde ettiğim başarılar, kariyer hedeflerime ulaşabileceğim konusunda bana güven vermiyor.	1	2	3	4	5	6	7
3	Kariyer hedeflerim konusunda ilerleme sağlıyorum, ancak istediğim kariyeri elde etmek için yeterince başarılı olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
4	Çok çaba sarf etmeme rağmen, idealimdeki kariyerimi elde edemeyeceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
5	En iyi çabalarım ile bile, idealimdeki kariyerimden daha düşük bir kariyere razı olmak zorunda kalacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6	7
6	Çok çalışıyorum fakat yine de bu sürecin gerçekten istediğim kariyerle sonuçlanacağından şüpheliyim.	1	2	3	4	5	6	7
7	İstediğim kariyeri elde etmek için gerekli olan standartları sağlayacağımdan şüpheliyim.	1	2	3	4	5	6	7
8	Belirlemiş olduğum kariyer hedefime odaklandım, fakat ona ulaşabileceğimi sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
9	Hayallerimde istediğim işin/mesleğin görüntüsü canlanıyor, ama sanırım buna ulaşamayacağım.	1	2	3	4	5	6	7
10	İstediğim kariyeri elde etme konusunda gerekli becerilere sahip olduğumu düşünüyordum, fakat şimdilerde bundan emin değilim.	1	2	3	4	5	6	7

ETİK KURULU RAPORU

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU TOPLANTISI

KARAR TARİHİ : 23/08/2022
OTURUM NO : 07
TOPLANTI SAATI : 12.30

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Şahin AHMETOĞLU başkanlığında gündemdeki maddeleri görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.

- GÜNDEM** 14- Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Süleyman BALCI'nın danışmanı olduğu Ravza Nur UYANIK tarafından yürütülen "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Adanmışlığı ve Kariyer Hedefi Tutarsızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu proje başvurusunun görüşülmesi,
- KARAR** 14- Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyelerinden Dr. Öğr. Üyesi Süleyman BALCI'nın danışmanı olduğu Ravza Nur UYANIK tarafından yürütülen "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Adanmışlığı ve Kariyer Hedefi Tutarsızlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu proje incelenmiş olup, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesinde belirtilmiş olan Etik İlkelerine uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN

Prof. Dr. Şahin AHMETOĞLU

ÜYE

Prof. Dr. Mehmet DİKKAYA

ÜYE

Prof. Dr. Oğuz ÖCAL

ÜYE

Prof. Dr. Sevgi YURTÖNCEL

ÜYE

Prof. Dr. İbrahim MAZMAN

ÜYE

Prof. Dr. Oktay AKBAŞ

ÜYE

Doç. Dr. Kamil ŞAHİN

ÜYE

Prof. Dr. Erol YILMAZ

ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Fatma HIZIR ASRAV

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Ravza Nur UYANIK

EĞİTİM

DERECE	KURUM	MEZUNİYET TARİHİ
Yüksek Lisans	Kırıkkale Üniversitesi	
Lisans	Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi	04.06.2018

YABANCI DİL/LER VE DÜZEYLERİ

YABANCI DİL	DÜZEY
İngilizce	B2
Almanca	A2.1

İLGİ ALANLARI

Kariyer Danışmanlığı
Aile Danışmanlığı
İletişim