

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARINDA
DUYGUSAL ÖZERKLİK VE KİMLİK
İŞLEVLERİ İLE KARIYER UYUM
YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
KARIYER KARARI VERME
ÖZ-YETKİNLİĞİNİN ARACI ROLÜ**

**FUNDA NUR AKINCI
16736005**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ ERYILMAZ**

**İSTANBUL
2022**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARINDA
DUYGUSAL ÖZERKLİK VE KİMLİK
İŞLEVLERİ İLE KARIYER UYUM
YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
KARIYER KARARI VERME
ÖZ-YETKİNLİĞİNİN ARACI ROLÜ**

**FUNDA NUR AKINCI
16736005
ORCID NO: 0000-0002-2880-1788**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. ALİ ERYILMAZ**

**İSTANBUL
2022**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARINDA
DUYGUSAL ÖZERKLİK VE KİMLİK
İŞLEVLERİ İLE KARIYER UYUM
YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE
KARIYER KARARI VERME
ÖZ-YETKİNLİĞİNİN ARACI ROLÜ**

FUNDA NUR AKINCI
16736005

Tezin Savunulduğu Tarih: 30.05.2022

Tez Oy birliği ile başarılı bulunmuştur.

	Unvan	Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	:	Prof. Dr. Ali ERYILMAZ	
Jüri Üyeleri	:	Prof. Dr. M. Engin DENİZ	
		Doç. Dr. Durmuş ÜMMET	
		Prof. Dr. Fulya YÜKSEL ŞAHİN	
		Prof. Dr. Müge YUKAY YÜKSEL	

İSTANBUL
Mayıs, 2022

ÖZ

PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARINDA DUYGUSAL ÖZERKLİK VE KİMLİK İŞLEVLERİ İLE KARIYER UYUM YETENEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KARIYER KARARI VERME ÖZ-YETKİNLİĞİNİN ARACI ROLÜ

Funda Nur AKINCI

Mayıs, 2022

Bu çalışma duygusal özerklik ve kimlik işlevlerinin hem doğrudan hem de kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracılığıyla dolaylı olarak kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer uyum yetenekleri bağımlı değişken, duygusal özerklik ve kimlik işlevleri bağımsız değişkenlerdir. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ise aracı değişkendir. Araştırmada ilgili değişkenlerin kariyer uyum yeteneğine olan etkilerinin gösterildiği yapısal bir model geliştirilip bu model test edilmiştir.

Bu araştırmada çalışma grubunu İstanbul'da bulunan devlet üniversitelerindeki eğitim fakültelerinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik bölümünde öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma grubunda toplam 384 psikolojik danışman adayı yer almaktadır.

Araştırmada Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Duygusal Özerklik Ölçeği, Kimlik İşlevleri Ölçeği ve Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri Ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizi 'Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)' ile yapılmıştır ve dolaylı ilişkilerin anlamlılığı için de 'bootstrap yeniden örnekleme' test tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre önerilen model doğrulanmıştır ve modelin uyum iyiliği değerleri iyi düzeydedir. Model analizine göre duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki doğrudan etkileri istatistikî olarak anlamlı bulunmuştur. Duygusal özerklik ve kimlik işlevleri kariyer uyum yeteneklerini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır. Ek olarak sahip olunan duygusal özerklik ile kimlik işlevlerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisinde kariyer kararı verme öz-yetkinliği aracılık rolü üstlenmektedir.

Yapısal eşitlik modellemesiyle elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yeteneği, Duygusal Özerklik, Kimlik İşlevleri, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği, Yapısal Eşitlik Modellemesi(YEM)

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF CAREER DECISION-MAKING SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL AUTONOMY, FUNCTIONS OF IDENTITY AND CAREER ADAPTABILITY IN PSYCHOLOGICAL COUNSELOR CANDIDATES

Funda Nur AKINCI

May, 2022

This study was carried out to determine the effects of emotional autonomy and functions of identity on career adaptability both directly and indirectly through career decision-making self-efficacy. In the study, career adaptability is the dependent variable, and emotional autonomy and functions of identity are independent variables. Career decision-making self-efficacy is the mediating variable. In the research, a structural model that shows the effects of the relevant variables on career adaptability was developed and this model was tested.

In this study, the study group consists of undergraduate students studying in the psychological counseling and guidance department of education faculties at state universities in Istanbul. There are 384 psychological counselor candidates in the research group.

Career Adaptability Scale, Emotional Autonomy Scale, Functions of Identity Scale and Career Decision-Making Self-Efficacy Scales were used in the research. The analysis of the data was made with 'Structural Equation Modeling(SEM)' and the bootstrap resampling technique was used for the significance of indirect relationships.

According to the results of the research, the proposed model has been verified and the model's goodness-of-fit values are at a good level. According to the model analysis, the direct effects of emotional autonomy, functions of identity and career decision-making self-efficacy on career adaptability were found to be statistically significant. Emotional autonomy and identity functions positively and significantly predict career adaptability. In addition, career decision-making self-efficacy plays a mediating role in the effect of emotional autonomy and functions of identity on career adaptability.

The findings obtained by structural equation modeling are discussed in the light of the relevant literature.

Keywords: Career Adaptability, Emotional Autonomy, Functions of Identity, Career Decision Making Self-Efficacy, Structural Equation Modelling(SEM)

ÖN SÖZ

Doktora sürecimde beni destekleyen, akademik bilgisi ve deneyimiyle tezime katkı sağlayan tez danışmanım Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a teşekkür ediyorum. Desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, her daim beni samimi bir şekilde yüreklendiren, güleryüzü ve pozitif enerjisi hiç eksik olmayan sevgili hocam Prof. Dr. M. Engin DENİZ'e teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora sürecimde çocuklarıma bakarak en büyük desteklerden birini veren sevgili anneciğim BERRİN ALTINTAŞ'a çok teşekkür ediyorum. Hayat yolunda beraber yürüdüğümüz sevgili eşim AHMET MURAT, sevinç kaynaklarım canım kızlarım ZEYNEP ve ZEHRA bu süreçte yanımda oldukları için çok mutluyum. Doktora sürecimden de önce beni akademi alanına yönlendiren, akademisyen olma yolunda adım atmamın en önemli destekçisi olan her zaman örnek aldığım canım babam Ali ALTINTAŞ'a sonsuz sevgimle beraber teşekkürlerimi sunuyorum ve tezimi ona armağan etmek istiyorum.

İstanbul; Mayıs, 2022

Funda Nur

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı.....	12
1.2. Araştırmanın Önemi.....	13
1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	16
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	16
1.5. Tanımlar.....	16
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	18
2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	18
2.1.1. Kariyer ve Kariyer Uyumunun Tanımlanması ve İlgili Kavramlar.....	18
2.1.1.1. Kariyer Gelişimi.....	20
2.1.1.2. Kariyer Keşfi ve Kariyer Planlaması.....	21
2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	23
2.1.2.1. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli.....	25
2.1.3. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Tanımlanması ve Alt Boyutları.....	27
2.1.4. Kariyer Uyum Yeteneklerinin Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli ile İlişkisi.....	31
2.2. Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	33
2.2.1. Kariyer Karar Vermenin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar.....	33
2.2.1.1. Kariyer Beklentileri ve Kariyer Seçimi.....	34
2.2.1.2. Kariyer Olgunluğu ve Kariyer Olgunluğu Modeli.....	36
2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	38
2.2.2.1. Öz-Yetkinlik Kuramı.....	41
2.2.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğinin Tanımlanması ve Alt Boyutları.....	43
2.3. Duygusal Özerklik ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	45
2.3.1. Özerkliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar.....	45
2.3.1.1. Dört-Faktörlü Özerklik Modeli.....	47
2.3.1.2. Özerkliğin Çeşitleri.....	51
2.3.2. Öz-Belirleme Kuramı.....	52
2.3.3. Duygusal Özerkliğin Tanımlanması ve Alt Boyutları.....	54
2.4. Kimlik İşlevleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve.....	56
2.4.1. Benliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar.....	56
2.4.2. Kimliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar.....	58

2.4.2.1.Kimlik Oluşumu.....	59
2.4.3.Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı.....	60
2.4.3.1.Marcia'nın Kimlik Statüleri Kuramı.....	66
2.4.4. Kimlik İşlevlerinin Tanımlanması ve Alt Boyutları.....	67
3. YÖNTEM.....	70
3.1. Araştırma Modeli.....	71
3.2. Araştırma Grubu.....	72
3.3. Veri Toplama Araçları.....	73
3.3.1.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	73
3.3.2.Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği.....	74
3.3.3.Duygusal Özerklik Ölçeği.....	75
3.3.4.Kimlik İşlevleri Ölçeği.....	75
3.3.5.Kişisel Bilgi Formu.....	76
3.4.Verilelerin Toplanması.....	76
3.5.Verilerin Analizi.....	77
4. BULGULAR.....	80
4.1. Çalışmada Yer Alan Betimleyici Bilgiler.....	80
4.1.1.Çalışmada Yer Alan Betimleyici Bilgilerim Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlişkilerine Dayalı Bilgiler.....	81
4.2.Test Edilecek Yapısal Modeldeki Değişkenler ile İlgili Betimleyici İstatistikler.....	82
4.3. Ölçüm Modeli Bilgisi.....	83
4.4. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi.....	85
4.5. Yapısal Modelin Test Edilmesi ve Aracılık Testi Analiz Sonuçları.....	90
4.6.Yapısal Model İçin Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı.....	93
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	95
5.1. Duygusal Özerkliğin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler.....	95
5.2. Duygusal Özerkliğin Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler.....	98
5.3. Kimlik İşlevlerinin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler.....	99
5.4. Kimlik İşlevlerinin Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler.....	101
5.5. Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliğinin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler.....	103
5.6. Duygusal Özerklik ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliğinin Aracı Rolüne Dayalı Değerlendirmeler.....	104
5.7. Kimlik İşlevleri ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliğinin Aracı Rolüne Dayalı Değerlendirmeler.....	106
5.8. Kurulan ve Doğrulan Modelle Dayalı Değerlendirmeler.....	107
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	112
KAYNAKÇA.....	115

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 2.1: Kavramsal Çerçevenin Ana Kavramlarıyla Eşleştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Araştırmasındaki Yapılar.....	33
Tablo 2.2: Dört Faktörlü Kavramsal Modelin, Ölçümlerin ve Sonuçla İlişkili Bağlantıların Özeti.....	48
Tablo 2.3: Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri.....	65
Tablo 3.1: Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri.....	72
Tablo 3.2: Araştırmanın Örtük ve Gözlenen Değişkenleri.....	78
Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İyiliği İndekslerinin Kriterleri ve Kabul Edilebilir Sınırları.....	79
Tablo 4.1: Kişisel Bilgi Formuna Dayalı Betimsel Veriler.....	81
Tablo 4.2: Kişisel Bilgi Formuna Dayalı Betimsel Verilerin Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlişkisi	81
Tablo 4.3: Yapısal Modelin Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	82
Tablo 4.4: Yapısal Modelde Kullanılan Örtük ve Gözlenen Değişkenler.....	84
Tablo 4.5: Edilen Modele Ait Ölçüm Modeli Uyum Değerleri.....	85
Tablo 4.6: Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar.....	87
Tablo 4.7: Gözlenen Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar.....	88
Tablo 4.8: Test Edilen Yapısal Modele Ait Uyum Değerleri.....	90
Tablo 4.9: Aracılık Modeline İlişkin Yol Katsayıları ve Dolaylı Etki Sonuçları (Bootstrap Yeniden Örnekleme Test Sonuçları).....	94

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 1.1: Tanımlanan (Hipotez) Model.....	14
Şekil 2.1: Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli.....	28
Şekil 2.2: Crites'ın Kariyer Olgunluğu Modeli.....	38
Şekil 3.1: Önerilen Kuramsal Model.....	73
Şekil 4.1: Ölçüm Modeline Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.....	86
Şekil 4.2: Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları.....	90
Şekil 5.1: Duygusal Özerklik, Kimlik İşlevleri, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Kariyer Uyum Yetenekleriyle Kariyer Uyumu Yapılandırma Modeli.....	110

1. GİRİŞ

Dünyadaki tüm gelişim ve dönüşümle beraber, diğer alanlarla paralel olarak, kariyer kavramı da zamanla değişmiştir ve değişmeye de devam etmektedir. Yeni iş alanları oluşumu, tanımlanması ve bu alanların süreç olarak gelişimi ve sürdürülebilirliği ve bu geçirilen değişim içerisinde ele alınmaktadır (Lorenz ve diğ., 2015). Tüm dünyada etkisi hissedilen küresel değişim ve gelişimlerin, toplumda ve her parçasında da yansımaları olmuştur. Dünya analogdan dijitale evrilirken, işin doğası da onunla birlikte gelişmiştir. İşin doğası geliştikçe, kariyer geçişi ve iş arama süreci de değişmiştir. Buna bağlı olarak, değişimlerin iş alanlarda yenilik ve çeşitlilik olarak karşımıza çıkması kariyer geçiş olanaklarını arttırmıştır. Kariyer geçiş olanaklarını artması ve aynı zamanda bazı kariyer yollarının tıkanması ya da dönüşmesi kariyer kararsızlığını da beraberinde getirmiştir. Kariyer kararsızlıklarına müdahale etmek ve karar verme sürecini kolaylaştırmak (Koivisto Lorenz ve diğ., 2010; Gati, Levin, 2014; Nota, Santilli, Soresi, 2016; Turan, 2017; Lam, Santos, 2018), 21. yüzyılın geçiş ve değişimlerinde hem bireyler hem de toplum için çok önemli bir yere sahip olmaya başladığı görülmüştür. Dijital devrimle de beraber içinde bulunduğumuz yüzyılda, kariyerin ve kariyer yönetiminin önemini farkına varan bireyler, içinde bulundukları şartlara, çevreye ve kendilerine göre uygun olan ve tatmin edici bir hayata götürecek kariyer yollarını nasıl şekillendireceklerine daha fazla dikkat etmektedirler. Aynı zamanda bu durum sabit bir organizasyona bağlı kalmak yerine kendi kariyerini inşa etme/yapılandırma, geliştirme ve yönetme gerekliliğine yol açmaktadır; böylece, insanların kariyer gelişimi sorumluluğu organizasyondan bireye kaydığı görülmektedir (Pope, 2015). Sorumlu olmak “ebeveynler, akranlar, bir organizasyon veya toplum tarafından belirlenenlerden ziyade, birey için kişisel olarak anlamlı olan hedeflere ulaşmak” anlamına gelmektedir (Mirvis, Hall, 1996, 138). Sorumluluk, karar mekanizmasını devreye sokmaktadır, buna bağlı olarak da karar verme becerileri bu durumda ön plana çıkmaktadır. Karar verme, olası tüm alternatifleri belirlemeyi ve ardından belirli bir amaç veya hedefe uyan en iyi seçeneği seçmeyi ifade etmesinin yanında, çok yönlü, yaşam boyu süren bir süreç

olarak karşımıza çıkmaktadır ve bu süreç bireyler, toplumlar ve koşullar değişip geliştikçe değişmektedir (Doyle, 2001). Bu bilgiler ışığında da baktığımızda, bireyler yaşamları boyunca yaşamlarının anlamına ve yönüne uyan öznel kariyerlerini inşa etmektedirler. (Savickas, 2013).

Bireyler kariyerlerini inşa ederken, diğer bir deyişle yapılandırırken, kariyer ile ilgili seçimler, kararsızlıklar, sorumluluklar ve bunun beraberinde getirdiği karar verme süreci kariyer yolunu ve gelişimini oluşturmaktadır. Kariyer yapılandırması, kariyer yolu ve kariyer gelişimi gibi çeşitli süreçlerle karşımıza çıkmaktadır ve unutulmamalıdır ki her birey için öznel ve biriciktir. Kariyer yönetimi sürecinde, iş/kariyer değiştirenler bireyler örneğin, arayışlarını nasıl sürdürecekleri veya kendilerini en mutlu ve tatmin edecek kariyer yönüne nasıl netlik kazandıracakları konusunda kararsız kaldıkları için kötü kariyer seçimleri yapma riskiyle karşı karşıyadırlar. Son yıllarda, kariyeri etkileyen çevresel faktörlerin (Yarnall, 2008; Schechter, 2020) ve küresel anlamda yaşanan değişimlerin birleşmesi ve daha büyük kariyer belirsizliğine doğru kayma olması (Kalleberg, 2009; Cappelli, Keller, 2013; Bullard, 2014) ile beraber, kariyer yönetimi süreci daha da zorlaşmaya başlamıştır. İş/ meslek alanının hızlanan dijitalleşmesi, aynı zamanda gelişip dönüşmesi, zorunlu olarak yeniliklerin ortaya çıkması, bireylerin kariyer yolları ve bu yolda edindikleri deneyimler üzerinde güçlü bir etkiye sahip olacak olması öngörülmesine rağmen mesleki psikoloji ve kariyer alanındaki araştırmalar eksik kalmıştır (Hirschi, 2018). Bu etkiyi azaltacak ve kariyer sürecine olumlu etki edebilecek kavramlardan biri kariyer uyum yeteneği olarak görülmektedir (Savickas, Porfeli, 2012; Leong, Ott-Holland, 2014; Johnston, 2016). Ayrıca ekonomik, sosyal ve teknolojik değişikliklerin ışığında, her an gelişen yenisidünya düzeni göz önünden bulundurulduğunda; uyum (adaptation) ve uyum yeteneği (adaptability) sergileme kapasitesi arzu edilir hale gelmiştir. Değişken ve sınırsız kariyer gibi popüler kariyer kavramları, aktif kariyer yönetimi için bireysel sorumluluğu vurgular ve kariyer uyumunun başarılı şekilde yönetilmesi gerektiği (Sullivan, Baruch, 2009) belirtilmektedir (Johnston, 2018).

Kariyer uyum yeteneği, bir bireyin gelişimsel mesleki görevlerinden, iş yaşamındaki geçişlerden, iş yaşamında karşılaşılan zorluklar ve engellerden dolayı oluşan alışılmadık, karmaşık ve tam olarak tanımlanmamış sorunları çözmek için kullanabileceği öz-düzenleme kapasitelerini kapsayan psikososyal bir yapıdır

(Savickas, 1997). Yaşamdaki her alanla ilgili olarak hayatımıza giren tüm teknolojik gelişmeler, özellikle bilgi ve iletişim alanındaki gelişimler, kariyer yapılandırmasının önemine daha da önem katmıştır. Kariyer yapılandırmasındaki değişimler ve dönüşümler de kariyer uyumunu yani kariyer uyum yeteneği (career adaptability) ön plana çıkarmıştır. Kariyer gelişimini bir yolculuk olarak tanımlarsak, değişimlerle dolu bu uzun yolculukta uyum sağlamak önemli ve olması gereken bir yetenek olarak görülmektedir. Bireylerin hem iş hayatına atılmadan önceki dönemde hem de iş hayatının içerisindeyken yetenek, ilgi, değer, beklentiler ve diğer kişisel niteliklerini tanıması, çağın gerektirdiklerinin farkında olması, iş yaşamındayken oluşan değişikliklere ya da zorluklara uyum sağlayıp üstesinden gelmesi zorunlu hale gelmiştir (Savickas, 2019). Mevcut teorik buluşlara göre, bu gelişen çalışma ortamındaki insanlar kendi çalışma hayatı algılarını oluşturmaları ve çalışanlarda bir anlam duygusuna sahip olmak, olumlu duygularla bir memnuniyet duygusu getirmektedir (Zika, Chamberlain, 1992; Wrzesniewsk ve diğ., 1997; Bonebright, Clay, Ankenmann, 2000; Maharaj, Schlechter, 2007). Çalışma ortamındaki, psikolojik yapılarıdaki, ruh sağlığı ile ilgili bazı faktörlerdeki, yaşamın anlamı ve birey-çevre uyumundaki değişimler heterojen kariyer kalıplarına katkıda bulunmaktadır. Olumlu duygu, duygu ve ruh sağlığının tamamı kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir (Eryılmaz, Mutlu, 2017). Benzer şekilde, işyeri yaşamında uyumluluk ve esneklik, artık giderek daha karmaşık ve zorlu kariyer yollarında gezinmek için önemli bir bireysel özellik olarak kabul edilmektedir ve yeni koşullar yaratmak veya mevcut koşulların gidişatını değiştirmek için proaktiflik özellik gösterme ve inisiyatif alma gibi özelliklerde ön plana çıkmaktadır (Pulakos ve diğ., 2000). İşyeri esnekliği kavramını uyum ile ilgili bir kavram olarak ele alındığında "çalışanların işle ilgili görevlerde ne zaman, nerede ve ne kadar süreyle meşgul olduklarını etkileyen seçimler yapma yeteneği" anlamına gelir (Jeffrey Hill, ve diğ., 2008). Esneklik kavramı de son çeyrek yüzyılın önemli kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle dünya genelinde yaşanan pandemiden dolayı her işin çevrimiçi şekilde gerçekleşmesiyle beraber, kariyer alanındaki esneklik kavramı daha da toplumların hayatına girmiştir. Kariyer alanında, kariyer uyumu esneklik kavramını kapsamaktadır. Bundan dolayıdır ki COVID-19 pandemisi sebebiyle kariyer esnekliğinin önemi ve gerekliliği artmıştır (Spurk, Straub, 2020; Guan, Deng, Zhou, 2020), bununla beraber kariyer uyum yeteneğinin gerekliliği de artmıştır denilebilir.

Bireylerin hem kişisel yaşamlarına hem de kariyer gelişimlerine olumlu etkileri olduğundan dolayı kariyer uyumu kavramının önemi ön plana çıkmıştır ve üzerine yapılan araştırmaların sayısı da bu doğrultuda artmıştır. Yapılan bu çalışmalarda kariyer uyum yeteneğinin pek çok kişisel ve çevresel değişkenlerle ilişkili olduğu görülmektedir (Kenny, Bledsoe, 2003; Hirschi, 2009; Savickas, 2013; Zacher, 2014; Ginevra ve diğ., 2016; Siyez, Yusupu, 2015; Negru-Subtirica, Pop, Crocetti, 2015; Norris, 2016; Kepir-Savoly, 2017; Eryılmaz, Kara, 2017; Santilli ve diğ., 2017; Perera, McIlveen, 2017; Eryılmaz, Kara, 2017b; Rudolph ve diğ., 2017; Johnston, 2018; Merino-Tejedor, Hontangas, Petrides, 2018; Akkermans ve diğ., 2018; Kara, 2020; Lee ve diğ., 2021). Örneğin, daha yüksek duygusal zeka düzeyleri (Coetzee, Harry, 2014a), kontrol duygusu (Duffy, 2010), gelecekteki iş benliği (Guan ve diğ., 2014), güçlü mesleki kimlik (Haibo ve diğ., 2018) öz benliğin değerlendirmeleri (Hirschi ve diğ., 2015), umut ve iyimserlik (Wilkins ve diğ., 2014) ve yüksek düzeyde dayanıklı kontrol duygusu ve öngörülmezliğe karşı tolerans (Coetzee, Harry, 2014b), kariyer arzusu (Eryılmaz, Kara, 2018b), kariyere özgü ebeveyn davranışları (Guan ve diğ., 2015) ve ebeveynlerle olumlu ilişkiler (Soresi ve diğ., 2014), sosyal destek (Duffy, 2010; Tian, Fan, 2014) kariyer uyum yeteneğinin olumlu yordayıcıları olarak bulunmuştur.

Yapılan çalışmalar ve bu çalışmalardaki değişkenler göz önünde bulundurulduğunda, kariyer uyum yeteneğini etkileyen daha çok kişisel kaynakları içeren değişkenlerden bir tanesi özerkliktir (Rottinghaus ve diğ., 2012; Bimrose ve diğ., 2011). “Özerklik” kavramı, genel olarak, bilerek ve özgür iradeyle karar verme kapasitesidir. Özerkliğin üç alt boyutlarından biri duygusal özerkliktir ve bireyselleşme, bağımsızlık ve ebeveynlerine bağımlı olmamayı kapsamaktadır (Steinberg ve Silverberg, 1986). Duygusal özerklik, ergenlerin ebeveynlere bağımlılıklarından vazgeçtikleri gelişimsel olarak uyarlanabilir bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Blos, 1979; Steinberg, Silverberg, 1986). Genç bireyler kendilerini ebeveynlerinden duygusal olarak uzaklaştırmayı öğrenerek özerk hale gelirler (Freud, 1969). Duygusal özerkliğin kariyer gelişimi ve seçimleriyle ilişkili olduğu görülmektedir (Katz ve diğ., 2018). Örneğin; Sovet, Metz (2014) yaptıkları çalışmalarında, ebeveynleri tarafından daha fazla özerklik sağlanan gençlerin daha iyi kariyer kararları aldıklarını bulgusuna ulaşılmıştır. Rush (2002) ve Constantine, Wallace, Kindaichi, (2005) yaptıkları çalışmalarda sağlıklı ve destekleyici aile ortamının

kariyer gelişimini olumlu etkilediği söylemektedirler. Başka bir çalışmada (Shin, 2010), aile desteği, kültür genelinde kariyerle ilgili motivasyon yoluyla iyimserlik / karamsarlıktan mesleki kimliğe olan bağı güçlendiren veya zayıflatan önemli bir araçtır, ancak aile desteğinin ılımlılık rolünde kültürel farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada aile ilişkilerinin (örneğin, açık duygusal ifade ve sınırlı çatışma ile uyumlu ilişkiler) Amerikalı öğrencilerde iyimserlik ve içsel motivasyon arasındaki ilişkiyi güçlendirirken ve Koreli öğrencilerde karamsarlıktan dışsal motivasyona bağlantı arasında tampon görevi oynadığı görülmüştür. Kariyer uyumunun olumlu uyum sonuçları elde etmek için çok önemli bir kaynak olduğunu söyleyen başka araştırmanın bulguları (Parola, Marcionetti, 2021) kariyer kararı verme zorluklarının yaşam memnuniyetinde ebeveyn desteğinin ve kariyer uyumluluğunun kilit rolünü desteklemektedir. Daha spesifik ele alacak olursak duygusal özerklik ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı bir ilişki de bulunmaktadır (Yıldırım, Meral, Kurtuluş, 2021). Bu bilgilerden yola çıkarak, bu çalışmada, duygusal özerkliğin kariyer uyum yeteneğini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği düşünülmüştür.

Kariyer uyum yeteneğini etkileyen bir diğer değişken de kimlik işlevleridir. Kimlik, benzersiz bir şekilde sahip olunan, bireyleri diğer insanlardan ayırandır. Erikson (1963, 42) kimliği tanımlarken “kimlik duygusunun, kişinin kendini sürekliliği ve aynılığı olan bir şey olarak deneyimleme ve buna göre hareket etme yeteneğini sağladığını” belirtmiştir. Kimlik kazanımı ise bir süreçtir ve bu süreçte bireyler geçmiş yaşanmışlıklarını, deneyimlerini şimdiki ilgi, ihtiyaç ve sorumluluklarıyla bağdaştırarak kendilerine özgü ve süreklilik gösteren bir kimlik oluşturmaktadır. Bireyler kimliklerini oluştururken, aslında “Ben kimim?” sorusuna cevap aramaktadırlar ve bu sorunun cevabı kimliği oluşturmaktadır. Kimlik kazanımı sürecinin sonucunda ki Erikson’un Psikososyal Kuramı’na göre iki son mevcuttur; başarılı kimlik kazanımı ve kimlik karmaşası. Başarılı kimlik, tutarlılık ve kesinlik gösteren, sağlıklı bütünleştirilmiş bir yapıyı ifade etmektedir (Schwartz, 2001). Kimlik işlevi ise, kimlik gelişimine değil, bu süreçteki sonuç olan kimlik kazanımına odaklanmaktadır. Bu sonuçlar, kimlik kazanımındaki başarılı bir biçimde yapılandırılmış kimlik duygusunun psikolojik çıktılarını olduğunu ortaya koymaktadır. Kimlik işlevleri bireye yapı, uyum, amaç, gelecek ve bireysel kontrol duygusu sağlamaktadır (Serafani, Adams, 2002).

Kimlik gelişimi, tüm ergenlerin yaşamında bir süreçtir ve tüm yaşam dönemleri boyunca hayati bir rol oynamaktadır. Bireylerin kimliğini tanımlama ve geleceği planlama ve hazırlama, özellikle Batı toplumlarında geç ergenler ve son zamanlarda da genç yetişkinler için temel ve iç içe geçmiş gelişimsel görevlerdir (Luyckx ve diğ., 2008; Marcia 1993; Nurmi, Poole, Seginer, 1995). Yetişkinliğe geçiş sırasında ve buna hazırlanırken, gençlerden benlik algılarını kazanmaları ve mesleki, ilişkisel ve kişisel alanlarda gelecekleri için planlar belirlemeleri beklenmektedir. Geleceği ve kişinin bu gelecekte kendini tasavvur etmesi, günümüzün davranışsal karar verme sürecini etkileyebilir ve kimlik araştırması için bir yön sağlayabilir (Oyserman ve diğ., 2004). Tam da bu dönem kariyer planlarının yapılması, kariyer yolunun belirlenmesi açısından önemlidir. Bundan dolayı kimlik kazanım süreci ve kariyer gelişim süreci paralel ilerlediği düşünülünce (Guichard, 2005, 2009) kariyer çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile kimlik işlevleri arasında ilişkileri inceleyen araştırmalar yapılmıştır. Kariyer uyum yeteneği ve kimlik gelişimi arasındaki ilişkiyi direkt araştıran çalışma yoktur fakat kariyer uyumu ve kimlik işlevleri ile ilişkili olan benlik, kişilik ve kimlik kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sayıca daha fazladır. Bu araştırmaların sonuçlarına göre gelecekteki iş benliklerinin (Guan, Guo, Bond,...ve diğ., 2014) ve öz güven ve proaktif kişiliğin (Cai ve diğ., 2015), kişiliğin kariyer uyumunun önemli yordayıcılarıdır (Li ve diğ., 2015). Örneğin; Guan, Yang, Zhou ve meslektaşlarını yaptığı araştırmaya (2016) göre, mesleki kimlikteki gelişimin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısıdır ve yüksek düzeyde kariyer uyumluluğuna sahip bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmek için motive oldukları ve bunun da olumlu sonuçlara yol açtığı fikrini desteklemektedir (Savickas, 2005, 2013). Ayrıca mesleki kimlik ve kariyer gelişimlerinde biriken deneyimler, insan kaynakları departmanında çalışan kişilerin ilgili kariyer yeterliliklerini geliştirmeleri için önemli temeller olarak görülmektedir (Collin, Guichard, 2011). Bu departmanda çalışacak psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programı okuyan psikolojik danışman adaylarının özelinde de çalışma için önemli bir bilgi kaynağı olmaktadır. Ayrıca kimlik ve kariyer kararı verme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların mevcudiyeti (Blustein, Devenis, Kidney 1989; Vondracek ve diğ., 1995; Hurley, 2013) kimlik işlevlerin hem kariyer uyum yeteneği hem de çalışmanın bir sonraki değişkeni olan kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkili olduğunun ön bilgisini vermektedir. Kimlik işlevleri ile ilişkili olan kimlik statüleri mesleki olgunluk (Salami, 2008) ile ilişkilidir. Welsh, Schmitt-

Wilson (2013) yaptığı çalışmaya göre ise kimlik statülerinin kariyer kararı verme süreci ile dolaylı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tüm bu literatür araştırmalarına göre, kariyer uyumu ve kimlik ile ilişkili olan kavramlarla olan ilişkilerini inceleyen çalışmalara bakıldığında, kariyer uyum yeteneği ve kimlik işlevleri arasında olumlu bir ilişki olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu bilgilerden yola çıkarak, bu çalışmada, kimlik işlevlerinin kariyer uyum yeteneğini olumlu ve anlamlı yönde etkileyeceği düşünülmüştür.

Kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olan önemli bir diğer değişken ise kariyer kararı verme öz-yetkinliğidir (Hou, Wu, Liu, 2014; Duffy, Douglass, Autin, 2015; Kanten, Kanten, Ülker, 2017). Algılanan öz-yetkinlik, kişinin olası durumlarla başa çıkmak için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi uygulayabileceğine ilişkin yargılarla ilgilidir (Bandura, 1982). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ise, bireyin kariyer karar verme süreci ile ilgili çeşitli görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneğine ilişkin inançları olarak tanımlanmaktadır (Taylor, Betz, 1983). Doğrudan Bandura'nın Öz-Yetkinlik Kuramından (Self-Efficacy Theory) türetilen kariyer kararı verme öz-yetkinliği (Taylor, Betz, 1983), özellikle bir kişinin kariyer kararları vermeyle ilgili davranışları başarıyla yerine getirebileceğine olan inancına bağlıdır. Bir kişinin öz yetkinliği, meslek ve ana dal seçimi için önemlidir. Çünkü çalışma ortamlarının seçiminde büyük bir faktör oynadığı gözlemlenmiştir (Bandura, 1997). Buna ek olarak, bireylerin kariyer gelişimini içeren araştırmalarda en yaygın değişkenlerden biri haline gelen kariyer olgunluğu (career maturity) yapısı kullanılmaktadır (Powell, Luzzo, 1998). Kariyer olgunluğu bireylerin kariyerle ilgili seçimleri bağımsız olarak yapabilme derecesidir ve Super tarafından 'bireyin gelişimin bu aşaması (için) gelişimsel görevlerle başa çıkmaya hazır olması' olarak tanımlanmıştır (Super, 1990, s.213). Kariyer kararı verme öz-yetkinlik kavramı Bandura'nın kuramından uyarlanmış olsa da, Crites'in (1961, 1981) meslek seçimi için belirlediği beş yetkinliği kapsayan 'Kariyer Olgunluk Modeli (Career Maturity Model)' kariyer kararı sürecindeki olması gereken yetenekleri tanımlamaktadır.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara bakıldığında; kariyer karar verme öz-yetkinliği ile kariyer değerlendirme (Betz, Luzzo, 1996), kariyer gelişimi (Bozgeyikli, Bacanlı, Doğan, 2009), kariyer uyum yeteneği (Hou, Wu, Liu, 2014; Duffy, Douglass, Autin, 2015; Kanten, Kanten, Ülker, 2017), kariyer iyimserliği (Coon, 2008; Kanten,

Kanten, Ülker, 2017) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki; ayrıca olumsuz kariyer düşünceleri (Bullock-Yowell, Andrews, Buzzetta, 2011; Bullock-Yowell, Andrews, McConnell, Campbell, 2012; Andrews ve diğ., 2014), karşılaşılan güçlükler (Amir, Gati, 2006), kariyer engelleri (Patton, Creed, Watson, 2003; Lent ve diğ., 2003; Quimby, O'Brien, 2004; Kelly, Hatcher, 2013), kariyer karar verme güçlükleri (Coon, 2008) ile negatif ilişki vardır. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği kariyer kararsızlığını (Büyükgöze-Kavas, 2011; Öztemel, 2012; Fabio ve diğ., 2013), kariyer kararlılığı ile ilgili davranış ve tutumları (Sandler, 2000) anlamlı olarak yordamaktadır. Üniversite öğrencileri arasında kariyer kararı öz-yetkinliğinin aracılık ettiği ebeveyn bağlılığının kariyer seçimlerine üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışmada (Lee, Kim, 2015), daha kaliteli bir anne ve babaya bağlanmanın, kariyer seçimlerine daha fazla bağlılık ve kariyer karar vermede daha yüksek öz-yetkinlik ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ek olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği kariyer karar verme güçlükleri ve mesleki olgunluk arasında (Duru, 2019), algılanan kariyer engelleri ile kariyer seçim davranışları arasındaki ilişkide (Lent, Brown, Hackett, 2002) aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bununla beraber duygusal zekâ ile kariyer kararı verme öz yetkinliği arasındaki ilişkide hedefe bağlılığın ve mesleki bağlılığın aracı etkisi pozitif yönlü olduğu görülmüştür (Jiang, 2016). Ayrıca genel öz-yeterlilik ve kariyer uyum yeteneği arasında (Gerni, Denizli, 2021) anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak, kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin, uyumlu kariyer araştırma süreci ve çıktıları için önemli bir değişken olduğu (Ulaş, 2016); özerklik ile dolaylı bir ilişkiye (Guay, 2006) sahip olduğu; ebeveyn desteği, iş deneyimi ve kariyer kimlik değerlendirmesi değişkenleri (Stringer, Kerpelman, 2010) ile anlamlı bir korelasyona sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bilgilerden yola çıkarak, bu çalışmada, kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneğini olumlu ve anlamlı yönde etkileyeceği düşünülmüştür.

Araştırma değişkenleri ile alakalı tüm araştırmaların gözden geçirilmesi, ilgili değişkenlerle üzerinden yapılan literatür taramasıyla beraber kariyer uyum yeteneği, duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği arasındaki ilişkiye bakıldığında, literatürde bu ilişkiyi açıklayan en uygun kuramsal açıklamalar Savickas'ın 'Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK)'dır. Bunun yanında, başka kuramlar ve modeller ile de desteklemek mümkündür. Bunlar; 'Uyumun Kariyer Yapılandırma Modeli (Career Contruction Model of Adaptation)', 'Kariyer Gelişim

Kuramı (Career Development Theory)', 'Marcia'nın Kimlik Statüleri Kuramı (Marcia's Identity Status Theory)', 'Kariyer Olgunluğu Kuramı (Career Maturity Theory)', 'Öz-Yetkinlik Kuramı (Self-Efficacy Theory)'. Çalışmanın ana iskeletini oluşturan kuram "Kariyer Yapılandırma Kuramı" olmasına rağmen, diğer kuramlarda da çalışmayı desteklemektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 1997; 2005), mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu alt başlıklarını içermektedir. Bu çalışmada da duygusal özerklik ve kimlik işlevleri değişkenleri kapsamları ve alt boyutlarındaki içerikler açısından yaşam temalarına karşılık gelmekte; kariyer kararı verme öz-yetkinliği ise kapsamı bakımından mesleki kişiliğe karşılık gelmektedir. Kariyer uyumu çalışmadaki kariyer uyum yeteneği ile bire bir aynıdır. Bundan dolayı kuramsal açıdan KYK, çalışmanın modelini desteklemektedir.

Uyumun Kariyer Yapılandırma Modeli ya da Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli (KYUM) hiyerarşik olarak dört bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; uyuma hazırlık, uyum kaynakları, uyum tepkileri ve uyum sonuçlarıdır. KYUM'da uyuma hazırlık değişim bağlamında bir kişilik özelliği ve temel öz-değerlendirme (Savickas, Porfeli, 2012; Hirschi ve diğ., 2015); uyum kaynaklarını ilgi, merak, kontrol ve güven olan dört kariyer uyum yeteneğinden oluşan bir kavram; uyum tepkilerini ise kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfetme ve mesleki öz-yetkinlik olarak tanımlanmaktadır. Sonuç olarak ise uyum sonuçlarında kariyer uyumu bağlamında artış görülmesidir. Bu çalışmada oluşturulan hipotezlere göre modelde uyuma hazırlık ve uyum kaynakları için duygusal özerklik ve kimlik işlevleri karşılık bulmaktadır. Uyum tepkileri içerik ve kapsam olarak örtüşmesi bakımından kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile paralel gözükmemektedir. Kariyer uyum yeteneklerinin olması kariyer uyumunu artırması, diğer bir deyişle zaten kariyer uyum yeteneklerine sahip olduğunda kariyer uyumunun olduğu anlamına gelmesi bakımından kariyer uyumu uyum sonuçlarına tekabül etmektedir. Sonraki yapılan araştırmalardaki çalışılan değişkenlere de bakıldığında (Savickas, Porfeli, 2012; Johnston, 2016, Hirschi ve diğ., 2015; Sverko, Babarovi , 2019) çalışma kapsamında oluşturulan modelde desteklenmektedir.

Buna ek olarak Kariyer Olgunluğu Kuramı (Crites, 1973) aile, zaman, değerlerden oluşan kariyer seçim tutarlılığı; sosyal sınıf, ilgi, aktivitelerden oluşan kariyer seçim gerçekçiliği; problem çözme, planlama, mesleki bilgi, kendini bilme, hedef

seçiminden oluşan kariyer seçim yeterlilikleri ve tercih, katılım, alışmadan oluşan kariyer seçim tutumlarından oluşmaktadır. Bu kuramdaki yapı, çalışmanın modelini desteklemektedir. İçerik ve kapsam olarak bakıldığında kariyer seçim tutarlılığı bu çalışmadaki duygusal özerkliğe, kariyer seçim gerçekçiliği kimlik işlevlerine, kariyer seçim yeterlilikleri kariyer kararı verme öz-yetkinliğine karşılık gelmektedir. Kurama göre modeldeki tümüne sahip olunduğunda kariyer olgunluğu gerçekleşmektedir ve kariyer seçimleri sağlıklı olarak yapılabilir. Kariyer seçimlerini sağlıklı olması kariyer uyumu ile paralel olan bir kavramdır. Bundan dolayı kariyer uyum yeteneğine sahip kişiler kariyer olgunluğuna da sahip olacaktır denilebilir. Kariyer Olgunluğu Kuramı (Crites, 1973, 1978), alışma içerisinde kurulan modeli destekleyen kuramsal bir temel oluşturmaktadır.

Detaylı literatür taramasıyla, hem kuramsal hem de ampirik çalışmalardan elde edilen bilgiler kariyer uyum yeteneğinin bireyleri olumlu etkilediği görülmektedir. Yapılan çalışmalarda kariyer uyum yeteneğinin artmasının bireylerin yaşamlarına olumlu katkılar sağladığı görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği, benlik saygısı (Rusu Lorenz ve diğ., 2015; Van Vianen Lorenz ve diğ., 2012), motivasyon (Pouyaud ve diğ., 2012), zorluklara daha iyi yanıt/uyum (Tian, Fan, 2014), umut ve iyimserlik (Büyükgöze Kavas, 2014), mesleki kimlik statüsü (Porfeli, Savickas, 2012), istihdam edilebilirlik (De Guzman, Choi, 2013), kariyer kararı verme öz-yetkinliği (Hou, Wu, Liu, 2014), kariyer memnuniyeti (Chan, Mai, 2015), genel öz-yeterlilik ve özsaygı (Lee ve diğ., 2021) ile pozitif olarak etkilenmektedir. Özetle, kariyer uyumunun artmasının bireylerin yaşamlarına olumlu katkılar sağlamaktadır. Savickas (2019)'a göre, iş hayatına atılmadan önce yetenek, ilgi, beklentiler ve diğer kişisel özelliklerini tanıması, yaşadığı dönemin farkında olması, bu düret eoluşan değişiklik ya da zorluklara uyum sağlayıp üstesinden gelmesi zorunlu hale gelmiştir. Burada bahsedilen uyum sağlama, kariyer uyum yeteneğine sahip olarak gerçekleşebilmektedir.

Savickas (2008), kariyer yapılandırma kuramını, özellikle uyum kavramını, bireylerin öngörülen kariyer yörüngelerini müzakere etmelerine ve planlamalarına yardımcı olmak için en uygun model olarak görmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireyin “[sınıftan sınıfa], okuldan işe, işten işe ve meslekten mesleğe uyum sağlamasını ve geçiş yapmasını gerektirir” (Savickas, 2008, 2). Üniversite öğrencileri olan psikolojik danışman adayları için de, mezun olduklarında kariyer uyum

yeteneğine sahip olmaları onlar için neredeyse bir gereklilik gibi gözükmektedir. Pozitif ilişki içerisinde olduğu olumlu değişkenler de göz önüne alındığında kariyer uyum yeteneğine sahip olmak psikolojik danışman adayları için de olması istenebilecek bir özellik olarak nitelendirilebilir. Olumlu etkileri hesaba katıldığında psikolojik danışman adaylarının kariyer yaşantılarında yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip olması mesleki yaşamlarını olumlu etkileyecektir.

Psikolojik danışma literatürüne bakıldığında etkililiğin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Özellikle psikolojik danışma servisinin, psikolojik danışma sürecinin ve psikolojik danışmanın etkililiği olarak bu etkililik kavramı ele alınmaktadır (Eryılmaz, Bek, 2019). Charkuff (2011)'a göre psikolojik danışma hizmeti alan bireylerin beklentilerinden biri de etkili psikolojik destek sunan bir profesyonelin onlara yardım etmesidir. Kariyer uyum yeteneğine sahip olunması yani kariyer uyumunun yüksek olması bu bağlamda psikolojik danışman adayları için olumlu bir etki sağlayacaktır.

Bu çalışma kariyer uyum yeteneklerine sahip olarak kariyer uyumunu artırmak psikolojik danışman adayları için nasıl mümkün olabilir sorusunun cevabını aramaktadır. Bunun dolayı bu alanda yapılacak çalışmaların artması, daha fazla bilgiye ve araştırmaya ihtiyaç olduğundan, literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

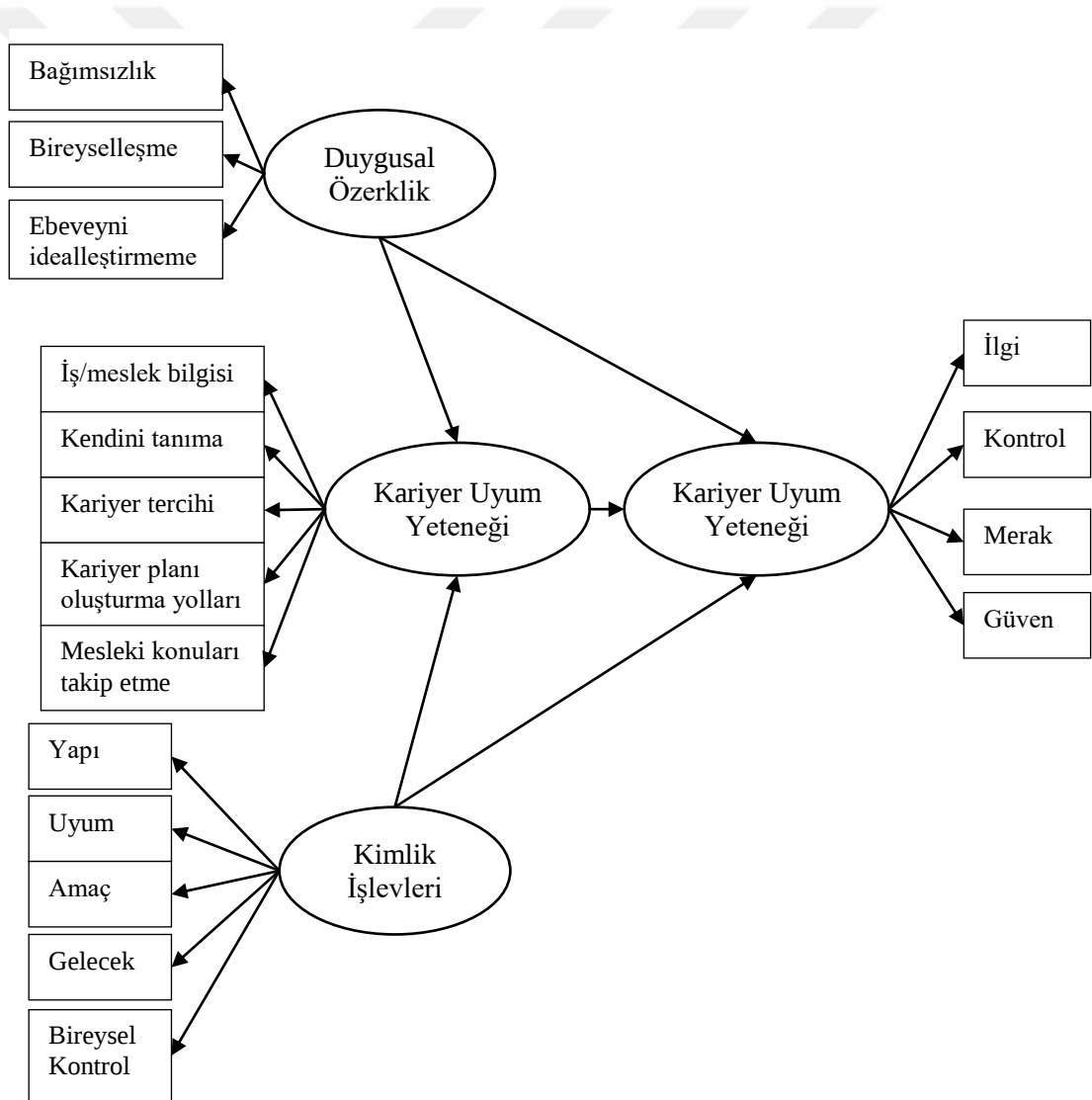
Tüm literatür çalışmasıyla beraber, kariyer uyum yeteneği, duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkiler ikili olarak bağlantılı olduğunun işaretini veren çalışmalar olsa da aynı zamanda kuramsal açıdan bu bilgiler desteklense de bu dört değişkeni yapısal bir model içerisinde bir araya getiren bir çalışma yoktur. Bu değişkenler arasındaki çoklu ilişkinin incelenmesinin alanyazındaki bu eksikliği gidermesi bakımından bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışma kapsamına oluşturulan modelle birlikte, kariyer uyum yeteneğini etkileyen faktörlerin anlaşılmasına yardım edeceği ve kariyer uyum yeteneğini artırma konusunda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Son olarak, kariyer uyum yeteneklerine yüksek düzeyde sahip olan psikolojik danışman adayları, bu yüksek kariyer uyumunun olumlu psikolojik süreçlere pozitif etkisi olmasından dolayı sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine olumlu ve anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) temel alınarak, psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkilerinin (yordama güçlerinin) incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu genel amaç doğrultusunda, test edilmek üzere kariyer uyum yeteneği bağımlı değişken, duygusal özerklik ve kimlik işlevlerinin bağımsız değişken ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği aracı değişken olduğu teorik bir model önerilmiştir. Tanımlanan model, Şekil 1.1’de gösterilmektedir.



Şekil 1.1: Tanımlanan (Hipotez) Model

Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklik ve kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracı rolünü gösteren modele bakıldığında; bağımsız değişkenler olarak duygusal özerklik ve kimlik işlevleri dışsal değişkenler olarak da ifade edilmektedir (yordayıcı değişkenler). Bağımlı değişken olarak kariyer uyum yeteneği ise içsel değişken olarak da ifade edilmektedir (yordanan değişken). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği ise içsel-aracı değişken olarak da ifade edilmektedir.

Önerilen yapısal eşitlik modeline dayandırılarak oluşturulan hipotezler (H1-H7) test edilmiştir:

1. (H1) Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklikleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
2. (H2) Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklikleri kariyer kararı verme öz-yetkinliğini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
3. (H3) Psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
4. (H4) Psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri kariyer kararı verme öz-yetkinliğini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
5. (H5) Psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı verme öz-yetkinliğini kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
6. (H6) Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracılık etkisi vardır.
7. (H7) Psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracılık etkisi vardır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Toplumun ve teknolojinin hızlı gelişimi ile kişisel uyum giderek daha önemli hale gelmektedir. Değişen bir dünyaya nasıl adapte olunacağını öğrenmek, kariyer bağlamında başarı olarak tanımlanan ancak sağlıklı bir kariyer süreci geçirilmesi için uygun bir alan açmak olarak da nitelendirilebilecek gerekli koşullardan biri haline

geldiği görülmektedir. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer rolleriyle başa çıkarken değişikliklere sorunsuz bir şekilde uyum sağlamalarına ve kariyer gelişimi için önemli psikolojik kaynaklarını etkileyecek ve yaşamda daha fazla anlam kazanacak olan kariyer rollerini dengeleme becerilerini sürdürmelerine yardımcı olmaktadır (Savickas, Porfeli, 2012).

Rosier (2015)'e göre, yaşam tasarımı paradigması (life design paradigm) kariyer müdahalelerinin yaşam boyunca bütünsel olarak mevcut olması, farklı rolleri ve kimlikleri dikkate almasıyla beraber bağlamsal faktörlere dikkat edilmesi oldukça önemlidir. Bu müdahaleler kariyer uyum yeteneklerini, etkinliğini ve amaçlılığını artırmasının gerekliliğinin de altını çizmektedir. Kariyer uyum yeteneklerini artırmaya yönelik müdahalelerin yani çalışmaların yaşam tasarımı yetkinliklerinin gelişimine katkı sağladığını vurgulamaktadır.

Kariyer uyum yeteneği, gelişimsel kariyer görevlerinden, kariyer geçişlerinden ve eğitim hayatından sonra iş hayatına geçişten kaynaklanan alışılmadık, karmaşık ve olumsuz tanımlanmış sorunları çözmek için kullanılabilecek bir öz düzenleme becerisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin potansiyel avantajlarını göz önünde bulundurarak, kariyer destek hizmetlerinin kalitesi ve etkinliği gibi alanlarda kamu politikasını geliştirmek ve kariyerlerin bireyler tarafından daha fazla özerk ve kontrolü teşvik etmek için yapılan bir araştırmada (Bimrose ve diğ., 2011), kariyer uyum yeteneğinin iş yaşamında olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtilmekte ve eğitim ayağıyla ilgili bireylerin isteklerinin ve sosyal hareketlilik faktörlerinin ele alınmasını sağlamak için okullarda ve üniversitelerde yenilikçi müfredat tasarımı ve geliştirilmesi için daha fazla çalışma gerektiği sonucunu vurgulamaktadır. Ayrıca yapılan araştırmanın bir diğer sonucuna göre de bireyleri kariyer anlatılarını ve kariyer uyum yeteneklerinin uygulamasını kullanmaya, öğrenmeye, motive etmeye ve teşvik etmeye yardımcı olacak stratejileri genişletmek için, kariyer profesyonelleri için sürekli mesleki gelişim programlarına (continuing professional development programmes) daha fazla yatırım yapılması gerekmektedir. Bu alandaki teori, araştırma ve uygulama hem akredite edilmiş hem de akredite edilmemiş öğrenim programlarına yerleştirilmelidir.

Kariyer uyumunun artması, yüksek performanslı çalışmayı geliştirdiği (Felstead ve diğ., 2011), işe geçişi sürecini kolaylaştırdığı ve aynı zamanda yönelik programların kariyer uyumunu artırarak üniversiteden işe geçiş sürecini kolaylaştırdığı (Koen,

Klehe, Van Vianen, 2012; Guzman, Choi, 2013; Monteiro, Almeida, 2015; Kepir Savoly, 2017; Wendlandt, Rochlen, 2008; Monteiro, Céu Taveira, Almeida, 2019; Zorbaz ve diğ., 2020) görülmektedir. Üniversite öğrencileri olan psikolojik danışman adayları için de, lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip olmaları onları kariyer hayatlarında olumlu etkileyecektir. Olumlu etkileri hesaba katıldığında psikolojik danışman adaylarının kariyer yaşantılarında kariyer uyum yeteneğine sahip olması, kariyer uyumlarının yüksek olması, mesleki yaşamlarını olumlu etkileyecektir. Bu olumlu etki psikolojik danışman adaylarının mesleki süreç içerisindeki etkililiklerini artıracığı düşünülmektedir.

Kariyer uyumu, bireylerin iş yaşamındaki profesyonel rollerde benlik kavramını geliştirmesine ve gerçekleştirmesine, bu durumla paralel olarak sağlıklı ve şartlara göre olumlu bir çalışma hayatı yaşamasına, kariyer sürecindeki memnuniyetini iyileştirmesine katkı sağlamaktadır. Kariyer sürecine bakıldığında, herkesin bir kariyer yolunun olduğu ve bu yolda ilerlerken kişisel/bireysel faktörlerin önemli olduğu görülmektedir. Öz-düzenleme ve kontrol, literatürde ve kariyer uyumluluğu araştırmalarında öne çıkan bir kavramdır (Balin, Hirschi, 2010; Creed ve diğ., 2009; Duffy, 2010; Fugate ve diğ., 2004; Savickas, 2008; Savickas, Porfeli, 2010). Kendi kendini düzenleme, kontrolün bir parçası olarak kabul edilmektedir ve bu bağlamda, bireylerin farklı mesleki ortamlara uyum sağlamak için kullandıkları stratejilere atıfta bulunmaktadır. Kontrol, bireylerin farklı ortamları etkilemek için kullandıkları stratejileri ifade etmektedir. Araştırmalar, bireylerin kariyerlerini uyarlamak için hayatlarının kontrolünün kendilerinde olduğunu hissetmeleri gerektiğini (Blustein ve diğ., 2008; Duffy, 2010) ve net bir kontrol duygusuna sahip bireylerin kariyer keşif faaliyetlerine daha fazla katıldığını, kariyer gelişimi için sorumluluk aldıklarını göstermektedir ve bu bireyler kariyerleri açısından daha belirleyici bir konumdadır (Luzzo, Ward, 1995). Kariyer gelişiminin sağlıklı ve olumlu ilerleyebilmesi bireylerin kendi kariyer kararlarının sorumluluklarını alması ve kontrolünü sağlamasıyla da bağlantılıdır. Daha önce yapılmış araştırmalara bakıldığında, kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kariyer süreçlerini daha başarılı yönettiği, bu süreci daha sağlıklı geçirdiği görülmüş de bunu destekler niteliktedir (Hirschi, 2010; Maggiori ve diğ., 2013; Zacher, 2014; Guan ve diğ., 2015; Jiang, 2017; Erus, Zeren, 2017; Eryılmaz, Kara, 2018c; Haibo ve diğ., 2018; Ocampo ve diğ., 2018; Shin,

Lee, 2019; Yıldız-Akyol, 2020). Bu bilgiler ışığında nedensel ve betimsel olarak oluşturulacak kariyer uyum yeteneğini yordayan değişkenlerden oluşturulan bir model bu alana önemli bir katkı sağlayacaktır.

Daha önceki yapılan araştırmalarda üniversite öğrencileri ya da eğitim fakültesi öğrencileri gibi daha genel örneklemelerle çalışılmıştır. Ancak daha odaklanılmış çalışma grubuyla araştırma yapılması da çalışılan alan için önemli bir eksikliği giderecek ve o alan için önemli bir literatür bilgisi sağlayacaktır. Bu bakımdan bu çalışmanın psikolojik danışman adaylarıyla gerçekleştirilmesi önem bir katkı sunacaktır. Psikolojik danışman adaylarının yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip olması ve daha yüksek kariyer uyumları olmasının olumlu psikolojik süreçlere pozitif etkisi olmasından dolayı sunulan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine olumlu ve anlamlı bir etkisi olacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmanın psikolojik danışman adaylarıyla yapılması psikolojik danışma alanına önemli bir katkı sağlaması bakımından önemlidir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılacak üniversite öğrencilerinin araştırmada kullanılan ölçekleri doğru, içten ve objektif olarak cevapladıkları varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sonuçları, 2020-2021 bahar ve güz döneminde İstanbul'da bulunan Türkçe öğrenim gören devlet üniversitelerindeki eğitim fakültesinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programında okuyan araştırmaya gönüllü olarak katılan öğrenciler ile sınırlıdır.

Çalışmadaki değişkenlerin ölçülmesinde araştırmanın içerisinde kullanılan ölçme araçlarının kapsadığı niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Araştırmanın temel kavramları aşağıda tanımlanmıştır.

Kariyer Uyum Yeteneği: Bir bireyin gelişimsel mesleki görevlerinden, iş yaşamındaki geçişlerden, iş yaşamında karşılaşılan zorluklar ve engellerden dolayı

oluşan alışılmadık, karmaşık ve tam olarak tanımlanmamış sorunları çözmek için kullanabileceği öz-düzenleme kapasitelerini kapsayan psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997).

Duygusal özerklik: Ebeveynlere olan bağımlılıktan vazgeçilmesi başka bir deyişle ayrışması ve onlardan ayrı bir birey olduğunun kavranmasıdır (Sessa, Steinberg, 1991; Feldman, Quatman 1988).

Kimlik: Bireylerin yeteneklerinin, inançlarının ve bireysel tarihlerinin içsel, kendi kendine yapılandırılmış, dinamik bir organizasyon olan öz bir yapıdır (Marcia, 1980).

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Kişinin kariyerleri ile ilgili bir karar verme konusunda kendi yeteneklerine ilişkin inançlarıdır (Taylor, Betz, 1983).

Kariyer Yapılandırma Kuramı: Mesleki davranış üzerine gelişimsel ve dinamik bir bakış açısı benimseyen, bireylerin mesleki benlik kavramlarını kariyerlerindeki iş rolleriyle nasıl özümlediğini açıklamayı amaçlayan, mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu bileşenlerinden oluşan bir kuramdır (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013).

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Araştırmanın bu bölümünde kariyer uyum yeteneği, duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilgili kuramsal açıklamalar ve araştırmalar bulunmaktadır. Araştırma kapsamında oluşturulan model, literature bilgileri doğrultusunda temellendirilmiştir.

2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Kariyer ve Kariyer Uyumunun Tanımlanması ve İlgili Kavramlar

Mesleki rehberlik hareketinin kurucusu olan Frank Parsons (1909) öncülüğünde ortaya atılan mesleki psikoloji (vocational psychology) kavramı, daha çok iş (occupation) yaşamına odaklanmıştır. Bireylerin ilgileri ve yetenekleri ile mesleklerin ve iş tanımlarının özellikleri ve gereklilikleri eşleştirilerek iş başarısı ve iş memnuniyeti elde edilmesi amaçlanmıştır (Savickas, 2003).

Mesleki psikoloji için ikinci olarak adlandırılabilir sürecin öncülüğünü ise Donald Super yapmıştır. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde, kariyer örüntüsünün mesleki içeriği yerine, bir kariyer örüntüsünü şekillendiren gelişimsel görevlere odaklanmak fikri, Super (1953)'i 'kariyer örüntüsü' yerine "kariyer aşaması (career stage)" terimini kullanmaya yöneltmiştir (Savickas, 2003). Kariyer perspektifi böylece uyum modellerinin boylamsal görünümüyle şekillenmektense, tam tersi olarak kişilik tiplerinin kesitsel bir görünümünü almaya başlamıştır. Kariyer kavramının zaman içerisinde gelişimi, mesleki psikolojide anlamını genişletirken; daha sonraki ekonomik ve sosyal gelişimlerle "mesleki" kavramı daha çok bireylerin iş yaşamındaki seçimleri ve işe uyum sağlama durumu olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Savickas, 2002).

Crites (1969) mesleki davranışı diğer davranış türlerinden ayırmaktadır çünkü diğer davranış türlerinde fiziksel ve sosyal uyaranlar daha etkiliyken, mesleki davranışta bu uyaran daha çok iş ile alakalıdır. Mesleki davranışa ilişkin gelişimsel bakış açısı, kariyer yapısını çağrıştırmakta, bir diğer deyişle, benzer çağrışımlar yapmaktadır.

Kısaca, kariyer, profesyonel meslek davranışlarının zaman içindeki gelişimini içermektedir. Kariyer perspektifine göre, kariyer kavramı, bireylerin zaman içindeki kendi profesyonel mesleki gelişimlerdeki değişimlerine odaklanmaktadır (Savickas, 2003).

Tarihsel olarak ele alınan **kariyer** kavramına baktığımızda, kariyerin mesleki gelişimi ifade ettiği söylenebilir. Oxford İngilizce Sözlüğü'nün (OED) kariyeri tanımlaması şu şekildedir; "*Bir kişinin hayatındaki seyri veya ilerlemesi.*" Hayat seyri, sosyologların bir bireyin hayatındaki meslekler dizisi olarak tanımladıklarında kariyere yazdıkları anlamdır. Bu meslekler dizisi nesnel olarak gözlemlenebilir ve desenler içinde analiz edilebilir (Davidson, Anderson, 1937). Form, Miller (1949) ise, bir bireyin işgal ettiği iş pozisyonlarının sırasını ve süresini belirtmek için "mesleki kariyer modeli" terimini kullanmışlardır. Mesleki kariyerin en çok alıntılanan tanımlarından biri de Shartle (1959) tarafından sunulmuştur: "Kariyer, bir bireyin yaşam döngüsü boyunca işgal ettiği hazırlık, katılımcı (çalışılan dönem) ve emeklilik pozisyonları dizisidir". 1993 yılında OED, kariyer modelinin bir tanımını ekledi ancak buna kariyer yapısı adını vermiştir: "Bir iş veya meslekte tanınan bir kariyer gelişimi ve ilerleme modeli". (Savickas, 2002). Hughes'un (1958) "özel kariyer" olarak adlandırarak yaptığı tanımı, insanların yaşamlarını bir bütün olarak gördükleri ve öz-niteliklerinin, eylemlerinin ve deneyimlerinin anlamını yorumladıkları dinamik bir bakış açısı ile örtüşmektedir. Son olarak, Tiedeman ve Tiedeman (1985) kariyeri tanımlarken "mesleki davranışa anlam yüklenmesi" olarak ekleme de bulunmuşlardır. Buradaki temel nokta, kariyerin kişinin mesleki davranışının gidişatı üzerine bir yansımayı ifade etmesidir; yani kariyer mesleki davranış değildir. Meslek ve mesleki davranış, çevre ile etkileşime atıfta bulunurken, kariyer bu etkileşimin gidişatı hakkında düşünmeyi ifade etmektedir. Bu yansıma, kişinin mesleği (nesnel kariyer) gibi gerçek olaylara veya kişinin mesleğini açıklayan biyografik temalara (özel kariyer) odaklanmaktadır (Savickas, 2002).

Kariyer kavramı her geçen zamanda değişmekte ve heterojen kariyer kalıpları işin doğasındaki değişikliklerden, organizasyonel yapılardan, psikolojik yapılardan, işgücü demografisinden ve daha geniş ekonomik faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir (Baruch, Rousseau, 2018; Biemann, Zacher, Feldman, 2012). Yakın zamandaki teorik gelişmeler, bu değişen kariyer ortamında, insanların kendi çalışma anlamlarını oluşturmaları gerektiğini ileri sürmektedir (Akkermans, Tims, 2017;

Duffy ve diğ., 2016). Dahası, *kariyer uyumu* giderek daha karmaşık ve zorlu kariyer yollarında gezinmek için artık önemli bireysel özellikler olarak kabul edilmektedir. Bu özelliklere proaktivite yani bilinçli ve ya bilinçsiz, sonu olumlu veya olumsuz olsun yeni koşullar oluşturmak ya da mevcut koşulların seyrini değiştirmek için inisiyatif kullanmak gibi bazı farklı özellikler de dâhildir (Berg, Wrzesniewski, Dutton, 2010).

2.1.1.1. Kariyer Gelişimi

Super'in 1950'lerde formüle edilen 'Mesleki Gelişim Kuramı (Vocational Development Theory)', özellikle mesleki olgunluk kavramına odaklanan bir dizi önemli araştırmaların önünü açmıştır. Mesleki olgunluğun yaşla birlikte artan, çok boyutlu, farklı bireylerde farklı hızlarda gelişen ve mesleki doyum ve mesleki başarısının öngörülmesine yardımcı olan bir gelişim özelliği olduğu öne sürülmektedir. İş doyumları ve yaşam doyumları, bireyin yetenekleri, ilgi alanları, kişilik özellikleri ve değerleri ile ilgilidir ve bunlar da gelişiminin ve keşfetme deneyimlerinin bireyi uygun ve uygun bulmaya yönelttiği türden bir rol edinebileceği bir iş türü, bir çalışma durumu ya da bir yaşam tarzı kurmasına bağlıdır (Super, 1953). Kuramın temel varsayımlarından ilki, insanların yetenekleri, ilgi alanları ve kişilikleri bakımından farklılık gösterir. Bu özelliklerinden dolayı da belirli bazı meslekler için niteliklidir. Meslek ve nitelikler eşleşmesinin ön planda olduğu bir kuram olarak karşımıza çıkar. Çalışılan iş alanıyla ve meslek bir görülmektedir. Mesleki gelişim de çoğunlukla bu alandaki gelişimi dar anlamıyla ifade etmeye daha yakındır. Fakat daha sonra, mesleki gelişim kavramıyla başlayan süreç daha kapsamlı bir anlama evrildikçe zamanla kariyer kavramı kullanılması daha da yaygınlaşmıştır. Meslek daha dar bir anlam ifade etmeye, kariyer ise daha geniş bir anlamı kapsamaya başlamıştır. 'Kariyer Gelişimi (Career Development)' genel olarak kullanılan daha güncel bir kavramdır.

Tiedeman, O'Hara (1963) ise kariyer gelişimini, "kişi, yaşamda çalışma sorunuyla yüzleşirken, kişiliğin farklılaşması ve entegrasyonu yoluyla mesleki bir kimlik oluşturma süreci" olarak tanımlamıştır. Tuckman (1974), kariyer gelişimini bireyin kendisiyle ilgili farkındalıklarının artıran, meslekler de dâhil olmak üzere çevresindekileri farkında olmasını geliştiren ve kariyer seçimlerindeki gelişimi destekleyen bir süreç olarak tanımlamıştır. Kariyer gelişiminin üniversite

öğrencilerine uygulanması amaçlanan diğer bir tanımı ise Haney ve Howland tarafından şu şekilde yapılmıştır; “Kariyer gelişimi, bireylerin profesyonel ve kişisel yaşam tarzı gelecekleri için gerçekçi hedefler geliştirdiği bir süreçtir. Böylece, kişisel ihtiyaçlara ve yön yönelimine ve çevreleyen sosyal ve ekonomik ortamların dinamiklerine dayalı olarak bireye açık olan uygun ve mevcut seçeneklerin araştırılması yoluyla bu hedeflere doğru hareket için stratejiler oluşturur” (1978, 78). Daha sonra, kariyer gelişimi kavramının, 2000’li yılların başlarında, bireysel kariyer davranışını etkileyen hem faktörlerin hem de süreçlerin tanımlayıcısı olarak ve kariyer davranışına müdahale ile eş anlamlı olarak (örneğin, kariyer geliştirme uygulamaları) kullanılmaya başlanmıştır. Çeşitli kariyer gelişimi açıklayan tanımlamalar yapılmıştır, hem kapsayıcı hem de özet bir açıklama olarak Herr ve meslektaşlarının (2004) kariyer gelişimi tanımı ele alınabilir. Kariyer gelişimi, kariyer ile ilgili yaşam rollerini bütünleştirme, karar verme, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel farklılıkları ortaya çıkarma gibi süreçleri kapsayan ve hayat boyu süreklilik gösteren bir süreç olarak tanımlanmıştır (Herr ve diğ.’den aktaran Eryılmaz, Mutlu, 2017).

2.1.1.2. Kariyer Keşfi ve Kariyer Planlaması

İlk olarak, mesleki keşif Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık (İngiltere) ve Fransa gibi eğitimin demokratikleşmesinin ve istihdam fırsatlarının eşitlenmesinin, çocukların ve gençlerin mesleki ufuklarının ebeveynlerinin ve komşularınınkinden daha fazla genişletilmesini gerektirdiğinin kabul edildiği ülkelerin okullarında çağdaş "kariyer" eğitimi hareketinin temel kavramlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ebeveyn ya da komşu vurgusu buradaki, çocukların üst jenerasyondan farklı bir konuma gelmesinin altını çizmek için kullanılmıştır çünkü onların aynı sosyal sınıftan olma eğiliminde oldukları ve eğitim fırsatları, meslekler ve kendi sektörleri dışındaki endüstriler hakkında daha az bilgiye sahip olduğuna dair araştırmalar mevcuttur (Örneğin, Reynolds, Shister, 1949). Öğrencilere eğitim ve mesleklerin öğretmen yolunu gösterilmiş, tamamen matematik dersi öğretilmesi gibi bunlar da öğretilme yoluna gidilmiştir (Super, Hall, 1978). Fakat burada bazı eksiklikler, değiştirilmesi gereken durumlar olduğu aşık olunca farklı arayışlara yönelme olmuştur. Berlyne (1960)’nin yaptığı araştırmada uyarılma ve merak olarak tanımlanan keşfetmenin can sıkıntısının, stresi yönetme zevkinin, çeşitli belirsizlik türlerinin ve muğlaklığın bir sonucu olduğu sonucuna varılmıştır. Bu çalışmayı bir

meslek psikoloğunun bakış açısından inceleyen Jordaan (1963), eğitim karar noktalarına yaklaşan öğrencilerin ve mesleki veya kariyer karar noktalarına yaklaşan fiili veya potansiyel çalışanların da belirsiz, stresli ve bazen sıkıcı durumlarla baş etmesi gerektiğini kaydetmiştir. Bu nedenle, stres geri çekilmeye neden olacak kadar büyük değilse, çatışma ve merakın uyandırılması ve keşfi uyandırması muhtemeldir. Burada keşif davranışının boyutları karakterize edilmek için kasıtlı veya tesadüfi, sistematik veya rastgele, keşif olarak tanınan veya tanınmayan, kendine veya çevreye yönelik, kendi kendine veya başka bir şekilde başlatılan, eşzamanlı veya geriye dönük, motor veya zihinsel, içsel veya dışsal, davranış değiştirici veya sonuçsuz, mesleki olarak ilgili veya alakasız olarak bakılmış ve bu tanımlamalarla kullanılmıştır. Böylece ana iki tane davranış ortaya çıktı; tesadüfi ya da rastgele keşif ile amaçlanan ya da başkaları tarafından başlatılan keşif.

İkinci olarak, planlama, plan yapma, eğitimsel veya mesleki rehberlik literatüründe bu ad altında incelenmesine rağmen karar verme daha çok benimsenmiştir ve daha ön plana çıkmıştır. Plan yapma, karar verme, bir problemin tanınmasıyla başlar (Berlyne'nin keşif analizinde "uyarılma" olarak adlandırılan) ve hedefle devam eder. Sonraki adımlar, bilgi aramayı ve ağırlıklandırmayı, geçici planlar yapmayı ve test etmeyi ve planların gerektiği şekilde revize edilmesini içermektedir. Blau ve meslektaşları (1956), kişisel özlemlerin ve beklentilerin işverenlerin gereksinimleri ve beklentileriyle karşılaşması tanımlamalarıyla açıklamaya çalışmıştır. Super (1976), ise planlama yaparken karar vermede bireyi kişisel ve sosyal vektörlerin sentezleyicisi olarak algılamaya ve kavramaya vurgu yapmıştır.

Keşif ve planlama, karar verme kavramıyla ilişkilidir. Kariyer gelişim kavramı çalışmanın hem kariyer uyumu kısmıyla hem de planlama alt boyutunun doğasını kapsayan karar verme kavramıyla doğrudan ilişkili kariyer karar verme öz yetkinliği değişkenindeki kariyer kararı verme kısmındaki açıklamalarla tamamlanacaktır.

Bu bağlamda, tüm kariyer ile ilgili literatür ışığında, farklı kavramların tanımlamalarıyla beraber, “Kariyer Yapılandırma Kuramı (Career Construction Theory)”, yaşam boyu mesleki davranış dinamiklerini açıklamak için yararlı bir meta-teorik perspektif olarak hizmet etmektedir (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013; Savickas ve diğ., 2009).

2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), büyük bir kariyer gelişimi kuramıdır. Savickas'ın geliştirdiği kuram (1997, 2005), yaşam döngüleri boyunca mesleki davranışı anlamak için teorik bir literatür sunar ve içerisinde geniş bir kapsamlı bir model sunulan bir kuramdır. KYK, Super'in (1957, 1990) önceki kuramsal katkılarını ve sunduğu teorik çerçeveleri birleştirir, günceller ve üç ana bileşen sunar: Mesleki kişilik (vocational personality), yaşam temaları (life themes) ve kariyer uyumu (career adaptability).

1.Mesleki Kişilik: Mesleki kişilik; kariyer gelişiminde bireylerin ilgileri, yetenekleri, ihtiyaçları ve değerlerini içerisinde bulunduran dinamik bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Mesleki kişilik dinamik olması bakımından durağan değildir, zamanla değişebilir, ancak süreklilik göstermektedir (Savickas, 2005). Savickas dört düzeyde ele almıştır. Birinci düzeyi, bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerini kapsamaktadır. Kariyer süreçlerinde karşılaşılan zorluklar, değişimler ve geçişlerde bireylere başa çıkma stratejileri sağlayan ve kariyer uyumuna katkı sağlayan bir yapı olarak açıklanmaktadır. İkinci düzeyde kendini düzenleme becerileri vardır. Kariyer uyumuna giden yolda mesleki değer ve güdülenmelerini, yaşam amaçlarını ve başa çıkma stratejilerini içermektedir. Üçüncü düzey olarak bireylerin kariyer gelişim öykülerini hikâyeleştirmeleri bulunmaktadır. Burada daha çok öznel bir hikâye oluşturma ve bireyselliğe ve biricikliğe atıf vardır. Dördüncü ve son düzeye gelindiğinde bireylerin kariyer gelişim sürecindeki bilişsel yeterlilik düzeyleri bulunmaktadır. Öğrenme ve karar verme süreçleri bu kısma dâhildir.

2.Yaşam Temaları: Yaşam temaları, bireylerin kariyer gelişimlerinde davranışlarına anlam vererek kariyerlerini inşa etmektedirler. Bu kariyer yapılandırma sürecinde yaşam temalarını ortaya çıkarılması elzemdir çünkü kariyer hikâyesinde bir yol haritası işlevi görmektedir. Öyküsel yaklaşımla beraber, birey yaşamında önemli olan ve yaşamına anlam veren rol ve alanlarını belirlemektedir (Savickas, 2005, 2013). Bu yaşam temaları, oluşturulan kariyer hikâyelerinde saklıdır ve mesleki kişilik ile kariyer uyumu hakkında bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, yaşam temaları, bir bireyin bir sorunu nasıl çözdüğünü, kendini tamamlama yolunda ilerlediğini ve kariyerlerini inşa ederken güvenlik, güç veya aşk gibi konular için nasıl çabaladığını doğrudan gösterir ve dolaylı olarak, bireyin yaşam öyküsünün kahramanı olarak üstesinden gelmeye çalıştığı altta yatan bir acıya veya soruna işaret etmektedir. Başka bir

deyişle, yaşam temaları doğrudan ihtiyacın etiyolojisini belirtmeden ihtiyacı ortaya koymaktadır. İhtiyacın altında yatan acıya, soruna veya meşguliyete ulaşmak için, bireyler erken anıları, kritik olayları veya eksik hissettikleri önemli anları anlatmaktadır.

3.Kariyer Uyumu: Kariyer uyumu, KYK'nin en önemli bileşeni olarak adlandırılır. Bu üç bileşenin çekirdek kavramı olarak nitelendirilen kariyer uyumu, bireylerin kendilerine uygun gördükleri meslek ya da iş ortamına uyum sağlamak için kullandıkları davranışları ve yeterlilikleri içermektedir. Kariyer gelişim süreçlerindeki gerçekleştirilmesi gereken kariyer gelişim görevlerinde baş etme kaynaklarını kapsayan psiko-sosyal bir yapıdır. Birey kendisini çevreyle uyumlandırarak kariyerini oluşturmaktadır (Savicas, 2005; Savickas, Porfeli, 2012). Kariyer uyumu, kişilerin kariyer süreçlerinde, kariyerlerini nasıl yapılandırdıkları ve yönettikleri noktasının üzerinde durmaktadır.

Bu üç bileşen, mesleki gelişim sürecinde, mesleki davranışların gelişimsel ve dinamik bileşenleri olarak adlandırılmaktadır. KYK'de mesleki kişilik, yaşam temalarını ve kariyer uyumu ayrılmaz bir şekilde ilişkilidir. Ancak, kariyer yapılandırma aşamasında, bireylerin yaptıklarının nedeni yaşam temalarına, bu kariyer davranışlarını nasıl gerçekleştirdikleri ise kariyer uyumuna dayandırılmaktadır (Savickas, 2005). Kuram, bireylerin kim olduklarını (mesleki kişilik), nasıl uyum sağlayacaklarını (kariyer uyumu) ve onlar için hangi iş rollerinin önemli olduğunu (yaşam temaları) anlamaya yönelik sistematik bir yaklaşım olarak görülebilir.

Toparlamak gerekirse, KYK, mesleki davranış üzerine gelişimsel, farklı ve dinamik bir bakış açısı benimser (Savickas, 2013). Yaşam boyu gelişim perspektifini benimseyen kuram, en genel tanımlamasıyla insanların mesleki benlik kavramlarını kariyerlerindeki iş rolleriyle nasıl özümlediğini açıklamayı amaçlamaktadır (Savickas, 1997, 2002, 2005). Kariyer yapılandırma merceğinden bakıldığında, başarılı kariyer gelişimi, kişisel ihtiyaçların sosyal beklentilerle başarılı bir şekilde bütünleştirilmesinden kaynaklanan sürekli bir adaptasyon yani uyum süreci olarak görülmektedir (örneğin, çeşitli kariyerlere hazırlık, giriş, katılım veya çeşitli kuruluşlardan çıkış normları ve iş rolleri; bkz. Hirschi, Herrmann, Keller, 2015; Savickas, 2002, 2005; Savickas ve diğ., 2009). Özellikle, KYK, insanların işle ilgili talepleri, geçişleri ve zorlukları (travma) kendi kendilerine nasıl yönettiklerini

incelemektedir (Savickas, 2013). Bu kuramın içinde, kariyere uyum yapılandırması, insanların bir dizi psikososyal kaynağı uyarlamalı olarak uygulayarak kariyerleri üzerinde kontrol altına almasını ön görmekte ve zaman içinde bu durum beklentilerin (ve dolayısıyla işyerindeki benliğin bütünleşmesine) yönetimine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Rudolph, Zacher, Hirschi, 2019).

KYK ayrıca, insanları öz kavramlarını iş rolleriyle az çok başarılı bir şekilde bütünleştirmeye yönlendiren çeşitli bireysel farklılık özelliklerinin (örneğin, kişilik, ilgi alanları) olduğunu kabul etmektedir (sonuçları "adaptasyon sonuçları" olarak adlandırılır; Savickas, 2013; Savickas, Porfeli, 2012). Özellikle, bu kuramdaki kariyer uyumu içinde geçen bazı kavramları da açıklamak gerekmektedir. Uyum kavramını kariyer bağlamında ele alındığında, KYK'ya göre, insanlar değişen çevre koşullarından dolayı isteklilikleri (willingness) ve yetenekleri (ability) bakımından farklılık gösterdiğini varsaymaktadır.

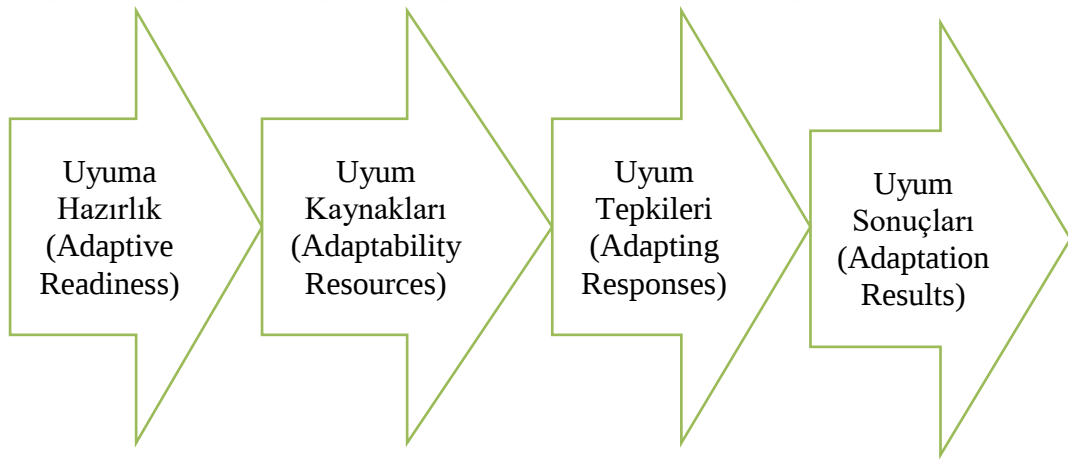
KYK'nin kavramsal temeli, uyum ya da uyum sağlama, uyum tepkileri, uyuma hazırlık, uyum kaynakları ve uyum yeteneği kavramlarına dayanmaktadır. Bu kavramlar ayrı bir modelde toplanıp 'Uyumun Kariyer Yapılandırma Modeli (Career Construction Model of Adaptation)' olarak adlandırılmıştır (Savickas ve Porfelli, 2012). Modelin İngilizceden direkt çevirisinde 'uyumun kariyer yapılandırma modeli' olarak ifade edilmesi gerekse de 'Kariyer Uyumu Yapılandırma Modeli (KYUM)' olarak çevrilmesi daha anlaşılır olacaktır.

2.1.2.1. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli

Kariyer Yapılandırma Kuramının ışığında, Kariyer Yapılandırma Uyum Model'ine göre bireylerin isteklilikleri "*uyumluluk, uyum sağlama (adaptivity)*", "*uyuma hazırlık/uyumlu hazırlık (adaptive readiness)*", çevresel koşullar "*uyum tepkileri (adapting responses)*", ve bireylerin yetenekleri de "*uyum (yetenekleri) kaynakları (adaptability resources)*" ve "*kariyer uyum yeteneği (career adaptability)*" olarak adlandırılmaktadır (Rudolph, Lavigne, Zacher, 2016). Bu model özellikle bu kavram üzerinde durur ve birbirleriyle ilişkileri üzerine bir model geliştirilmiştir.

Hiyerarşik bir yapısı olan modele (KYUM) göre, uyuma hazırlık, değişme istekliliğinin esnekliği bağlamında bir kişilik özelliği olarak belirtilmekte (Savickas, Porfeli, 2012). Hirschi ve meslektaşları (2015) uyum sağlama kavramını temel öz değerlendirme ve proaktivite olarak tanımlamaktadır. Uyum kaynaklarını ise ilgi,

merak, kontrol ve güven olan dört kariyer uyum yeteneğinden oluşan bir kavram olarak ve uyum tepkilerini ise kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfetme ve mesleki öz-yeterlik olarak açıklamıştır. Uyum tepkileri (genel anlamda uyum (adaptation) kavramıyla benzerlikleri vardır), değişen kariyer koşullarını ve mesleki seçimler yapmayı hedefleyen davranışlardır. Bu tür davranışlar, mesleki benlik kavramını kristalize etmeyi, meslekleri ve eğitim programlarını keşfetmeyi, kişisel kariyer kararlarını vermeyi, gerekli nitelikleri ve deneyimleri edinmeyi ve okuldan işe geçişi içermektedir (Savickas ve diğ., 2018). Model, uyumlu hazırlığın, uyum tepkilerini doğrudan, aynı zamanda dolaylı olarak da uyum yeteneği kaynaklarını etkilediğini doğrulamıştır. Uyum tepkileri aynı zamanda, bireylerin değişen koşulları karşılamasına yardımcı olan gerçek davranışlardır ve son olarak, uyum sonuçları, uyum sağlamanın başarılı sonuçları olarak tanımlanmaktadır (Savickas, Porfeli, 2012). Kariyer uyumunun yapılandırma modelinde, kariyer uyumu, uyum tepkileri ile olumlu yönde ilişkilidir ve uyum ile uyum tepkileri arasındaki ilişkilere aracılık eder (Šverko, Babarović, 2019). KYUM yukarıda belirtildiği üzere dört aşamadan oluşmaktadır ve bu aşamalar birbirinin ön-kşuludur. Modelin şekilsel olarak ifadesi Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli

KYUM incelendiğinde, Türkçeye tek bir kelime olarak çevrilen uyum kavramını dört farklı şekilde ifade etmektedir. Çevirisinde bu farklılar görünmediği için anlaşılması bir daha güçleşmektedir. Örneğin uyuma hazırlık modelin ilk basamağıdır ve bir

hazırlıktan bahsedilmektedir ve uyumlu sıfatıyla nitelendirilmektedir. Başka bir deyişle, buradaki hazırlık hem uyuma hazırlık hem de uyumla yapılan sıfat olan uyumlu kelimesiyle ifade edilmesinden dolayı uyumlu bir hazırlıktır. İkinci basamak olan uyum kaynaklarına gelindiğinde, uyum kelimesi yetenek (ability) anlamına gelen bir başka kelime ile birleşmekte de bunlar da uyum için gerekli olan kaynakları vurgulamaktadır. Bu kaynaklar ki uyum için gerekli yeteneklerdir denilebilir. Yani, uyum kelimesi isim haliyle belirtilmesine karşı yine içerisinde kaynakları belirtmesi bakımından, sürece hazırlık olarak karşımıza çıkmakta ve sonuç olarak daha nihai uyuma ulaşılmış değildir. Üçüncü basamağa gelindiğinde uyum tepkileri adlandırmasıyla karşılaşmakta ki burada bir önceki basamaklardaki uyum sözcüklerinden farklı olarak İngilizceki ‘-ing’ ekiyle uyum kelimesi çeşitlenmekte ve bu bilgi bu aşamada uyumun artık süreçte olduğu bilgisini vermektedir. Uyuma bir hazırlık yapılmış, sonra kaynaklar sağlanmış ve uyuma ulaşma süreci başlamıştır. Dördüncü ve son basamak olan uyum sonuçlarına gelindiğinde ise uyum kavramı artık isim halinde karşımıza çıkmakta ve sürecin artık bittiği, sonuca ulaşıldığı yani uyumun gerçekleştiğini göstermektedir.

Uyumlu hazırlık ile başlayan, tam anlamıyla uyuma hazırlık olarak nitelendirebilecek ilk basamak, daha sonra ikinci basamak olan uyum yeteneği kaynaklarına ve ardından üçüncü basamak olan uyum tepkilerine ve dördüncü basamak olarak uyumlu olma sonuçlarına hareket eden bir uyum dizisi KYK temel alınarak yapılmış ve özetlenmiştir (Savickas, 2002, 2005).

Tüm bu bilgiler ışığında, KYK, içerisindeki kavramlardan yaşam temalarının bazen yapılandırma bazen de yeniden yapılandırma ve yaşam öykülerini inşa etme süreci aracılığıyla iş deneyimlerinin kişisel olarak anlamlandırdığı dinamik bir süreç olarak benimser. Bu bakış açısıyla kariyer yolculuğunda bu anlamlandırmalar bir rehber görevi görmektedir ve böylece bireylerin işi neden ve nasıl yaşamlarına entegre ettiklerini açıklayabilmektedir (Savickas, 2013).

2.1.3. Kariyer Uyum Yeteneğinin Tanımlanması ve Alt Boyutları

Son yıllarda, kariyer uyum yeteneği (career adaptability) kavramı, başarılı bir kariyer gelişimi için gerekli bir kaynak olarak görülmekle beraber, kariyer ve çalışma alanlarındaki bir dizi zorluğa olumlu yanıt verme, iyilik ve refah düzeyine (well-being) (Chan, Mai, 2015; Johnston, Maggiori, Rossier, 2015; Zacher, 2015) işaret

etmektedir. Kariyer uyum yeteneği, mesleki görevler, mesleki geçişler ve beklenmedik zorluklarla başarılı bir şekilde yüzleşmek için hem hazırlık hem de kaynakları içeren psikososyal bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Johnston, 2016).

Super, Knasel (1981, 195), kariyer uyum yeteneği terimini bir yetişkinin “değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkmaya hazır olma” durumu olarak tanımlamıştır ve çoğunlukla ergenler ve yetişkinler için geçerli olduğu düşünülse de çocuklar için bile bir meslek ya da iş rolünde olası gelecek benliklerini tasavvur etmektedir (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2008). Savickas (1997) ise, kariyer uyum yeteneğinin kurulmasına yol açan teorik ilerlemeleri izlemiş ve kariyer uyum yeteneğini kavramının kariyer olgunluğu kavramının yerine geçmesini ve bireysel, gelişimsel, kimlik ve bağlamsal perspektifler bağlamında Super’in yaşam süresi, yaşam alanı teorisinin dört bölümünü entegre etmenin bir yolu olarak önermiştir. Daha sonra, Kariyer Yapılandırma Kuramının bir parçası olarak Savickas (2005, 51) kariyer uyum yeteneğini “bir bireyin mevcut ve yakın mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla (zorluklarla) başa çıkmaya hazır olup olmadığı ile ilgili kaynaklarını gösteren bir psikososyal yapı olarak tanımlamıştır”. Aynı bölümde, aynı zamanda uyum becerileri olarak da adlandırılan dört uyum yeteneği kaynağı sunarak kuramsal yapıya yeni bir düzenleme getirmiştir: *ilgi, kontrol, merak ve güven*. Bu dört uyum yetenekleri kaynağı “4 C” ile karakterizedir, İngilizce kavramlarının baş harflerinden oluşmaktadır (concern, control, curiosity and confidence).

İlgi, geleceğe bakmayı ve geleceği planlamayı gerektirirken, kontrol geleceği şekillendirmek için kişisel bir sorumluluğu yansıtır. Merak, olası benliklerin ve çeşitli rollerin keşfedilmesidir ve güven, bireyin seçimleri uygulayabileceği ve hedeflerine ulaşabileceği inancıdır (Savickas, Porfeli, 2012).

1- İlgi: Kariyer kaygısı, “bir geleceğim var mı?” sorusuna yanıt veren ilk ve en önemli boyut olarak kabul edilir. Bu, bir bireyin gelecekteki kariyerine dikkat edebileceği anlamına gelir (Savickas, 2005). Farklı bir bakış açısıyla söylemek gerekirse, kariyer kaygıları, bir kişinin kişisel olarak önemli ve kariyer gelişimi için gerekli olduğunu düşündüğü şeyleri yönetme konusundaki endişeyi temsil eder (Code, Bernes, 2006). Bu kaygılarla beraber kariyere duyulan bir ilgi oluşur.

İlgi, geçmişle şimdiki zaman arasında bağlantı kurma ve geleceğe pozitif olarak yansıtma becerisidir.

İlgi boyutu, mesleki gelişim sürecinde, bireylerin mesleki görevlerinin farkına vardığı ilk basamaktır. Burada mesleki geleceği hakkında düşünmeye başlar ve bir nevi bilinçli bir şekilde kariyer gelişimi de başlamış olur diyebiliriz. Meslek yaşamı için hazırlanmaya başlayan birey, kişisel kariyer hedef ve hayalleri doğrultusunda bir kariyer gelişim motivasyonu oluşturur. Bu motivasyon da ilgiyi getirir. Bu ilgiyle beraber, geçmiş ve gelecek arasındaki bağlantının da etkisiyle, birey kendine bir kariyer yolu yapılandırmaya başlar.

- 2- **Kontrol:** Kariyer kontrolü, kariyer uyum yeteneğinin ikinci önemli boyutudur. "Geleceğim kimde?" sorusuna cevap aranmaktadır ki bu da bireylerin kendi belirledikleri ve kendi kariyerlerini inşa etmekten sorumlu oldukları inancına tekabül etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer seçimleri tam da bu kısma dâhildir. Bireyler seçimlerini yaparken, bireysel ve toplumsal şartlara göre yapabilirler. Burada öz kontrol önemlidir ve yapılan seçimin sorumluluğunun üstlenilmesi kilit noktadır. Kariyer kontrolü, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde sorumlu, bilinçli ve kararlı bir şekilde davranmasıyla birebir ilişkilidir. Mesleki gelişimi doğrudan etkilemektedir. Burada, bunu sağlayan kişiler, sorumluluklarından kaçmak yerine kendi şartlarına göre en uygun seçimleri yapmaya çalışır ve bunun sorumluluğu tamamen kişinin kendisinde olduğunun bilincindedir.

Kariyer kontrolünün bireyde olmaması kariyer kararsızlığına sebep olur. Kararlı tutumlar ve karar vermek ile ilgili yeterlilikler kariyer alanında seçimler yapabilme yeteneğini sağlar. Bireylerin kariyer seçimlerini netleştirebilmek için gerekli olan karar verebilme yetisini geliştirmek için kullanılan bazı stratejiler vardı ki özellikle kariyer danışmanlarının da kullandığı yöntemlerdir. Bunlar atılğanlık ve karar verme becerilerini geliştirmek, sorumluluk alma ve kendi kendini yönetme stratejileridir. Kariyer kontrolünü artırma etkisine sahip olan kararsızlık durumu ile başa çıkabilme tutumları, inançları ve yeterlilikleri kariyer sürecindeki bireysel kontrolü güçlendirir ve böylece gelecek hakkında olasılıklar hakkında merak gelişmiş olmaktadır (Savickas, 2020).

3- Merak: Kariyer merakı, bireyleri daha fazla kariyeri keşfetmeye motive eden ve gençlerin eğitim ve kariyer seçimlerini daha gerçekçi bir şekilde keşfetmelerine ve ardından gelecekteki hedeflere ulaşmalarına olanak tanıyan merak tutumunu yansıtır. Kariyer yapılandırmasında, kariyer merakının temel işlevi, kariyer geliştirme kuramındaki kendini keşfetme ve kariyer keşfetme işlevi ile aynıdır; bu, bireylerin kendilerini ve iş dünyasını aktif olarak keşfetmeye istekli oldukları anlamına gelir (Savickas, 2005). Başka bir deyişle, birey bu basamakta kendisi ile meslek yaşamı arasındaki uyumu merak eder, araştırır.

Kariyer alanındaki araştırmalarla beraber, olasılıkları değerlendirmek, daha geniş bilgi edinmek kendini iş yaşamındaki durumlarla eşleştiren sonraki seçimlere gerçekçilik ve nesnellik getirmektedir. Kariyer merakının olmaması, genellikle olası veya olası olandan ziyade kişinin ne istediği veya umduğuna dair imajlara ve fikirlere dayanan iş dünyası hakkında gerçekçi olmayan durumlar hakkındaki yargılara ya da düşüncelere yol açabilmektedir (Savickas, 2020).

4- Güven: Kariyer öz güveni, bireyin mükemmel bir gelecek inşa etmesine ve zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olabilecek problem çözme yeteneklerine ve öz-yeterlik inançlarına olan güvenini ifade etmektedir. Aynı zamanda zorluklara rağmen kişinin kendi istek ve hedeflerinin arkasında durmasına izin vermektedir (Savickas, 2005).

Sosyal roller, cinsiyet (gender) gibi kendisi ve toplum algılarına da dayanan yanlış inançlar ya da düşünceler kariyer sürecinde öz-güvene dair bazı engeller oluşturabilmektedir. Kariyer güven eksikliği, rolleri gerçekleştirmeyi ve rollere ulaşmayı engelleyen kariyer kısıtlamasına neden olabilmektedir (Savickas, 2020).

Savickas (2020) ayrıca kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin özelliklerini şöyle kavramsallaştırmış ve özetlemiş olmuştur:

- a. Bir çalışan olarak gelecekleri hakkında *endişe* duyma,
- b. Mesleki gelecekleri üzerinde kişisel *kontrolü* artırma,
- c. Olası kariyer bağlamında benlik durumları ve gelecek senaryolarını keşfederek *merak* gösterme,
- d. Amaçlarını sürdürmek için kendine olan *güvenini* güçlendirme.

Dört kariyer uyum yeteneği olarak geçen ilgi, kontrol, merak ve güven KYK'ye göre uyum yeteneği kaynakları olarak belirtilmektedir. Bu kaynaklar bireylerin mevcut veya beklenen değişimle başa çıkmalarına yardımcı olmak için kullanılır ve kendi kendini düzenleme güçleri veya kapasiteleridir (Savickas, 1997; Savickas, Porfeli, 2012). Kariyer yolculuğunu daha sağlıklı geçirmek için önemli psikososyal kaynak olarak görülen kariyer uyum yeteneklerine sahip olunmasıyla bireylerin kariyer uyumları, bu kariyer yapılandırma aşamalarında değişimlerle başa çıkma kapasiteleri ve kendilerini düzenleme ve güvenme düzeyleri artmaktadır.

Genel olarak, kariyer uyumu, bireyin belirsizliğe tahammül etme ve başa çıkma ve eğitim ve kariyerle ilgili gelecek korkularıyla başa çıkma ve bunları düzenleme becerisini teşvik etmektedir (Rossier, 2015).

2.1.4. Kariyer Uyum Yeteneğinin Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Yapılandırma Modeli ile İlişkisi

Kariyer alanındaki süreklilik; hazırlığın, kaynakların, tepkilerin ve sonuçların deneysel olarak birbirinden farklı olması gerektiğini öne sürmektedir ve bazı çalışmalar bu ayrımı doğrulamıştır (Hirschi, Herrmann, Valero, 2015; Hirschi, Valero, 2015; Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia, Tang, 2013; Tolentino, Garcia, ve diğ., 2014).

Kariyer uyum yeteneğinin kavramsal kökenleri, KYK'den gelen hazırlık, kaynaklar, tepkiler ve sonuçlar arasında bazı farklılıklar önerilmektedir. Yine de bu ayrım, kariyer uyumu araştırmasında gözle görülür bir şekilde ortaya çıkmamaktadır. "Kariyer uyumu" kavramı, birçok farklı kavram ve yapıya eklenmiştir. Özellikle kaynaklar ve tepkiler literatürde çok ayırt edilir şekilde görülmeyebilir ve bu da olası bir kafa karışıklığına yol açabilmektedir. Bu durumda, uyumlu hazırlık, uyum yetenekleri kaynakları, uyum tepkileri ve uyum sonuçların kavramsal çerçevesi, kariyer uyumu ile ilgili mevcut literatürü kategorize etmek için yararlı bir araç sağlamaktadır. Bu çerçevenin faydasına bir örnek olarak Tablo 2.1 kariyer uyumu literatürüne dâhil edilen yapıların ve kavramların, kuramın kavramsal çerçevesini nasıl oluşturduğuna ilişkin üst düzey bakış sağlamaktadır.

Tablo 2.1: Kavramsal Çerçevenin Ana Kavramlarıyla Eşleştirilen Kariyer Uyum Yetenekleri Araştırmasındaki Yapılar

Uyuma Hazırlık	Uyum Yeteneği Kaynakları	Uyum Tepkileri	Uyum Sonuçları
Zorunlu hedef takibi	İlgi	Kariyer planlaması	Kariyer memnuniyeti
Esnek şekilde uyum sağlama	Kontrol	Kariyer karar verme zorlukları	Teşvik edilebilirlik
Hedef öğrenmek	Merak	Kariyer keşfi	Girişimcilik
Proaktif kişilik	Güven	Mesleki öz-yeterlilik	Örgütsel sadakat
Kariyer iyimserliği		Girişimci öz-yeterlilik	Değişim ya da dönüşüm süreci (Turnover)
Temel değerlendirmeler		Kariyer karar verme özyeterliliği	Akademik memnuniyet
Proaktivite		Proaktif beceri geliştirme	Çalışma durumu
Umut		Proaktif ağ davranışları	

Johnston, Claire S. 2018. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. **Journal of Career Assessment**. c. 26. s. 1: 3-30.

Uyumlu hazırlık aşamasındaki ilgili olduğu yapılara bakılırsa bireylerin hedeflerinin olması, bunun bilincinde ve farkında olması ve takip etmesi önemlidir. Aynı zamanda durumla alakalı temel değerlendirmeler yapılabilmesi ve kariyer sürecine ilişkin iyimserlik ve umut duygusuna sahip olmak uyumluluğu etkilemektedir. Proaktivite ve proaktif kişilik de bu süreçte önemli bir etkidir. Proaktivite kavramı, kariyer bağlamında ele alınacak olursa, kariyer yapılandırma sürecinde kriz ortamında inisiyatif alarak duruma müdahalede bulunmak yani öngörülerde bulunarak karar verebilme yetkisi demektir. Buradaki kilit nokta kriz sonuçlanmadan önce saptamalarda bulunarak durum sürecine müdahil olmaktır.

Kariyer uyum sürecinde hazırlık sürecinden sonra, kariyer uyum yeteneğine sahip olmak gelir. İlgi, kontrol, merak ve güven bu yeteneklerdir. Kariyer sürecinde birey gelişimi için geleceği düşünmesi ve geçmişle bağlantı kurarak bulunduğu dönemdeki kendisine gerekli olduğunu düşündüğü şeyleri keşfetme ve yönetme isteği endişeyi getirir. Bu endişede aynı zamanda ilgi ve motivasyonu sağlar. Bunlar da bireyin kariyer yapılandırmasında ilgi yeteneğini oluşturur. Bu ilgiyle beraber kariyer seçimleri devreye girer ve bireyler sorumluluk alarak kontrolü eline alır ve bu süreci yönetir. Bu da kontrol yeteneğine tekabül eder. Daha sonra gelecekte kendisine uygun görülen mesleklerle arasındaki uyumu keşfetmeye çalışan ve araştıran birey

burada merak duygusunu ön plana çıkarır. Bu da olması gereken, sağlıklı bir kariyer yapılandırma sürecini destekleyen bir yetenektir. Güven yeteneği ise öz-güven olarak karşımıza çıkar ve kariyer yapılandırma sürecinde gerekli olacak bireyin karşılaşılan zorlukların üstesinden gelme performansına ve kendisine duyduğu yeterlilik inançtır.

Kariyer uyum yeteneklerinden sonra, kariyer uyum tepkileri olarak bu süreçte ilgili olan kariyer planlaması yapma ve bununla ilgili karar verme, öngörülerde bulunup saptamalar yapabilme gibi ilgili değişkenler görülmektedir. Proaktivite ile ilgili olan beceriler geliştirme ve ağ oluşturma kariyer gelişim döneminde kariyer oluşturmaya aynı zamanda kolaylaştıran etkenler olarak görülmeleridir. Bunların ortak özelliği süreç içerisinde yapılandırma için karşılaşılan olumlu olumsuz tüm karşılaşılanlara kariyer uyuma doğru giden yolda sağlıklı tepkiler/cevaplar verebilmektir.

Son olarak, kariyer yapılandırmanın sonuç kısmına gelindiğinde, birey kariyer yolculuğunda çalışma durumunda olabilir, memnuniyet duygusu hissedebilir, çalıştığı alanda değiştirmeden ilerleyebilir ya da devam etmeme kararına vardysa da girişimcilik duygusuyla farklı alanlara geçme kararını da verebilmelidir. Bu süreç değişim ve dönüşümleri de içerisinde alan bir süreç olduğu unutulmamalıdır.

Tüm bunlara ek olarak, kariyer uyum yeteneğinin bireyler ve yaşam çevreleri arasındaki etkileşimi vurguladığı ve ayrıca bireylerin karşılaştıkları sorunlara odaklanılması gerektiği açıkça anlaşılmaktadır. Bu nedenle kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyer rollerini değiştirdiklerinde bu unsurları dengede tutmaları için bir tür psikolojik yetenek olarak tanımlanabilir. Başka deyişle, birey ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucu olan kariyer uyum yeteneği geliştirilebilir ve aynı zamanda bireylerin gelişmesini sağlayan bir yetenektir (Johnson, 2016).

2.2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve

2.2.1. Kariyer Kararı Vermenin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar

Kariyer kararı kavramını ele alırken öncelikle kariyer kararsızlığın başladığını ve bu kararsızlıktan doğan bir karar verme sürecini içerdiği söylenebilir. Kariyer kararsızlığı ise çeşitli kaynaklardan kaynaklanıyor olabilir. Gati, Krausz, Osipow (1996), kariyer kararsızlığı için üç ana kaynağı önermektedir: hazırlık eksikliği (lack of rediness), bilgi eksikliği (lack of information) ve tutarsız bilgi (inconsistent information). Bu üç kaynağa göre oluşturulan model, “bireyin bir sorunu gözlemlediğini, mevcut durum ile beklenen sonuç arasındaki boşluk olarak

açıklandığını ve olası alternatifleri araştırdığını” öne süren “Karar Verme Kuramı”na dayanmaktadır (Lancaster ve diğ., 1999). Bu kurama göre, en iyi karar, bireylerin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan karar olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, kariyer kararları vermekte güçlük çeken bireyler, belirsiz hedeflere sahip olabilir, olası alternatif seçimler hakkında çok az bilgiye sahip olabilir, bir seçim yapmak için zayıf motivasyona sahip olabilir veya kararsız olabilir.

Kariyer araştırmaları, özellikle genç yetişkinlerin kariyer kararları vermelerine yardımcı olmada etkilidir. Bu kariyer araştırmaları, genç yetişkinlerin kariyer gelişimlerine ve karar verme süreçlerine yardımcı olmak için benlik ve çevre hakkında bilgi oluşumuna yönelik faaliyetleri de içerisinde barındırmaktadır (Super, 1957; Blustein, 1997; Savickas, 2005).

Özellikle genç yetişkinler bağlamında ele alınırsa, sosyal-bağlamsal değişkenler de üniversite öğrencilerinin kariyer kararları üzerinde etkilidir. Son araştırmalar, üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine önemli sayıda engel algıladıklarını göstermektedir (Luzzo, 1993; Luzzo, McWhirter, 2001; Swanson, Tokar, 1991). Finansal kaygılar, rol çatışmaları ve aile etkileri, belirli kariyer seçimlerinin önündeki engeller olarak algılanabilen ve dolayısıyla bireylerin kariyer kararlarını etkileyen bağlamsal değişkenlere bazı örneklerdir (Lent ve diğ., 2003) Kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyerle ilgili davranış ve tutumlarla bağlantılı olduğu için (Blustein, 1989), öğrencilerin algılanan engellerle nasıl başa çıkacaklarını planlamaları kariyer kararı vermelerindeki süreçte yeterliliklerini artırmaktadır.

2.2.1.1. Kariyer Beklentileri ve Kariyer Seçimi

Kariyer gelişim sürecinde, çalışmanın bir önceki kısmında, kariyer seçimi yapmak çok önemli bir konudur. Bu noktada, başta kariyer kararsızlığı ile başlayabildiği ve sonra karar verme sürecinin başladığı belirtilmişti. Bu kısımda beklentiler hemen akla gelir ve bireyler bunu gözden geçirir ve ona göre bir seçim yapmaya çalışır. Bundan dolayıdır ki kariyer karar verme sürecine giden yolda kariyer beklentileri ve kariyer seçiminin oldukça kritik bir önemi vardır.

Kariyer seçimi, bireyin çalışmayı istediği iş/meslek alanını tercih etmesi olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve diğ., 2001). Kariyer seçimi karmaşık bir süreçtir çünkü bireysel, mesleki ve çevresel etkenler bu sürece dâhildir. Yapılan araştırmalara göre, kariyer seçimi sosyo-ekonomik durum, ebeveyn eğitim durumu, din, dil, ırk,

aile yapısı gibi bireysel faktörlerden (Nyamwange, 2016: Sharif, Ahmad, Sarwar, 2019), bireylerin ilgileri, kişiliği, benlik kavramı, kültürel kimliği ve tutumları gibi içsel faktörlerden ve sosyal temaslar, bilgi ve finans dâhil ilgili kaynakların mevcudiyeti, rol modelleri, küreselleşme, eğitimsel başarı düzeyi, etnik köken vb. dışsal faktörlerden (Korkmaz, 2015) etkilenmektedir. Bununla birlikte, en önemli konulardan biri, özellikle belirli bir eğitim programına kabul edilme söz konusu olduğunda, bununla ilgili karar verme ya da seçim sürecidir. Özellikle öğrencilerin yaşamındaki en önemli kararlardan biri olarak görülmektedir. Kariyer seçimi öğrenciler için karmaşık bir karardır çünkü bu seçim aynı zamanda hayatta devam etmeyi düşündükleri meslek türünü belirleyecek olan eğitimi seçmek demektir. Bu seçim mezun olduktan sonra kariyer hayatındaki iş seçimi sürecine dönüşmektedir.

Bireyin kariyere atfettiği değer, onun yetenekleri ve beklentileri ile paralel bir şekilde ilerlemektedir. Edgar Schein tarafından geliştirilen ‘Kariyer Çapası Modeli’ ile bu kavram daha anlaşılır bir hale getirilmiştir. Bu modele göre, bireyin zaman içinde geliştirdiği kariyer seçimlerini şekillendiren, tutumlarını, değerlerini, ihtiyaçlarını ve yeteneklerini tanımlamak için kariyer çapası ifadesini kullanmıştır. Schein’in (1974) oluşturduğu bu model, bireylere kariyer kararları hakkında bir fikir sunmaktadır (Chapman, 2015). Bu modele göre, kariyer çapası, kariyer değeri olarak da ifade edilen, bir seçim yapılması gerektiğinde kişinin vazgeçmeyeceği değer” olarak tanımlanır ve bu değer kariyer seçiminin temelini oluşturur. Schein (1978), üç bileşenden oluşan bir mesleki benlik algısı temelinde kariyer değerlerinin oluştuğunu öne sürmektedir. İlk olarak, birinci bileşen, bireyin meslek ya da iş alanında farklı durumlarda kazandığı başarılarla odaklanarak kendi yetenek ve becerilerine yönelik oluşturduğu kişisel algısıdır. İkincisi, iş ortamında bireylerin kendilerine yönelik yaptıkları değerlendirmelerini sağlayan durumlar ile diğer çalışanlardan gelen geribildirimlere dayalı olarak geliştirdikleri algılardır. Son bileşen ise, kişinin kendi değer ve normları ile yaptığı mesleğin değer ve normlarının kesiştiği durumlara dayalı olarak bireyin kendi değer ve tutumları için geliştirdiği algıdır.

Tüm bu bilgilerden de anlaşılmaktadır ki, kariyer seçimini etkileyen bireysel, çevresel gibi çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler kariyer seçimlerini ve dolayısıyla kariyer kararı vermeyi de etkilemektedir. Kariyer seçimi yetkinlikleri ise karar verme, problem çözme becerileri gibi alanları kapsamaktadır.

2.2.1.2. Kariyer Olgunluğu ve Kariyer Olgunluğu Modeli

Başlangıçta, Super (1953) tarafından mesleki olgunluk (vocational maturity) olarak önerilen kavram son yıllarda artık ‘Kariyer Olgunluğu (Career Maturity)’ olarak bilinmektedir. Kariyer olgunluğu, bireyin bilinçli olarak, kendi gelişim dönemine uygun olarak kariyer kararları vermeye ve kariyer geliştirme görevleriyle ilgilenmeye hazır olması anlamına gelmektedir (Savickas, 1999). Daha sonraki yıllarda, gelişen kariyer kavramıyla, Super de kariyer olgunluğu kavramına yönelmiştir ve ‘Kariyer Olgunluğu Model’ini geliştirmiştir. Bu modele göre, karar verme yetkinliği planlı keşfe dayalı yeterli bir mesleki bilgi fonu ile desteklendiğinde, bireyler uygulanabilir kariyer seçimleri yapmak için yeterince olgun, yani hazırdırlar. Model, olgunluğun iki temel boyutunu tanımlamaktadır: bir kariyer geliştirmeye yönelik ‘Tutumlar (Attitudes)’ ve ‘Yeterlilikler (Competencies)’.

Tutumlar boyutunun kariyer planlamasına yönelik tutumlar ve kariyer keşfine yönelik tutumlar olarak iki alt boyutu vardır. Planlama tutumları, kariyer bağlamında gelecek hakkında düşünmeye ve ona göre hazırlanmaya yönlendirir. Bu kısımda, olgun tutumlara sahip bireylerin daha çok ileriye bakmaya, planlı bir yaklaşım benimsemeye ve kariyer planlama faaliyetlerine aktif olarak katılmaya daha yatkın olduğu belirtilmektedir. Olgunlaşmamış tutumlara sahip bireylerin ise geleceklerine odaklanamazlar bundan dolayı meslekleri tanıma ihtiyacı hissetmezler ve planlama kısmında eksik kalırlar. Kariyer keşfetmeye yönelik tutumlar, kariyer planlaması için iyi kaynakları bulma ve kullanma isteğine dayanır. Bu kısımda da olgunlaşmış ve olgunlaşmamış tutum ayrımı vardır. Kariyer bağlamında keşfetmeye yönelik olgunlaşmamış tutumlar, genellikle bireylerin çalışma alanları ve seviyeleri hakkında iyi veri kaynakları kullanmakla ve bununla ilgilenmediği anlamına gelir. Kariyer seçim yeterlilikleri ise seçim yapılacak mesleki alana dair yeterlilikleri kapsamaktadır. (Savickas, Briddick, Watkins, 2002).

Super’in (1955) çalışmasından etkilenen Crites, kariyer gelişimi için dört grup faktörden oluşan hiyerarşik bir yapı önerdi: (1) Kariyer Seçimi Tutumları (Career Choice Attitudes), (2) Kariyer Seçimi Yeterlilikleri (Career Choice Competencies), (3) Kariyer Seçimlerinin Gerçekçiliği/Bilgeliği (Realism/Wisdom of Career Choices) ve (4) Kariyer Seçimleri Tutarlılığı (Consistency of Career Choices).

Crites (1973)’ın geliştirdiği Kariyer Olgunluğu Modeli Şekil 2.2.’de gösterilmiştir.

Kariyer Olgunluğu			
1.Kariyer Seçiminin Tutarlılığı	2.Kariyer Seçim Gerçekçiliği	3.Kariyer Seçim Yeterlilikleri	4.Kariyer Seçim Tutumları
Zaman	Aktiviteler	Problem Çözme	Katılım
Aile	İlgiler	Planlama	Alışma
Alan	Sosyal Sınıf	Mesleki/İş Bilgisi	Bağımsızlık
Değer	Yetenekler	Kendini Bilme	Tercih
		Hedef Seçimi	Kavramlar

Şekil 2.2: Crites'in Kariyer Olgunluğu Modeli

Crites, John O. 1973. Career Maturity. **NCME Measurement in Education**. c. 4. s. 2.

Kariyer seçim tutarlılığı, kariyer olgunluğunun bir başka göstergesi de, bireyin bir noktadan diğerine farklı meslekler için tercihlerinde ne kadar tutarlı olduğudur.

Kariyer seçim gerçekçiliği bireyin kariyer kararlarının gerçekliğin çeşitli yönleriyle ne kadar uyumlu olduğunu yansıtmaktadır. Tercih edilen meslek için ön koşul olan bir yetenek, seçilen kariyer alanı için uygun ilgi alanları ve ilgili eğitim için mali kaynağın mevcudiyeti gibi konularda olan bireyin farkındalıkları, gerçekçiliği bunlara örnektir.

Kariyer seçim yeterlilikleri ve tanımları aşağıda verilmektedir;

- **Problem Çözme (Problem Solving):** Kariyer kararı verme sürecinde ortaya çıkan çeşitli problemleri ortaya koyar; görev, bireyin alternatifler arasından en iyi olduğunu düşündüğü şeyi seçmektir.
- **Planlama (Planning):** Bu yetkinlik belirli bir kariyere girmek ve ilerlemek için uygun sırada sıralanması gereken karmaşık bir dizi eylemi içermektedir.

- **Mesleki/İş Bilgisi (Occupational Information):** Bireyin farklı mesleklerde çalışanların ne yaptığına dair bilgisinin olup olmadığını bilmesini temsil etmektedir.
- **Kendini Bilme (Self-Knowledge):** Bir kişinin varlıklarının ve yükümlülüklerinin ne olduğunu doğru bir şekilde değerlendirmesini içermektedir.
- **Hedef Seçimi (Goal Selection):** Bir kişiyi onun için en uygun meslekle eşleştirebilme yeteneği ile karakterize edilir.

Kariyer seçim tutumları ve tanımları ise şu şekildedir;

- **Katılım (Involvement):** Kariyer seçim sürecine bireyin ne kadar aktif olarak katılmasıyla ilgilidir.
- **Alışma (Orientation):** Bireyin işe yönelik tutumlarında ve işe yüklediği değerlerde görev veya keyif almaya odaklı olma derecesidir.
- **Bağımsızlık (Independence):** Kariyer ve meslek seçimi sürecinde bireyin diğerlerine ne ölçüde güvendiği ile ilgili olan tutumlardır.
- **Tercih (Preference):** Bireyin seçimini belirli bir faktöre dayandırma derecesidir.
- **Kavramlar (Conception):** Bireyin meslek seçimi yapma konusunda doğru ya da yanlış kavrayışlara sahip olma derecesini ifade eder.

Kariyer olgunluğunun ölçülmesi ise John Crites tarafından yayınlanmıştır. Crites'in (1973) hem bilişsel hem de duyuşsal bileşenleri içeren Kariyer Olgunluğu Modeli, kariyer geliştirme literatüründe büyük ses getirmiştir. Kariyer olgunluğunun bilişsel alanı, kariyer kararı verme, problem çözme becerileri ve yetenekleri gibi kariyer seçimi yetkinlikleri ile temsil edilmektedir. Kariyer olgunluğunun duygusal alanı ise kariyer kararı verme sürecine yönelik tutumlarla temsil edilmektedir.

2.2.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Kuramı (Social Cognitive Theory)'na dayanan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBBK) Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilmiştir. SBBK, mevcut kariyer kuramları tarafından farklı yönleriyle ele alınan birçok yapı (örneğin ilgi alanları, yetenekler, hedefler) arasındaki etkileşime dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, diğer kariyer kuramlarında bununla değişkenleri de destekleyebilecek bilişsel ve deneyimsel süreçleri de vurgular

(örneğin, Holland(1985)'ın kuramında geçen insanların birincil mesleki ilgilerini geliştirmek için seçtikleri araçlar gibi). Bu çerçevede, çeşitli kişi ve davranış değişkenlerini dâhil ederken, bu değişkenlerin kariyer gelişim sonuçlarını etkilediği birkaç merkezi mekanizma ve yolu vurgulamaktadır.

Kişiler, davranışları ve çevreleri arasındaki karmaşık etkileşimli etkileri kavramsallaştırmak için SBBK, Bandura'nın (1986) üçlü karşılıklı nedensellik modelini benimsemektedir. Bu model, kişi niteliklerinin (içsel bilişsel ve duygusal durumlar gibi), dış çevresel faktörlerin ve açık davranışın her birinin birbirini karşılıklı olarak etkileyen etkileşimli değişken kümeleri olarak çalıştığını kabul etmektedir. Üçlü nedensel sistem içindeki kişi niteliklerinin analizinde, SBBK, bireylerin kendi kariyer davranışlarını düzenlemeye yardımcı oldukları ve bağlantılı olduğu düşünülen üç değişkeni vurgulamaktadır: öz-yeterlik/öz-yetkinlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler (Bandura, 1986).

Öz-yetkinlik inançları, “insanların, belirlenmiş performans türlerini elde etmek için gerekli eylemleri organize etme ve yürütme yeteneklerine ilişkin yargılarına” atıfta bulunur (Bandura, 1986, 391). Bu inançların, kişisel olarak merkezi ve yaygın mekanizmasını oluşturduğu görülmektedir (Bandura, 1989). Sosyal bilişsel görüşe göre, öz-yetkinlik tekil statik, pasif veya küresel bir özellik değildir, daha ziyade farklı akademik ve iş görevleri gibi belirli performans alanları ve faaliyetlerle bağlantılı dinamik öz inançları içermektedir. Öz-yetkinlik inançlarının dört temel bilgi kaynağı aracılığıyla kazanıldığı ve değiştirildiği varsayılmaktadır: (a) kişisel performans başarıları, (b) dolaylı öğrenme, (c) sosyal ikna ve (d) fizyolojik ve duygusal durumlar. Bu bilgi kaynaklarının öz-yetkinlik üzerindeki doğrudan etkilerini spesifik olarak öğrenme bağlamında nasıl şekillendiğine ve bilişsel olarak nasıl işlendiğine bağlı olduğunun söylenmesine rağmen, kuramın içeriğinde kişisel başarıların genellikle öz-yetkinlik üzerinde en büyük etkiye sahip olduğunu belirtmektedir (Lent ve Brown, 1996). Başarı deneyimleri, belirli bir performans alanı içinde öz-yetkinlik inançlarını yükseltme (ve başarısızlıkları düşürme) eğilimindedir. Kariyerle ilgili öz-yetkinliği artırma çabaları tipik olarak dört kaynağın bazı kombinasyonlarını kullanmıştır (örneğin, Betz, 1992; Speight ve diğ., 1995).

Öz-yetkinlik inançlarının dört temel bilgi kaynağı şunlardır;

Performans Başarıları (Performance Accomplishments): Başarı ya da başarısızlık üzerine geçmiş yaşantılarında elde edilen bilgiler, tamamen kişisel edinimlere bağlı olduğu için en etkili olan kaynak olarak adlandırılır. Birey yapması gereken bir göreve ilişkin başarılı performans sergilediyse daha önce, sonrasında da bu bilgi kaynağı ile yetkinliği artacaktır ya da tam tersi de bu durum için geçerlidir. Kısacası, geçmiş kişisel performans başarıları kişinin öz-yeterlilik inançlarını etkilenmektedir.

Dolaylı Öğrenme (Vicarious Experience): Bireyler sadece kendi yaşantılarından bilgi edinmezler. Çevresindeki kişiler ve durumlar da bir bilgi kaynağıdır. Dolaylı olarak çevresindeki kişilerde görülen özellikle başarı performansları bireylerin öz-yeterlilik inançlarını etkiler.

Sözel İkna (Verbal Persuasion): Bireylerin çevresindeki kişiler tarafından yapılan öneriler ile yapacağı işler hakkında başarı sağlayabileceğine dair inançların oluşmasına sözel ikna denir. Sıklıkla kullanılan bu bilgi kaynağı öz-yeterlilik inançlarına etkisi vardır fakat bu ilk iki bilgi kaynağına göre daha sınırlıdır. Bu kısımda önemli olan bu sözel iknanın gerçekçi dayanaklarının olmasıdır.

Fizyolojik ve Duygusal Durum (Physiological and Affective States): Bu bilgi kaynağı ise bireyin hedefindeki işi gerçekleştirebilmesi için bireyin fizyolojik ve duygusal durumunun etkisidir. Bireylerdeki olumsuz fizyolojik ve duygusal durumlar kişinin öz-yeterlilik inançlarını da olumsuz etkiler. Tam tersi olarak, örneğin, olumlu duyguların sahip olduğu zamanlar ve anlarda bireyler kendilerine dair başarı inançları artar.

Kuramda vurgulanan ikinci değişken olan sonuç beklentileri, belirli davranışları gerçekleştirmenin sonuçları veya sonuçları hakkındaki inançları ifade etmektedir. Bireylerin davranışlarının hem kişisel yeteneklerine (öz yeterlilik) hem de çeşitli eylemlerin olası etkilerine (sonuç beklentileri) ilişkin inançlarından etkilenmektedir (Bandura, 1989). Bununla birlikte, öz yeterlilik genel anlamda davranışların en önemli belirleyicisi olarak görülmekte ve bireylerin belirli davranışlar gerçekleştirirken olumlu sonuç beklentilerine sahip olmasının çok önemli olduğu hatta gerekli yeteneklere sahip olduklarından şüphe duyulduğunda eylemlerinden kaçınma davranışları sergiledikleri vurgulanmaktadır. Potansiyel kariyer yollarına ilişkin sonuç beklentileri, kişinin ilgili geçmiş çabalarda kişisel olarak elde ettiği sonuçlara ilişkin algıları ve kişinin farklı alanlar hakkında edindiği doğrudan tecrübe

etmediği bilgiler gibi çeşitli doğrudan ve dolaylı öğrenme deneyimlerinden türetilmektedir.

Son olarak kuramda ele alınan değişken ise, kariyer seçimi ve karar verme kuramlarında genellikle üstü kapalı olsa da merkezi bir rol oynayan kişisel hedeflerdir ve kişisel hedefler kişinin belirli bir faaliyette bulunma veya belirli bir sonuç üretme niyeti olarak tanımlanabilir (Bandura, 1986). Hedefler, insanların eylemlerini gerçekleştirmeleri için önemli bir araç olarak görülmektedir. Dışarıdan herhangi bir destek olmadan, kişisel hedefler belirlenerek, bireyler bireysel çabalarıyla hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Sosyal bilişsel kuramın, görüldüğü üzere, kişilerin kendilerinin belirledikleri hedefleri, öz yetkinlik ve sonuç beklentilerinden önemli ölçüde etkilendiği üzerine bir varsayımı vardır. Örneğin, kişinin sanatsal yetenekleri ve sanatsal uğraşların öngörülen sonuçları hakkındaki sağlam, olumlu inançları, bu tür inançlarla tutarlı olan kişisel hedefleri (sanat alanında eğitim veya kariyer yapmak gibi) besleme olasılığı yüksektir (Lent, Brown, 1996).

Genel olarak toplamak gerekirse, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre, bireylerin kariyer ilgileri, kendilerinin kişisel olarak yeterli gördükleri alanlarda, bu öz-yetkinliği hissettiklerinde ve bu kariyer sürecinin sonunda olumlu bir nihai sonuç gördüklerinde devam etmektedir. Yani, kariyer ilgileri kariyer öz-yetkinlik inançları ve sonuç beklentileriyle şekillenmektedir.

2.2.2.1. Öz-Yetkinlik Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramındaki öz-yetkinlik inançlarını daha spesifik olarak ele alınarak Bandura tarafından ‘Öz-Yetkinlik Kuramı (Self-Efficacy Theory)’ oluşturulmuştur. Kurama göre, öz-yetkinlik, kendi kendine yetkinlik beklentileri, belirli bir davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için sahip olunan yeteneklerine olan inançları, davranışsal seçimlerin performansı ve devamlılığı etkilemektedir. SBBK’de de anlatıldığı gibi, öz-yetkinlik, gelecekteki performans yeteneklerinin bilişsel bir değerlendirmesini veya yargısını temsil etmekte ve bireysel olarak davranışlarda sosyal-bilişsel olarak öz-düzenlemenin birincil mekanizması olarak kabul edilmektedir (Bandura, 1997, 1986, 2005). Öz-Yetkinlik Kuramında, öncelikle, öz-yetkinlik beklentilerinin öğrenildiği ve değiştirilebilecekleri dört bilgi

kaynağı belirtilmiştir. SBBK'deki öz-yetkinlik inançları ile de paralellik gösteren dört kaynak şu şekildedir;

1.Performans Başarıları (Performance Accomplishments): Bandura'nın (1997) aynı zamanda 'aktif ustalık deneyimleri (enactive mastery experiences)' dediği geçmiş performans başarıları, yetkinliğin göstergeleri olarak görülür ve kişisel yaşantılarla edinildiği için en etkili yetkinlik bilgisi kaynaklarıdır. Başarı kişinin kişisel yetkinliğine güçlü bir inanç oluşturur. Başarısızlıklar ise, özellikle bir yetkinlik duygusu sağlam bir şekilde kurulmadan önce ortaya çıkarsa yetkinliğe dair inançları güçlü bir şekilde baltalar. Özellikle bu kaynaktan, orta düzeyde bir öz yeterlik düzeyi geliştiğinde, güçlü, esnek bir kişisel yetkinlik duygusunun oluşturulması, kolay görevlerden ziyade zor görevlerde başarılı olunmasıyla gerçekleşmektedir.

2.Dolaylı Öğrenme ya da Modelleme (Vicarious Learning or Modeling): Bandura (1997), bireylerin sadece kendi yaşantılarından değil dolaylı olarak başka kişilerin yaşantılarından da inançların şekillendiğini belirtmektedir. Özellikle, birey ve model arasında algılanan benzerlik ne kadar çok olursa, onun (modelin) başarıları veya başarısızlıkları o kadar etkili olur. Bu etkililik de kişinin öz-yeterliliğini artıracak ya da azaltacaktır. Ayrıca, benzer bir modelde başarısızlığı gözlemlemek, tıpkı başarıyı gözlemlemenin yetkinliği artırabileceği gibi algılanan öz-yetkinliği azaltabilir. Bu ek olarak, tek bir modelden ziyade birden çok yetkin model olmasının etkili olacağı belirtilmektedir.

3.Sözel İkna (Social Persuasion): Bireyin kişisel yeterlilik inancını artıracak çevresinden gelen öneriler ve destekler, eğer bireyin hedef davranışı gerçekçi sınırlar içerisindeyse daha etkilidir. Yani bireyin yapabileceklerinin çok ötesinde olan sosyal ikna, bireyin yetersiz performanslarının olumsuz sonuçları güçlü bir geri bildirim oluşturacağından etkili olmayacaktır. Bundan dolayı sağlıklı olarak yapılan sözel cesaretlendirme olarak kullanılan sözel ikna kaynağı öz-yetkinliği olumlu etkileyecektir.

4.Düşük Duygusal Uyarılma Düzeyleri (Lower Levels of Emotional Arousal): Dördüncü kaynak olan duygusal uyarılma, fizyolojik ve duygusal durumlar tarafından iletilen bilgileri ifade eder. Fizyolojik durumlara örnek olarak, terleme, hızlı kalp atışı ve yorgunluk verilebilir. Kaygı ve stres ise duygusal durumlara en çok

verilen örnektir. Bu durumlar iyi yönetilerek ya da daha az karşılaşarak öz-yetkinlik geliştirilebilmektedir.

(Betz, 2000)

2.2.3. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliğinin Tanımlanması ve Alt Boyutları

Psikososyal kaynaklar detaylıca düşünüldüğünde, bu kaynaklar neler olabilir diye bakıldığında, öz-yetkinlik kavramı bu kaynaklardan bir tanesidir ancak kariyer odağında düşünüldüğüne daha spesifik olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği kariyer uyumu için oldukça önemli olduğu görülmektedir.

Kariyer kararı verme öz-yetkinlik kavramını anlamak için öncelikle, öz-yetkinlik beklentileri kavramı, Crites'in (1973) Kariyer Olgunluğu Modeli, Taylor, Betz (1983) tarafından daha spesifik olarak kariyer karar verme sürecinde gerekli becerilerin nasıl tanımlanacağına ve işlevselleştirileceğine karar vermek için bir çerçeve sağlamıştır. Kariyer öz-yetkinliği ise, kariyer davranışının bazı yönleriyle ilgili olarak düşük öz-yetkinlik beklentilerinin optimal kariyer seçimi ve gelişimine olumsuz etkileme durumunu özetlemek için kullanılan genel bir kavramdır (Betz, Hackett, 1986). Hackett, Betz (1981), kariyer seçimi içeriği ve kariyer seçim sürecine atıfta bulunarak ayırmayı tercih etmişlerdir (aynı zamanda daha önce Crites'in kariyer olgunluğu kuramında da bu görülmektedir). Kariyer seçimi içeriği, örneğin matematik, yazma, bilim gibi içerik alanlarını ifade etmektedir. Bu içerik alanındaki düşük öz-yetkinlik ise, örneğin, o alandaki kurs çalışmasından veya o alandaki kariyerlerden kaçınmaya yol açacaktır. Kariyer öz-yetkinliği bu kavramlarla açıklanmaya çalışılırken, yeni bir kavramı da daha tanımlamak gerekmiştir; kariyer karar verme öz-yetkinliği. Crites, kariyer kararlarının beş kariyer seçim süreci ile ilgili yetkinlik ve kariyer seçimi sürecine ilişkin olgun ve olgunlaşmamış tutumlar tarafından kolaylaştırılacağını varsayımı üzerinden bir model oluşturmuştur. Belirli davranışsal alanlardaki yetkinlikler ile ilişkili olarak öz-yetkinlik tanımlandığında, Crites (1981)'in beş kariyer seçimi yetkinliği, ilgi ve yetkin kariyer karar verme alanını tanımlamak için kullanılmıştır. Bu beş yetkinlik kariyer karar verme öz-yetkinliğini tanımlanmasında kullanılmış ve daha sonra 'Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği' alt ölçeklerini de oluşturulmuştur. Böylece bu beş yetkinlik ile kariyer kararı verme öz-yetkinlik seviyesi ölçülmeye başlanmıştır. Bu yetkinlikler şunlardır; (a) doğru öz değerlendirme (accurate self-appraisal), (b) mesleki bilgi toplama

(gathering occupational information), (c) hedef seçimi (goal selection), (d) gelecek için plan yapma (making plans for the future) ve (e) problem çözme (problem solving) (Betz, Luzzo, 1996). Kariyer kararı verme öz-yetkinliğini en son olarak tanımlanması gerekirse, bireylerin kariyerle ilgili kararlar almak için gereken görevleri yerine getirme yeteneklerine ilişkin hissettikleri güven düzeyini ifade etmektedir (Taylor, Betz, 1983).

Taylor, Betz (1983), öz-yetkinlik kavramını kariyer seçimi yetkinliklerine uygulamış ve kariyer karar verme öz-yetkinliğini en temel tanımıyla, bireyin kariyer seçimi görevlerinde ne kadar iyi performans gösterebileceklerine ilişkin inançları olarak açıklamıştır. Kariyer seçimi yeterlikleriyle ilgili davranışları içerdiği ve bireylerin kariyer karar verme öz-yetkinliğini ölçen yapının alt boyutları ve açıklamaları şöyledir;

a. Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme (Accurate Self-Appraisal):

Kariyer seçimi yapılırken bireylerin kişisel olarak kendi ilgi, yetenek, amaç ve değerlerinin farkında olması ve bu farkındalıkla kendisi için uygun ve doğru bir değerlendirme yapmasını kapsamaktadır.

b. Mesleki Bilgi Toplama (Gathering Occupational Information): Bireylerin kariyer seçim süreçlerinde kendi ilgi alanlarına göre merak ettikleri meslekler, kariyer alanları ve iş olanakları ile ilgili tüm bilgilerin edinilmesini kapsamaktadır.

c. Amaç/Hedef Seçimi (Goal Selection): Kariyer seçim sürecindeki kariyer amaçlarının ya da hedeflerinin tanımlanmasını kapsamaktadır. Bu kısımda yapılacak seçim, her bir birey için kendi ilgi, yetenek ve değerleri doğrultusunda olacaktır.

d. Gelecek İçin Plan Yapma (Planning For The Future): Kariyer seçim sürecindeki bireylerin, bilgi topladığı ve bir hedef belirlediği kariyer yolu için bir plan yapmasını kapsamaktadır. Bu plan, kariyer alanı ile ilgili iş olanaklarını, bunlar için başvuru süreçlerine hazırlanma ve sürdürme görevini listelemek olarak tanımlanabilir.

e. Problem Çözme (Problem Solving): Bireyin kariyer seçim sürecindeki ve daha sonraki kariyer hayatında da geçerli olabilecek mesleki engeller ile

karşılaşıldığında bireyin bunlara karşı dayanıklılık düzeylerini değerlendirmeyi içermektedir.

(Crites, 1973, 1981'den aktaran Ulaş, 2016).

Bireylerin, özellikle ergenlerin, kariyer seçimlerine ne kadar hazır oldukları sorusu, kariyer karar ile ilgili yeterliliklerini etkileyen psikolojik süreçleri ve değişkenleri inceleme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır (Bolat, Odacı 2017). Beliren yetişkinlikte, özellikle üniversite dönemindeki öğrenciler için, kariyer seçimleri ve kararları önemli bir konuma sahiptir. Bu süreçte de kariyer karar verme öz-yetkinliğinin önemi yapılan literatür taramasında belirginleşir. Örneğin, kariyer sürecinde etkili karar verme için gerekli olan görevleri ve davranışları tamamlama yeteneklerine daha az güvendiklerini bildiren öğrencilerin, kariyer seçimleri konusunda kararsız olma olasılıkları daha yüksektir (Hargrove ve diğ., 2002; Taylor, Betz, 1983).

Kariyer yapılandırma kuramı, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin kariyer geliştirme sürecini şekillendirmede önemli olduğunu ileri sürer (Savickas, 2002). Bunun nedeni, bireylerin mesleki rollerde mesleki benlik kavramlarını geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmasıdır. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği yüksek olan bireyler karşılaştırmalı olarak daha düşük olan bireylere göre, kendilerini kariyerlerine daha iyi hazırlayabilirler ve kariyer arayışlarında ısrar edebilirler (Bandura ve diğ., 2001).

2.3. Duygusal Özerklik ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde öncelikle genel olarak özerklik tanımlaması ve ilgili kavramları açıklanacaktır. Daha sonra kariyer bağlamında ele alınarak, duygusal özerklik ile kariyer uyumunun arasındaki ilişki açıklanarak literatür ele alınacaktır.

2.3.1. Özerkliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar

Ergenlik döneminde, ebeveynliğin yöneticilik rolünün önemli tarafı, ergenin gelişiminin etkili olarak izlenmesidir (Gauvain, Parke, 2010). İzleme, ergen bireyin sosyal ortamlara, etkinliklere ve arkadaşlara dair seçimlerinin ve akademik çabalarının denetlenmesi gibi öğelerden oluşur (Santrock, 2012). Aile takibine ilişkin son çalışmalarda göre ergenin kendi isteğiyle kendini açmasına (Cumsille, Darling, Martinez, 2010; Keijers, Laird, 2010); ebeveynlerin kendilerine soru sorduğunda

ebeveyn-ergen ilişkisi yüksek düzeyde güven, kabul ve olumlu ilişki niteliğindeyse ergenler ailelerine açıklama yapmaya daha isteklilerdir (Daddis, Randolph, 2010; Keijsers ve diğ., 2010).

Özerklik kavramı, ergenlik döneminde özellikle önemli olan bir dizi sorunları da içerisine alan psikososyal durumları ifade etmek için yaygın olarak kullanılmaktadır. Ergen bireylerin özerklik ve sorumluluk alma yönündeki tipik çabaları hem şaşırtır hem kızdırır (Santrock, 2012). Unutulmamalıdır ki, özerklik kazanma ve kendi davranışları üzerinde kontrol sağlama yeteneklerini gençler, onların denetim isteklerine yetişkinlerin verdiği uygun tepkiler sayesinde kazanırlar (Laursen, Collins, 2009; McElhaney ve diğ., 2009). Ergenlik dönemi, erken çocuklukta başlayan ebeveynlerden ayrılma-bireyleşme sürecinin bir parçası olan ailede özerk davranışları öğrenmek ve uygulamak için özellikle kritiktir. Ergenlik döneminde özellikle ön plana çıkan ayrılma-bireyleşme süreci, kişinin bir bağımlılık durumundan diğerine geçtiği doğrusal bir süreç değildir. Bu süreçteki bireyler süresiz bir şekilde yeni özerklik biçimleri geliştirirler. Bu bireyler, ebeveynlerini yeniden tanımlamaya çalışırlar, içsel bilişsel temsillerini yeniden düzenlerler ki bunun için çocukluktan gelen bağların yeniden gözden geçirilmesi bir nevi müzakere ederler ve bazı değişiklikler meydana gelir. Buradaki zorluk, ergenlik çağındaki kişinin, bağımsız keşif ihtiyaçları ile ebeveynlerine yönelik bağlanma davranışları ve bilişleri arasında yeni bir denge geliştirmektir (Allen 2008; Alonso-Stuyck, Zacarés, Ferreres, 2017). Özerklik, başkalarının duygusal desteğine ve onayına ihtiyaç duymadan nispeten özgür olma kapasitesini içermekle birlikte, bireyin ihtiyaçlarıyla ilgili olarak amaca yönelik davranışlarda bulunma kapasitesini de kapsamaktadır. Bu sürece kişisel özerklik duygusu ve ebeveynlere güvenli bir duygusal bağlanma eşlik ettiğinde, psikososyal bir olgunlaşma gerçekleşmelidir (Koepke, Denissen, 2012). Yani özerk bireyler olgun, gerçekçi bağımlılık veya karşılıklı olarak tatmin edici kişilerarası ilişkiler ve iş birliğine dayalı faaliyetlerle karakterize edilen karşılıklı bağımlılık (interdependence) yeteneğine sahiptir. Özerklik kazanılmasına doğru giden yolda verilmesi gereken kararlar bir görev olarak nitelendirilir ve buna örnek olarak evden ayrılmak, üniversiteye gitmek ve iş bulmak verilebilir.

Özerkliği çeşitli tanımlarına bakıldığında, farklı özelliklere vurgular görülmektedir. Örneğin, özerkliğin özellikle bireyin bir niteliği olarak tanımlanması (Ryan ve diğ., 1995), ya da başkalarıyla olan ilişkilere veya başkalarına tepkisine bağlılığının

vurgulanması (Freud, 1958), çocukluğun başkalarına bağımlılığının kısıtlamalarından kurtulma özgürlüğü olarak ya da seçim yapma, hedefler peşinde koşma ve kişinin kendi davranışlarını, bilişlerini ve duygularını düzenleme özgürlüğüne (Collins, Gleason, Sesma, 1997; Hill, Holmbeck, 1986) odaklanması bunlardan bazılarıdır. Tüm bakış açılarına bakılarak toparlamak gerekirse, sosyal olarak sorumlu ve uygun/optimal özerk işleyişin, giderek daha fazla kendi kendini düzenleyen, kendi kendini motive eden ve bağımsız hale gelirken aynı zamanda sosyal çevresindeki tüm bireylerle olan bağlantıları sürdürmektedir. Tüm tanımlarda iki ortak özellik görülür; birincisi özerkliğin düşünce, eylem ve duyguların çoklu boyutlarına atıfta bulunulması ve ikincisi de özerklik ile giderek olgunlaşan bireysel işleyişi tanımlayan diğer kavramlar arasındaki örtüşmeden bahsedilmesidir (Zimmer-Gembeck, Collins, 2008). Kısacası, özerklik gelişimi, ergenlikten başlamak üzere beliren yetişkinlikte de devam eden bir süreci kapsayan psiko-sosyal gelişimsel görevlerden birisi olarak görülmektedir.

2.3.1.1. Dört Faktörlü Özerklik Modeli

Özerklik sürecini daha fazla açıklamak için Beyers ve meslektaşlarının oluşturduğu model (2003) dört farklı fakat birbiriyle ilişkili özerklik faktörünü tanımlamaktadır. Bu faktörler; bağlantılılık (connectedness), ayrılık (seperation), ayrılma/kopma (detachment) ve eylemlilik (agency). ‘Dört Faktörlü Model (4-factor model)’ olarak adlandırılan bu model özerkliğin çeşitli bileşenlerini anlamak için çok boyutlu bir çerçeve sağladığı için değerlidir. Bu model (Tablo 2.2), araştırmacılara hem bağlantıya hem de ayrılmaya ve ayrılmadan farklı olarak ayrılığa odaklanma fırsatı vermektedir. Bu modeli sunarken, Beyer ve meslektaşları, özerkliğinin yeni bileşenlerini tanıtır, özerklik değişkenleri arasındaki ilişkileri, onları uyumla ilişkilendirmeden tanımlamaya odaklanmışlardır. Şunu da belirtilmelidir ki, bu model beliren yetişkinler için (çalışılan örneklem açısından) oluşturulmuştur. İlk defa temel altı gelişimsel döneme ek olarak yeni bir dönem önermesi gelişim psikoloğu J. J. Arnett (1994; 1998) tarafından yapılmıştır. Beliren yetişkinlik olarak ifade ettiği dönem 18-25 yaş arasını kapsamaktadır. Hem çeşitli fırsatların elde edildiği hem de birçok açıdan zorlukların yaşandığı karmaşık ve dinamik gelişimsel bir dönemdir. Bazı çalışmalar da yaş sınırları genişlemekte 28-29 olabileceği söylenmektedir (Arnett, 2000).

Modele gelindiğinde, ilk olarak, *bağlantılılık*, ergenler ve ebeveynleri arasında endişe, empati ve açık karşılıklı iletişimi içerebilen destekleyici ilişkileri ifade etmektedir. Bu ilişkiler güven, duygusal uygunluk, destek ve aktif katılıma dayalıdır (Beyers ve diğ., 2003). İkinci olarak, *ayrılık*, özerklik sürecindeki bireylerin benliklerinden farklı bireyler olduklarını anlayarak ebeveynlerinden uzaklaşma deneyimidir. Lamborn, Steinberg'e (1993) göre, ebeveynlerden ayrılma, “kişisel karar verme, değerler ve duygusal istikrar için birincil sorumluluğun kabulüne eşlik eden ebeveynin olgun, gerçekçi ve dengeli algılarının gelişimini” içermektedir (s. 483). Ebeveynlerden ayrılma, gelişimin normatif ve sağlıklı bir yönü olarak tanımlanmıştır (Blos, 1962, 1979; Douvan, Adelson, 1966; Hill, Holmbeck, 1986; Silverberg, Gondoli, 1996’dan aktaran Lamborn, Groh, 2009). Üçüncü olarak, *eylemlilik*, karar verme yeteneği (güvence ile birlikte), kendi kendini yönetme ve kendi kaderini tayin etme anlamına gelir (Greenberger, 1974). Eylemlilik, aynı zamanda, hedefleri tanımlama ve takip etme konusundaki güveni de içermektedir. Son olarak, *ayrılma/kopma*, yabancılaşma, güvensizlik ve ilişkide artan çatışma düzeylerinin gösterdiği sağlıklı özerklik olarak tanımlanmıştır (Beyers ve diğ., 2003).

Tablo 2.2: Dört Faktörlü Kavramsal Modelin, Ölçümlerin ve Sonuçla İlişkili Bağlantıların Özeti

4 Faktörlü Kavramsal Model	Ölçümler	Sonuçlara ilişkin beklenen bağlantılar	Korelasyonel (İlişkilere ait) bulgular	Regresyonel bulgular
Bağlantılılık	Destek(Support)	Olumlu	Olumlu	Yok
Ayrılık	Ayrılık 1.Bireyselleşme (Individuation) 2.İdealleştirmeme (Deidealization) 3.Gizlilik (Privacy)	Karışık	Olumsuz	Olumsuz, kendine güven ile nitelendirme
Ayrılma/kopma	Reddetme (Cool rejection)	Olumsuz	Olumsuz	Olumsuz
Eylemlilik	Kendine güven (Self-reliance)	Olumlu	Olumsuz	Olumlu

— Lamborn, Susie D., Kelly Groh. 2009. A four-part model of autonomy during emerging adulthood: Associations with adjustment. **International Journal of Behavioral Development**. c. 33. s. 5: 393-401.

Ayrılık (separation) ve bireyselleşme (individuation), ilk olarak kuramsal olarak psikanalitik bir bakış açısıyla yaşamın ilk üç yılında meydana gelen ruhsal bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Blos, 1967, 1979; Freud, 1958; Kroger, 1998; Mahler,

1963, 1968'den aktaran Koepke, Denissen, 2012). Ayrılma süreci olarak tanımlanan bu ayrılık, çocuğun annenin ayrı bir kişi olduğunun farkında olması ve annenin benliğinin içselleştirilmesi ile başlayan, çocuk ve anne arasındaki simbiyotik kaynaşmanın (bağ) çözülmesini ifade etmektedir. Daha temel bir ifadeyle, çocuk tarafından yapılan bu içselleştirme, çocuğun anneden fiziksel olarak ayrılmasına izin vermektedir. Bireyselleşme, çocuğun kendi bireysel özelliklerine ilişkin farkındalığının artması anlamına gelir (Kroger, 1998). Yaşamın bu erken evresinde bu sürece eşlik eden ve artan bağımsız olarak hareket edebilme yeteneğine rağmen, ebeveynlerin içselleştirilmiş temsilleri hala çocuğun davranışını ve kendini algılamasını yönlendirmektedir. Erikson'un (1968) Psikososyal Gelişim Kuramında çocuğun yürümeye başladığı zamandan başlayan ve ilkokul yıllarını da kapsayan yaş aralığı, bedensel işlevlerde, motor ve dil becerilerinde ve daha sonraki yetişkin iş rolleriyle ilişkili görevlerde ustalaşmak için artan bir yetenek olarak dikkat çeker. Burada altı çizilen bir irade duygusu, amaç ve yetkinliği (özerk bir kimliğin habercisi olarak) teşvik eden bu görevlerin başarılı bir şekilde ustalaşması, idealize edilmiş kimlik figürlerinden tanınmaya oldukça bağlıdır (Kroger, 2004).

Çocuğun erken gelişimde ebeveynlerle etkileşimler tarafından bu şekilde nasıl şekillendiğinin, sonraki yaşam evrelerinde hem bireyselleşme hem de ayrılık süreci için etkileri olduğu görülmektedir (bkz. Ainsworth ve diğ., 1978; Bowlby, 1969, 1973; Erikson, 1968; Pittman ve diğ., 2011). Özellikle ergenlik döneminde keşfetme ve ayrılmanın anlamı ve işlevi, ebeveynlerin kendi ihtiyaçlarını ve çocukluk dönemindeki çocukluk ihtiyaçlarını düzenlemesinden kaynaklanabilmektedir. Ergenlik döneminde bakıldığında ise, ergenler, giderek bağımsız bir şekilde kendi kendini düzenleme yeteneğine sahip hale gelmektedir ve eylemlerinin sorumluluğunu üstlenmeye isteklidir. Bu, gerçek bir bireysellik duygusunu işaret etmekle beraber, ebeveynler ve diğer insanlarla daha olgun ilişkilerin ortaya çıkması için bir ön koşuldur (Smollar, Youniss, 1989). Bu ilişkiler, benlik ve diğerleri arasında farklılaşmış bir ayrım ile karakterize edilmektedir.

Ayrılma kavramı yerine kopma kavramını kullanmak anlamca daha uygun gözükmektedir. Ayrılma daha olumlu da olabileceği için daha olumsuz anlamı içeren kopma kavramının kullanımı doğru olacaktır. Ebeveynlere karşı güvensizlik, ebeveynlerden algılanan yabancılaşma ve aynı zamanda güçlü olumsuz duygular; bireysellik ve bağlanmanın bir arada var olamayacağı sorunlu, kopuk ebeveyn-çocuk

ilişkilerini niteleyen bir kavram olan (Beyers, Goossens, 2002, 2003; Beyers ve diğ., 2005; Ingoglia, Lo Coco, Liga, Lo Cricchio, 2011; Lamborn, Groh, 2008; Parra, Oliva, 2009; Rice, Cole, Lapsley, 1990) kopma, çocukluktan taşınan karmaşık etkileşim kalıplarından kaynaklanmaktadır (Ryan, Lynch, 1989). Bağlanma kuramına göre, erken ilişkilerde gösterilen sevgi, duyarlılık ve özen derecesi, ebeveynlerin iç temsillerini belirler ve bu da gelecekteki ilişkilerde kendine inanç ve güven ve güvenlik duygularını belirlemektedir (Ainsworth ve diğ., 1978; Bowlby, 1969, 1973; Rice, 1990). Kopmanın zıt kutbu, yani güvenli bağlanma, ebeveynlerle olan ilişkilerde karşılıklı güven ve sıcaklık duygularıyla ampirik olarak temsil edilmektedir (örneğin, Beyers ve diğ., 2003; Buhl, 2008; Kroger, Haslett, 1988; Lamborn, Groh, 2009; Quintana, Lapsley, 1990'dan aktaran Koepke, Denissen, 2012).

Beliren yetişkinlik döneminde olan bireyler genellikle inanç ve değerlerini seçme konusunda yetişkin statüsüne ulaştıklarını hissetmektedirler (Arnett, Ramos, Jensen, 2001). Ancak, eylemlerin sorumluluğunu kabul etme ve ebeveynlerle eşit olarak ilişki kurma konusunda yetişkin olmadıklarını sıklıkla ifade etmektedirler (Arnett, 1994). Bu da göstermektedir ki bu dönemdeki bireyler özerklik konusunda zorlanabilmekte ya da desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Ergenlik dönemindeki ebeveyn-çocuk etkileşimlerinin, beliren yetişkinlikteki kimlik taahhütlerinin oluşumu ile değerlendirilmesinde ve ayrılık ile duygusal bağılılıktaki nitel değişiklikler üzerinde etkisi olduğu varsayıldığı görülmektedir (Beyers, Goossens, 2003; Lichtwarck-Aschoff ve diğ., 2008; Luyckx ve diğ., 2008). Bu dinamikleri somutlaştırmak için, ergenlik ve beliren yetişkinlikte bireyselleşmenin ve ayrılmanın iki prototipini ele almak gerekir. İlk prototip, ilişki kalitesindeki geçici dalgalanmalara ve kimlikteki değişikliklere rağmen özerklik ve bağlanma arasında bir dengenin sağlandığı optimum gelişimi temsil eder. İkinci prototipte ise, kalıcı bir kopma durumu, özerklik ve kimlik gelişimini kapsayan bir ayrılığın olduğu yıkıcı gelişim engellenir (Koepke, Denissen, 2012).

Benlik ve ebeveynler arasındaki ayrım ile ebeveynlerin desteğine güvenmeme durumu, yavaş yavaş, ebeveynlere güvenmenin ve kendini ortaya çıkarmanın ya da yapılandırmanın yeniden mümkün hale geldiği bir ilişkiyle değiştirilir. Bunun nedeni, bireyselliğin ebeveynler tarafından yutulmasına karşı savunmadan çok kişisel iradeye ve özerkliğe dayanmasıdır. Olgun ilişkilerin ortaya çıkması için ilişkinin

yapısındaki değişikliklerle tamamlanması gerekir. White, Speisman, Costos (1983) tarafından bu ilişkinin “eşit olmayan ortakların hiyerarşik etkileşimlerinin aksine akranların “demokratik” ve dengeli etkileşimleri” içermesi gerektiği belirtilmiştir (s. 64).

2.3.1.2. Özerkliğin Çeşitleri ve Tanımlanması

Özerklik çok boyutlu bir gelişimsel yapıdır (Beyers ve dię., 2003; Goossens, 2006); bu alandaki araştırmalara bakıldığında üç tane özerklik çeşidiyle karşılaşılmalıdır: bilişsel, duygusal ve davranışsal özerklik (Noom, Deković, Meeus, 2001; Zimmer-Gembeck, Collins, 2003).

1.Bilişsel özerklik (cognitive autonomy), bu boyut özellikle bireylerin genç yaş döneminde, kendi kimliğini yapılandırma sürecindeki ahlaki değerler arayışından oluşmaktadır. Yaşam sürecinde olasılıkları değerlendirmek, kişisel hedefleri ve değerlerini tanımlamak için içsel süreçlerini ifade etmektedir. Fakat bunlar ebeveynlerinin ya da çevresindekileriyle aynı olmayıp çakışabilir (Alonso-Stuyck, Zacares, Ferreres, 2018).

2.Davranışsal özerklik (behavioral autonomy) ise, kendi kendini yönetme kapasitesi veya bireyin ergenlik döneminde kendi adına karar verme ve ebeveyn gözetimi hatta ebeveyn rehberliği olmadan bir dizi faaliyetin kontrolünü alma derecesi olarak tanımlanmaktadır. Özellikle karar vermede özerklik, bunun ölçüm indeksi olarak kullanılmaktadır. Örneğin ergenlerin para kullanımını ebeveynlerine danışmadan kendi düşünceleri doğrultusunda karar vermeleri bu özerklik alanının arttığı anlamına gelir Davranışsal özerklik, özetle, kendi kendini yönetme, davranışların öz düzenlemesi ve kişisel kararlara göre hareket etme dahil olmak üzere daha aktif ve bağımsız davranmayı kapsamaktadır (Smetana, Campione-Barr, Daddis, 2004; Sessa, Steinberg, 1991; Zimmer-Gembeck, Collins, 2003 Goossens 2006; Van Petegem ve diğ., 2012). Ayrıca, daha önce modelde belirtilen ‘eylemlilik’ hem bilişsel özerkliğin hem de davranışsal özerkliğin özelliklerini birleştirir.

3.Duygusal özerklik (emotional autonomy), ebeveyn figürlerinden sağlıklı ayrılmanın, duygusal bağımsızlığın ve çocukluk bağlarının aşılmasının ne ölçüde sağlandığını ifade etmektedir (Lo Cricchio ve diğ., 2016). Lamborn, Steinberg (1993)’e göre, duygusal özerklik ilişkisel bir yapıdır ve ebeveyn-ergen ilişkisinin diğer yönleri bağlamında düşünölmelidir. Fuhrman, Holmbeck (1995) benzer şekilde

duygusal özerkliğin, meydana geldiği daha geniş aile bağlamında incelemiştir ve duygusal özerklik ile ergen uyumu arasındaki ilişkinin aile ortamındaki destek düzeyinin aracılığını yaptığını bulmuşlardır.

Modern araştırmacıların çoğunluğu tarafından benimsenen duygusal özerkliğin “fırtına ve stres” modeli, ergenleri ebeveyn ya da akran ittifakı ile duygusal derin mücadeleye girmesidir. Genç bireyler kendilerini ebeveynlerinden duygusal olarak uzaklaştırmayı öğrenerek özerk hale gelirler (Freud, 1969). Duygusal özerklik ile ilgili araştırmalar, bu gelişim döneminde meydana gelen önemli biyolojik, sosyal ve duygusal değişiklikler nedeniyle çoğunlukla erken ergenliğe odaklanır. Ergenlik döneminde oluşan hormonal “fırtına ve stres”, bir ergeni “büyümeye” ve ebeveynlerin rehberliğinden ziyade dışarıya güvenmeye zorlamaktadır (Beckert, 2005).

Allen ve meslektaşları duygusal özerkliği, mesafeye karşı bir bağılılık olarak tanımlamıştır. Araştırmalarının çoğunda, kişisel değerlerin oluşturulmasına ve hedef belirleme becerisine odaklanmaktadırlar. Fikirleri, ebeveynlerle devam eden ilişkileri sürdürürken, duygusal özerliğe veya kişinin kendini hissetme yeteneğine izin verdiğini ileri sürmüşlerdir (Allen ve diğ., 1994; Allen, Hauser, 1996; McElhaney, Allen, 2001; Kuperminc, Allen, Arthur, 1996).

2.3.2. Öz-Belirleme Kuramı

Öz-Belirleme Kuramı (ÖBK) (Self Determination Theory) temel psikolojik ihtiyaçlardan özerklik, yeterlilik (competence) ve ilişkili olma (relatedness) kavramları temel olarak oluşturulmuştur. ÖBK’ye göre özerklik (ilişki ve yeterlilik ile birlikte), optimal işleyiş ve öznel iyi oluş için yerine getirilmesi gereken temel bir insan ihtiyacıdır (Chirkov ve diğ., 2005). Kuram, bireylerin yaşamlarında özerkliğini sağlayabilmek için dışsal motivasyonlarını içselleştirmelerine dikkat çeker ve bununla birlikte davranışları üzerindeki öz düzenlemeyi sağlamalarını vurgulamaktadır (Deci, Ryan, 2002).

Özerklik, ÖBK araştırmacıları tarafından tanımlandığı şekliyle, bağımsızlık, belirsizlik veya alternatif seçim ile ilgilidir, ancak bunlarla aynı şey değildir. Özerk davranmak, dış etkilerden bağımsız hareket etmeyi değil, kişinin eylemlerini yürekten onaylamasını gerektirmektedir (Chirkov ve diğ., 2003). Yürekten onaylamak, özerk bir eylemin sadece kendini merkeze alarak karar vermesi olarak

açıklanmaktadır. Bu eylem bireyin çıkarına olabilir veya içerisinde bulunduğu ya da bulunmadığı bir grubun çıkarına olabilmektedir. Bir eylem dürüstçe bireyin değerlerini yansıttığı sürece özerk bir eylemdir. Özerk olarak hareket etmek, kendi kararlarını seçmenin, hayatta kendi yolunu seçmenin özgürlüğü anlamında özgür iradeyi gerektirmektedir. Benzer şekilde, özerk bir şekilde hareket etmek, alternatif bir seçim gerektirmez. (Wichmann, 2011).

Ryan, Deci (2006, 156)' ise şu şekilde ifade etmişlerdir; “Bir kişi, dış bir talebe göre hareket ederken bile, tamamen aynı fikirde olması veya bunu onaylaması koşuluyla, kendi kaderini belirleyebilir”. Yani, özerklik öz-belirme, özgünlük ve kendi kendine uyumu içerir. Yeterlilik ise, kişilerin kendisinde var olan yetenekleri geliştirme ve kullanma özelliği olarak tanımlanmaktadır. Özellikle zorlayıcı uyaranlar ve çevre koşullarıyla karşılaşıldığında, sınırları aşmak ve zorlukların üstesinden gelmek gelebilmek için yeterlilik kazanılması gerekmektedir. Kuramdaki ilişkili olma kavramı ise bireyin çevresiyle sosyal olarak iletişim içerisinde olması, ilişki kurmak istemesi ve aidiyet hissetmesi anlamındadır (Ryan, Deci, 2000). Çevreyle kurulan sağlıklı sosyal ilişkiler bu ilişkili olma ihtiyacını karşılamaktadır (Ryan, Deci, 2000; Deci, Ryan, Williams, 1996; Deci, Moller, 2005).

Öz-Belirleme Kuramı özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma ihtiyaçları sosyal bağlamlarda desteklendiğinde ve aynı zamanda bireyler tarafından da karşılanabildiğinde refahın arttığını varsaymaktadır (Deci, Ryan, 1985; Ryan, Deci, 2000). Sosyal ve çevresel faktörler algılanan yetkinlik ve özerkliği teşvik edebilir veya engelleyebilir. Yani eğer çevre bireylerin kendilerini yetkin ve özerk olarak algılayabilecekleri koşulları sunarsa sosyal bağlamda bu ihtiyaçlar karşılanmış olur. Bireylerin sosyal çevresindeki önemli atfettiği kişilerin etrafına karşı davranışları, örneğin bakış açılarını dikkate almak, duygu ve algılarını kabul etmek, onlara bilgi ve seçim sağlamak, baskı ve kontrol kullanımını en aza indirmek gibi, özerkliği destekleyicidir ve insanlara kendilerini yetkin ve özerk olarak algılama olanağı tanımaktadır. Bunun tam tersi olarak, performansla bağlı ödüller ve belirli bir faaliyet için dayatılan hedefler gibi kontrol sağlamaya yönelik davranışlar ise algılanan yeterlilik ve özerkliği engellemektedir. Özetle, ÖBK, özerkliği destekleyici bağlamların, yeterlilik ve özerklik algılarını geliştirdiğini öne sürer. Buna karşılık, bu yeterlilik ve özerklik algıları, optimal işleyişin ortaya çıkmasına neden olur. (Ryan,

Deci, 2000). Öz-Belirmeme Kuramı bununla ilgili hiyerarşik bir yapı öne sürer. Yapının sırası şu şekildedir:

Özerkliği destekleyici bağlam/durum → özerklik/yeterlilik algıları → olumlu sonuçlar

(Guay ve diğ., 2003)

2.3.3. Duygusal Özerkliğin Tanımlanması ve Alt Boyutları

Duygusal özerklik, ergenlerin ebeveynlere daha az olgun bağımlılıklarından vazgeçtikleri gelişimsel olarak uyarlanabilir bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır (Blos, 1979; Steinberg, Silverberg, 1986). Ergenlik dönemindeki bireylerin, yani ergenlerin, ikinci bireyselleşme sürecinin sonuçlarından birinin duygusal özerklik olduğunu vurgulanmaktadır. Bu dönemde olumsuz bir şekilde ebeveynlerinden kopuş değil sağlıklı olarak ebeveynlerinden ayrılma sürecidir. Bu ayrılma, ebeveynlerinin çocuksu kavramsallaştırmalarından ve onlara bağımlılıklarından vazgeçmeyi ve ebeveynlerini artık idealize etmeyi bırakmalarını kapsar. Bu sürecinden sonunda ego olgunlaşması gerçekleşmektedir (Blos, 1979).

Ergenlik, bireylerin kendilerini ebeveynlerinden ayırmaya, kendi kimliklerini geliştirmeye ve yeni sorumluluklar almaya başladıkları bir dönemdir. Bu süreç bireyselleşme, bağımsızlık, özerklik ve kopma gibi tüm süreçleri içinde barındırmaktadır. Bağımsız olma süreci hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilir. Ergenlik, bir yandan daha fazla kendine güven, öz-düzenleme ve karar verme becerilerinin geliştirildiği bir dönemdir. Aynı zamanda, zıt kavramlardan bakılacak olursa, ebeveynlerden ayrılma, önemli bir rehberlik ve destek kaynağının kaybını temsil edebilir. Bireyselleşmenin bu iki yönü de bir ergenin uyumunu etkilemektedir (Garber, 2001). Özellikle duygusal özerklik gelişmesi ve oluşumu, ergenlerin ebeveynlerine olan bağımlılıklarından vazgeçtikleri, olgunlaştıkları, gelişimsel bir sürecin içerisinde gerçekleşmektedir. Duygusal özerklik, yani özerkliğin duygusal kısmına vurgu yapılan boyut, her şeyden önce duygusal bir deneyimdir (Zimmer-Gembeck, Collins, 2003).

Steinberg ve Silverberg (1986), duygusal özerklik seviyesini ölçmek için bir ölçüm aracı geliştirdiler ve duygusal özerkliği değişen ebeveyn algıları olarak işlevseleştirmişlerdir. Bu ölçüm aracı Duygusal Özerklik Ölçeği (DÖÖ) dir. Ölçekte, duygusal özerkliğin dört merkezi bileşeninden yararlanılmıştır ve bu bileşenler

duygusal özerkliğin alt boyutlarıdır. Dört bileşenden ikisi duyuşsal faktörlerden [bağımsızlık(nondependency) - bireyselleşme (individuation)] oluşmaktadır; diğer ikisi ise iki bilişsel faktörden [(ebeveynlerini idealize etmeme (deidealization of parents) - ebeveynlerini insan olarak algılama (their perceptions of parents as people)] oluşmaktadır. Alt boyutların tanımlanması şu şekildedir:

1. Bağımsızlık (Nondependency): Bağımsızlık boyutu, ebeveyne bağlı olmama durum olarak tanımlanmaktadır. Bu kazanım gelişim sürecinde yaşla birlikte artmaktadır. Kişinin kendi davranışlarının sorumluluğunu üstlenmesi de bu boyutta önemli bir kriterdir. Bağımsızlık, yani, başka kişilere bağımlı olmama durumuna vurgu yapılır.

2. Bireyselleşme (Individuation): Kişilerin artık kendini ayrı bir birey olarak hissetmesi olarak tanımlanır ve duygusal özerklik kazanmanın önemli unsurlarından biridir.

Bireyselleşme boyutu yaşla birlikte artış görülen diğer bir boyuttur. Sağlıklı bireyselleşme, özellikle ergenlik döneminde bireylerin aileden basamak basamak ayrılarak bir birey olarak ortaya çıkışını ifade etmektedir. Bu konuda dikkat çekilen bir nokta olarak bireyselleşmenin bir anda çok artması hem psikolojik uyuma hem de uyumsuzluklara işaret edebilir.

3. Ebeveyni İdealleştirmeme (Deidealization): Özellikle çocukluk döneminde ebeveynler idealleştirildiği görülmektedir, bu boyutta duygusal özerklik kazanan bireylerin artık bunu yapmadıkları yani ebeveynlerini idealleştirmemeleri anlamına gelir.

İdealleştirmeme boyutunun, duygusal özerklikte gelişen ilk boyut olduğu söylenmektedir. Ebeveynlere dair çocukluk imgelerinin yerini bu dönemde daha olgun imgeler almasından dolayı yaş ve olgunluk ile birlikte de artan idealleştirmeme ortaya çıkar.

4. Ebeveynleri İnsan Olarak Görme (The Perception of Parents as People): Bu boyut kısaca ebeveynlerin ebeveynlik durumları dışında rolleri olduğunu anlama olarak tanımlanabilir.

Ebeveyni birey olarak görme konusunda yaş farklılıklarına yapısal araştırmalarda rastlanmamıştır fakat bu becerinin yetişkinlikte geliştiği ile ilgili bir görüş birliği bulunmaktadır.

(Steinberg , Silverberg, 1986; Garber, Little, 2001; Steinberg, 2007).

Duygusal özerkliğin kazanılması gelişimsel süreçte önemli bir yere sahiptir ve bu kazanım özellikle bireyin sosyal çevresindeki ilişkisel değişimlere sebep olmaktadır. Örneğin, çocuklukta en temel duygusal destek kaynağı aile iken bunun yerini ergenlik döneminde arkadaşlar almaya başlar. Farklı sosyal çevreyle olan etkileşimle beraber, birey ebeveynlerini de diğer yetişkin bireyler gibi değerlendirmeye başlar ve süreç içerisinde aileden ayrı bir birey olmaya başladığı görülmektedir. Kimlik duygusunun oluşumu ile de ilişkili olan bu süreçte birey anne babaya olan çocuksu bağımlılığından vazgeçer ve daha olgun, daha sorumlu ve daha az bağımlı ilişkiler kurmaya başlamaktadır (Steinberg, 2007).

2.4. Kimlik İşlevleri ile İlgili Kuramsal Çerçeve

2.4.1. Benliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar

Benlik hem birçok kuram içerisinde yer alan hem de psikoloji bilimi için önemli bir yere sahip olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Benlik (kendilik/the self) kavramını inceleyen sistemsal olarak inceleyen benlik psikolojisi alanıdır. Farklı bakış açıları, farklı kuramsal tanımlamalarla anlatılmaya çalışılan benlik kavramına bakıldığında, bilişsel gelişimci uzmanlar bir benlik duygusunun ortaya çıkışındaki normal değişimlere daha çok dikkat çekmişlerdir (örneğin; Harter, 1997; Higgins, 1991; Case, 1992); daha çok bellek süreçleriyle ilgilenen gelişimci psikologlar ise, benliğin otobiyografik belleğin temelini oluşturan anlatıların yapılandığı ve bunları nasıl işlendiğini odaklanarak (örneğin, Snow, 1990; Nelson, 1993) açıklama yoluna gitmişlerdir. Çağdaş bağlanma kuramcıları ise, bakım veren kişilerle olan etkileşimlerin, çocukların küçük yaştan itibaren gelişen benliklerini araştırmış ve çevresindeki diğer kişilerin temsillerini nasıl şekillendirdiğine dair yeni anlayışlar sunmuşlardır (örneğin, Ainsworth, 1979; Bowlby, 1980; Bretherton, 1991, 1993; Cassidy, 1990; Cicchetti, 1993; Rutter, Sroufe, 2000; Sameroff, 2000'den aktaran Harter, 2007, 2015). Son olarak, sosyal ve kişilik kuramcıları ise özellikle yetişkinler arasında olmak üzere benlik algılarında bireysel farklılıklar üreten süreçlere odaklanarak (örneğin, Baumeister, 1987, 1993; Epstein, 1991; Kihlstrom, 1993) benlik kavramını çalışmalarında kullanmışlardır (Harter, 2007). Bu bilgiler ışığında benlik kavramı için alanda önemli çalışmalar yapan araştırmacıların oluşturduğu birkaç tanımlamaya değinmek gerekebilir. Erikson, benlik kavramını bireyin

çevresiyle olan etkileşimi (aile, okul, arkadaş vb.) ile elde ettiği yaşantıları, duyguları, düşünceleri, değerleri ve bunların bireyin iç dünyasındaki değerlendirmeleri sonucu gelişen bir psikolojik özellik olarak tanımlamıştır. Ayrıca benliğin, kişiliğin oldukça güçlü ve bağımsız bir bölümünü oluşturduğunun altını çizmiştir (Harter, 1988). Tarihsel olarak benlik kavramıyla ilgili ilk önemli çalışmalar ortaya koyan William James ise daha derinlemesine benlik kavramıyla çalışmış ve benlik kavramını iki farklı ama iç içe geçmiş yönü anlamlı bir şekilde tanımlamıştır: (1) özne olarak benlik (I-Self) ve (2) nesne olarak benlik (Me-Self). James, özne olarak ben (I-Self) kavramını deneyimler, tanımlamalar, hayaller, seçimleri, anılar ya da planların aktif olarak bulunduğu benliğin görüntüsü olarak tanımlamaktadır. Benliğin bir görüntüsüdür ve bireyin yaşantılarını, duygularını ve planlarını kapsamaktadır. Nesne olarak ben ise (Me-Self), bilinçliliğin, tecrübeler ve aktif olarak bilinen her şeyin bir nesnesi olarak tanımlanmaktadır. Nesne olarak benlik, yaşantılardan ve tecrübelerden etkilenen olmasıyla beraber, özne olan benlik ise bu kısımda aktif olan ve etkileyen taraftadır. Son olarak Brown (1998)'un açıklamasına bakıldığında şu şekilde ifade etmektedir: “Kişi kendisini gördüğünü söylediğinde (“Ben kendimi görüyorum”-“I see me”), görme eylemini gerçekleştiren yani ‘özne olarak benlik (I)’ olan bilinen ben, görülen yani “nesne benlik” olan (me) ise bilen bendir”. Buradan da hareketle görüldüğü üzere, özne olarak benlik kavramı ‘bilen ben’; nesne olarak benlik kavramı ise ‘bilinen ben’ olarak da kavramsallaştırılmıştır. Bunlar benliğin farklı yönleridir ancak ayrı iki şey değildir. Bunun nedeni ‘Bilen Ben’in kimliği ‘Bilinen Ben’dir (James, 1963). Tam da burada, literatürde çokça karıştırılan iki kavram ile karşılaşmaktadır; benlik ve kimlik. Bazen kimliğin benlikle eşanlamlı olarak kullanıldığı görülmektedir (Markus ve Nurius, 1986). Genel bir bakış açısıyla benlik daha çok psikolojik bir terim olarak, kimlik ise sosyolojik bir terim olarak kullanılmaktadır. İki kavram da özne ben ve nesne ben arasındaki ayrımı yapmak için kullanılmakta ve aynı zamanda kendinin ve başkalarının nesnesi arasındaki farkı yansıtmak için kullanılabilir.

Özetlemek gerekirse, benlik kavramının içerisinde kendini tanımlama ve kendi kendini değerlendirmenin gelişimsel özellikleri, davranışlarını belirleyen değerlerinin, ideallerinin, amaçlarının toplamı vardır. Bu gelişimsel özellikler, benliğin ön plana çıkan benliğin yapılarını, öz-temsillerin değişkenliğini ve doğruluğunu, genel olarak bir yargı oluşturmak için sosyal çevredeki

karşılaştırmaların yapılmasını ve bilgi edinilmesini içermektedir. Benlik gelişimi kendini anlama gelişimi ve başkalarını anlama ile beraber gelişmektedir. Erken çocuklukta daha somut öz-tanımlamalar yapılırken ilerleyen yaşlarda kendilerini ‘popüler, hoş, yardımsever, cimri gibi sıfatlarla tanımlamaya başlanmaktadır (Santrock, 2012; Harter, 2006). Geç çocukluk ve ergenlikle beraber perspektif kazanımında artış görülür yani başlarının bakış açılarını kavrama ve onların duygu düşüncelerini anlama kabiliyetleri artmaktadır. Her bireyin farklı bakış açlarına sahip olduğu ve kendini başkalarının yerine koymanın da kişilerin niyet, amaç ve eylemlerini yargılamanın bir yolu olabileceği bilincine varılmaktadır (Selman, 1980).

Benlik, öğrenmeler sonucu oluşmaktadır ve olumlu benlik algısı ve değeri ile beraber sürekliliği sağlanmaktadır. Benlik değeri de çocukluktan beri ailesinden ve sosyal çevresinden alınan tepkilerle şekillenmektedir. Birey yaşamı boyunca farklı eylem ve davranışlarından kaynaklanan çeşitli deneyimler elde eder ve bunlar da çeşitli duygular yaşatmaktadır. Yaşanılan bu farklı birçok durumlar gözden geçirilerek bir öz-yargı oluşturulur ve bu süreçte hissedilen her şey benliği oluşturur. Buradaki benlik herkes için biricik ve öznedir. Bu tanımlama, değerlendirme ve yaşantılar sonucu oluşan her şey ben kavramını oluşturmaktadır. Buradaki ben kavramı sadece kim olduğu ile ilgili değil aynı zamanda neler yapabileceği ile ilgili fikir ve yargılarını da kapsamaktadır. Yani benlik sadece bilişsel bir yapı değil aynı zamanda başkalarıyla etkileşimlerin de oluşturduğu bir sosyal yapıdır. Bu çevre etkenlerinden ebeveynler ve akranlar en temel iki etkendir (Rosenberg, 1972; Bogenç, 1998; Harter, 1999, 2007).

2.4.2. Kimliğin Tanımlanması ve İlgili Kavramlar

Genel olarak kimlik tanımlaması yapılması gerekirse; kimlik, temelde kendini tanımlama ve konumlandırmanın bir yoludur. “Ben kimin?” sorusunun cevabının aranmasıdır. Hem bireysel hem sosyal öğelere sahiptir. Sosyal öge nitelendirmesi daha çok ait hissedilen ya da değer verilen sosyal çevreye bağlı (üye) hissetmesidir. Kimlik burada oluşturulan benlik kavramının bir parçası ya da bir tamamlayıcısı, bireysel ve sosyal tanımlamaları kapsayan bir kavram olarak açıklanmaktadır. Bireylerdeki mevcut sosyal, kültürel ve biyolojik özelliklerin yanı sıra paylaşılan değerler, kişisel geçmişler ve ilgi alanları temelinde diğer kişilerle olan etkileşimlerin ürünü olarak birçok farklı kimlik saptaması, özdeşim (identification) bulunmaktadır.

Bir düzeyde, tüm bireyler benzersiz kişisel biyografinin ürünüdür (Buckingham, 2011). Kimlik, benzersiz bir şekilde sahip olunan bir şey olarak tanımlanmasıyla beraber aynı zamanda bireyleri diğer insanlardan ayıran bir özelliktir. Birey için çeşitli psikolojik işlevleri olan karmaşık bir içsel sistemdir (Adams ve Marshall, 1996)

Kimlik ve benlik arasındaki farka bakarak kısaca tanımlamak gerekirse, “Kimlik”, bir bireyin ayırt edici karakteri veya kişiliği olarak tanımlanabilir. Kimliğin kendini tanımlamanın spesifik bazı yönleriyle bağlantılı iken “Benlik” ise genellikle daha soyut ve küresel bir bağlamda kullanılan bir kavramdır (Deaux, 1992).

2.4.2.1. Kimlik Oluşumu

Kimlik oluşturma sürecine gelindiğinde, kimlik oluşturmak ergenlik döneminde bireyler için çok önemli bir gelişim görevidir. Bu oluşum, bireylerin tüm yaşamları boyunca psikolojik olarak istikrar duygusunu sağlamak için karşılıklarına çıkan önemli değişimler ve engeller ile başa çıkabilmek için ele alınan temel bir gelişim dönemdir (Erikson, 1950, 1959, 1968). Ergenlik dönemindeki bireyler, gelişim sürecinde, ebeveynlerden ayrılmasıyla beraber sosyal çevre ile ilişkileri artmaktadır ve bundan dolayı kendilerini sosyo-kültürel çevreleriyle olan ilişkileri tanımlama yapmak durumu içerisinde bulurlar. Bu süreçte gençler, devamlılık duygusu veren şeyler üzerinde düşünürler ve fiziksel, bilişsel ve sosyal değişimler içerisine girerler. Bu dönemde benlik, kendilerini kişisel olarak tanımladıkları alan olarak tanımlamaktadır. Ergen bireyler bu tanımladıkları kimlikle kendilerini bütünleştirmeye çalışırlar ve bu Erikson (1959)’un gelişimsel görevlerinden biri olarak da karşımıza çıkmaktadır. Kimlik keşfi süreci olarak gelişimsel dönemlerden biri olarak adlandırılır.

Erikson’un Psikososyal Gelişim Kuramı içerisinde detaylıca kimlik keşfi, sağlıklı kimlik oluşumu ve kimlik karmaşası detaylıca ele alınacaktır.

Bunlara ek olarak, kimliğin birincil görevinin ya da işlevinin kişiye içsel tutarlılık ve süreklilik duygusu sağlamaktır. Kökleri Erikson’un kuramına dayanan kimlik duygusu kavramı, kimlik konusunu fenomenolojik (öznel, deneyimsel) perspektiften ele almaktadır. Bu perspektife göre, kişisel kimlik duygusu kişinin kendini tekrarlayan deneyimleme ve anlama olgusuna karşılık gelen, kişiye özgü, sezgisel-yansıtıcı bir ilişki olarak tanımlanmıştır (Pilarska, 2015; 2016).

Benlik ile yakın ilişkili olan kimlik, kendi kendini tanımlamanın kişinin benliğini belirli bir şekilde deneyimlemesinden ve kişinin deneyimlerini yorumlamasından (anlamlandırmasından) kaynaklanmaktadır. Farklı bir şekilde ele alındığında, kimlik her bir kişinin tanımladığı somut (concrete) içerikleri (örneğin, yetkinlikler, idealler, değerler) kapsamamaktadır. Her bir birey farklı bir biçimde kimlik duygularını oluştururlar, farklı konular üzerine yapılandırabilirler. Somut içeriklerle tanımlanmayan kimlik daha çok içsel (inner) içeriklere (düşünceler, duygular vb.), benzersizliğe, kişinin kendi sınırlarına, tutarlılığa, zaman içinde sürekliliğe ve öz değere sahip olma duyularıyla tanımlanabilir. Sağlıklı ve olgun kimlik duygusu, hepsinin geliştirilmesini ve sürdürülmesini gerektirir. Benliğin yürütücü gücü olan öz-kontrol de burada etkilidir (Pilarska, 2016; 2020).

2.4.3. Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı

Erikson (1964) bireyin gelişimini, doğumdan ölüme kadar devam eden sekiz evreli psikososyal gelişim kuramı ile ele almıştır (Erikson's Psychosocial Development Theory). Erikson'un (1964) tanımladığı sekiz psikososyal gelişim basamağı tanımlamış ve her basamakta da sosyal bağlamda oluşan psikolojik gelişim görevi bulunmaktadır. Her gelişimsel dönemde çözülmesi gereken görev ve karmaşalar/bunalımlar birbiriyle bağlantılı kuramda belirtilmektedir. Her evrede iki karşıt durumun yönü belirlenir ve sağlıklı geçirilmesi durumunda ne ile sonuçlanacağı ya da tam tersi sağlıksız geçirildiğinde dönem ne ile sonuçlanacağı belirtilmektedir. Bir dönemin sağlıklı geçirilmesi bir sonraki evrede ortaya çıkacak olan krizin de daha iyi kontrol edilebileceği anlamına geldiğinden söz etmektedir ancak tam olarak yeterli olmayabilmesinin de olasılıklar dâhilince olabileceğinden söz edilmektedir. Erikson'un Psikososyal Gelişim Evreleri aşağıdaki gibidir:

- 1. Bebeklik Dönemi (Temel Güven-Güvensizlik):** Yaşamın ilk yılı, gelişimin 'güvene karşı güvensizlik' dönemi olarak nitelendirilir. Düzenli bir yaşamı, sıcaklığı ve ana rahmindeki korumayı takiben, bebek doğumla beraber kıyasla daha az güvenli olan bir dünya ile yüzleşir. Erikson bebeklere tutarlı ve sıcak bir yaklaşımla bakılmasının, bebeklerde güveni getirdiğini ileri sürmektedir. Tam tersi olarak da tutarlı bir zeminde iyi beslenmediğinde ve sıcak bir ortamda tutulmadığında örneğin güvensizlik duygusunun gelişmesinin mümkün olduğun belirtmektedir.

Güvensizliğe karşı güven, yaşamın ilk yıl süresince hemen çözülmez, olumlu ve olumsuz birçok olguyu kapsayan hayat sürecinde, gelişimin her ardışık evresinde tekrar ortaya çıkmaktadır. Örneğin, güven duygusu desteklenmiş bir bebeklik dönemi geçiren çocuk ilerleyen yaşam evrelerinde ebeveynlerinin çatışmalı boşanma sürecinden etkilenecek bir sonraki evrede etkinleşen güvensizlik duygusuna da sahip olabilir.

2. **İlk Çocukluk Dönemi (Özerklik-Utanç):** Psikososyal gelişimin ikinci evresi olarak ‘özerkliğe karşı utanç ve kuşku’ dönemi olarak tanımlanmaktadır. Özerklik, bu dönemde, bebeğin zihinsel ve motor becerilerinin gelişmesini inşa etmektedir. Bebekler tutunurlar, yürürler, tırmanırlar, koşarlar, düşürürler, iterler, çekerler ve bu yeni başarıları ile gurur duyarlar. Bu hisle beraber her şeyi kendileri yapmak isterler. Örneğin yürüme yaşındaki çocuklar için kendi hızlarında yapmayı becerdikleri şeylerde motivasyonlarını ebeveynler tanımalı ve desteklemelidir böylece çocuklar kendi kaslarını ve dürtülerini kontrol etmeyi öğreneceklerdir. Fakat bunun tam tersi durumda da, ebeveyn her şeyi onlar için yaptığında, utanç ve kuşku gelişmektedir. Erikson bu dönem çok fazla korunan ya da eleştirilen çocukların kendilerini ve dünyalarını kontrol etmeye yönelik becerilerinin gelişemediği ve bundan dolayı kuşku ya da utanç duygusu geliştirdiklerini belirtmektedir. Bununda ilerleyen dönemlerde gelişimlerinde ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.
3. **Oyun Dönemi (Girişimcilik-Suçluluk):** Bu döneme gelene kadar çocuklar kendi başına bir insan oldukları duygusuna sahip olmuşlardır ya da bu yönde hala ilerlemektedirler. Erken çocuklukta ise ne tür bir kişi olacaklarını keşfetmeye başlarlar. Bu dönemde çocuklar kendiler güçlü ve güzel görünen ebeveynleriyle (olumlu özellikle ön plana çıkartılır) yoğun bir şekilde kendilerini özdeşleştirirler. Hayatlarında bir şeyleri yapmak için kendi algısal, motor, bilişsel ve dile ilişkin becerilerini kullanırlar. Hatta belirtilmektedir ki, başarısızlıklarını çabucak unutup – bu bazen tehlikeli ve olumsuz dahi olsa- arzuları doğrultusunda yeni alanlara, keşiflere yönelirler ve bunun için fazlaca içlerinde enerji vardır. Bu enerji ve yönelme duygusuyla çocuklar kendi girişkenlikleri ile daha geniş bir çevreye canlı ve neşeli bir şekilde katılırlar.

Girişkenliğin büyük yöneticisi vicdandır. Girişkenlikleri ve merakları bu dönemdeki çocuklara sadece ödüller değil, bununla birlikte öz-saygıyı azaltan suçluluk da getirebilmektedir.

4. **Okul Dönemi (Çalışkanlık-Aşağılık Duygusu):** Buradaki çalışkanlık terimi bu dönemin baskın bir temasını ifade eder. Çocuklar bir şeylerin nasıl yapıldığını ve nasıl çalıştığını merak ederler. Bu dönemde üretmeye ve çalışmaya teşvik edildiğinde başarıma duyguları/hisleri gelişir. Fakat bu bir şeyler yapma çabası 'yaramazlık' veya 'ortalığı dağıtma' olarak nitelendirilirse çocuklar aşağılık duygusu geliştirmeye başlarlar.

Bu dönemde sadece aile ortamında değil aynı zamanda sosyal dünyada da başarı hissi ön plandadır. Okul bu açıdan özellikle önemlidir. Buradaki başarı veya başarısızlık durumları çocukların gelişimini kaçınılmaz şekilde etkiler. Akademik çalışmalarda çocukları kendi gelişimlerine göre değerlendirecek ve destekleyecek kendini adanmış ve duyarlı öğretmenler önem kazanır ve başarı hissini canlandırmasına yardımcı olurlar (Elkind, 1970).

5. **Ergenlik Dönemi (Kimlik Başarısı-Kimlik Karmaşası):** Bireylerin, ergenlik döneminde geçirdikleri kimlik kazanmaya karşı kimlik(rol) karmaşası yaşadıkları beşinci gelişim evresidir. Erikson, bu sırada ergenlerin kim, ne olduklarına ve hayatta nereye gittiklerine karar vermekle karşı karşıya kaldıklarını belirtmektedir ve kendi ifadesiyle psikososyal moratorium (psychosocial moratorium) ergenlikte kimlik arayışına yardımcı olur. Bu dönemde ergen bireyler kısmen sorumluluklarından muaf tutularak farklı kimlikleri denemesi için serbest bırakılır; farklı rol ve kişilikler denerler. Örneğin bir gün çok düzgün giyinebilir bir başka gün çok dağınık görünebilirler. Bir zaman bir kariyeri seçip diğer başka bir zaman da başka bir kariyeri izleyebilirler. Bu denemeler ergenlik dönemindeki birey için dünyanın neresine uygun olduğunu anlayabilmek için gereklidir ve birey tarafından bilinçli bir şekilde yapılan çabalardır. Denemeler esnasında istenmeyen roller atılır ve istenilen rol ile devam edilir.

Bu dönemde denemelerin de etkisiyle çatışmalar yaşanır. Çatışan kimliklerle baş edebileni bunun üstesinden gelebilen gençler tazelenmiş ve kabul edilebilir yeni bir benlik ile ortaya çıkarlar. Bu dönemi sağlıklı geçiremeyen, üstesinden

gelemeyen, çatışmanın içerisinde kalan ergenler kimlik karmaşası yaşar. Bu karmaşanın sonucu iki yola çıkar: Bireyler kendilerini ailesinden ve arkadaşlarından soyutlayarak geri çekilirler ya da akranlarının dünyasına bu çözülememiş karmaşa ile girerek kendi kimliklerini kaybederler.

- 6. Genç Yetişkinlik Dönemi (Yakınlık-Yalıtılmışlık):** Erikson’a göre genç yetişkinlikte, tutarlı ve başarılı bir kimlik arayışı sürecinden sonra altıncı gelişim aşamasına; ‘yakınlığa karşı yalıtılmışlık’ dönemine geçilmektedir. Yakınlık, bireyin kendisini bir başkasında kaybederek kendini bulma süreci biçimde tanımlanmaktadır. Yani burada bireyin kendini birisine adamanın kilit bir nokta olduğunu öne sürmektedir. Birey bu dönemde yakın ilişkiler geliştirmediği takdirde yalıtılmışlık duygusu yaşamaktadır.

Başkalarıyla anlamlı ilişkiler geliştirme becerileri bu dönem için oldukça önemlidir bu olmadığında kişisel gelişimde bireyin kişilik gelişiminde hasarlar oluşabilir. Engelleyici durumlar yaşandığında bireyler için kişileri inkar etme, yok sayma ya da saldırıya geçmesine sebep olmaktadır. Bu olumsuz durumlarda gençler yüzeysel olsa da bir liderin altına girmeyi tercih etmektedirler. Bir grup liderinin disiplini altına girmek, gençlere göre özellikle gruptan dışlanmanın önüne geçer ve böylece bir nevi kendilerini korumuş olurlar. Liderin himayesine altına giremeyen gençler ki Erikson bu durumun yaşanması gerektiğini iddia etmektedir, kendi kendini sorgulama sürecine girer ani kimlik arayışına geri dönebilmektedir. Bu iç gözlemi, içsel sorgulama bazen izolasyona neden olmaktadır ya da başkalarına güvenmemeyi gerektirebilir.

Bu dönemde genç yetişkinlerin yakınlık ve bağlanma ile bağımsızlık ve özgürlük duygu ve ihtiyaçları arasında dengenin oluşturması beklenmektedir. Bireyler kimlik kazanmaya çalışırken hem ebeveynlerine olan bağımlılıklarından kurtulma çabası içerisinde olurlar hem de başkalarıyla yakın ilişkiler kurma, arkadaşlarıyla bağlılıklarını devam ettirme durumundadırlar. Burada bağımsızlık önemlidir, genç yetişkinler kendi kendilerine karar almak zorunda oldukları bir dönemdir ve bu gelişimlerinin önemli bir parçasıdır.

7. **Yetişkinlik Dönemi (Üretkenlik-Verimsizlik):** Psikososyal gelişimin yedinci evresi orta yaş yetişkinlerinin önemli sorunlarla karşılaştığı bir evredir ve ‘üretkenliğe karşı verimsizlik’ dönemi olarak adlandırılmaktadır. Üretkenlik, yetişkinlerin gelecek nesillere miraslarını bırakma isteklerini kapsar (Peterson, 2002). Tam tersi olarak, verimsizlik denilen oldu da bireylerin gelecek için hiçbir şey yapmadıkları duygusudur.

Bu dönemde örneğin biyolojik üretkenlik çocuk sahibi olmak ile örneklendirilir. İş üretkenliği ile beceriler geleceğe aktarılır. Kültürel bağlamda üretkenlik ise var olan kültürün bazı yönlerini (yaratıcı ya da yenilikçi vb.) aktarmak için bir rol üstlenmesidir. Genel olarak ele alınacak olursa, yetişkinler gelecek kuşaklar için, ebeveyn olarak ya da meslek sahibi olarak öğretim ve rehberlik gibi konularda topluma katkıda bulunacak eylemlerde bulunurlar. Üretken yetişkinler, gelecek nesiller için toplumsal olarak devamlılığı ve gelişimi sağlarlar, pozitif bir benlik mirası geliştirirler. Üretkenlik için somut örnekler verilecek olursa; insanlar tarafından ihtiyaç hissedilme, yeni bir üretim ya da etkililik, ailesinin ötesindeki şeylere de ilgi duyma, geniş bir bakış açısına sahip olmak gibi başlıklar sıralanabilir.

Her dönemin önceki dönemlerden etkilenme ve sonraki dönemi etkilemesi gelişimin ardışık bir süreç olduğunu göstermektedir. Bir önceki dönemden gelen kimlik arayışı bu dönemde daha da netlik kazanabilmektedir. Kimlik netleşmesi bu dönemde görülen özelliklerdendir ve bunun göstergelerine örnek olarak; bireyin kendi kişiliğinin farkında olma duygusuna sahip olması, hayatının iyi gittiğini düşünmesi ve güvenli/adanmış hissetme duygusu verilebilir.

8. **Yaşlılık Dönemi (Benlik Bütünlüğü-Umutsuzluk):** Erikson’ın sekizinci ve son gelişim dönemi ileri yetişkinlik ya da yaşlılık dönemini kapsar. Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk olarak adlandırılan bu dönemde, bireyler geçmişe yönelik değerlendirmelerde bulunur, olumlu ya da olumsuz sonuçlanabilecek bir gözden geçirme yaşarlar. Yaşlı yetişkin farklı bir çok yönden yaşamının önceki dönemlerine dair olumlu bir bakış açısı oluşturduysa ortaya çıkan düşünceler ve anılar yaşanmış tatmin edici bir yaşam görüntüsü oluşturarak benlik bütünlüğü oluşturacaktır. Fakat aksine olumsuz bir görüntü oluşuyor ise, olumsuz düşünceler umutsuzluğa sebep olur.

(Santrock, 2012)

Erikson'ın insan yaşamının sekiz döneminin olumlu bir şekilde çözümlenmesinin yaşlılıkta bilgelğe ve benlik bütünlüğüne nasıl üst düzeye çıkardığına ilişkin görüşü Tablo 2.3'de verilmiştir.

Tablo 2.3: Erikson'un Psikososyal Gelişim Dönemleri

Çatışma ve Çözümleme	Yaşlılıkta En üst Düzeye Ulaşma
Yaşlılık Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk: Bilgelik	Varoluşsal kimlik; fiziksel dağılmaya karşı koymaya yetecek derecede güçlü bir bütünlük duygusu
Orta yetişkinlik Üreticiliğe karşı verimsizlik: Bakım	Başkalarıyla ilgilenme, empati ve endişe
İlk yetişkinlik Yakınlığa karşı yalıtılmışlık: Aşk	İlişkilerin karmaşıklığı duygusu; duyarlılığın ve serbestçe sevmenin değeri
Ergenlik Kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası: Sadakat	Yaşamın karmaşıklığı duygusu, duyuşsal, mantıksal ve estetik algının birleşmesi
Okul çağı Çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu: Yeterlik	Alçakgönüllülük; kişinin yaşamın gidişatını ve yerine gelmemiş umutlarını kabul etmesi
Erken çocukluk Girişimciliğe karşı suçluluk duygusu: Amaç	Mizah; empati; dayanıklılık
Yürüme dönemi Özerkliğe karşı utanç ve kuşku: İrade	Bütünlükten dağılmaya yaşam döngüsünün kabul edilmesi
Bebeklik Temel güvene karşı güvensizlik: Umut	Karşılıklı bağımlılığın ve ilişkiselliğin takdir edilmesi

Santrock, John W. 2012. **Yaşam Boyu Gelişim**. çev. Galip Yüksel. Ankara: Nobel Yayıncılık.

2.4.3.1. Marcia'nın Kimlik Statüleri Kuramı

Erikson'ın kimlik gelişimi kuramından etkilenecek dört kimlik statüsünden yani kimlik bunalımını/karmaşasını çözümlemenin dört yolundan oluşan bir kuram oluşturmuştur. Bu kimlik statüleri: dağınık kimlik, ipotekli kimlik, moratoryum (kararsız) kimlik ve başarılı kimliktir. Marcia, bireyleri varoluşa ya da onların bunalım veya bağlanmalarının derecelerine göre sınıflandırmaktadır. Bunalım kavramı açıklanması gerekirse, daha önceki araştırmaların daha çok keşfetme kavramı kullanarak açıkladığı bireyin alternatifleri keşfettiği dönem anlatılmak istenmektedir ve kimlik gelişiminin bir parçası olarak görülmektedir. Bağlanma ise, kimliğe yapılan kişisel bir yatırım olarak tanımlanmaktadır (Marcia 1980, 1994). Statü kavramı ise ilk olarak bunalımın ya da keşfedilecek alternatif varlık ya da yokluğuna ikinci olarak ise bir kimliğe bağlanmanın varlığı ya da yokluğuna bağlıdır. Kimlik statüleri ve tanımları şu şekildedir;

- (i) **Dağınık Kimlik:** Henüz bir bunalım yaşamamış, bir bağlanmanın da olmadığı bireylerin statüleridir. Bu kimliğe sahip bireylere bakıldığında yaşamındaki birçok tercih konusunda kararsızdırlar ya da ilgi göstermezler.
- (ii) **İpotekli Kimlik:** Bağlanmışlığı olan fakat bunalım yaşamamış bireylerin statüsüdür. Bu kimlik statüsündeki ergen bireylerin ebeveynleri çocukları adına ideolojileri, uğraşları vb. konular hakkında karar verirler.
- (iii) **Moratoryum (Kararsız) Kimlik:** Bir bunalımın içerisinde bulunan ancak bağlanmaları henüz gerçekleşmemiş bireylerin statüsüdür. Örneğin bu kimlikteki bireyler bir yaklaşımı benimsemek için arayış içindedirler fakat bunun kararını verememişlerdir.
- (iv) **Başarılı Kimlik:** Bunalım geçirmiş bir karar varmış ve bu alınan kararlara bağlanmış bireylerin statüleridir. Bu kimliğe sahip kişiler kimlik oluşumunun yoğun yaşandığı gelişim döneminden sağlıklı bir şekilde çıkmışlardır.

(Santrock, 2012)

Marcia (1994) kimlik oluşumunu şöyle ifade etmektedir: “Bir kere oluştuktan sonra kimlik bireyi eskiden beri kim olduğuna ilişkin tarihsel bir anlayış, şimdi kim olduğuna dair anlamlı bir anlayış ve gelecek kim olabileceklerine dair bir anlayış ile donatır.”

2.4.4. Kimlik İşlevlerinin Tanımlanması ve Alt Boyutları

Psikososyal Gelişim Kuramına dayanarak (Erikson, 1950, 1968), Adams, Marshall, kimlik gelişiminin beş önemli işlevini kavramsallaştırarak bir model oluşturdular. Bu modele göre kimlik bir yapı duygusu, bir uyum duygusu, bir gelecek yönelimi, hedefler ve yönler ve kişisel kontrol duygusu bileşenlerinden oluşmaktadır (Adams, Marshall, 1996). Bu yapı oluşturulurken temel alınan nokta özellikle kimlik gelişiminin psikolojik ve kişilerarası işlevsellikle ilgili olma anlayışıdır. Kimlik yapılandırmasında, kimlik oluşumu sürecinde, istikrarlı ve tutarlı bir kimlik ortaya çıkarmak sağlıklı gelişimin en önemli noktasıdır. Yapılandırma sürecinde kimlik, ilişkisel etkileşimlerin keşfedilmesi/pekiştirilmesi yoluyla oluşmaktadır. Bu süreçteki bireyler, özellikle ergenler, yetişkinlerin ve akranlarının geri bildirimlerine, kişisel tutumlarına veya yalnız kalma korkusuna ve özdeşleşme ve aidiyet hakkındaki belirsiz hislere (örneğin kişisel benzersizlik vb.) dayanarak dünyadaki yerlerine ilişkin kişisel algılarına odaklanırlar (Di Palma ve diğ., 2019). Kimlik duygusu elzemdir çünkü kişilerin kendileri için belirledikleri hedeflerin uyumunu ve tutarlılığını kolaylaştıran ve böylece kendi kendini kontrol etme kapasitelerini artıran bir öz düzenleme mekanizması olarak hayatlarında önemli bir yere sahiptir.

Kimlik durumları, aktif ve pasif olarak yapılandırma boyutlarına göre iki kategoriye ayrılmaktadır. Adams, Marshall (1996), kendiliğin (selfhood) doğası üzerine bir düşünce yapısıyla aktif ve pasif kimlik olarak kimliği iki şekilde ele almışlardır. Kimlik, benlik ve çevredeki diğerleri için önemli olanın anlaşılıp bununla ilgili bir yargıya varılmasında aktif benliğin oluşturulması, taklit ve özdeşim (identification) vasıtasıyla oluşan sosyal etkileri yansıtan sosyal-psikolojik bir yapıdır. Kimliğin aktif kendini yapılandıran yönleri, benlik bilgisini organize eden, yapılandıran/yeniden yapılandıran bilişsel (veya ego) işlemlere dayanır. Bir başka deyişle, aktif kimlik, davranışı yönlendiren ve kendi kendini düzenleyen psikolojik sistemlerin içsel olarak yapılandırmasına aynı zamanda da keşif ve deneyim dayanmaktadır. Moratoryum ve kazanılmış kimlik statüleri ile ifade edilir. Pasif bir kimlik ise tamamen özdeşleşme ve taklit üzerine kuruludur ve en iyi şekilde kapatılmış ve yayılmış kimlik statüleriyle temsil edilir. Pasif kimlik, ya kimlikle ilgili karar vermekten kaçınmaya ya da dış sosyal sözleşmelere uymaya dayanmaktadır (Serafini, Adams, 2002).

Kimlik sosyal-psikolojik bir yapı olarak belirli özellikleri vardır. Bireyler için kendi psikolojik işlevleri olan, kendi kendini oluşturan ve karmaşık bir iç sistem olan aktif

kimliğin bahsedilen işlevleri şunlardır (Adams, Marshall, 1996, 433'den aktaran Serafini, Adams, 2002):

1. Yapı (Structure): Yapı aracılığıyla kişinin kim olduğunu anlama yapısını sağlanmasıdır.

Kimlik, kişinin bağımsız ve benzersiz bir birey olarak kendi farkındalığını sağlar. Karşılığında bir farkındalık duygusu, bireyin kendine güveninin yanı sıra benlik saygısı için bir yapı sağlar. Benliği anlama, benlik hakkında daha düşük düzeyde bir kaygı ile mümkündür ve daha aktif kimlik durumları ve dolayısıyla optimal kimlik gelişimi ile ilişkilidir.

2. Amaç/Hedef (Goals): Kesin kararlar (commitment), değerler ve hedefler aracılığıyla anlam ve yön sağlanmasıdır.

Kimlik, davranışları yönlendirmek veya yönetmek için bir temel sağlar. Başarılı bir kimliğe ulaşmış bireyler, yani kimlik sürecini sağlıklı bir şekilde geçiren kişiler, diğer kimlik statüsündeki kişilere göre daha kararlı ve hedef odaklı görünmektedir.

3. Bireysel Kontrol (Control): Kişisel kontrol duygusu sağlamadır.

Kimlik, kendini ifade etme kapasitesi ve özgür irade ve özerklik duygusu sağlar.

4. Uyum (Harmony): Değerler, inançlar ve kesin kararlar arasında tutarlılık, istikrar ve uyum sağlamadır.

Kimlik, zaman içinde kendi kendine sentez ve bütünleşme sağlar, bu da kişinin kendisiyle barışık olmasıyla sonuçlanır. Sağlıklı bir kimliğe ulaşmış bireylerin değerleri, inançları ve kararları arasında tutarlılığı ve istikrarı korumak için daha sağlıklı ve uyarlanabilir savunma mekanizmalarını kullanma olasılıklarının daha yüksektir.

5. Gelecek (Future): Gelecekteki olasılıklar ve alternatif seçimlerdeki potansiyeli fark etme yeteneği sağlanmasıdır.

Kimlik, kişinin potansiyelini gerçekleştirme şansı veren geleceğe yönelik olasılıklar ve alternatif seçimleri fark etmesini sağlar. Başarılı bir kimlik gelişimine sahip bireylerin, akademik başarı ve gelecek için kariyer planlaması gibi olası seçimlerini fark etme yetenekleri gelişmiştir

Kimliklerin işlevleri, Erikson'un (1968, 165) "optimal bir kimlik duygusu" dediği şeyin bir parçası olarak görülebilmektedir. Bu işlevler çeşitli kavramlarla ilişkilidir. Örneğin; kimliğin yapı işlevi yüksek benlik saygısı, olumlu benlik ve beden algısı;

amaç işlevi öz-yönetim, bağlanma; bireysel kontrol işlevi yüksek bir özgür irade, çoğunluğa uyma konusunda baskılara karşı koyabilme; uyum işlevi sosyal ve akademik alanlarda uyum; gelecek işlevi akademik başarı, kariyer hedefleri, geleceğe yönelik çaba ile ilişkilidir. Bireylerin tutarlı bir kimlik geliştirmede ne ölçüde başarılı oldukları kimlik işlevleri yapısına ve yaşadıkları bağlamlardan etkilenmektedir. (Adam, Either, 1999; Komarraju, Dial, 2014; Crocetti, 2017).

Adams, Marshall (1996), kimliğin kendi işlevi veya amacı olduğunu ve bu işlevlerin, kendi kendine yapılandırılmış aktif kimlik statülerini (başarılı ve moratoryum) pasif olarak oluşturulmuş kimlik statülerinden (ipotekli ve dağınık) ayıran şeyin bu olduğunu öne sürmüştür. Kimliğin işlevlerinin kendi kendini düzenleme süreçleri ile ilgili olan aktif kimlik benliği organize eden bir yapıdır. Pasif kimlik ise kimlik işlevleri ile doğrudan pozitif ilişkili değildir. Kimlik işlevlerinin kavramsallaştırılmasına destek sağlayan yapı Erikson (1968)'un optimal kimlik gelişiminde aktif ve pasif kimlik ayrımlarının bu işlevler ile arasındaki ilişkidir.

Yapılan tüm literatür araştırmalarının ışığında, toplumun ve teknolojinin hızlı gelişimi ile kişisel uyum tüm bireyler için daha da önemli hale gelmektedir. Değişen bir dünyaya nasıl uyum sağlanabileceğinin öğrenilmesi, spesifik olarak kariyer bağlamından ele alınırsa, kariyer yapılandırma sürecinde 'başarılı ya da sağlıklı' ilerlenebilmesi için gerekli koşullardan biri haline gelmektedir. Kariyer uyumu ve kariyer uyum yetenekleri, bireylerin kariyer yapılandırma sürecinde karşılaşılan güçlüklerle ve değişikliklerle sonsuz bir şekilde uyum sağlamalarıyla beraber kariyer gelişimi için önemli psikolojik kaynakları sağlayacaktır. Ayrıca yaşamlarında daha fazla anlam kazanacak olarak kariyer rollerini dengeleme becerilerini sürdürmelerine yardımcı olacaktır. Bundan dolayı bu araştırma kariyer uyumu ile ilişkili olduğu daha önce araştırmalarla kanıtlanan kavramlardan seçilen değişkenlerle bir yapı düşünülmüş, bu değişkenlerin daha önceki araştırmalarda tamamının olduğu bir araştırma tespit edilmemiştir. Buna göre aracı değişkenin olduğu yapısal bir model oluşturulup, hipotezler kurulmuştur ve gerekli istatistiki çalışmalar yapıp modelin doğrulanıp doğrulanmadığı araştırılmıştır.

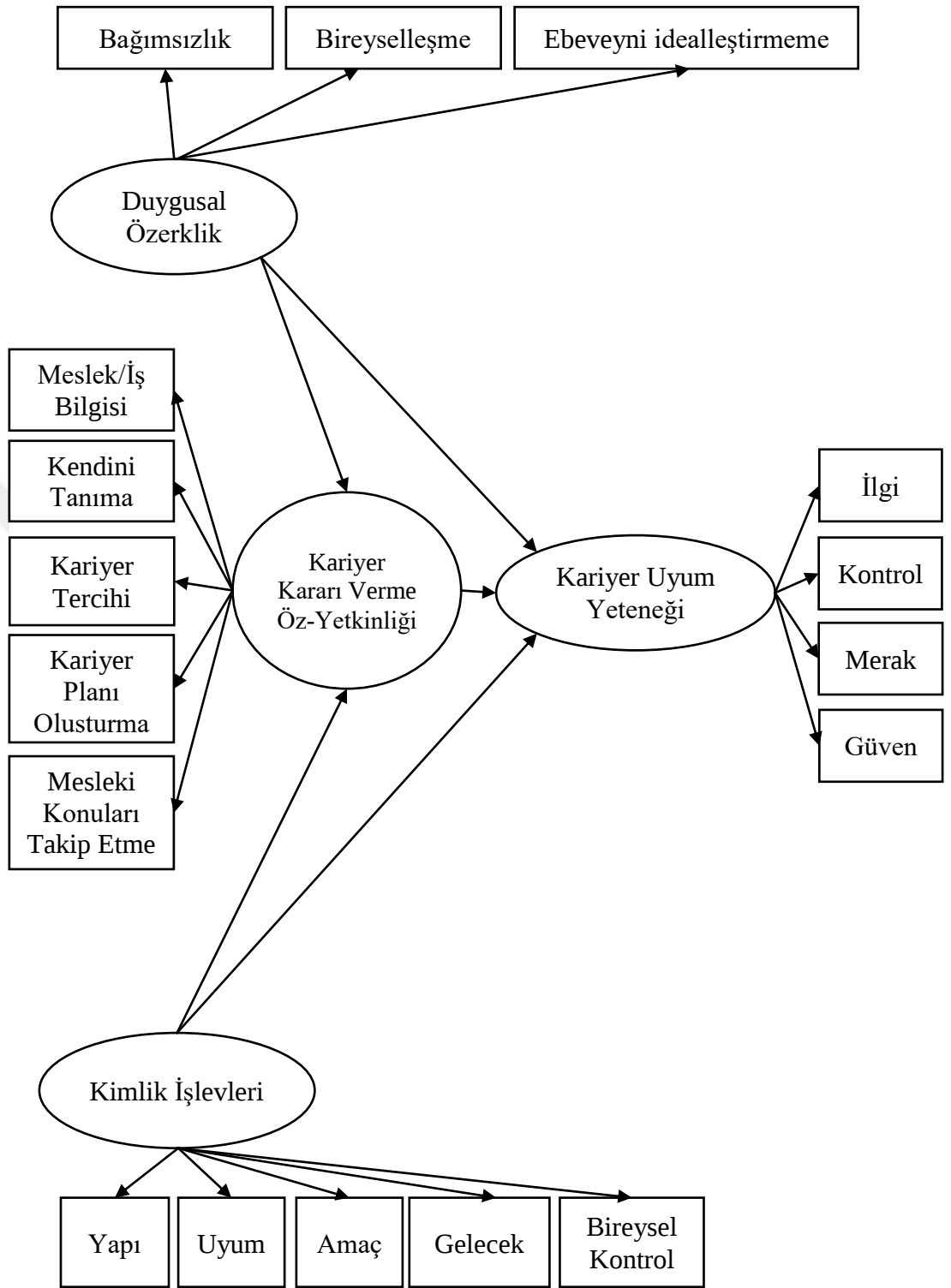
3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma psikolojik danışman adaylarının, kariyer uyumları, duygusal özerklik ve kimlik işlevleri arasındaki ilişkide kariyer karar verme öz-yetkinliğinin aracılık rolünü amaçlayan nicel bir çalışmadır. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan kavramsal model (bkz. Şekil 3.1) yapısal eşitlik model yardımıyla test edilmiştir. Neden ve sonuç değişkenleri arasındaki doğrudan ilişkiler de tespit edilip, aracı değişken modele konulduğunda bu aradaki ilişkiye nasıl bir etkide bulunduğuna bakılmıştır. Oluşturulan yapısal model uyum indeksleri değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki neden-sonuç ve aracılık etkileri araştırılmıştır.

Kavramsal modele ve çalışmanın yöntemine uygun olarak araştırmanın modeli nedensel model olarak tercih edilmiştir. Araştırmanın modeli, yapılan modelin amacına ve bunun yanında her hipotezini test edilmesinde atılacak adımlara uygun olmalıdır (Gall, Borg, Gall, 2006; Gibbs, 2002). Nedensel araştırma modeli, yordama (etki) düzeyinin belirlenmesine yönelik yani değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi olduğu varsayımı üzerine kurulan bir modeldir (Karadağ, 2010; Fraenkel, Wallen, Hyun, 2012).

Önerilen kuramsal model Şekil 3.1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 3.1: Önerilen Kuramsal Model

3.2. Araştırma Grubu

Araştırmada öncelikle çalışmanın amacına uygun olarak, psikolojik danışman adaylarından veri toplanması gerektiği için, üniversitelerdeki psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans programında okuyan öğrencilere ulaşılmıştır. Araştırma grubunu İstanbul’da devlet üniversitelerinde öğrenim gören psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans öğrencileri oluşturmaktadır.

Genel olarak YEM (Yapısal Eşitlik Modellemesi) büyük örneklem tekniğidir (Kline, 2016), ancak kural olarak, sağlam parametre tahminlerine ve yüksek güvenilirliğe sahip değişkenlere sahip modeller daha küçük örnekler gerektirebilir (Tabachnick Fidell, 2013). Bir YEM temel kuralı, vakaların serbest parametrelere oranıdır veya formül ile belirtilecek olunursa: “N:q” şeklinde ifade edilmektedir. Minimum öneriler için 10:1, yaygın olarak önerilen bir orandır (Schumacker ve Lomax, 2015; Kline, 2016; Jackson, 2003). Bu çalışmada da, 21 parametre vardır ve asgari düzeydeki örneklem büyüklüğünü hesaplamak gerekirse, (N): $21 \times 10 = 210$ ’dur. Yapısal eşitlik modeliyle çalışılan bu araştırmada, 384 kişiye ulaşılmıştır ve örneklem büyüklüğü hesaplamalarının sonucunda yeterli olduğu görülmektedir.

Araştırma grubunun demografik özelliklerinin olduğu bilgiler Tablo 3.1’de verilmiştir. Demografik özelliklerin olduğu istatistikler tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1: Araştırma Grubunun Demografik Özellikleri

Seçenekler		1	2	3	4	5	Toplam
		Kadın	Erkek				
Cinsiyet	n	313	71				384
	%	81.5	18.5				100
		18-26					
Yaş	n	384					384
	%	100					100
		YTÜ	İÜ	İMÜ	MÜ		
Üniversite	n	171	74	61	78		384
	%	44.5	19.3	15.9	20.3		100
		1.sınıf	2.sınıf	3.sınıf	4.sınıf		
Sınıf	n	70	73	123	118		384
	%	18,2	19	32	30.8		100
		Düşük	Orta altı	Orta	Orta üstü	Yüksek	
Belirtilen Aile Gelir Düzeyleri	n	21	65	228	51	19	384
	%	5.5	16.9	59.4	13.3	4.9	100

Not: YTÜ:Yıldız Teknik Üniversitesi, İÜ: İstanbul Üniversitesi, İMÜ: İstanbul Medeniyet Üniversitesi, MÜ: Marmara Üniversitesi

Tablo 3.1 incelendiğinde, araştırma grubunun %81.5'ini kadın, %18.5'ini erkek psikolojik danışman adayları oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarının yaş aralıklarının 18-26 olduğu görülmektedir.

Araştırma grubundaki psikolojik danışman adaylarının öğrenim gördükleri üniversitelere göre dağılımına bakıldığında, çalışma örnekleminin %44.5'ini YTÜ (Yıldız Teknik Üniversitesi), % 20.3'ünü MÜ (Medeniyet Üniversitesi), %19.3'ünü İÜ (İstanbul Üniversitesi), %15.9'unu İMÜ (İstanbul Medeniyet Üniversitesi) öğrencileri oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan psikolojik danışman adaylarının öğrenim gördükleri sınıf düzeylerine bakıldığında ise 3.sınıf grubundaki 123 öğrencinin %32 oranla ilk sırayı aldıkları; bunu 4.sınıf grubundaki 118 öğrencinin % 30.8 oranıyla izledikleri; 2.sınıf grubundaki 73 öğrencinin % 19 ve 1.sınıf grubundaki 70 öğrencinin ise % 18.2 oranıyla izledikleri görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma içerisinde kullanılan ölçekler ve kişisel bilgi formu hakkındaki bilgiler bu kısımda verilmektedir.

3.3.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

Kariyer uyumunu ölçmek için Savickas, Porfeli (2012) tarafından geliştirilen orjinal ölçekte 24 madde bulunmaktadır. Ölçek, dört boyutlu ve beşli likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. İlgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarından oluşan ölçekte, her alt boyutta altı maddeden oluşmaktadır. Ölçekte toplam puan da elde edilmektedir ve puanların yüksek olması bireylerin kariyer uyum yeteneklerini kullanma düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Türkçeye uyarlanması Kanten (2012) tarafından yapılan KUYÖ'nün geçerlik çalışması için DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) ile yapı geçerliği incelenmiştir. DFA bulgularında, ölçek ifadelerinden (gözlenen değişken) ölçeğin boyutlarını (gizil değişken) açıklama gücünü gösteren tahmini değerleri .40 altında olan beş madde (1., 2., 4., 7. ve 18. maddeler) ölçek formundan çıkarılmıştır. Sonuç olarak; 19 maddeden oluşan dört boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. DFA bulgularında, KUYÖ Türkçe Formunun uyum iyiliği değerlerinin 0.90'ın üzerinde olduğu bulunmuştur ($\chi^2 / df = 3.5$; $p < 0.000$; GFI = 0.90; NFI = 0.90; CFI = 0.93; RMSEA = 0.074)

Ölçekten alınabilecek maksimum puan 95'tir. Orjinal ölçekte olduğu gibi, Türkçe formunda alınan puanlarındaki artış bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

KUYÖ'nün Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı toplam ölçek için .91'dir. Ölçeğin güvenirlik analizinin sonuçlarına göre, alt boyutlar için iç tutarlılık katsayıları; ilgi boyutu için .61, kontrol boyutu için .77, merak boyutu için .79 ve güven boyutları için .81'dir.

3.3.2. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KKVYÖ)

Ulas, Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini veya kariyer seçimi yapmak için gerekli faaliyetleri yürütme becerilerine ne kadar güvendiklerini değerlendirmek için beşli likert tipi bir ölçek olarak geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçekte; iş/meslek bilgisi (11 madde), kendini tanıma (10 madde), kariyer tercihi (6 madde), kariyer planı oluşturma (14 madde) ve mesleki konuları takip etme (4 madde) olmak üzere beş alt ölçek olmak üzere 45 madde bulunmaktadır. (Ulaş, Yıldırım, 2016).

Ölçekten alınabilecek toplam puan 45 ila 225 arasındadır. İş/Meslek Bilgisi alt ölçeği için alınabilecek toplam puan 11-55, Kendini Tanıma alt ölçeği için 10-50; Kariyer Tercihi alt ölçeği için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt ölçeği için 14-70, Mesleki Konuları Takip alt ölçeği için 4-20 arasında değişmektedir. Ters kodlanmış herhangi bir madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin geçerliliğini incelemek amacıyla yapılan yapılan DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) sonuçları, ölçeğin toplam varyansın yaklaşık %55,95'ini açıkladığını ortaya koymuştur (Ulaş, Yıldırım, 2016). 45 maddeden ve beş alt boyuttan oluşan ölçek modelinin genel uyum katsayıları ($\chi^2/sd = 3,07$, $p=0.00$; NFI= 0,97; CFI = 0,98; RMSEA= 0,070) dir. Sonuçlara göre beş alt boyutun içerdikleri maddeler tarafından iyi ölçüldükleri ve yapısal katsayı ağırlıklarıyla kariyer kararı verme yetkinliği boyutunda temsil edildikleri anlaşılmaktadır.

Alt ölçekler için güvenirlik katsayıları hesaplamaları Kariyer karar verme öz-yetkinliği için hesaplanan Cronbach Alfa değerleri ölçeğin tamamı için .97'dir. Alt boyutlarına bakıldığında; iş/meslek bilgisi alt boyutu için .91, kendini tanıma alt boyutu.87, kariyer seçimi alt boyutu için.85, kariyer planı oluşturma alt boyutu için.93, mesleki konuları takip alt boyutu için ise.81'dir.

3.3.3. Duygusal Özerklik Ölçeği (DÖÖ)

Duygusal özerkliği değerlendirmeyi amaçlayan Steinberg, Silverberg (1986) tarafından geliştirilen, 20 maddeden oluşan, dördümlük likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin orijinal halinde dört alt boyut (bireyselleşme, bağımsızlık, idealleştirmeme ve ebeveyni birey olarak görme) bulunmaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha değeri .75 olarak bulunmuştur.

Deniz, Çok, Duyan (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması için DFA (Doğrulamalı Faktör Analizi) yapılmış, “birey olarak ebeveyn” boyutu çıkarılmıştır. Kaldırılan 6 madde sonucunda ölçek 14 madde ve üç boyutlu olarak test edilmiş ve DFA sonucunda ölçeğin kabul edilebilir uyum gösterdiği belirlenmiştir ($\chi^2/sd = 4,29$, $p=0.00$; GFI= 0,93; CFI = 0,93; RMSEA= 0,068). Ayrıca 4, 6, 10, 12 ve 14. maddeler ters kodlanmıştır. DÖÖ alt boyutları için ayrı ayrı ve ölçeğin tamamı için toplam puan hesaplanabilmektedir.

Ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayıları ölçeğin tamamı için .79'dur, alt boyutlardan (ebeveyni) idealleştirmeme boyutu için .71, bağımsızlık alt boyutu için .64 ve bireyselleşme alt boyutu için .67'dir. Türkçe formun Cronbach Alpha değeri; idealleştirmeme boyutu için .68, bireyselleşme boyutu için .61, bağımsız olma boyutu için .41 ve ölçeğin tamamı için .73 olarak hesaplanmıştır.

Elde edilen uyum indeksleri Duygusal Özerklik Ölçeği'nin orijinal üç faktörlü yapısının Türkiye örnekleminde geçerli olduğunu göstermektedir (Deniz, Çok, Duyan, 2013).

3.3.4. Kimlik İşlevleri Ölçeği

Kimlik İşlevleri Ölçeği (KİÖ) Serafini, Maitland, Adams (2006) tarafından geliştirilen, 15 maddeden oluşan beşli likert tipi bir öz değerlendirme ölçeğidir. Ölçek, her biri üç maddeden oluşan, beş boyutlu (Yapı, uyum, amaç, kontrol, gelecek) bir yapı sunmaktadır. Buna göre yapı boyutunun iç tutarlılık katsayısı .80, uyum boyutunun iç tutarlılık katsayısı .77, amaç boyutunun iç tutarlılık katsayısı .80, gelecek boyutunun iç tutarlılık katsayısı .82, bireysel kontrol boyutunun iç tutarlılık katsayısı ise .65'tir.

Ölçeğin her bir boyutundan alınabilecek puanlar 1 ile 15 arasında değişmektedir. Ölçeğin boyutlarından alınan yüksek puanlar, o boyutun temsil ettiği niteliklerin bireylerde yüksek olduğunu göstermektedir.

KİÖ'nün Türkçe uyarlaması Demir (2011) tarafından yapılmıştır. Türkçe formunun güvenirlik analizinde iç tutarlılık katsayıları yapı boyutu için .70, uyum boyutu için .76, amaç boyutu için .80, gelecek boyutu için .75 ve kontrol boyutu için .77 olarak hesaplanmıştır.

3.3.5. Kişisel Bilgi Formu

Bu formda üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ile ilgili soruların yanında gelir düzeyleri, okudukları bölümdeki memnuniyet düzeyleri, okudukları bölüm hakkında bölüm tercihi yapmadan önceki ve şu andaki bilgi durumlarını belirleyici sorular sorulmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Öncelikle veriler toplanmadan, Yıldız Teknik Üniversitesi Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır. Veri toplama süreci Covid-19 pandemisi koşulları sebebiyle çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir.

Aydınlatılmış onam formu araştırmaya katılım gösterecek öğrencilerle paylaşılmış ve araştırmaya katılımının gönüllük esasına dayalı olduğu ve sadece bilimsel araştırma için kullanılacağı konusunda bilgilendirme yapılmış ve katılımcıların soruları cevaplandırılmıştır. Gönüllü katılımcılarla devam edilen çalışmada, araştırmacının çevrimiçi olarak hazırladığı tüm yönergelerin bulunduğu form Google Forms aracılığıyla veri toplamak için link haline getirilmiş ve paylaşılmıştır. Bu dosyanın içerisinde 'Aydınlatılmış Onam Formu', araştırmacı tarafından hazırlanan 'Kişisel Bilgi Formu' ve araştırmada kullanılacak olan ölçekler vardır. Bu ölçekler; 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği', 'Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği', 'Duygusal Özerklik Ölçeği' ve 'Kimlik İşlevleri Ölçeği'dir.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırmada, psikolojik danışman adaylarının kariyer uyum yeteneklerini ile duygusal özerklik ve kimlik işlevlerinin arasındaki ilişkiyi kariyer karar verme öz-yetkinlikleri aracılığıyla ele alan bir yapısal eşitlik modelini test etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda veriler, iki aşamalı olarak analiz edilmiştir. Bunun için ilk olarak, ölçüm modeli test edilmiş daha sonra teorik yapısal modelin test edilmesi yapılmıştır. Ölçüm modelinin test edilmesi amacıyla, gözlenen değişkenlerin örtük değişkenlerle anlamlı bir şekilde temsil edilip edilmediğine bakılmış daha sonra örtük değişkenlerin birbirleriyle yönsüz ilişkilerin anlamlı olup olmadığına bakılmıştır. Bu ölçüm modeli gerekliliklerinin sağlandığı bulunduktan sonra, teorik yapısal modelin test edilmesi olan ikinci aşamaya geçilmiştir. YEM, çok değişkenli istatistik analizler için son yıllarda oldukça yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. YEM analizi AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır.

Analizlere geçilmeden önce ön analizler isimlendirilmesi yapılan birkaç değerlendirme yapılmalıdır. Bu doğrultuda öncelikle bu çalışmada normallik kat sayılarına bakılmıştır (bkz. Tablo 4.2). Normal dağılımın incelenmesi için basıklık ve çarpıklık istatistikleri değerlendirilmelidir ve çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içerisinde 0'a yakın olması normal dağılımın olduğu, verilerin uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick, Fidell, 2013). İkinci olarak, çoklu bağlantı sorunu denilen değişkenlerin birbirleriyle korelasyonlarının çok yüksek olması durumu, değişkenlerin etkilerinin ayırt edilmesini güçleştiren, ilişkideki etkileri karmaşıklaştıran bir durumdur. Bu sorununun olup olmadığını anlamak amacı ile bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlara bakılır. Değişkenler arasında basit korelasyon değerlerinin çok yüksek olması çoklu bağlantı sorununun bir göstergesi olarak algılanır (Çokluk ve diğ., 2018) Tüm bunlara bakılıp gerekli değerlendirmeler yapılmış ve sağlandığı gözlemlendikten sonra analizlere başlanmıştır.

Yapısal Eşit Modellemesinde, bağımsız değişkenlere “dışsal değişken”; bağımlı değişkenlere “içsel değişken” denilmektedir. Dışsal değişkenler yordayıcı değişken olarak karşımıza çıkarken, içsel değişkenler ise yordanan değişkenlerdir. Analiz sürecinde ilk olarak doğrudan etkilere bakılır ki doğrudan etki bir ya da daha fazla değişkenin bir veya birden fazla içsel değişken üzerinden olan etkisidir. Dolaylı etki ise, dışsal değişken(ler)in, içsel değişken(ler)e aracı değişken denilen değişken(ler)in

üzerinden olan etkisidir (Klein, 2019). Bu araştırmada, kariyer uyum yetenekleri içsel değişken; duygusal özerklik ve kimlik işlevleri dışsal değişken; kariyer karar verme öz-yetkinlikleri ise aracı içsel değişken olarak belirlenmiş ve buna göre bir model önerilmiştir.

Kuramsal modelin oluşturulmasında literatür çalışmalarının ışığında, modeldeki olması düşünülen değişkenler araştırılmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ile ilgili çalışmalar taranmış ve ilgili olabilecek değişkenler belirlenmiştir. Yapısal model kurulurken Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK)'na temellendirilmiştir. Bu şekilde model oluşturulmuştur.

Araştırmanın örtük ve gözlenen değişkenleri Tablo 3.3'de verilmiştir.

Tablo 3.2: Araştırmanın Örtük ve Gözlenen Değişkenleri

Örtük Değişkenler	Kariyer Uyum Yetenekleri (İçsel Değişken)	Duygusal Özerklik (Dışsal Değişken)	Kimlik İşlevleri (Dışsal Değişken)	Kariyer Kararı Verme Öz-yetkinlikleri (İçsel-Aracı Değişken)
Gözlenen değişkenler	1.İlgi 2.Merak 3.Kontrol 4.Güven	1.Bağımsızlık (Ebeveyninden) 2.Bireyselleşme 3.Ebeveyni idealleştirmeme	1.Yapı 2.Uyum 3.Amaç 4.Gelecek 5.Bireysel Kontrol	1.İş/meslek bilgisi 2.Kendini tanıma 3.Kariyer tercihi 4.Kariyer planı oluşturma yolları 5.Mesleki konuları takip etme

Yapısal modelde, örtük değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerinin bulunmasında regresyon ilişkileri kurularak bu yol katsayılarının anlamlılığı ve uyum iyiliği indeksleri bakılmaktadır. Bu çalışma içinde kullanılan uyum iyiliği indekslerinin türü ve isimlendirmeleri şu şekildedir:

- χ^2 : Chi square : Ki-kare istatistiği
- df : degrees of freedom : Serbestlik derecesi
- χ^2/d : Ki-kare/serbestlik deceresi oranı
- NFI : Norm Fit Index : Karşılaştırmalı uyum indekslerinin normlaştırılmış uyum indeksi
- CFI : Comparative Fit Index : Karşılaştırmalı uyum indeksi

- GFI : Goodness of Fit Index : Mutlak uyum indekslerinden iyilik uyum indeksi
- AGFI : Adjustment Goodness of Fix Index : Düzeltilmiş iyilik uyum indeksi
- RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation : Yaklaşık hataların ortalama karakökü

Araştırmada kullanılan, yapısal eşitlik modellemedeki veri uyumunun değerlendirilmesinde kullanılan ve araştırma içerisinde de dikkate alınan değerler olarak yukarıda belirtilen indekslerin kriterleri yani kabul edilebilir sınırları Tablo 3.3’de verilmiştir.

Tablo 3.3: Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İyiliği İndekslerinin Kriterleri ve Kabul Edilebilir Sınırları

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul için kesme noktaları	
		Good Fit (İyi Uyum)	Acceptable Fit (Kabul edilebilir Uyum)
χ^2	$p > 0,05$		
χ^2 / sd		2	5
RMSEA	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$
NFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$0.95 < NFI < 1$	$0.90 < NFI < 0.95$
CFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$0.95 < CFI < 1$	$0.90 < CFI < 0.95$
GFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$0.95 < GFI < 1$	$0.90 < GFI < 0.95$
AGFI	0 (uyum yok) 1 (mükemmel uyum)	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*. c. 8. s. 2: 23-74.

Son olarak, modelde yer alan dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyi Bootstarping (yeniden örnekleme) yöntemi (Preacher, Hayes, 2008) ile de test edilmiştir Bunlar sağlandıktan sonra gerekli bulgular verilmiş ve sonuçta ne anlama geldikleri literatür ışığında açıklanmıştır. Ek olarak, araştırma kapsamında istatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın sorularına yönelik oluşturulan hipotez test sonuçları sunulacaktır. İlk olarak, yapısal modeldeki gözlenen değişkenlerle ilgili betimsel istatistikler verilecektir. Bir sonraki kısımda, ikinci olarak, yapısal modellerde kullanılan örtük ve gözlenen değişkenlerin bilgisi bulunmaktadır. Üçüncü basamak olarak ölçüm modelin testi ile ilgili bulgular paylaşılmaktadır. Dördüncü kısımda ise örtük değişkenler arasındaki korelasyonlara değinilmiştir. Sonraki yapılan analiz ise, beşinci olarak, gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilere ait bulgulardır. Altıncı olarak yapısal modelin testine yönelik yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Yedinci ve son olarak yapısal model için aracılık test bulguları ile yapısal model için dolaylı etkilerin anlamlılığı analiz sonuçları paylaşılmıştır.

4.1. Çalışmada Yer Alan Betimleyici Bilgiler

Çalışma için araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda yer alan sorulardan oluşan sorular yönlendirilmiştir (bkz. Tablo 3.1 ve Tablo 4.1). Öğrencilerin okudukları lisans programı olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanını seçmeden önce ne düzeyde bilgi sahibi olduğu 1 ile 10 arasında değerlendirmeleri istenmiştir. Ayrıca şu an okudukları bölümden memnuniyetlerini olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmeleri istenmiştir. Bunlara ek olarak ise psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanına dair herhangi bir staj yapılıp yapılmadığına dair bir soru yönlendirilmiştir. Tüm bu bilgileri bir arada gösteren tablo aşağıda verilmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1: Kişisel Bilgi Formuna Dayalı Betimsel Veriler

Gruplar	N	%
Staj yapıldı	228	59.4
Staj yapılmadı	156	40.6
Olumlu bölüm memnuniyeti	218	56.8
Olumsuz bölüm memnuniyeti	166	43.2
(Bölüm Bilgi Düzeyi (9-10)	164	42.7
seçerken) Bilgi Düzeyi(1-2)	87	22.6

Tablodaki verilere göre araştırma grubunda öğrenim gördükleri bölüm ile ilgili staj yapma imkânı bularak staj yapan ve öğrenim gördükleri bu bölümden memnuniyetlerini dile getiren öğrencilerin sayısı daha fazladır. Buna ek olarak, öğrencilerden okudukları bölümü seçerken bölüm ile ilgili bilgi düzeyini 9 ve üzeri olarak belirten öğrencilerin okudukları bölümü seçerken bölüm ile ilgili bilgi düzeyini 2 ve altı olarak belirten öğrencilerden sayısı daha fazladır.

4.1.1. Çalışmada Yer Alan Betimleyici Bilgilerin Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlişkilerine Dayalı Bulgular

Çalışmadaki kişisel bilgi formunda yer alan sorulardan oluşan betimleyici verilere dayalı olarak, psikolojik danışman adaylarının bölümleri ile ilgili staj yapma durumu ve dile getirilen bölüm memnuniyetlerinin kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular tablo 4.2’de verilmektedir.

Tablo 4.2: Kişisel Bilgi Formuna Dayalı Betimsel Verilerin Kariyer Uyum Yetenekleri ile İlişkisi

Bağımlı değişken	Gruplar	N	Ss	t	p
Kariyer Uyum Yetenekleri	Staj yapıldı	228	28,35	-1,15	.009*
	Staj yapılmadı	156	11,16		
Kariyer Uyum Yetenekleri	Olumlu bölüm memnuniyeti	218	27,57	-2,66	.008*
	Olumsuz bölüm memnuniyeti	166	15,99		
Kariyer Uyum Yetenekleri	Bilgi Düzeyi (9-10)	164	18.04	,	.000*
	Bilgi Düzeyi(1-2)	87	7.16		

*: $p < 0,05$. Ss: Standart Sapma

Tablo 4.2 incelendiğinde, psikolojik danışman adayı olan öğrencilerin okudukları bölümlerdeki memnuniyet durumlarına, bölümle ilgili staj yapılıp yapılmamasına ve okudukları bölümü seçerken sahip oldukları bilgi düzeylerine göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (*p<.05).

İlk olarak, psikolojik danışman adaylarından okudukları bölümlerden memnun olanların memnun olmayan psikolojik danışman adaylarına göre kariyer uyum düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Aynı zamanda, psikolojik danışman adaylarından bu bölümlerde ilgili staj yapanların, staj yapmayan psikolojik danışman adaylarına göre kariyer uyum düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Son olarak, okudukları bölümü seçerken sahip oldukları bilgi düzeyini on olarak belirten psikolojik danışman adaylarının daha az bilgi sahibi olduğunu belirten psikolojik danışman adaylarına göre kariyer uyum düzeyleri anlamlı derecede daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Test Edilen Yapısal Modeldeki Değişkenler ile İlgili Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın yapısal model test edilirken elde edilen verilen değerlerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Modelde yer alan değişkenler arasındaki betimleyici istatistikler ile çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 4.3’de gösterilmektedir.

Tablo 4.3: Yapısal Modelin Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	$\bar{X}$	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyum Yetenekleri	72.27	9.50	-0.79	0.53
Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği	145.85	18.66	-0.21	0.42
Duygusal Özerklik	32.18	4.45	-0.43	1.00
Kimlik İşlevleri	43.91	4.63	-0.51	0.92

Tablodaki değerler incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin +/-1’in altında oldukları görülmektedir. Uygun değerler arasında olduğu normallik varsayımını sağladığı kanısına varılmaktadır (Tabachnick, Fidell, 2013; Büyüköztürk, 2005).

4.3. Ölçüm Modeli Bilgisi

Ölçme modeli, örtük değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki bağlantının gösterilmesine dayanmaktadır (Byrne,1998). Bu bölümde, çalışmanın amacı doğrultusunda test edilen modeldeki değişkenlerin nasıl ölçüldüğü ile ilgili bilgilendirme yapılacaktır.

Modelde, psikolojik danışman adaylarının kariyer uyum yeteneklerini belirlemek amacıyla kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar ‘Kariyer Uyumu’ örtük değişkeninin gözlenen değişkeni olduğu kabul edilmiştir.

Duygusal özerkliklerini belirlemek amacıyla kullanılan Duygusal Özerklik Ölçeğinin her bir alt boyutundan alınan toplam puanlar ‘Duygusal Özerklik’ örtük değişkeninin gözlenen değişkeni olduğu kabul edilmiştir.

Kimlik işlevlerini anlamak amacıyla kullanılan Kimlik İşlevleri Ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar ‘Kimlik İşlevleri’ örtük değişkeninin gözlenen değişken olduğu kabul edilmiştir.

Son olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliğini belirlemek için kullanılan Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen toplam puanlar ‘Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği’ örtük değişkeninin gözlenen değişkeni olduğu kabul edilmiştir.

Bu örtük ve gözlenen değişken tanımları ve kabulleriyle birlikte bir model oluşturulmuştur. Yapısal modelde kullanılan örtük ve gözlenen değişkenler ile ilgili bilgiler Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4: Yapısal Modelde Kullanılan Örtük ve Gözlenen Değişkenler

Örtük Değişkenler	Gözlenen Değişkenler	Gözlenen Tanımlanması	Değişkenlerin
Kariyer Uyum Yetenekleri	İlgi	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ‘İlgi’ alt faktör toplam puanı	
	Kontrol	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ‘Kontrol’ alt faktör toplam puanı	
	Merak	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ‘Merak’ alt faktör toplam puanı	
	Güven	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ‘Güven’ alt faktör toplam puanı	
Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği	İş/ Meslek Bilgisi	Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği ‘İş/Meslek Bilgisi’ alt faktör toplam puanı	
	Kendini Tanıma	Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği ‘Kendini Tanıma’ alt faktör toplam puanı	
	Kariyer Tercihi	Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği ‘Kariyer Tercihi’ alt faktör toplam puanı	
	Kariyer Planı Oluşturma Yolları	Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği ‘Kariyer Planı Oluşturma Yolları’ alt faktör toplam puanı	
	Mesleki Konuları Takip Etme	Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği ‘Mesleki Konuları Takip Etme’ alt faktör toplam puanı	
Duygusal Özerklik	Bireyselleşme	Duygusal Özerklik Ölçeği ‘Bireyselleşme’ alt faktör toplam puanı	
	Ebeveynden Bağımsızlaşma	Duygusal Özerklik Ölçeği ‘Ebeveynden Bağımsızlaşma’ alt faktör toplam puanı	
	Ebeveyni İdealleştirmeme	Duygusal Özerklik Ölçeği ‘Ebeveyni İdealleştirmeme’ alt faktör toplam puanı	
Kimlik İşlevleri	Yapı	Kimlik İşlevleri Ölçeği ‘Yapı’ alt faktör toplam puanı	
	Uyum	Kimlik İşlevleri Ölçeği ‘Uyum’ alt faktör toplam puanı	
	Amaç	Kimlik İşlevleri Ölçeği ‘Amaç’ alt faktör toplam puanı	
	Gelecek	Kimlik İşlevleri Ölçeği ‘Gelecek’ alt faktör toplam puanı	
	Bireysel Kontrol	Kimlik İşlevleri Ölçeği ‘Bireysel Kontrol’ alt faktör toplam puanı	

Yapısal modele geçmeden önce, daha öncede bahsedildiği üzere gözlenen değişkenler ile örtük değişkenleri arasındaki bağlantıyı gösterilmek amacıyla, ilk aşama olarak, yine yukarıdaki gözlenen ve örtük değişkenlerle oluşturulan ölçüm modeli test edilmiştir.

4.4. Ölçüm Modelinin Test Edilmesi

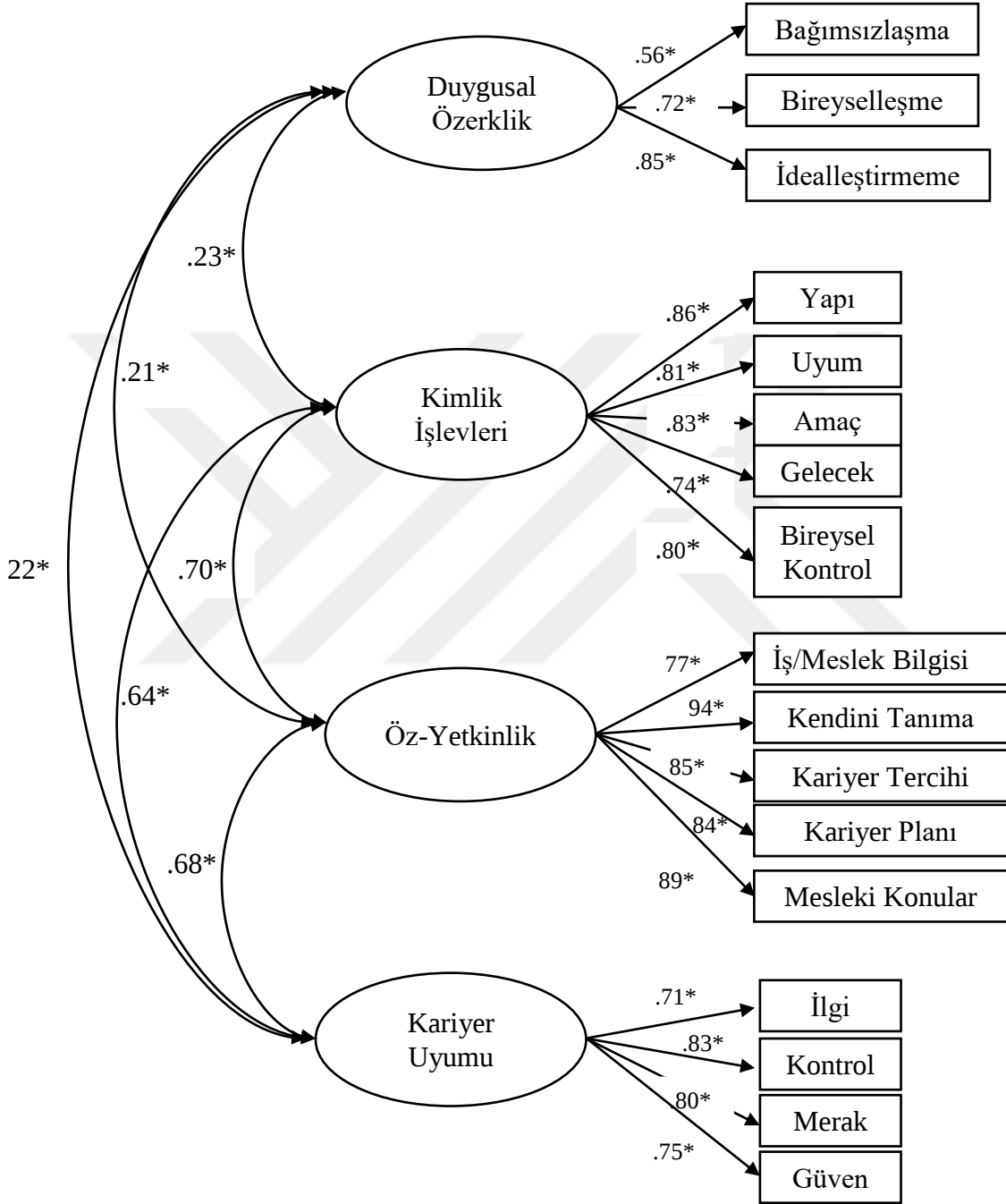
Araştırmada ölçüm modeli veriye iyi seviye ya da kabul edilebilir seviyede uyum sağlamakta mıdır sorusunun cevabı aranmıştır. Cevaba ulaşmak için sınanmak üzere oluşturulan duygusal özerklik ve kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracı rolüyle oluşturulan yapısal modelin test edilmesinden önce modele ilişkin olan ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modelinin analiz sonuçlarına ait uyum değerleri Tablo 4.5’de verilmiştir.

Tablo 4.5: Test Edilen Modele Ait Ölçüm Modeli Uyum Değerleri

Uygunluk Kriterleri	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum	Model Değeri	Çıkarım/Yorum
χ^2			341,12	
Sd			114	
χ^2/Sd	2	5	2.98	İyi Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0.10$	0.08	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$0.95 < NFI < 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.92	İyi Uyum
CFI	$0.95 < CFI < 1$	$0.90 < CFI < 0.95$	0.94	İyi Uyum
GFI	$0.95 < GFI < 1$	$0.90 < GFI < 0.95$	0.90	İyi Uyum
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.86	İyi Uyum

— Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

Tablo 4.5 incelendiğinde, ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin çoğu ‘iyi uyum’ olarak nitelendirilmekte ve bu da bu modelin veri ile iyi uyum içerisinde olduğunu göstermektedir. Buna göre elde edilen modelde Şekil 4.1’de gösterilmiştir.



Şekil 4.1: Ölçüm Modeline Ait Standardize Edilmiş Faktör Yükleri *p

Not: Öz-Yetkinlik: Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği; Kariyer Uyumu: Kariyer Uyum Yetenekleri; Kariyer Planı: Kariyer Planı Oluşturma Yolları; Mesleki Konular: Mesleki Konuları Takip Etme

Yapısal modele ait ölçüm modeli test edildiğinde örtük değişkenlere ilişkin korelasyonlar elde edilmiştir. Elde edilen korelasyon değerleri Tablo 4.6’te sunulmuştur.

Tablo 4.6: Yapısal Modelde Yer Alan Örtük Değişkenlere İlişkin Korelasyonlar

Örtük Değişkenler	1	2	3	4
1. Kariyer Uyum Yetenekleri	-			
2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği	.68*	-		
3. Duygusal Özerlik	.22*	.21*	-	
4. Kimlik İşlevleri	.64*	.70*	.23*	-

Not. * $p < .01$

Tabloda verilen tüm korelasyon değerleri incelendiğinde, ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Örtük değişkenler arasındaki en yüksek korelasyon kariyer uyum yetenekleri ile kariyer karar verme öz-yetkinliği arasında anlamlı, pozitif yönde ($r = .68$, $p < .01$) olduğu görülmektedir. En düşük korelasyon ise kariyer karar verme öz-yetkinliği ile duygusal özerklik arasında olup anlamlı ve pozitif yöndedir ($r = .21$, $p < .01$).

Gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilere ait korelasyon tablosu da Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7: Gözlenen Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. İlgi	-																
2.Kontrol	.56**	-															
3.Merak	.67**	.57**	-														
4.Güven	.65**	.62**	.53**	-													
5.İş/Meslek Bilgisi	.64**	.41*	.52**	.48**	-												
6.Kendini Tanıma	.30**	.45**	.50**	.61**	.58**	-											
7.Kariyer Tercihi	.62**	.42**	.55**	.32**	.59**	.66**	-										
8.Kariyer Planı	.24**	.58**	.28**	.41**	.66**	.71**	.70*	-									
9.Mesleki Konular	.33**	.11**	.66**	.67**	.50**	.52**	.43**	.63*	-								
10.Bireyselleşme	.19**	.11**	.18**	.33*	.01**	.27**	.16**	.75*	.04*	-							
11.Bağımsızlaşma	.21**	.12**	.01*	.17*	.07**	.19**	.20*	.20*	.04*	.75*	-						
12. İdealleştirmeme	.42	.11*	.20	.04	.08*	.10*	.18*	.05*	.1*	.41*	.30	-					
13.Yapı	.57**	.49**	.48**	.60**	.21*	.65**	.33**	.46**	.40**	.26*	.19	.11	-				
14.Uyum	.57**	.48**	.60**	.61**	.31*	.64**	.48**	.61**	.58**	.01*	.08*	.04	.39*	-			
15.Amaç	.48**	.33**	.59**	.51**	.58*	.51**	.32**	.51**	.44**	.22*	.13*	.09	.40**	.42**	-		
16.Gelecek	.51**	.32**	.61**	.42**	.32**	.42**	.59**	.67**	.56**	.33*	.31*	.03*	.30**	.26**	.46**	-	
17.Bireysel Kontrol	.40**	.62**	.22**	.51**	.38**	.61**	.57**	.51**	.45**	.41*	.44*	.02	.28**	.29**	.40**	.36*	-

Not: Kariyer Planı: Kariyer Planı Oluşturma Yolları; Mesleki Konular: Mesleki Konuları Takip Etme; İdealleştirmeme: Ebeveyni İdealleştirmeme

*p<.05; **p<.01

Tablo 4.7 incelendiğinde, her bir değişkenin kendi alt boyutlarıyla arasındaki değerler çoğunlukla yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Farklı değişkenlerin alt boyutları arasındaki en yüksek değerde ilişkiler kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutu olan ilgi boyutunun kariyer kararı verme yetkinlikleri değişkeninin alt boyutu olan iş/meslek bilgisi ve kariyer tercihi boyutlarıyla yüksek ilişkide ve anlamlı olduğu görülmektedir ($r=.64$, $r=.62$, $p<.01$).

Kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutu olan kontrol boyutunun kimlik işlevlerinin alt boyutu olan bireysel kontrol ile yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkide olduğu görülmektedir ($r=.62$, $p<.01$).

Kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutu olan merak boyutunun kariyer kararı verme yetkinliklerini alt boyutu olan mesleki konuları takip etme ile kimlik işlevlerinin alt boyutu olan uyum ve gelecek boyutlarıyla yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkide olduğu görülmektedir ($r=.66$, $r=.60$, $r=.61$ $p<.01$).

Kariyer uyum yeteneği değişkeninin alt boyutu olan güven boyutunun kariyer kararı verme yetkinliklerinin alt boyutu olan kendini tanıma ve mesleki konuları takip etme ile kimlik işlevlerinin alt boyutu olan yapı ve uyum boyutlarıyla yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkide olduğu görülmektedir ($r=.61$, $r=.67$; $r=.60$, $r=.61$, $p<.01$).

Kariyer kararı verme yetkinlikleri değişkeninin alt boyutu olan kariyer planı oluşturma yolları boyutu ile duygusal özerkliğin alt boyutu olan bireyselleşme boyutu arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=.75$, $p<.01$).. Ayrıca kariyer planı oluşturma yolları boyutunun kimlik işlevleri değişkeninin alt boyutlarından gelecek ve uyum boyutlarıyla yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($r=.61$, $r=.67$, $p<.01$)..

Kariyer kararı verme yetkinlikleri değişkeninin kendini tanıma boyutunun ise yapı, uyum ve bireysel kontrol alt boyutlarıyla yüksek düzeyde ve anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir ($r=.65$, $r=.64$, $r=.61$ $p<.01$)..

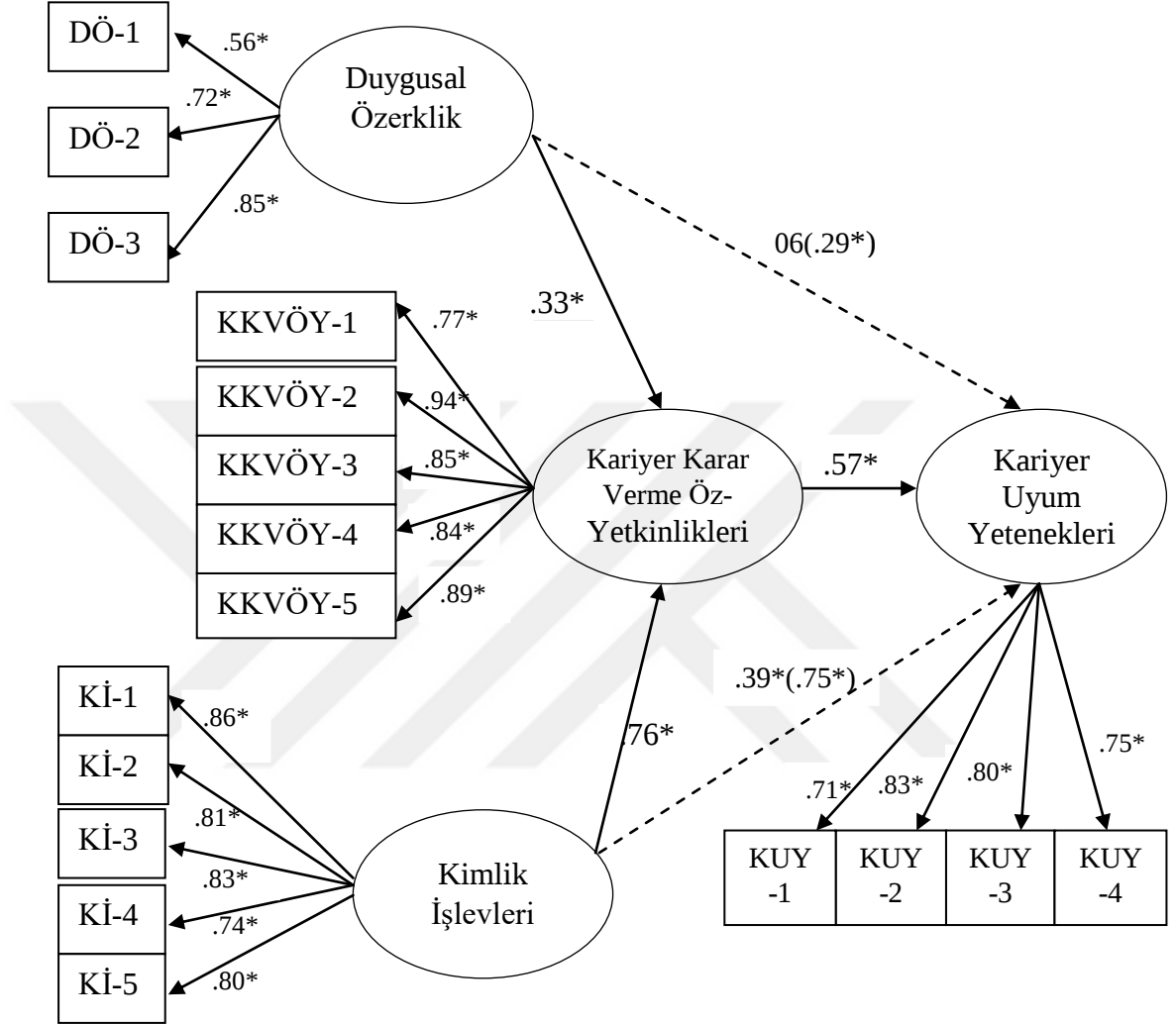
4.5. Yapısal Modelin Test Edilmesi ve Aracılık Testi Analiz Sonuçları

Ölçüm modelinde sınanan model, ikinci aşama olan yapısal modelin test edilmesi kısmına geçilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarından oluşan modele ait uyum değerleri Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8: Test Edilen Yapısal Modele Ait Uyum Değerleri

Uyum İndeksleri	Modele Ait Değerler
χ^2 / Sd (341,12/114)	2.98
RMSEA	0.88
NFI	0.92
CFI	0.94
GFI	0.90
AGFI	0.86

Yukarıdaki tabloda verilen modele ait uyum iyiliği değerlerine incelendiğinde, modelin veri ile iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir iyi uyum sınırları içerisinde. Yapılan analizin sonuçlarına devam edilecek olursa, modele ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları (path coefficients) Şekil 4.2’de gösterilmektedir.



Şekil.4.2: Yapısal Modelde Hesaplanan Standardize Edilmiş Yol Katsayıları
*p<.05

Not: DÖ-1:Bireyselleşme, DÖ-2:Ebeveynden Bağımsızlaşma, DÖ-3:Ebeveyni İdealleştirme; Kİ-1:Yapı, Kİ-2:Uyum, Kİ-3:Amaç, Kİ-4:Gelecek, Kİ-5:Bireysel Kontrol; KKVÖY-1:İş/Meslek Bilgisi, KKVÖY-2: Kendini Tanıma, KKVÖY-3:Kariyer Tercihi, KKVÖY-4:Kariyer Planı Oluşturma Yolları, KKVÖY-5:Mesleki Konuları Takip Etme; Ki-1:Yapı, Ki-2:Uyum, Ki-3:Amaç, Ki-4:Gelecek, Ki-5:Bireysel Kontrol; KUY-1:İlgi, KUY-2:Kontrol, KUY-3:Merak, KUY-4:Güven

Duygusal özerklikten (yordayıcı ya da bağımsız değişken) kariyer uyum yeteneği (yordanan/bağımlı değişken), kariyer kararı verme öz-yetkinliği (aracı değişken) yokluğunda, ($\beta=.29$, $p < .05$) anlamlıdır. Duygusal özerklikten kariyer kararı verme öz-yetkinliğine giden yol katsayısı ($\beta=.33$, $p < .05$) ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinden kariyer uyum yeteneğine giden yol katsayısı ($\beta=.57$, $p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Tüm bu yol kat sayıları hesaplamalarına bakarak, bu duygusal özerkliğin kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde; kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir.

Öte yandan, modele aracı değişken olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği eklendiğinde, duygusal özerklik ile kariyer uyum yeteneği arasındaki yol katsayısı ($\beta=.06$, $p > .05$) değerinde anlamlı değildir. Bu analiz sonucuna göre, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin, duygusal özerklik ve kariyer uyum yeteneği arasında tam aracı bir role sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Şekil 4.2'ye göre, kimlik işlevlerinden (yordayıcı/bağımsız değişken) kariyer uyum yeteneğine (yordanan/bağımlı değişken) giden doğrudan yol katsayısı (aracı değişken olmadan) ($\beta=.75$, $p < .05$) olarak hesaplanmıştır. Kimlik işlevlerinden kariyer kararı verme öz-yetkinliği ($\beta=.76$, $p < .05$) ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinden kariyer uyum yeteneğine doğrudan ($\beta=.57$, $p < .05$) anlamlı yol kat sayıları bulunmuştur. Bu demek oluyor ki, kimlik işlevleri kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer uyum yeteneği üzerinde; kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğu görülmektedir.

Ayrıca, modele aracı değişken olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği eklendiğinde, kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki yol kat sayısı .39'a düşmektedir ($p < .05$). Kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide, anlamlılık yitirilmeden yol kat sayısındaki azalma nedeniyle kariyer kararı verme öz-yetkinliği kısmi aracılık rolü üstlenmektedir.

Tüm bunlara ek olarak, araştırmada aracı değişken olarak belirlenen kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracılık etkisi model içerisinde test edilmiştir. Bu etkiyi test ederken iç içe geçmiş modeller stratejisinden yararlanılmıştır. Bu teste göre, yapısal modeldeki aracı değişken çıkarılarak modeldeki bozulmanın veya iyileşmenin belirlenmesine bakılmaktadır. Duygusal özerklik ile kariyer uyum yeteneği

arasındaki ilişkide kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracılık etkisinin test edilmesinde, duygusal özerklikten kariyer uyum yeteneğine giden yol modelden çıkartılarak modeldeki değişimler incelenmiştir. Bu analizin sonucunda, uyum iyiliği değerleri; χ^2/sd (343.01/115) =2.98, $p=.00$, NFI=.92, CFI=.94, GFI=.90, AGFI=.86, RMSA=.88 olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuca göre, duygusal özerklikten kariyer uyum yeteneğine giden yolun çıkarılmasının anlamlı bir bozulmayla sonuçlanmadığı görülmüştür. Böylece, bu yol modelden çıkarılmıştır. Ardından, kimlik işlevlerinden kariyer uyum yeteneğine giden yol modelden çıkartılarak modeldeki değişimler incelenmiştir. Bu analizin sonucunda, uyum iyiliği değerleri; χ^2/sd (346.84/115) =2.99, $p=.00$, NFI=.92, CFI=.94, GFI=.90, AGFI=.86, RMSA=.89 olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuca göre, duygusal özerklikten kariyer uyum yeteneğine giden yolun çıkarılmasının anlamlı bir bozulmayla sonuçlanmadığı görülmüştür. Böylece, bu yol da modelden çıkarılmıştır.

Elde edilen tüm bulgular, tüm hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir. Ayrıca kurulan aracılık modeli istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Nitekim kariyer kararı verme öz-yetkinliği, duygusal özerklik, kimliğin işlevleri ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide aracı bir role sahiptir. Araştırmanın içeriğiyle beraber ele alındığında, psikolojik danışman adaylarının kariyer uyum yetenekleri için kimlik işlevleri ve duygusal özerklik düzeylerinin yüksek olması ile birlikte yüksek düzeyde kariyer kararı verme öz-yetkinliklerine sahip olunmasının olumlu bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

4.6. Yapısal Model İçin Dolaylı Etkilerin Anlamlılığı

Oluşturulan modelde, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki aracılık değişkeni vasıtasıyla sağlanan dolaylı etkilerin anlamlılık düzeyi ‘Bootstrapping’ yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılığın, bazı X değişkenlerinin bir Y sonucu üzerindeki nedensel etkisinin, araya giren diğer değişken(ler) tarafından açıklandığı zaman ortaya çıktığı söylenir. Aracılık etkisini değerlendirmek için küçük ve orta ölçekli örneklerle ‘bootstrap yeniden örnekleme’ test yönteminin kullanılması önerilmektedir (Efron, Tibshirani, 1993). Bootstrap yeniden örnekleme testleri güçlüdür çünkü aracılı etkinin örnekleme dağılımının sıfırdan uzağa çarpıklığını tespit ederler. Diğer bir deyişle, dolaylı etkinin anlamlılığı güven aralığının alt ve üst sınırlarının sıfırı kapsamamasına bağlıdır.

Çalışma içerisinde, kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracılık rolünün önemini incelemek için bootstrap yeniden örnekleme testi kullanılmış ve arabuluculuğu belirlemek için bootstrap değeri 5000 olarak belirlenmiştir. Bu, güven aralıklarının 5000 alt örnek üzerinden hesaplandığı anlamına gelir. Tablo 4.9'te görüldüğü gibi, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği üzerinde önemli bir doğrudan etkisi vardır. Kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin duygusal özerklik ve kimlik işlevleri aracılığıyla kariyer uyum yeteneğine doğrudan etkisinde, %95 güven aralığında üst ve alt sınırlar arasında sıfır olmayan bir değer belirleyerek anlamlı düzeyde bulunmuştur.

Tablo 4.9: Aracılık Modeline İlişkin Yol Katsayıları ve Dolaylı Etki Sonuçları (Bootstrap Yeniden Örnekleme Test Sonuçları)

Modeldeki Aracı Değişkenli Yollar	Bootstrap katsayısı (β)	%95 GA	
		Alt limit	Üst limit
Dolaylı Etki			
Duygusal Özerklik → Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği	0.38*	0.26	0.89
→ Kariyer Uyumu			
Kimlik İşlevleri → Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği	0.71*	0.50	0.96
→ Kariyer Uyumu			

Not. Kariyer Uyumu: Kariyer Uyum Yeteneği; * $p < .05$.

Hem duygusal özerkliğin hem de kimlik işlevlerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hem duygusal özerkliğin hem de kimlik işlevlerinin kariyer kararı verme öz-yetkinliği üzerinde toplam etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Modeldeki dolaylı etkiler bağlamında tablo değer sonuçlarına bakıldığında, duygusal özerklik ve kariyer uyum yetenekleri değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesinde kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Aynı şekilde, kimlik işlevleri ve kariyer uyum yetenekleri değişkenlerinin arasındaki ilişkinin incelenmesinde kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkeninin aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. Bundan dolayıdır ki; kariyer karar verme öz-yetkinliğinin, duygusal özerklik ve kimlik işlevlerinin kariyer uyum yetenekleri ile arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu doğrulanmıştır.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde yapılan çalışmanın amaçlarına uygun olarak kurulan hipotezlerin test edilmesinden çıkan bulgulara ve bu bulguların literatür ışığında çıktıları tartışılmıştır. Kurulan ve doğrulanan model doğrultusunda elde edilen bilgiler ve çıkarımlar ortaya konmuştur. Bu çıkarımlar model oluşturulurken ne doğrultuda oluşturulduğuna ve literatür doğrultusunda ön görülenlerin ne olduğuna dair değerlendirmelerle birlikte bu çalışmadaki doğrulanan modele ilişkin değerlendirmeler de bulunulmuştur.

5.1. Duygusal Özerkliğin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişisine Dayalı Değerlendirmeler

Çalışma kapsamında kurulan ilk hipotez: “Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklikleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.”

Verilerin analizinde kariyer uyum yetenekleri ve duygusal özerklik değişkenleri arasındaki korelasyona bakılmış, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi analiziyle doğrudan etkiler incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin duygusal özerklik tarafından pozitif yönden yordandığı tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre bu hipotez doğrulanmıştır.

Çalışma kapsamında kurulan tüm hipotezler gibi bu hipotezde hem ampirik araştırma sonuçlarına bakarak hem de kuramsal bilgiler ışığında kurulmuştur. Çalışmanın sonucu kuramsal bilgilerle de doğrulanmaktadır ki Kariyer Yapılandırma Kuramına ve bu kuramdan esinlenerek oluşturulan Kariyer Uyum Yapılandırma Modelinde yer alan boyutlarla (Rudolph, Lavigne, Zacher, 2016; Savickas, 2013) ilgi kavramlar bulunmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyum yeteneğidir. Fakat literatür taranırken ilgili tüm kavramlar taranmış ve kariyer uyum yeteneği ile ilgili kariyer gelişimindeki ilgili bir çok kavram literatürde araştırılmıştır. Direkt kariyer uyum yetenekleri ve duygusal özerklik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı çok çok azdır bundan dolayı iki değişken ile ilgili diğer kavramların arasındaki

ilişkinin incelendiği çalışmalara bakılarak, duygusal özerkliğin kariyer uyum yeteneklerini yordayabileceği ve arasında pozitif bir ilişki olacağı ön görülmüştür. Örneğin; duygusal özerkliğin alt boyutlarının aileden/ebeveyninden bağımsızlaşma, bireyselleşme ve ebeveyni idealleştirmeme bilgisiyle beraber literatüre bakıldığında, aile-ebeveyn ilişkilerinin ve buna bağlı sosyal desteğin (Guan ve diğ., 2015; Soresi ve diğ., 2014; Duffy, 2010; Tian, Fan, 2014), sağlıklı ve destekleyici aile ilişkilerinin (Rush, 2002; Constantine, Wallace, Kindaichi, 2005) kariyer gelişimini ve kariyer uyumunu etkilediğine dair olan sonuçlar iki değişken arasında pozitif ilişki olabileceğine dair bilgilerdir. Daha sonra genel anlamda özerkliğin (Rottinghaus ve diğ., 2012; Bimrose ve diğ., 2011), özellikle aile tarafından sağlanan özerkliğin (Sovet, Metz, 2014), ve özerkliğin spesifik bir alanı olan duygusal özerkliğin (Katz ve diğ., 2018; Yıldırım, Meral, Kurtuluş, 2021) de kariyer gelişimine ve kariyer uyumunu olumlu etkisi olduğu çalışmalarca sunulmuştur. Ayrıca özerkliğin kariyer gelişimi ve kariyer uyumunun bir parçası olaabilecek çalışma esnekliği ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Lott, 2014). Yapılan çalışmalara bakıldığında ana çatı olarak kariyer gelişimi alınırsa kariyer seçimleri, kariyer kararsızlıkları ve kariyer uyum yetenekleri kariyer alanında birbirleriyle ilişkili kavramlardır. Örneğin, Whiston, Keller (2004) yaptığı çalışmada aile yapısı değişkenleri ve kariyer gelişimine ilişkin sonuçları çocuklar ebeveynlerinin mesleki alanıyla güçlü bir şekilde özdeşleştiği görülmüştür ancak çalışmada bu eğilim yaşlandıkça azaldığına dair bir değerlendirme de yapılmıştır. Öte yandan, ebeveynlerin eğitim düzeyinin çocukluk ve ergenlik döneminde bireylerin istek ve beklentilerini etkilemeye devam ettiğine dair tutarlı bulgulara ulaşılmıştır. Kariyer seçimi ve diğer kariyer değişkenlerini (örneğin, kariyer olgunluğu, kariyer bağlılığı, mesleki kimlik) doğrudan etkileyen aile yapısı faktörlerinin bulunduğu ve kariyer sonuçlarının aile süreci değişkenleri arasındaki etkileşimden etkilendiği görülmektedir. Ayrıca Wall ve meslektaşlarının yaptığı çalışmada (1999), eğitimle ilgili ebeveyn beklentilerinin kariyer gelişimi üzerinde eş zamanlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tüm bunlara bakılarak, literatür araştırmasında elde edilen bilgilerle kurulan hipotez doğrulanmış, bir başka deyişle araştırmanın ilk hipotezi önceki yapılan çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bağımsızlık, bireyselleşme ve ebeveyni idealleştirmeme bileşenlerinden oluşan duygusal özerklik kariyer uyum yeteneğini yordamaktadır. Değişkenler arasındaki korelasyonel çıkarımlardan da anlaşıldığı üzere, duygusal

özerklik arttıkça kariyer uyumu yetenekleri artmaktadır. Özellikle duygusal özerkliğin alt boyutlardan bağımsızlaşma ve bireyselleşme bileşenleri ile kariyer uyum yeteneklerinden kontrol ve güven bileşenleri ile daha yüksek pozitif ilişki içerisinde olması ebeveynlerinden sağlıklı bir biçimde ayrışan özerkliğini kazanan psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişimlerinde kariyer kontrol yeteneğini elde ettiklerini ve böylece kariyer (öz)güveni geliştirdikleri söylenebilir. Özellikle kontrol duygusunun kariyer uyumu üzerindeki etkisi düşünüldüğünde (Blustein ve diğ., 2008; Duffy, 2010; Luzz, Ward, 1995), kontrol duygusunu destekleyen bireyselleşme ve bağımsızlaşma bileşenlerinin etkisiyle duygusal özerkliğin kariyer uyumunu etkileyen bir faktör olduğu doğrulanmaktadır.

Ayrıca tersten düşünüldüğünde kariyer uyumu yüksek bireylerin kariyer kararlarını daha başarılı yönetebildiği, bu süreci daha sağlıklı geçirdiği ve kendi yönelimiyle karar verdiği bölümü okuyabilme arasında bir pozitif ilişki olduğu (Hirschi, 2010; Maggori ve diğ., 2013; Zacher, 2014; Guan ve diğ., 2015; Jiang, 2017; Erus, Zeren, 2017; Eryılmaz, Kara, 2018c; Haibo ve diğ., 2018; Ocampo ve diğ., 2018; Shin, Lee, 2019; Yıldız-Akyol, 2020) daha önceki araştırmalarca bulunmuştu. Bu çalışmada bu sonuçlara da farklı olarak aynı zamanda ebeveynden bağımsızlaşan ve bireyselleşme yolunda sağlıklı bir süreç geçiren psikolojik danışman adaylarının da kariyer uyum yeteneklerinin arttığı eklenebilir. Ebeveynden bağımsızlaşarak kendi kararlarını kendisi veren, kendi fikirlerinin, düşüncelerinin peşinden giden kişilerin aynı zamanda kendilerini bir birey olarak görmeleri ve böylece bireysel kararlarından kendi düşünceleri doğrultusunda karar verebilmeleri kariyer yolunda da destekleyici olacaktır. Nitekim kariyer ilgisi, kontrolü, merakı ve özgüveni kazanımında bireysel düşünceler ve çabalar çok ön plandadır. Psikolojik danışmanlık alanında ele alınırsa, psikolojik danışman adayları kendi kariyer yollarını çizerken ebeveynlerinden bağımsız olarak alanda ne istediklerine karar vermeleri, bireysel olarak düşünerek karar verebiliyorlarsa bu durum kariyer sonuçlarına karşı ilgili ve meraklı, bu süreçte bireysel olarak sorumluluk üstlenip bir özgüven gösterip sürecin kontrolünü sağlamaya daha yakın olduklarını gösterir.

5.2. Duygusal Özerkliğin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişisine Dayalı Değerlendirmeler

Çalışmada kurulan ikinci hipotez: “Psikolojik danışman adaylarının duygusal özerklikleri kariyer kararı verme öz-yetkinliği pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.”

Verilerin analizinde kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri arasındaki korelasyona bakılmış, anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi analiziyle doğrudan etkileri incelendiğinde kariyer kararı verme öz-yetkinliğinden kariyer uyum yeteneğine giden yol katsayısı olarak hesaplanmış ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği üzerine yordayıcı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Analiz sonucuna göre bu hipotez de doğrulanmıştır.

Literatür araştırmasında ulaşılan kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin özerklik ile dolaylı bir ilişkiye sahip olma (Guay, 2006); ebeveyn desteği ile (Stringer, Kerpelman, 2010; Guan ve diğ., 2016; Parola, Marcionetti, 2021) anlamlı bir pozitif ilişki içerisindedir. Ebeveyn bağlılığının kariyer seçimlerine üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışmaya (Lee, Kim, 2015) göre, kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracı etkiye sahiptir.

Yapılan bu tez araştırmasının sonucunda da duygusal özerklik kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile anlamlı pozitif bir korelasyona sahiptir. Önceki çalışmalarla paralel bulgular sayılabilir fakat direkt duygusal özerklik ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği değişkenleri incelenmediği için bu çalışmalarla tamamen aynı sonuç düzeyinde denilemez. Ayrıca modele bakıldığında da dolaylı olmayan doğrudan bir etkiye de sahip olduğu görülmektedir ki bu da duygusal özerkliğin kariyer kararı verme öz-yetkinliğini yordamaktadır. Bu bakımdan Guay (2006)’ın araştırmasındaki iki değişkenin dolaylı etkisinden farklı bir sonuç olarak iki değişken arasındaki doğrudan etki bulunmaktadır.

Duygusal özerkliğin bileşenlerinden olan bireyselleşme ve bağımsızlık özellikle kariyer karar verme öz-yetkinliği alt boyutlarından kendini tanıma, kariyer tercihi ve kariyer planı oluşturma yolları ile daha yüksek pozitif ilişkiye sahiptir. Bu sonuca göre, ebeveynlerinden ayrışma, özerkliğini kazanma sürecini sağlık geçiren yani bireyselleşen ve ebeveyninden bağımsızlaşan psikolojik danışman adayların daha

çok kendini tanıma düzeyi yüksek, kariyer tercihlerinde ve kariyer planı oluştururken daha bireysel ve bağımsız kararlar alabileceği için kariyer karar verme kararı verme öz-yetkinliği de böylece daha yüksek olduğu çıkarımı yapılabilir. Creed, Fallon, Hood (2008) araştırmasındaki aile ve arkadaşlardan algılanan sosyal desteğin de kendini keşfetme ile ilişkili olduğuna dair elde edilen sonucu desteklemektedir. Tez çalışmasında da kavram olarak aileden sağlanan sosyal destek olarak geçmese de bağımsızlaşma ve bireyselleşmede ailenin rolü olduğu düşünülürse bu gelişimine katkının bir aile desteği sayılabilirse kendini tanıma ve kendini keşfi desteklemesi bakımından benzerlik kurulabilir. Ayrıca, bireyin sağlıklı ebeveyn ayrışması yani bireyselleşmesi ve bağımsızlaşması sağlıklı ebeveyn bağlanmasını da kapsar ve sağlıklı ebeveyne bağlanmanın kariyer karar vermede daha yüksek öz-yetkinlik ile ilişkili olduğu (Lee, Kim, 2015) bilgisiyle paralellik göstermektedir. Duygusal özerklik arttıkça kariyer karar vermede öz-yetkinlik seviyesi de artmaktadır.

5.3. Kimlik İşlevlerinin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler

Çalışmanın üçüncü hipotezi: “Psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.”

İlk önce kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği değişkenleri arasındaki korelasyona bakıldığında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Model analizinde, bağımsız yani yordayıcı değişkeni olan kimlik işlevlerinden bağımlı yani yordanan değişkenen olan kariyer uyum yeteneğine giden doğrudan yolun katsayısı arada aracı değişken olmadan olarak bulunmuştur. Buradan anlaşılan sonuca göre kimlik işlevlerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi vardır.

Literatür taramasında kimlik, kimlik gelişimi ve kimlik statüleri ile kariyer uyumu ilgili bazı araştırma bulunmasına rağmen spesifik olarak kimlik işlevleri ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi araştırmış çalışma çok azdır. Önceki yıllarda yapılmış çalışmalara bakıldığında, öz-düzenleme ve kontrolün kariyer uyumu ile ilişkileri (Balin, Hirschi, 2010; Creed ve diğ., 2009; Duffy, 2010; Fugate ve diğ., 2004; Savickas, 2008; Savicka, Porfeli, 2010) incelendiği görülmekte ve kimlik işlevlerinde de bireysel kontrolün bulunması bakımından kariyer uyumu ile ilişkili olabilmesi düşünülmüştür. Ayrıca kimlik işlevleri ile ilişkili olan kimlik statülerinin

mesleki olgunluk (Salami, 2008) ile ve ilişkilidir. Mesleki olgunluk, kariyer gelişiminin içerisinde olan bir kavram olduğundan kimlik işlevlerinin de kariyer gelişiminde önemli rol oynayan kariyer uyumuyla ilişkili olacağı öngörülebilir.

Yapılan bu çalışmanın bulgularına bakıldığında kimlik işlevleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında güçlü bir pozitif ilişki vardır. Kimlik işlevleri bağlamında bakıldığında sağlıklı bir kimlik gelişimi süreci geçirmiş yüksek düzeyde kimlik işlevlerine sahip psikolojik danışman adaylarının kariyer uyum yetenekleri de yüksek düzeydedir. Kimlik işlevlerinin alt bileşenlerinden özellikle yapı alt boyutunun kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından ilgi ve güven ile diğerlerine oranla daha yüksek korelasyona sahip olması bireyin yapı boyutunun yüksek düzeyde olması kimliğinde kim olduğunu keşfinin yüksek olmasına tekabül etmesinden dolayı kariyer ilgi ve (öz)güven yeteneklerinin yüksek olması literatür bilgisine uygundur. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramında belirttiği gibi kariyer ilgisi kişinin kariyerine yönelik düşünceleri ile başlar, birey kişisel olarak süreçteki geçmiş ve gelecekteki kendisi arasında bağlantı kurarak kariyerini yapılandırır (2005). Bu kişisel alanın kimlik işlevlerinde özellikle bireysel alanı kapsayan bileşeni yapı boyutudur. Sonra kariyer sürecindeki kişisel özgüvene karşılık gelen kariyer güveni bileşeninin de yapı ile daha yüksek ilişkiye sahip olması beklenen bir durum olarak yorumlanabilir. Son olarak KYK, mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyum yeteneklerini kapsamı bakımından bu üç bileşenin ilişkili olduğu bilgi literatürce mevcuttur. Kişilerin kim oldukları ve kariyer alanındaki kişilikleri mesleki kimliklerini oluşturmaktadır. Bireysel olarak kimlik işlevlerinin de kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili olabileceği kuramsal bilgiyle de desteklenmektedir.

Bunlara ek olarak, etkileşimsel bir model olan Kariyer Yapılandırma Uyum Modelindeki ilk boyut olan uyuma hazırlık kariyer sürecinde değişimlere açıklığın esnekliğini bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır (Savickas, Porfeli, 2012). Elde edilen araştırma bulgularında da uyum(harmony) kimlik işlevi alt boyutunun kariyer uyum yetenekleri bileşenleri yüksek düzeyde ilişki çıkmasını bu modeldeki bilgilerle desteklendiği söylenebilir.

Araştırmanın sonucunda özellikle kimlik işlevlerinin kariyer uyum yetenekleri ile yüksek düzeyde korelasyona sahip olması alanyazındaki kariyer bağlamında uyum sağlamanın öz-değerlendirme, proaktivite (Hirschi, 2015), mesleki kimlik statüsü (Porfeli, Savickas, 2012 kontrol duygusu (Duffy, 2010), yüksek düzeyde dayanıklı

kontrol duygusu (Coetzee, Harry, 2014) ile pozitif anlamlı ilişkilerin bulunduğu çalışmalarla uyumlu olduğu söylenebilir. Öz-değerlendirme, kimlik statüleri, kontrol duygusu kavramları bu çalışmalarda kimlik ile ilişkili ele alınmaktadır. Kimlik işlevlerinin alt boyutlarındaki kavramlarla dolaylı olarak benzeşmektedir. Örneğin çalışmalarda kontrol duygusu olarak ele alınan kavram kimlik işlevlerindeki bireysel kontrol tanımlanırken kullanılan anlatım ile aynıdır. Bireysel kontrol de bireysel kontrol duygusunu sağlamak demektir (Serafini, Adams, 2002). Nitekim, bireysel kontrol ve kariyer uyum yetenekleri arasında da korelasyon yüksek sayılabilecek düzeydedir. Özellikle iki alt boyut olan ‘kontrol’ ve ‘bireysel kontrol’ün de ayrıca diğerlerine göre yüksek ilişki değerine sahaip olması beklenir bir durum olarak yorumlanabilir.

Modelde kimlik işlevlerinin doğrudan kariyer uyum yeteneklerini yordadığı görülmektedir ve yukarıdaki açıklamalar ve literatür bilgisi bu sonucu desteklemektedir.

5.4. Kimlik İşlevlerinin Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliği ile İlişisine Dayalı Değerlendirmeler

Çalışmanın dördüncü hipotezi: “Psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri kariyer kararı verme öz-yetkinliğini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.”

İlk olarak kimlik işlevleri ile kariyer karar verme öz-yetkinliği arasındaki korelasyona bakıldığında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Modeldeki analize gelindiğinde kimlik işlevlerinden kariyer karar verme öz-yetkinliği arasındaki yola bakıldığında anlamlı bir yol katsayısı görülmektedir. Bu değer sonucuna göre sahip olunan kimlik işlevleri bireylerin kariyer karar verme öz-yetkinlikleri üzerinde yordayıcı bir etkiye sahiptir. Elde edilen bu sonuç araştırmanın dördüncü hipotezinin de doğrulandığını göstermektedir.

İlgili literatüre bakıldığında, genel olarak kimlik ile kariyer karar verme (Blustein, Devenis, Kidney 1989; Vondracek ve diğ., 1995) arasındaki ilişki olduğuna ilişkin çalışmalarla karşılaşılmaktadır. Biraz daha kimlik alanındaki odaklanılmış çalışmalarda kimlik statüleri çalışılmıştır. Kimlik statülerinin de kariyer karar verme sürecini dolaylı (Welsh, Schmitt-Wilson, 2013) ve kariyer karar verme güçlükleri ile

(Hurley, 2013) ilişkili olduğu görülmüştür. Kariyer müdahalelerinin incelendiği bir çalışmada (Moore, 2003) kariyer gelişiminin desteklendiği üniversite öğrencileri için hazırlanmış bir programda başarılı kimlik statüsüne ulaşabilmek denemeler yapıp karar alınmasının gelişimi pozitif etkilediği görülmüştür. Programın sonunda da katılım sağlayan öğrencilerin öz-yetkinlik inançları arttığı ve başarılı bir kimlik statüsüne sahip oldukları görülmektedir. Görülmektedir ki kariyer kararı verme sürecindeki öz-yetkinlik ile kimlik statüleri pozitif ilişkilidir.

Kimlik statülerinden üretilen kimlik işlevlerinin de kariyer karar verme öz-yetkinliği ile ilişkili olması değişkenler arasındaki korelasyonlara bakıldığında da çalışmamız tarafından da doğrulanmaktadır. Özellikle değişkenler arasındaki korelasyonlarda en yüksek ilişkiye sahip iki değişkenin kimlik işlevleri ve kariyer karar verme öz-yetkinliği olması dikkat çekmektedir. Tüm alt boyut ilişkilerine de bakıldığında büyük bir kısmında yüksek pozitif anlamlı bir ilişki görülmektedir. Özellikle kimlik işlevlerinden amaç/hedef ve gelecek bileşenlerinin göreceli olarak diğer bileşenlere nazaran daha yüksek ilişkiye sahip olması bireylerin karar verme sürecinde ileriye dönük karar vermelerinden dolayı bu işlevler daha çok ön plana çıkmış olabilir.

Yapısal model analizinin sonuçları tekrar incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının sahip olduğu kimlik işlevleri onların kariyer karar verme öz-yetkinlikleri üzerinde yordayıcı bir etkiye sahiptir. Yordama etkisi olarak belirtilen ve modelde neden sonuç değişkenleri ile de ifade edilebilen yapıyı ele alarak açıklamak daha açıklayıcı olacaktır. Çalışmaya göre (kurulan modele göre) kim olduklarını anlama yapısına sahip olmak, değerler ve hedefler aracılığıyla anlam sağlayabilmek, kişisel kontrol duygusuna sahip olmak, değerler ve kararları arasında tutarlılık ve uyum sağlayabilmek, gelecek olasılıkların veya alternatif seçimleri fark edebilme yeteneğine sahip olmak kimlik işlevlerinin bileşenleri olması dolayısıyla bu modelde de psikolojik danışmanların kimlik işlevlerini ifade etmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, psikolojik danışman adayları sahip oldukları kimlik işlevleri de kariyer karar verme sürecindeki öz-yetkinliklerinin üzerinde yordayıcı etkiye sahiptir. Kimlik kazanım sürecinde kendisini daha iyi tanımaya, anlamaya eğilimli olmak bireyi daha farkındalık sahibi yapacaktır. Böylece kontrol duygusu artacak, tutarlı davranışları beslenecek ve gelecek ile ilgili karar alırken kariyer yoluna daha hakim olunması dolayısıyla kariyer süreci daha sağlıklı ilerleyebilecektir. Psikolojik danışman adayı olan üniversite öğrenciler kimliklerinin işlevlerini arttıkça kariyer

kararlarını verirken sahip oldukları öz-yetkinlikleri de artmaktadır. Özellikle öz-yetkinlik bileşenlerinden kendini tanıma, kariyer planı oluşturma ve kariyer tercihi yüksek ilişki çıkması, kimlik oluşumunun bireyselliğin ön plana çıktığı alt boyutların bunlar olmasından kaynaklanabilir.

5.5. Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliğinin Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisine Dayalı Değerlendirmeler

Çalışmanın beşinci hipotezi: “Psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif ve anlamlı bir şekilde yordamaktadır.”

Başta, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki korelasyona bakıldığında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Modelde değişkenler arasındaki yol katsayılarının bulunduğu analize bakıldığında kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkeninden kariyer uyum yetenekleri değişkenine doğrudan giden yolun katsayısı anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre psikolojik danışman adaylarının kariyer karar verme öz-yetkinlikleri kariyer uyum yeteneklerini anlamlı olarak yordamaktadır. Buna göre araştırmanın beşinci hipotezi de doğrulanmaktadır.

Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, kariyer uyum yetenekleri kariyer karar verme öz-yetkinliği tarafından pozitif olarak anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Kariyer karar verme sürecindeki öz-yetkinliklerin artması kariyer uyum yeteneklerini arttırmaktadır ki bu sonuç daha önce yapılan hem genel öz-yetkinlik ve kariyer uyumu araştırmaları sonuçları(Angel, 2012; Öncel, 2014; McLennan, McIlveen, Perera, 2017; Gerni, Denizli, 2021) hem de kariyer karar verme öz-yetkinlik ve kariyer uyumu araştırma sonuçlarıyla (Hou, Wu, Liu, 2014;Ulaş, 2016; Kanten, Kanten, Ülker, 2017; Duffy, Douglass, Autin, 2015; Eryılmaz, Kara, 2018) paralellik göstermektedir.

Kariyer uyumu kavramının bileşenleri hiyerarşik olarak ile alınıp kariyer kaygısıyla başlayan sürecin ilgi, kontrol, merak ve güven ile devam etmesi ilgili literatürce belirtilmektedir (Savickas, 2005; 2013). Kariyer kaygısının öncelikle kariyer gelişim sürecinde kariyer kararsızlıklarını da kapsadığını düşünürsek, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin kariyer kararsızlığı ya da kararlılığıyla ilişkili olması kariyer kaygısı

ile kariyer karar verme öz-yetkinliği ile ilişkili olabileceği ön görüşünde bulunulabilir. Kariyer Yapılandırma Modelinde de belirtildiği gibi kariyer uyum kaynağı olan yeteneklerin ilk basamağı kariyer kaygısı başlayan kariyer sürecindeki ilgidir. Araştırma kapsamında ilginin alt boyutunun tüm kariyer verme öz-yetkinliği alt boyutları ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmekte ve önceki çalışmalalarla çakışmamaktadır (Sandler, 2000; Büyükgöze-Kavas, 2011; Öztemel, 2012; Fabio ve diğ., 2013). Ancak burada şu bilgi eklenmelidir ki, merak ve güven kariyer uyum yetenekleri özellikle kariyer karar verme sürecinde öz-yetkinlik kazanımında oldukça etkilidir. Bu değişkenler arasında diğerleriyle karşılaştırıldığında daha yüksek ve anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Özellikle ikinci en yüksek ilişkiye sahip değişkenler kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer uyum yetenekleri olması önemli bir araştırma bulgusudur. Bu bulguya göre, kariyer karar verme öz-yetkinlikleri kariyer uyum yeteneklerini güçlü bir şekilde yordamaktadır. Kariyer gelişiminde seçimler ve karar vermelerle dolu bu yolda sahip olunan öz-yetkinlikler psikolojik danışman adaylarının kariyer uyum yeteneklerini artırmaktadır. Böylece kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin kariyer uyum yetenekleri edinimini desteklediği çıkarımıyla beraber, psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumları da artmaktadır.

5.6. Duygusal Özerklik ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliğinin Aracı Rolüne Dayalı Değerlendirmeler

Modeldeki aracı rol etkisi belirleyebilmek için yapısal modeldeki duygusal özerklik bağımlı değişkeni ile kariyer uyum yetenekleri bağımsız değişkeni arasına aracı değişken olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliği eklenerek model analiz edilmiştir.

Yapılan analizin sonucuna bakıldığında duygusal özerklik ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki aracı değişken etkisinin olduğu yol katsayısı anlamlı çıkmamıştır. Bu analiz sonucu, değer anlamlıdan anlamsız hale gelmesi, kariyer karar verme öz-yetkinliğinin, duygusal özerklik ve kariyer uyum yeteneği arasında tam aracı bir role sahip olduğunu söylemektedir. Dolayısıyla, çalışmanın altıncı hipotezi de doğrulanmaktadır.

Duygusal özerklik, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer uyum yetenekleri değişkenlerine benzer değişkenler olarak literatürde özellikle aile desteği ya da uygulamaları ve kariyer gelişimi (Guay, 2003; Pesch, Larson, Surapaneni, 2016) ya da kariyer gelişimine verilen destekler (Keller ve Whinston, 2008; Garcia ve diğ., 2012; Guan, Capezio ve diğ., 2016; Lim, Loo, 2003) gibi değişkenlerle yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Sovet ve Metz (2014) yaptığı çalışmada ailenin ve yaptıkları uygulamaların gençlerde kariyer karar verme öz-yetkinliği üzerinde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Yine aynı şekilde Gushue, Whiston (2006) yaptığı çalışmada da aile davranışlarının kariyer karar vermede etkili olduğu, ebeveyn desteğinin kariyer karar verme öz-yetkinliği olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Guan, Capezio ve meslektaşlarının (2016) ebeveyn desteği, kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve kariyer uyumu arasındaki ilişkilerde gelenekselliğin rolünü incelendiği çalışmada, ebeveyn desteği ve kariyer uyumluluğu, kariyer kararı verme öz-yeterliliği ile geleneksellik inançları arasındaki etkileşime aracılık ettiği görülmüştür. Zhang ve meslektaşları (2019) yaptığı çalışmada ise özerkliğin ergenleri kariyer hedeflerini oluşturmaya ve kariyer ilgi alanlarını keşfetmeye motive ederek onların kariyer karar verme öz-yetkinliklerini teşvik etmede önemli bir rol oynayabildiğini söylemektedirler. Cordeiro ve meslektaşlarının (2018) yaptığı çalışmada bulgular, algılanan ebeveyn desteğinin koruyucu bir faktör olduğunu ve ebeveynin kariyer kararı vermede bir risk faktörünü engellediğini, ancak bu ilişkiye ergenlerin öznel psikolojik ihtiyaç tatmini ve hayal kırıklığı duygularının aracılık ettiğini göstermektedir. Yapılan çalışmalar kariyer özgü ebeveyn davranışları, özerklik ve kariyer karar verme öz-yetkinliği arasında ilişkilerin incelendiği görülmektedir (Chirkov, 2009; Pan ve diğ., 2013). Ayrıca ebeveyn desteğinin kariyer uyumuna ve kariyer karar verme öz-yetkinliğine pozitif etkileri olduğuna dair sonuçlar bulunan araştırmalar da vardır (Hargrove, 2002; Garcia ve diğ., 2015; Guan ve diğ., 2015). Tüm bu çalışmalar ve kuramsal bilgilerle ebeveynlerle ilişkilerin şekillendirdiği diyebileceğimiz duygusal özerklik ile kariyer uyum yeteneği ile pozitif ilişkili olacaktır. Kariyer karar verme öz-yetkinliğinin de kariyer uyumu, özerklik ve ebeveyn desteği ile ilişkili olduğu bilgisiyle birleşince kurulan model üzerinde durulmuştur ve duygusal özerkliğin kariyer uyumunu hem doğrudan hem de kariyer karar verme öz-yetkinliği aracılığı ile dolaylı olarak etkileyeceği öngörüsünde bulunulmuştur.

Duygusal özerklik ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide tam aracı etkisine sahip kariyer kararı verme öz-yetkinliğine bakıldığında; duygusal özerkliği aile, kimlik işlevlerini toplum kavramlarıyla ele alırsak öz-yetkinlik kavramı da daha çok bireysellik ile beraber düşünülebilir. Aile ve toplum yapılarından geçen kişi, sahip olduklarını ve kazanımlarını birey yapısıyla şekillendirecektir. Bu durum çalışma temelinde ele alınırsa -kariyer yapılandırma süreciyle beraber düşünülecek olursa-aile ya da ebeveyn ilişkilerinin şekillendirdiği duygusal özerklik kazanımı ile beraber toplumu içerisinde var olma ile anlamlı hale gelen kimliğin işlevleri kullanımı kariyer karar verme öz-yetkinliği becerisiyle birleştiğinde kariyer uyum yeteneklerini etkilemektedir. Bağımsız ve aracı değişkenlerdeki artış bağımlı değişkeni de artırmaktadır. Bu da demek oluyor ki duygusal özerklikteki artış kariyer kararı verme öz-yetkinliği aracılığıyla kariyer uyum yeteneklerini ve dolayısıyla kariyer uyumunu artırmaktadır.

5.7. Kimlik İşlevleri ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişkide Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinliklerinin Aracı Rolüne Dayalı Değerlendirmeler

Modeldeki kimlik işlevleri bağımlı değişkeni ile kariyer uyum yetenekleri değişkeni arasındaki kariyer karar verme öz-yetkinliği değişkeninin aracı rol etkisi belirleyebilmek için yapısal modele aracı değişken eklenerek model analizi yapılmıştır. Yapılan model analiz sonucuna göre, kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki hala anlamlı olmakla beraber yol kat sayısı düşmüştür. Kimlik işlevleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide, anlamlılık kaybedilmeden yol kat sayısındaki azalma nedeniyle kariyer karar verme öz-yetkinliği duygusal özerklik ve kariyer uyum yetenekleri değişkenleri arasında kısmi aracılık rolü üstlendiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre, aracılık rolü olmasından dolayı, çalışmanın yedinci hipotezi de doğrulanmaktadır.

Literatür incelendiğinde özellikle kariyer kimliği ve iş/meslek kimliği gibi kavramlar ile karşılaşılmaktadır. Bu kavramlar ile kariyer uyumunun, kariyer karar verme süreçleri ve kariyer karar verme öz-yetkinliğinin arasında ilişki olması daha beklenir bir sonuçtur (Negru-Subtirica, Pop, Crocetti, 2015; Haibo ve diğ., 2018; Zhang, Yuen, Chen, 2021). Kariyer gelişim süreci ve kimlik kazanım sürecinin paralel ilerlemesi (Guichard, 2005, 2009), kimlik ve kariyer karar verme arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulunması (Blustein, Devenis, Kidney 1989; Vondracek, ve

diğ., 1995) genel olarak kimlik ile kariyer uyumu ve karar verme öz-yetkinliğinin ilişkili olabileceği hakkında ön bilgi sağlamıştır. Dahası Guan, Yang, Zhou ve meslektaşlarını (2016) yaptığı araştırmaya göre, mesleki kimlikteki gelişimin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğunu daha da ortaya koymuştur. Ek olarak Welsh, Schmitt-Wilson (2013) yaptığı çalışmaya göre ise kimlik statüleri ile kariyer karar verme süreci arasında dolaylı bir ilişki bulunmuştur. Kimlik işlevleri üzerine çok fazla çalışma olmamasıyla beraber ilgili çalışma sonuçları kariyer uyum yetenekleri ve kariyer karar verme sürecini etkileyebileceğini söylemektedir ki bu durumda kariyer uyumunu etkilerken kariyer karar verme öz-yetkinliğinin aracılığıyla etkileyip etkilemeyeceği sorusuna cevap aranmıştır. Bulgulara bakıldığında da bu sorunun cevabı olumlu olmuştur. Oluşturulan modelde psikolojik danışman adayı olan üniversite öğrencilerinin sahip oldukları kimlik işlevleri kariyer kararları verirken yüksek öz-yetkinliğe sahip olmasıyla beraber kariyer uyum yeteneklerini artırmaktadır. Kimliğin yapı, uyum, amaç, gelecek ve bireysel kontrol işlevleri kariyer uyum yeteneğini etkilemektedir. Aracı olarak kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin, kimlik işlevleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiye dâhil olması modelce doğrulanmaktadır.

Özellikle bu kısımda kimlik işlevleriyle ilgili göreceli olarak az çalışma bulunmasından dolayı araştırmanın sonucu literatüre katkı sağlamasından dolayı önemlidir.

5.8. Kurulan ve Doğrulan Modelde Dayalı Değerlendirmeler

İnsan gelişimiyle beraber ele alarak mesleki psikoloji ve yaşam boyu psikolojinin en son gelişmelerinin güçlü bir sentezi olduğu belirtilen kariyer gelişimi (Vondracek, Lerner, Schulenberg, 2019) önemli bir konuma sahiptir. Kariyer gelişiminin önemli bir değişkeni olan kariyer uyum yeteneği (career adaptability) kavramı özellikle dikkat çekmektedir ki çok fazla üzerine çalışma yapılmıştır ve farklı bir çok değişkenin olumlu yordayıcısı olarak görülmektedir (Kenny, Bledsoe, 2003; Hirschi, 2009; Duffy, 2010; Tian, Fan, 2014; Savickas, 2013; Coetzee, Harry, 2014a; De Guzman, Choi, 2013; Büyükgöze Kavas, 2014; Soresi ve diğ., 2014; Zacher, 2014; Rusu ve diğ., 2015; Van Vianen ve diğ., 2012; Ginevra ve diğ., 2016; Siyez, Yusupu, 2015; Chan, Mai, 2015; Negru-Subtirica, Pop, Crocetti, 2015; Norris, 2016; Kepir-Savoly, 2017; Eryılmaz, Kara, 2017a, 2017b, 2020; Santilli ve diğ.,

2017; Perera, McIlveen, 2017; Rudolph ve diğ., 2017; Johnston, 2018; Merino-Tejedor, Hontangas, Petrides, 2018; Akkermans ve diğ., 2018; Lee ve diğ., 2021).

Model oluşturulurken bu ilgili çalışmalarında sonuçları ve kuramsal bilgilerin doğrultusunda literatür bilgisi doğrultusunda kariyer uyumunu etkileyebilecek çevresel ve bireysel(kişisel) etkiler görülmektedir. Özellikle bunlardan ana başlık olarak aile ve toplum ön plana çıkmaktadır. Tabi bir de bunlara ek olarak bireysel özellikler de bulunmaktadır. Çıkarımsal olarak bulunan ana başlıklardan aile, bireysel olan etkisi bağlamında bakıldığında ebeveynlerle ilişkiler ve kariyer bağlamında ele alındığında ise ebeveynlerin kariyer seçimleri ya da genel anlamda kariyer gelişimlerine olan etkisi literatür araştırmasında sıkça rastlanmıştır. Bu amaçla bu etkilerin ölçülebileceği hem kapsayıcı kavram hem de spesifik bir alan oluşturan duygusal özerklik değişkeni uygun görülmüştür. Duygusal özerklik özerkliğin alt boyutu olması bakımından odaklanılmış bir alan bakımından avantajlı hem de alt boyutlarının istenilen alanları kapsamı bakımından elverişli bir değişkendir. Ebeveyniden bağımsızlaşma, bireyselleşme ve ebeveyni idealleştirmeme alt boyutları kariyer gelişiminde kariyer uyumunu etkileyecek etkenlerdendir. Bağımsızlaşma ve bireyselleşme bireyin kendi kariyer seçimlerini yapabilme noktasında olumlu etkisi olduğu (Bluestein ve diğ., 1991; Ma ve Yeh, 2005; Akosah-Twumasi ve diğ., 2018) çalışmalarca sabittir. Ebeveynlerini idealleştirmemenin kariyer ile ilişkisini direkt inceleyen çalışmalar olmamasına rağmen okul başarısına olan etkisini çalışmış araştırmalar (Chang, Chang, 1998; Chen, Dornbusch, 1998; Levpušček, 2006; Mullis, Graf, Mullis, 2009) vardır.

Kariyer uyum yeteneğini etkileyebilecek ana başlıklardan aileden sonra toplum başlığına gelindiğinde, toplum içerisinde var olma, kendini toplum içerisinde konumlandırma işlevini gerçekleştiren kimlik kavramının kariyer gelişimi ile ilişkisini inceleyen çalışmalar (Guichard, 2005, 2009; Welsh, Schmitt-Wilson, 2013; Guan, Yang ve diğ., 2016) yol gösterici olmuş ve özellikle üniversite öğrencileri için -ki bu çalışmanın örneklemine uygun olmasından dolayı- kimlik işlevleri ve kariyer uyumu arasında ilişkinin pozitif olması (Rossier, Maggiori, Zimmerman, 2015) olabileceği araştırma sonuçları doğrultusunda kurulma aşamasındaki model için duygusal özerklikten sonra bu değişken seçilmiştir.

Yapısal model oluşturulurken literatür bilgileri temel alındığı için kariyer uyum yeteneğini yordayabilecek etki güçleri olan ve pozitif korelasyona sahip değişkenler seçilmiştir. Yapısal modelin ana kuramı Kariyer Yapılandırma Kuramı olması ve içerisinde yer alan kavramlardan uyuma hazır olma bileşeninin kişilik, proaktivite, kişisel temel değerlendirmeleri kapsamı bakımından (Savickas, Porfeli, 2012; Johnston, 2016) bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde duygusal özerklik ve kimlik işlevleri ile ilgili olabileceği ön görülmüştür. Hiyerarşik olarak uyuma hazırlıktan sonra uyum kaynakları olarak kariyer uyum yetenekleri gelmektedir. Daha sonra uyum tepkilerinin gelmesi ve uyum tepkilerinin kariyer planlaması, kariyer karar verme öz-yetkinliği, proaktif becerilerini geliştirme ile ilişkili olması (Johnston, 2016) bakımından aracı değişken olarak kariyer karar verme öz-yetkinliğinin modele uygun bulunmuştur. KYK'nin içerisindeki kavramlardan oluşan Kariyer Yapılandırma Uyum Modeline göre kariyer uyum yetenekleri uyum kaynağı olarak uyum tepkilerinden kariyer karar verme öz-yetkinliklerinin öncesinde gelmektedir. Fakat uyum sonucu olarak çalışma durumu, örgütsel sadakat gibi iş yaşamına daha çok ait olan kavramlar bulunmaktadır. Çalışma hala üniversite okuyan yani öğrenci olan psikolojik danışman adayları olduğu için sonuç kısmına ulaşılmamış olacaktır. Ancak uyum kaynaklarının sahip olunması uyum sonuçları için olmazsa olmazı gibidir. Kariyer yeteneği de kaynak olarak kariyer uyumu için böyledir ve kariyer uyum yeteneğine sahip olmak kariyer uyumuna sahip olmakla eş değer görülmektedir ve çalışmalarda da kullanılan ölçekler doğrultusunda bu şekilde kullanılmaktadır. Kişilerin kariyer uyum yeteneği yüksek ise kişilerin kariyer uyumları yüksek demektir. Nitekim Türkiye’de yapılan çalışmalarda da tam çevirisi kariyer uyum yeteneği olan “career adaptability” sözcüğünün direkt kariyer uyumu şeklinde çevrilmesi ve kullanılması da tesadüf değildir. Bu durum çalışmadaki bilgilerle çelişmemektedir ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli ile benzeşmesiyle beraber temel alınmıştır fakat bir noktada ayrılmış gibi gözükmemektedir.

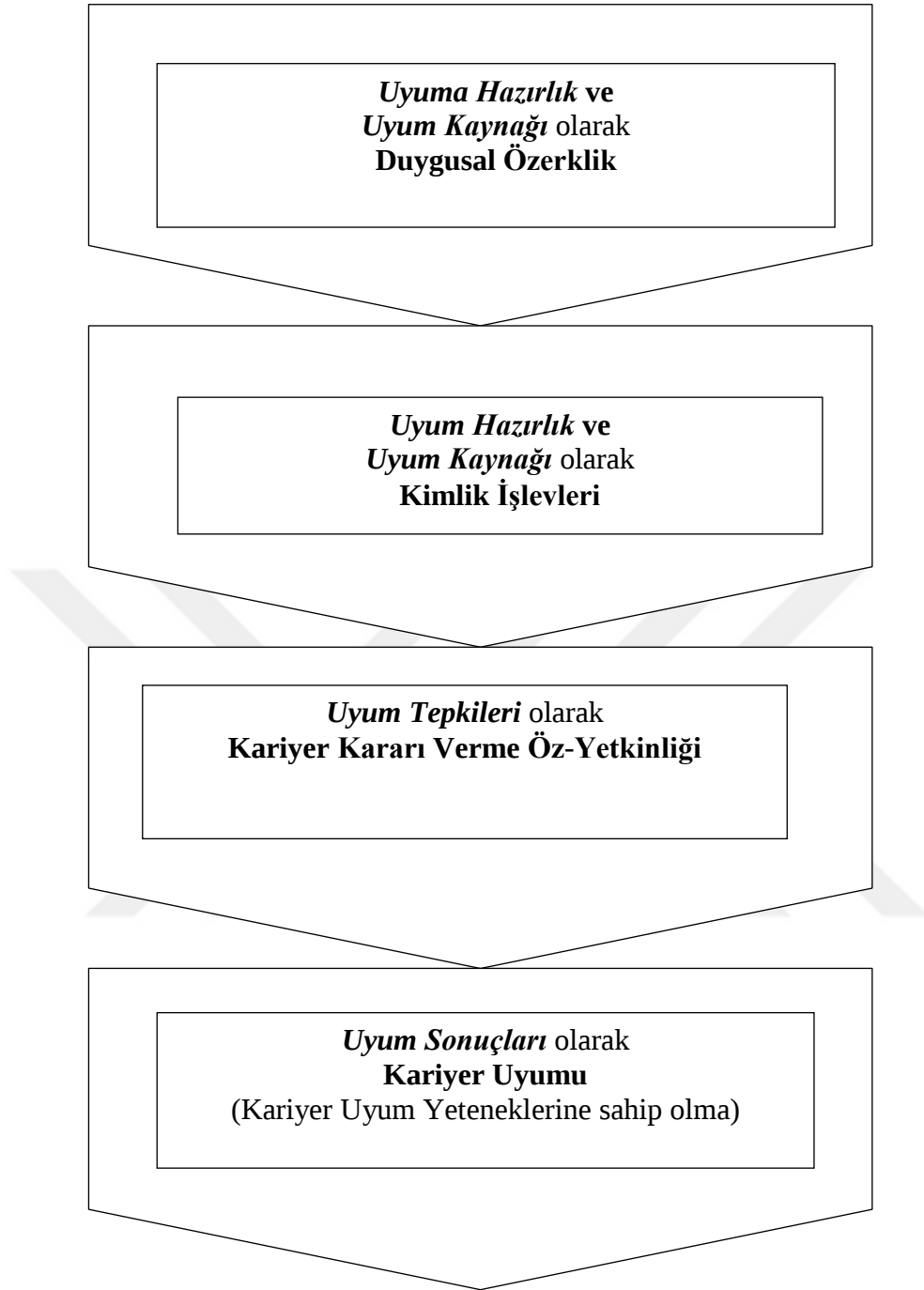
Kariyer Yapılandırma Kuramındaki üç ana bileşenden iki tanesi mesleki kişilik ve yaşam temaları ile benzeyen içerikleri olan kimlik işlevleri ve duygusal özerklik değişkenleri aynı zamanda üçüncü ana bileşen kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olması kuramsal bilgilerle çelişmemektedir. Kariyer yapılandırma

kuramı, kariyer kararı verirken sahip olunan öz-yetkinliğin kariyer geliştirme sürecini şekillendirmede önemli olduğunu ileri sürer (Savickas, 2002). Sebebi ise bu karar vermedeki bu öz-yetkinlik bireylerin mesleki rollerde mesleki benlik kavramlarını geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmasıdır. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği yüksek olan bireyler karşılaştırmalı olarak daha düşük olan bireylere göre, kendilerini kariyerlerine daha iyi hazırlayabiliyorlar ve kariyer arayışlarında ısrar edebiliyorlar (Bandura ve diğ., 2001). Kuramsal olarak temel alınan Kariyer Yapılandırma Kuramı bu anlamda modeldeki tüm değişkenlerin birbiriyle ilişkili olabileceği bilgisini sağlamaktadır. İlgili çalışmaların bulgu ve sonuçlarından, kuramsal açıklamalardan yapılan çıkarımlardan hareketle mantıksal olarak oluşturulmuştur. Yapılan çalışmanın sonuçları da bunu desteklemektedir.

Ayrıca Crites (1973)'ın Kariyer Olgunluğu Modeli'nde kariyer uyum yeteneği ile ilişkili olan önemli kavramlardan kariyer olgunluğu ve kariyer seçimi üzerinden bir model oluşturulmuştur. Bu modele göre (bkz. Şekil 2.2.) kariyer olgunluğunu oluşturan kariyer seçiminin tutarlılığı, gerçekçiliği, yeterlilikleri ve tutumlarıdır. Bunların içerisinde de aile, zaman, değer, ilgiler, sosyal sınıf, bağımsızlık, problem çözme, hedef seçimi, iş/meslek bilgisi gibi bileşenlerine bakıldığında zaten yeterlilik bileşeni kariyer kararı vermenin öz-yetkinliği ile örtüşmektedir. Kariyer öz-yetkinliği kariyer olgunluğunun çok önemli bir işaretidir (Long, Fang, Ling, 2000). Diğer bileşenler ise kimlik ve duygusal özerkliği destekleyebilecek değişkenler olduğu görülmektedir. Bundan dolayıdır ki bu modelin de, ki bazı kaynaklarda kuram olarak geçmektedir, araştırmanın modelini desteklemektedir.

Sonuç olarak, kurulan ve sonrasında doğrulanan modele göre, psikolojik danışman adaylarının kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin sahip oldukları duygusal özerklik ve kimlik işlevleri durumu ile kariyer uyum yeteneği arasında etkili bir aracı rolü vardır. Başka bir deyişle, psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları duygusal özerklik ve kimliklerinin işlevlerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi kariyer kararı vermedeki öz-yetkinliğine sahip olmalarıyla daha da güçlenmektedir.

Son olarak oluşturulan model Şekil 5.1'deki haliyle özetlenebilir.



Şekil 5.1: Duygusal Özerklik, Kimlik İşlevleri, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ve Kariyer Uyum Yetenekleriyle Kariyer Uyumunu Yapılandırma Modeli

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer uyum yeteneğinin önemli olduğu çağımızda, üniversite öğrencileri için olması gereken bir özellik olarak görülebilir. Fakat bu özelliğin doğuştan gelen bir özellik olmaması herkes için olumlu bir durumdur. Böylece sonradan geliştirilebilen bu özellik öğrencilerin sonunda sahip olabileceği, edinebileceği bir yetenektir. Özetle Johnston (2016)'un da belirttiği gibi birey ve çevre arasındaki etkileşimin bir sonucu olan kariyer uyum yeteneği geliştirilebilir ve aynı zamanda bireylerin gelişmesini sağlayan bir yetenektir.

Çalışma sürecinde oluşturulan modelde sonuç değişkeni olarak “kariyer uyum yeteneği”nin alınmasındaki özellikle amaç bu yeteneğin birçok olumlu durum ya da değişkenlerle ilişkili olması ve geliştirilebilir olmasıdır. Bireysel olarak bu kadar olumlu etkilere sahip bir özelliğin, kariyer bağlamında bu kadar değişkenlik gösteren ve esneklik gerektiren bir dönemde edinilmesi gereken bir yetenek olarak görülmesiyle üniversite öğrencilerinin özellikle kazanması gerekmektedir. Böylece kariyer süreçlerini daha sağlıklı ve olumlu geçirmektedirler. Kariyer uyum yeteneğini etkileyen süreçler, durumlar ya da özellikler nelerdir sorusuna cevap aranarak bir model kurulmuştur. Birey ve çevrenin etkili olduğu bilgisiyle beraber mesafeye karşı bir bağlılık olarak tanımlanan duygusal özerkliğin (Allen ve diğ., 1997) olmasıyla, bireyin ebeveynleriyle olan sağlıklı ilişkileriyle paralel olarak birey olarak var olabilme, bağımsızlaşma ve ebeveyni idealleştirmeyerek gelişimi sağlayan bir süreç desteklenmektedir. Kimlik bunalımının ya da kazanımının hemen akabindeki dönemde olan üniversite öğrencileri için, kimliğin kariyer uyum yeteneğine etkisi merak edilerek ve gelecek yönelimi ve hedefler gibi işlevlerinin kariyer ile ilişkili olabileceğinin ön görülmesiyle kimlik işlevleri modele dâhil edilmiştir. Kariyer kararı verme sürecinde bireylerin öz-yetkinliğinin önemli bir etken olması (Savickas, 2002), bu yetkinliğe sahip öğrenciler üzerine yapılan çalışmalarda da bu özelliğe sahip olanların daha olumlu ve sağlıklı kariyer seçimleri yaptıkları, kararsızlık konusunda daha az sıkıntı çektikleri sonucu çıkmıştır (Taylor, Betz, 1983; Hargrove ve diğ., 2002). Çalışmanın önceki kısımlarında da kariyer

uyumu ile kariyer karar verme öz-yetkinliği arasında olumlu ilişki tespit eden çalışmalar belirtilmiştir. Böylece modele aracı değişken olarak dâhil edilip model oluşturulmuştur. Sonuçta tüm değişkenler arasında hem olumlu ilişkiler bulunmuş hem de model içerisinde doğrulanmıştır. Kariyer uyum yeteneğini yordayan duygusal özerklik ve kimlik işlevlerine sahip olmanın da olumlu etkileri vardır ve kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin olmasıyla daha artmaktadır. Buradan ıkarılan niversite ğrenci olan psikolojik danışman adaylarının sahip oldukları kimlik işlevleri ve duygusal özerkliklerinin yüksek olması, kariyer karar vermedeki öz-yetkinliklerinin de yüksek olmasıyla kariyer sürecinde kariyer uyum yetenekleri de artmaktadır. Yani ebeveyninden bağımsızlaşan, bireyselleşen birey, aynı zamanda kim olduğu ile bir anlama yapısına, değer ve hedefler aracılığıyla bir amaca, uyuma ve gelecekle seçimlerle ilgili farkındalığa sahip ise bunun birlikte bu birey mesleği/işi hakkında bilgiye, kendisi hakkında doğru değerlendirmeye, hedef tanımlanmasına, gelecek için plan yapabilmeye ve problem çözme yetisine de sahip ise kariyer uyum yeteneği olumlu olarak etkilenmekte yani artmaktadır.

Kariyer uyum yeteneğine sahip olan, kariyer uyumu yüksek psikolojik danışmanlar ve adayların etkililikleri de o oranda olumlu olacaktır ve artacaktır. Psikolojik danışmanlık mesleği etkileşime dayalı olmasından dolayı kariyer uyumunun artmasıyla artan psikolojik yapıların olumlu artışı ile bu durum mesleki olarak pozitif yansayacaktır.

Çalışmadan elde edilen sonuçların doğrultusunda kariyer uyum yeteneğini artırmak için yapılabilecek çalışmalara için öneriler şöyledir;

- Kariyer uyum yeteneğini artırmak amacıyla, üniversitelerde bireylerin kariyer kararlarında öz yetkinlik düzeylerini de artıracak olan kariyer seçimleri, gelecek planı ve hedefleri yapma konularında bilgi verilen program ve seminerler düzenlenebilir.
- Kariyer uyum yeteneğini etkileyen duygusal özerkliğe sahip olmanın destekleneceği, bireysel kararlar alırken bağımsızlaşmayı da destekleyecek karar verme becerisi psikoeğitimleri verilebilir.
- Aynı şekilde duygusal özerkliği destekleyici olarak; üniversitelerde akranlar arasında birey olarak var olabilmek ve ebeveyninden bağımsızlaşmayı destekleyecek daha çok sosyal çevrelerle iletişim kurabilme yeteneğine sahip

olunabilmesi için öğrencilerin birbirleriyle konuştuğu, sohbet ettiği, sosyalleştiği bazı organizasyonlar, geziler yapılabilir

- Kariyer uyum yeteneğini etkileyen kimliğin işlevlerine sahip olmanın desteklenebilmesi için yapı boyutunu geliştirmek için kendini tanıma, farkındalığını artırma gibi amaçları olan amaçlı grup rehberlikleri yapılabilir.
- Kariyer karar verme öz-yetkinliğini artırmak için özellikle, kariyer bağlamında kendini değerlendirme, hedef/amaç seçimleri, mesleki bilgi edinme, gelecek için araştırma ve plan yapma, problem çözme becerilerinin içerisinde bulunduğu bilgilendirici seminerler veya psikoeğitimler yapılabilir. Buna ek olarak kariyer karar verme öz-yetkinliğinin birer alt boyutunu kapsayan farklı grup rehberlik programları yapılabilir.
- Üniversitelerin Kariyer Araştırma Merkezlerinde kariyer uyum yeteneği hakkında bilgilendirici metinler yayınlanabilir. Kariyer uyum yeteneği nedir, neler etkiler ya da geliştirilebilir bir özellik midir gibi soruların cevaplarının bulunacağı bilgilendirici yayınlar yapılabilir.
- Üniversitelerde tüm bölümlere açık olan, kariyer ile ilgili seçmeli dersler verilmelidir. Böylece kariyer ile ilgili temel bilgiler edinilebilir ve böylece kariyer gelişimine katkı sağlanmış olur.

Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik öneriler ise şunlardır;

- Araştırmanın grubunu psikolojik danışman adayları oluşturmaktadır. Farklı meslek gruplarından olan adaylarla olan çalışmalar yapılabilir ve araştırma sonuçları karşılaştırılabilir.
- Araştırmanın grubu Türkiye İstanbul'da bulunan Türkçe öğrenim gören devlet üniversitelerinin eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğrencileri oluşturmaktadır. Farklı şehirlerde ve farklı üniversitelerdeki psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans öğrencileriyle de benzer bir çalışma gerçekleştirilebilir.
- Bu araştırma üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yeni yapılacak çalışmalarda, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki öğrencilerle de gerçekleştirilebilir ve araştırma sonuçları karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, Sami, Ayşe Ulutaş. 2017. A research on determining career adaptability skills of computer education and instructional technology departments' students. **Journal of Human Sciences**. c.14. s.4: 4910-4923.
- Adams, Gerald R., J. L. Ethier. 1999. **The objective measure of ego identity status: A manual on theory and test construction**. Unpublished manual, Department of Family Relations and Applied Nutrition, University of Guelph, Guelph, Ontario, Canada.
- Adams, Gerald. R., Sheila. K. Marshall. 1996. A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. **Journal of adolescence**. c.19. s.5: 429-442.
- Ainsworth, Mary D. Salter, Mary C. Blehar, Everett Waters, Sally N. Wall. 1978. **Patterns of Attachment**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. Inc., Publishers, 144-53.
- Akkermans, Jos, Maria Tims. 2017. Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. **Applied Psychology**. s.66: 168-195.
- Akosah-Twumasi, Peter, Theophilus I. Emeto, Daniel Lindsay, Komla Tsey, Bunm, S. Malau-Aduli. 2018. A systematic review of factors that influence youths career choices—the role of culture. **In Frontiers in Education** s.3: 58.
- Allen, Joseph P. 2008. **The attachment system in adolescence**. In Jude Cassidy, Phillip R. Shaver (Eds.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (419–435). The Guilford Press.
- Allen, Joseph P., Stuart T. Hauser. 1996. Autonomy and relatedness in adolescent family interactions as predictors of young adults' states of mind regarding attachment. **Development and Psychopathology**. s. 3: 793-809.
- Allen, Joseph. P., Stuart T. Hauser, Kathy L. Bell, Thomas G. O'Connor. 1994. Longitudinal assessment of autonomy and relatedness in adolescent-family interactions as predictors of adolescent ego development and self-esteem. **Child Development**. S. 65: 179-194
- Alonso-Stuyck, Paloma, Juan Jose Zacarés, Adoracion Ferreres. 2018. Emotional separation, autonomy in decision-making, and psychosocial adjustment in adolescence: A proposed typology. **Journal of Child and Family Studies**. c.27 s. 5: 1373-1383.

- Amir, Tami, Itamar Gati. 2006. Facets of career decision-making difficulties. **British Journal of Guidance & Counselling**. c. 34 s. 4: 483-503.
- Anderson, Neil, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, Chockalingam Viswesvaran. 2001. Handbook of industrial, work & organizational psychology: Volume 1: **Personnel psychology**. Sage.
- Andrews, Lindsay M., Emily Bullock-Yowell, Eric R. Dahlen, Bonnie C. Nicholson. 2014. Can perfectionism affect career development? Exploring career thoughts and self-efficacy. **Journal of Counseling & Development**. c. 92. s. 3: 270-279.
- Angel, T. L. L. 2012. The Study of Career Perception of International Students in Japan and Japanese Companies. Master thesis. Waseda University, Japan.
- Arnett, Jeffrey Jensen. 1994. Are college students adults? Their conceptions of the transition to adulthood. **Journal of adult development**. c.1. s. 4: 213-224.
- Arnett, Jeffrey Jensen. 1998. Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. **Human development**. c. 41. s. 5-6: 295-315.
- Arnett, Jeffrey Jensen. 2000. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. **American psychologist**. c. 55. s.5: 469.
- Arnett, Jeffrey Jensen. 2004. **A Longer Road to Adulthood Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens through the Twenties** (pp. 3-25). Oxford University Press
- Arnett, Jeffrey Jensen, Kathleen D. Ramos, Lene Arnett Jensen. 2001. Ideological views in emerging adulthood: Balancing autonomy and community. **Journal of Adult Development**. c.8. s.2: 69-79.
- Aydın, Gül. 2000. Autonomy development at adolescence. Master Thesis. Middle East Technical University Social Sciences Institutes.
- Bacanlı, Feride, Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu. 2021. Personality Traits As Predictors of Career Adaptability of Young Adults. **Cukurova University Faculty of Education Journal**. c. 50. s. 1: 217-246.
- Bandura, Albert. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**. s.84: 191-215.
- Bandura, Albert. 1982. Self-efficacy mechanism in human agency. **American psychologist**. c. 37. s. 2: 122.
- Bandura, Albert. 1986. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, Albert. 1997. The anatomy of stages of change. **American journal of health promotion: AJHP**. c. 12. s.1: 8-10.

- Bandura, Albert. 2001. Social cognitive theory: An agentic perspective. **Annual Review of Psychology**. c. 52. s. 1: 1-26.
- Bandura, Albert, Claudia Barbaranelli, Gian Vittorio Caprara, Concetta Pastorelli. 2001. Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. **Child development**. c. 72. s. 1: 187-206.
- Baruch, Yehuda, Denise M. Rousseau. 2019. Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management. **Academy of Management Annals**. c. 13. s. 1: 84-111.
- Beckert, Troy E. 2005. Fostering autonomy in adolescents: A model of cognitive autonomy and self-evaluation. **American Association of Behavioral and Social Sciences**. 3-15.
- Berlyne, D. E. 1960. **Conflict, Arousal, and Curiosity**. New York: McGrawHill
- Betz, Nancy E., Darrell Anthony Luzzo. 1996. Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. **Journal of career assessment**. c. 4. s. 4: 413-428.
- Berg, Justin M., Amy Wrzesniewski, Jane E. Dutton. 2010. Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. **Journal of Organizational Behavior**. s. 31: 158-186.
- Berzonsky, Michael D. 1986. Discovery versus constructivist interpretations of identity formation: Consideration of additional implications. **The Journal of Early Adolescence**. c. 6. s. 2: 111-117.
- Betz, Nancy E. 1992. Counseling uses of career self-efficacy theory. **The Career Development Quarterly**. c. 41. s. 1: 22-26.
- Betz, Nancy E. 2000. Self-efficacy theory as a basis for career assessment. **Journal of career Assessment**. c. 8. s. 3: 205-222.
- Beyers, Wim, Luc Goossens. 2002. Developmental trajectories of psychological separation and adjustment to university: A 3-wave longitudinal study. **In Biennial conference of the European Association for Research on Adolescence (EARA), Date: 2002/09/01-2002/09/01, Location: Oxford (United Kingdom)**.
- Beyers, Wim, Luc Goossens. 2003. Psychological separation and adjustment to university: Moderating effects of gender, age, and perceived parenting style. **Journal of Adolescent Research**. s. 18: 363-382.
- Beyers, Wim, Luc Goossens, Ilse Vansant, Els Moors. 2003. A structural model of autonomy in middle and late adolescence: Connectedness, separation, detachment, and agency. **Journal of youth and adolescence**. c. 32. s. 5: 351-365.

- Beyers, Wim, Luc Goossens, Ben Van Calster, Bart Duriez. 2005. An alternative substantive factor structure of the emotional autonomy scale. **European Journal of Psychological Assessment**. c. 21. s.3: 147–155.
- Biemann, Torsten, Hannes Zacher, Daniel C. Feldman. 2012. Career patterns: A twenty-year panel study. **Journal of Vocational Behavior**. c. 81. s. 2: 159-170.
- Bimrose, Jenny, Alan Brown, Sally-Anne Barnes, Deirdre Hughes. 2011. The role of career adaptability in skills supply.
- Bimrose, Jenny, Lucy Hearne. 2012. Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. **Journal of Vocational Behavior**. c. 81. s. 3: 338-344.
- Blau, Peter M., John S. Gustad, Richard Jessor, Herbert S. Parnes, Richard C. Wilcox. 1956. Occupational choice: A conceptual framework. **Ind. Labor Relat. Rev.** c. 9. s. 53: 1-43.
- Bloom, Benjamin S. 1980. The New Direction in Educational Research: Alterable Variables. **The Phi Delta Kappan**. c. 61. s. 6: 382-385.
- Blustein, David L., Luanna E. Devenis, Barbara A. Kidney. 1989. Relationship between the identity formation process and career development. **Journal of Counseling Psychology**. c. 36. s. 2: 196-202.
- Blustein, David L., Susan D. Phillips. 1988. Individual and contextual factors in career exploration. **Journal of Vocational Behavior**. c. 33. s. 2: 203-216.
- Blustein, David. L., Marie M. Walbridge, Myrna L. Friedlander, Donna E. Palladino. 1991. Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. **Journal of Counseling Psychology**. c. 38. s. 1: 39.
- Bolat, Neslihan, Hatice Odacı. 2017. High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. **Current Psychology**. c. 36. s. 2: 252-259.
- Bonebright, Cynthia A., Daniel L. Clay, Robert D. Ankenmann. 2000. The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. **Journal of Counseling Psychology**. c. 47. s. 4: 469.
- Bowlby, John. 1969. **Attachment and loss: volume I: attachment. In Attachment and Loss: Volume I: Attachment (pp. 1-401)**. London: The Hogarth Press and the Institute of Psycho-Analysis.
- Bowlby, John. 1973. **Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger. In Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger (pp. 1-429)**. London: The Hogarth press and the institute of psycho-analysis.
- Bozgeyikli, Hasan, Feride Bacanlı, Hüseyin Doğan. 2009. İlköğretim 8. sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinlik algılarının yordayıcılarının

incelenmesi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.** s. 21: 126-136.

Buhl, Heike M. 2008. Development of a model describing individuated adult child–parent relationships. **International Journal of Behavioral Development.** c. 32. s. 5: 381-389.

Bullard, James B. 2014. **Income inequality and monetary policy: a framework with answers to three questions** (No. 235).

Bullock-Yowell, Emily, Lindsay Andrews, Mary E. Buzzetta. 2011. Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. **The Career Development Quarterly.** c. 59. s. 5: 400-411.

Bullock-Yowell, Emily, Lindsay Andrews, Amy McConnell, Michael Campbell. 2012. Unemployed Adults' Career Thoughts, Career Self-Efficacy, and Interest: Any Similarity to College Students?. **Journal of Employment Counseling.** c. 49. s. 1: 18-30.

Büyükgoze Kavas, Ayşenur. 2011. Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory. Unpublished doctoral thesis. METU.

Büyükgoze-Kavas, Ayşenur. 2014. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. **Australian Journal of Career Development.** c. 23. s. 3: 125-132.

Cai, Zijun, Yanjun Guan, Hongyan Li, Wei Shi, Kun Guo, Yi Liu, Qinglin Li. et al., 2015. Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. **Journal of Vocational Behavior.** c. 86: 86-94.

Cappelli, Peter H, Joseph R. Keller. 2013. A study of the extent and potential causes of alternative employment arrangements. **ILR Review.** c. 66. s. 4: 874-901.

Chan, Sow Hup Joanne, Xin Mai. 2015. The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. **Journal of Vocational Behavior.** c. 89: 130-139.

Chen, Zeng Yin, Sanford M. Dornbusch. 1998. Relating aspects of adolescent emotional autonomy to academic achievement and deviant behavior. **Journal of Adolescent Research.** c. 13. s. 3: 293-319.

Cheung, Raysen, Quiping Jin. 2016. Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. **Journal of Career Assessment.** c. 24. s. 3: 481-496.

Chirkov, Valery, Richard M. Ryan, Youngmee Kim, Ulaş Kaplan. 2003. Differentiating autonomy from individualism and independence: a self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. **Journal of Personality and Social Psychology.** c. 84. s. 1: 97.

- Chirkov, Valery, Richard M. Ryan, Chelsea Willness. 2005. Cultural context and psychological needs in Canada and Brazil: Testing a self-determination approach to the internalization of cultural practices, identity, and well-being. **Journal of Cross-Cultural Psychology**. c. 36. s. 4: 423-443.
- Coetzee, Melinde, Nisha Harry. 2014a. Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 84. s. 1: 90-97.
- Coetzee, Melinde, Nisha Harry. 2014b. Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. **South African Journal of Psychology**. c. 45. s. 1: 81-92.
- Collins, W. Andrew, Tracy Gleason, Arturo Sesma Jr, 1997. Internalization, autonomy, and relationships: Development during adolescence. Ed. J. E. Grusec, L. Kuczynsk, **Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory** (pp. 78–99). John Wiley & Sons Inc.
- Constantine, Madonna G., Barbara C. Wallace, Mai M. Kindaichi. 2005. Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. **Journal of Career Assessment**. c. 13. s. 3: 307-319.
- Coon, Kristin L. 2008. Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping. Published Doctorate Thesis. Southern Illinois University at Carbondale.
- Cordeiro, Pedro Miguel Gomes, Maria Paula Paixao, Willy Lens, Marlies Lacante, Koen Luyckx. 2018. Parenting styles, identity development, and adjustment in career transitions: The mediating role of psychological needs. **Journal of Career Development**. c. 45. s. 1: 83-97.
- Creed, Peter A., Tracy Fallon, Michelle Hood. 2009. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. **Journal of Vocational Behavior**. c. 74. s. 2: 219–229.
- Crites, John O. 1961. A model for the measurement of vocational maturity. **Journal of Counseling Psychology**. c. 8. s. 3: 255-259.
- Crites, John O. 1969. **Vocational psychology the study of vocational behavior and dev.** McGraw-Hill..
- Crites, John O. 1971. **The Maturity of Vocational Attitudes in Adolescence.** APGA Inquiry Series Number 2.
- Crites, John O. 1973. Career Maturity. **NCME Measurement in Education**. c. 4. s. 2.
- Crites, John O. 1976. A comprehensive model of career development in early adulthood. **Journal of Vocational Behavior**. c. 9. s. 1: 105-118.

- Crites, John O. 1981. **Career counseling: Models, methods, and materials.** McGraw-Hill College
- Crocetti, Elisabetta, Luigia Simona Sica, Seth C. Schwartz, Toni Serafini, Wim Meeus. 2013. Identity styles, dimensions, statuses, and functions: Making connections among identity conceptualizations. **European Review of Applied Psychology.** c. 63. s. 1: 1-13.
- Crocetti, Elisabetta. 2018. Identity dynamics in adolescence: Processes, antecedents, and consequences. **European Journal of Developmental Psychology.** c. 15. s. 1: 11-23.
- Cumsille, Patricio, Nancy Darling, Loreto Martínez. 2010. Shading the truth: The patterning of adolescents' decisions to avoid issues, disclose, or lie to parents. **Journal of adolescence.** c. 33. s. 2: 285-296.
- Çoban, Aysel Esen. 2013. Türkiye’de ergenlerin duygusal özerkliklerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. **Eğitim ve Bilim.** c. 38. s. 169.
- Daddis, Christopher, Danielle Randolph. 2010. Dating and disclosure: Adolescent management of information regarding romantic involvement. **Journal of Adolescence.** c. 33. s. 2: 309-32.
- Davidson, Percy Erwin, Hobson Dewey Anderson. 1937. **Occupational mobility in an American community.** Stanford Univ. Press
- Deci, Edward L., Arlen C. Moller. 2005. The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-Determined Extrinsic Motivation. Ed. A. J. Elliot & C. S. Dweck. **Handbook of competence and motivation** (pp. 579–597). Guilford Publications.
- Deci, Edward L., Richard M. Ryan. 1985. The general causality orientations scale: Self-determination in personality. **Journal of Research in Personality.** c. 19. s. 2: 109-134.
- Deci, Edward L., Richard Ryan, Geoffrey C. Williams. 1996. Need satisfaction and the self-regulation of learning. **Learning and individual differences.** c. 8. s. 3: 165-183.
- Demir, İlkey. 2011. Functions of Identity Scale: Turkish Validity and Reliability. **Educational Sciences: Theory and Practice.** c. 11. s. 2: 579-586.
- De Guzman, Alan B., Kyoung Ok Choi. 2013. The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. **Journal of Vocational Behavior.** c. 82. s. 3: 199-207.
- Deniz, Metin., Figen Çok, Veli Duyan. 2013. Duygusal Özerklik Ölçeği’nin ergenler için uyarlanması ve psikometrik özellikleri. **Eğitim ve Bilim.** c. 38. s. 167.
- Di Palma, Tiziana, Luigia Simona Sica, Enrica Ciucci, Andrea Baroncelli, Daniela Carpenzano, Carolina Facci. 2019. Relational identity in adolescence: between loneliness and sense of personal uniqueness. **In PSYCHOBIT.**

- Douvan, Elizabeth Ann Malcolm, Elizabeth Douvan, and Joseph Adelson. 1966. **The adolescent experience**. Wiley.
- Doyle, Jennifer Warr. 2001. The Effects of Career Decision-Making Workshops on the Career Uncertainty Scores of Adult Workers in Career Transition. Doctorate Thesis. Clemson University,
- Duffy, Ryan D. 2010. Sense of control and career adaptability among undergraduate students. **Journal of Career Assessment**. c. 18. s. 4: 420-430.
- Duffy, Ryan D., David L. Blustein, Matthew A. Diemer, Kelsey L. Autin. 2016. The psychology of working theory. **Journal of Counseling Psychology**. c. 63. s. 2: 127.
- Duffy, Ryan D., Douglass, Kelsey L. Autin. 2015. Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self-efficacy as mediators. **Journal of Vocational Behavior**. c. 90 : 46-54.
- Duru, Hazel. 2019. Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Doktora Tezi. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi
- Efron, B., R. Tibshirani. 1993. **An Introduction to the Bootstrap**. New York: Chapman & Hall/CRC.
- Erikson, Erik H. 1950. *Childhood and Society*. New York: Norton.
- _____. *Childhood and Society* (2nd Ed.). New York: Norton, 1963.
- _____. *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton, 1968.
- Erus, Seher Merve, Şerife Gonca Zeren. 2017. Preservice Teachers' Career Adaptability Towards Teaching Profession. **Journal of Higher Education and Science**. c. 7. s. 3: 657-668.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2017a. Kariyer Uyumluluğunun Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Duygulanım Açısından İncelenmesi. **Journal of Mood Disorders**, c. 7. s. 4: 212-218.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2017b. Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. **International Journal of Instruction**. c. 10. S. 1: 85-100.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2018. A career adaptability model for pre-service teachers. **Erzincan University Journal of Education Faculty**. c. 20. s. 2: 352-365.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2018a. Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. İ̇s, Güç: **The Journal of Industrial Relations & Human Resources**. c. 20. s. 1: 43-52.

- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2018b. Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. **Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. c. 20. s. 2: 352-365.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2018c. Öğretmen adaylarının kariyer uyumlulukları: Kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engelleri açısından incelenmesi. **International Online Journal of Educational Sciences**. C. 10. S. 2: 235- 244.
- Eryılmaz, Ali, Ahmet Kara. 2020. Investigation of the effectiveness of a career adaptability program for prospective counselors. **Current Psychology**. c. 39. s. 4: 1260-1268.
- Eryılmaz, Ali, Tansu Mutlu. 2017. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**. c. 9. S. 2: 227-249.
- Fabio, Annamaria Di, Letizia Palazzeschi, Lisa Asulin-Peretz, Itamar Gati. 2013. Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. **Journal of Career Assessment**. c. 21. s. 1: 42-56.
- Form, William H., Delbert C. Miller. 1949. Occupational career pattern as a sociological instrument. **American Journal of Sociology**. c. 54. s. 4: 317–329.
- Fraenkel, Jack R., Norman E. Wallen, Helen H. Hyun. 2012. **How to design and evaluate research in education**. New York: McGraw-Hill.
- Freud, Anna. 1958. Adolescence. **Psychoanalytic Study of the Child**. 255–278.
- Gall, Meredith Damien, Walter R. Borg, Joyce P. Gall. 2006. **Educational research: An introduction**. New York: Allyn & Bacon.
- Garber, Judy, Stephanie A. Little. 2001. Emotional autonomy and adolescent adjustment. **Journal of Adolescent Research**. c. 16. S. 4: 355-371.
- Fuhrman, Teresa, Grayson Holmbeck. 1995. A contextual-moderator analysis of emotional autonomy and adjustment in adolescence. **Child Development**. c. 66. s. 3: 793-811.
- Gauvin, M. Parke, R. D. 2010. Parenting. Ed. Marc H. Bornstein and Michael E. Lamb. **Developmental science: An advanced textbook**. Psychology Press.
- Gati, Itamar, Nimrod Levin. 2014. Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. **The Career Development Quarterly**. c. 62. s. 2: 98-113.
- Gerni, Günseli Mine, Adviye Aslı Denizli. 2021. Öz-yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. c. 22. s. 1: 1-19.
- Gibbs, Graham R. 2002. **Qualitative data analysis**. Buckingham: Open Universty Press.

- Goossens, Luc. 2006. The many faces of adolescent autonomy: Parent–adolescent conflict, behavioral autonomy, and emotional distancing. Ed. Sandy Jackson. Luc Goossens. **Handbook of adolescent development** (pp. 135–153). Hove: Psychology Press.
- Guan, Yanjun, Yu Guo, Michael Harris Bond, Zijun Cai, Xiang Zhou, Jingwen Xu et al. 2014. New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85. s. 1: 136-145.
- Guan, Yanjun, Wenxia Zhou, Lihui Ye, Peng Jiang, Yixin Zhou. 2015. Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. **Journal of Vocational Behavior**. c. 88: 230-237.
- Guan, Pianpian, Alessandra Capezio, Simon Llyod D. Restubog, Shari Read, Jennifer Ann L. Lajom, Min Li. 2016. The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 94. 114-123.
- Guan, Yanjun, Weiguo Yang, Xiang Zhou, Zheyu Tian, Anita Eves. 2016. Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 92: 116-124.
- Guay, Frédéric, Catherine F. Ratelle, Caroline Senécal, Simon Larose, and Andrée Deschênes. 2006. Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. **Journal of Career Assessment**. c. s. 2: 235-251.
- Guay, Frédéric, Caroline Senécal, Lysanne Gauthier, and Claude Fernet. 2003. Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. **Journal of counseling psychology**. c. 50. s. 2: 165.
- Guo, Yu, Yanjun Guan, Xuhua Yang, Jingwen Xu, Xiang Zhou, Zhuolin She, Peng Jiang et al. 2014. Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85: 394-402.
- Greenberger, Ellen. 1994. Defining psychosocial maturity in adolescence. **Advances in Child Behavioral Analysis Therapy**. c. 3: 1-37.
- Greenberger, Ellen, Aage B. Sorenso. 1974. Toward a concept of psychosocial maturity. **Journal of Youth and Adolescence**. c. 3: 329-358.
- Ginevra, Maria Cristina, Susanna Pallini, Giovanni Maria Vecchio, Laura Nota, and Salvatore Soresi. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. **Journal of Vocational Behavior**. c. 95: 102-110.
- Guan, Pianpian, Alessandra Capezio, Simon Lloyd D. Restubog, Shari Read, Jennifer Ann L. Lajom, and Min Li. 2016. The role of traditionality in the

- relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 94: 114-123.
- Guan, Yanjun, Yu Guo, Michael Harris Bond, Zijun Cai, Xiang Zhou, Jingwen Xu, Fei Zhu et al. 2014. New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: examining mediating and moderating models. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85: 136-145.
- Guan, Yanjun, Fuxi Wang, Haiyang Liu, Yueting Ji, Xiao Jia, Zheng Fang, Yumeng Li, Huijuan Hua, and Chendi Li. 2015. Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. **Journal of Vocational Behavior**. c. 86: 95-103.
- Guan, Yanjun, Weiguo Yang, Xiang Zhou, Zheyu Tian, and Anita Eves. 2016. Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 92: 116-124.
- Gushue, George. V., Melissa L. Whitson. 2006. The relationship among support, ethnic identity, career decision self-efficacy, and outcome expectations in African American high school students: Applying social cognitive career theory. **Journal of Career Development**. c. 33. s. 2: 112-124.
- Guzman, Allan B., Kyoung Ok Choi. 2013. The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. **Journal of Vocational Behavior**. c. 82. s. 3: 199-207.
- Haibo, Yu, Guan Xiaoyu, Zheng Xiaoming, and Hou Zhijin. 2018. Career adaptability with or without career identity: how career adaptability leads to organizational success and individual career success? **Journal of Career Assessment**. c. 26. s. 4. 717- 731.
- Hargrove, Byron K., Maureen G. Creagh, and Brian L. Burgess. 2002. Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. **Journal of Vocational Behavior**. c. 61: 185-201
- Harter, Susan. 2007. Developmental and Individual Difference Perspectives on Self-Esteem. **Handbook of personality development** Ed. Daniel K. Mroczek, Todd D. Little. Lawrence Erlbaum Associates Publishers: 311-334.
- Harter, Susan. 2006. The Self. **Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development** Ed. Damon, William, Richard M. Lerner, and Nancy Eisenberg. John Wiley Sons, Inc: 505-570.
- Harter, Susan. 2015. **The Construction of the Self: Developmental and Sociocultural foundations**. Guilford Publications.
- Hartung, Paul J., Michael C. Cadaret. 2017. Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. **Psychology of career adaptability, employability and resilience**. Ed. Maree, Kobus. Springer, Cham: 15-28

- Hartung, Paul J., Erik J. Porfeli, Fred W. Vondracek. 2008. Career adaptability in childhood. **The Career Development Quarterly**. c. 57. s. 1: 63-74.
- Higgins, E. Tory. 2000. Making a good decision: value from fit. **American psychologist**. c. 55. s. 11: 1217–1230.
- Hill, John P., Grayson N. Holmbeck. 1986. Attachment and autonomy during adolescence. **Annals of child development**. c. 3. s. 45: 145-189.
- Hirschi, Andreas. 2009. Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**. c. 74: 145–155.
- Hirschi, Andreas. 2018. The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. **Career Development Quarterly**. c. 66. S. 3: 192-204.
- Hirschi, Andreas, Anne Herrmann, Anita C. Keller. 2015. Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. **Journal of Vocational Behavior**. c. 87: 1-10.
- Hou, Chunna, Lin Wu, Zhijun Liu. 2014. Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. **Social Behavior and Personality**. c. 42. s. 6: 903-912.
- Hughes, Everett C. 1958. **Men and their work**. Glencoe, IL: Free Press
- Ingoglia, Sonia, Alida Lo Coco, Francesca Liga, and Maria Grazia Lo Cricchio. 2011. Emotional separation and detachment as two distinct dimensions of parent—adolescent relationships. **International Journal of Behavioral Development**. c. 35. s. 3: 271-281.
- Jeffrey Hill, E., Joseph G. Grzywacz, Sarah Allen, Victoria L. Blanchard, Christina Matz-Costa, Sandee Shulkin, and Marcie Pitt-Catsoupes. 2008. Defining and conceptualizing workplace flexibility. **Community, Work and Family**. c. 11. s. 2: 149-163.
- Jiang, Zhou. 2016. Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. **Journal of Employment Counseling**. c. 53. s. 1: 30-47.
- Jiang, Zhou. 2017. Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. **Journal of Vocational Behavior**. c. 98: 85-97.
- Johnston, Claire S. 2018. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. **Journal of Career Assessment**. c. 26. s. 1: 3-30.
- Jordaan, Jan Pieere. 1963. Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. **Career development: Self-concept theory**. 42-78.

- Kanten, Selahattin. 2012. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. s. 16: 191-205.
- Kanten, Selahattin. 2017. The effects of mentoring functions on career adaptabilities and career self-efficacy: The role of career optimism. **European Journal of Multidisciplinary Studies**. c. 2. s. 7: 259-272.
- Karacan-Özdemir, Nurten. 2016. The factors contribute to career adaptability of high school students. Doctorate Thesis. METU Social Sciences Institute.
- Karadağ, Engin. 2010. Eğitim bilimleri doktora tezlerinde kullanılan araştırma modelleri: Nitelik düzeyleri ve analitik hata tipleri. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**. c. 1. s. 1: 49-71.
- Katz, Idit, Rinat Cohen, Moran Green-Cohen, Suzi Morsiano-davidpur. 2018. Parental support for adolescents' autonomy while making a first career decision. **Learning and Individual Differences**. c. 65: 12-19.
- Keijsers, Loes, Robert D. Laird. 2010. Introduction to special issue. Careful conversations: Adolescents managing their parents' access to information. **Journal of Adolescence**. c. 33. s. 2: 255-259.
- Keijsers, Loes, Susan JT Branje, Inge E. VanderValk, and Wim Meeus. 2010. Reciprocal effects between parental solicitation, parental control, adolescent disclosure, and adolescent delinquency. **Journal of Research on Adolescence**. c. 20. s. 1: 88-113.
- Kellenberg, Derek K. 2009. An empirical investigation of the pollution haven effect with strategic environment and trade policy. **Journal of international economics**. c. 78. s. 2: 242-255.
- Kelly, Rosemary R., Tim Hatcher. 2013. Decision-making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. **Community College Journal of Research and Practice** c. 37. s. 2: 103-113.
- Kenny, Maureen E., Meredith Bledsoe. 2005. Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. **Journal of Vocational Behavior**. c. 66. s. 2: 257- 272.
- Kepir Savoly, Dursun Didem. 2017. Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kim, Na-Rae, Ki-Hak Lee. 2018. The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. **Journal of Employment Counseling**. c. 55. s. 1: 2-15.
- Kirazcı, Furkan, Ayşenur Büyükgöze-Kavas. 2021. Çalışma İradesinde Kariyer Kararı Öz-Yetkinliğinin ve Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Toleransın Rolü. **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. c. 21. s. 4: 1071-1088.

- Koen, Jessie, Ute-Christine Klehe, Annelies EM Van Vianen. 2012. Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. **Journal of Vocational Behavior**. c. 81. s. 3: 395-408.
- Koepke, Sabrina., Jaap J. Denissen. 2012. Dynamics of identity development and separation-individuation in parent-child relationships during adolescence and emerging adulthood-A conceptual integration. **Developmental review**. c. 32. s. 1: 67-88.
- Koivisto, Petri, Jukka Vuori, and Amiram D. Vinokur. 2010. Transition to work: Effects of preparedness and goal construction on employment and depressive symptoms. **Journal of Research on Adolescence**. c. 20. s. 4. 869-892.
- Komarraju, Meera, Christopher Dial. 2014. Academic identity, self-efficacy, and self-esteem predict self-determined motivation and goals. **Learning and Individual Differences**. c. 32: 1-8.
- Kuperminc, Gabriel P., Joseph P. Allen, and Michael W. Arthur. 1996. Autonomy, relatedness and male adolescent delinquency: Toward a multi-dimensional view of social competence. **Journal of Adolescent Research**. c. 11: 397-420.
- Kroger, Jane. 2004. **Identity in adolescence: The balance between self and other**. Routledge.
- Kroger, Jane, Stephan J. Haslett, 1988. Separation-individuation and ego identity status in late adolescence: A two-year longitudinal study. **Journal of Youth and adolescence**. c. 17. s. 1: 59-79.
- Kroger, Jane, James E. Marcia. 2011. The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. **Handbook of identity theory and research**. Ed. Vignoles, Vivian L., Seth J. Schwartz, and Koen Luyckx. New York: Springer: 31-53.
- Lam, Michele, Angeli Santos. 2018. The impact of a college career intervention program on career decision self-efficacy, career indecision, and decision-making difficulties. **Journal of Career Assessment**. c. 26. s. 3: 425-444.
- Lamborn, Susie D., Laurence Steinberg. 1993. Emotional autonomy redux: revisiting Ryan and Lynch. **Child development**. c. 64. s. 2: 483-499.
- Lamborn, Susie D., Kelly Groh. 2009. A four-part model of autonomy during emerging adulthood: Associations with adjustment. **International Journal of Behavioral Development**. c. 33. s. 5: 393-401.
- Laursen, Brett, Andrew Collins. 2009. Parent-child relationships during adolescence. **Handbook of adolescent psychology: Contextual influences on adolescent development** ed R. M. Lerner, Steinberg. John Wiley, Sons, Inc: 3-42.
- Lent, Robert W., Steven D. Brown 1996. Applying social cognitive theory to career counseling: An introduction. **The Career Development Quarterly**. c. 44. s. 4: 307.

- Lent, Robert W., Steven D. Brown, Gail Hackett. 2002. Social cognitive career theory. **Career Choice and Development**. c. 4. s. 1: 255-311.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. 2003. Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. **Journal of Counseling Psychology**. c. 50. s. 4: 458.
- Lee, Jeeyon, Mijin Kim. 2015. Parental attachment, career decision self-efficacy, and commitment to the career choice among Korean college students. **Journal of Asia Pacific Counseling**. c. 5. s. 1: 39-52.
- Leong, Frederick T., Catherine Ott-Holland. 2014. **Career adaptability: Theory and measurement**. In David Chan (Ed). Individual adaptability to changes at work: New directions in research (95–114). New York, NY: Routledge
- Levpušček, Melita Puklek. 2006. Adolescent individuation in relation to parents and friends: Age and gender differences. **European Journal of Developmental Psychology**. c. 3. s. 3: 238-264.
- Li, Yuhui, Yanjun Guan, Fuxi Wang, Xiang Zhou, Kun Guo, Peng Jiang, Zichuan Mo, Yumeng Li, Zheng Fang. 2015. Big-Five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**. c. 89: 39-45.
- Lichtwarck-Aschoff, Anna, Paul van Geert, Harke Bosma, Saskia Kunnen. 2008. Time and identity: A framework for research and theory formation. **Developmental Review**. c. 28. s. 3: 370-400.
- Lo Cricchio, Maria Grazia, Alida Lo Coco, Sonia Ingoglia, Francesca Liga, Rodan Di Maria, Cristiano Inguglia, Pasquale Musso. 2016. Using focus group in the development of UNIPA emotional autonomy inventory. **The Qualitative Report**. c. 21. s. 2: 393-406.
- Long, L., L. Fang, W. Q. Ling, Y. Li. 2000. The theory and measurement of career commitment. **Psychological Dynamics**. c. 8. s. 4: 39.
- Lorenz, Markus, Michael Rüßmann, Rainer Strack, Knud Lasse Lueth, and Moritz Bolle. 2015. **Man and machine in industry 4.0: How will technology transform the industrial workforce through 2025**. The Boston Consulting Group.
- Lott, Yvonne. 2014. Working time flexibility and autonomy: Facilitating time adequacy. A European Perspective, **WSI-Diskussionspapier**. s. 190: 1-27.
- Luyckx, Koen, Seth J. Schwartz, Michael D. Berzonsky, Bart Soenens, Maarten Vansteenkiste, Ilse Smits, and Luc Goossens. 2008. Capturing Ruminative Exploration: Extending the Four-dimensional Model of Identity Formation in Late Adolescence. **Journal of Research in Personality**. c. 42 s. 1: 58–82.

- Ma, Pei-Wen Winnie, Christine J. Yeh. 2005. Factors influencing the career decision status of Chinese American youths. **The Career Development Quarterly**. c. 53. s. 4: 337-347
- Maggiori, Christian, Claire S. Johnston, Franciska Krings, Koorosh Massoudi, Jérôme Rossier. 2013. The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. **Journal of Vocational Behavior**. c. 83. s. 3: 437-449.
- Maharaj, Ishara, Anton F. Schlechter. 2007. Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. Management Dynamics: **Journal of the Southern African Institute for Management Scientists**. c. 16. s. 3: 24-41.
- Marcia, James E. 1993. The Ego Identity Status Approach to Ego Identity. In **Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research**. ed James E. Marcia, Alan S. Waterman, David R. Matteson, Sally L. Archer, and Jacob L. Orlofsky. New York: Springer, New York: 1–21
- Markus, Hazel, Paula Nurius. 1986. Possible selves. **American psychologist**. c. 41. s. 9: 954.
- McBride-Chang, Catherine, Lei Chang. 1998. Adolescent-parent relations in Hong Kong: Parenting styles, emotional autonomy, and school achievement. **The Journal of Genetic Psychology**. c. 159. s. 4: 421-436.
- McElhaney, Kathleen Boykin, Joseph P. Allen. 2001. Autonomy and adolescent social functioning: The moderating effect of risk. **Child Development**. c. 72: 220- 235.
- McElhaney, Kathleen Boykin, Joseph P. Allen, J. Claire Stephenson, and Amanda L. Hare. 2009. Attachment and autonomy during adolescence. **Handbook of adolescent psychology: Individual bases of adolescent development**. Ed. Richard M. Lerner, Laurence Steinberg. John Wiley & Sons Inc: 358–403
- McLennan, Brad, Peter McIlveen, and Harsha N. Perera 2017. Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. **Teaching and Teacher Education**. c. 63: 176-185.
- McIlveen, Peter, and Harsha N. Perera. 2016. Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. **Journal of Career Assessment**. c. 24. s. 4: 623-636.
- Meeus, Wim, Jurjen Iedema, Gerard Maassen, and Rutger Engels. 2005. Separation–individuation revisited: On the interplay of parent–adolescent relations, identity and emotional adjustment in adolescence. **Journal of adolescence**. c. 28. s. 1: 89-106.
- Mercan, Nuray. 2016. Psychological capital research for relations with career adaptability. **PressAcademia Procedia**. c. 2. s. 1: 434-442.

- Mirvis, Philip H., Douglas Hall 1996. Psychological success and the boundaryless career. **The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era**. Ed. Arthur, Michael B., Denise M. Rousseau. New York: Oxford University Press: 237-255
- Monteiro, Sílvia, Leandro S. Almeida. 2015. The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. **Journal of Vocational Behavior**. c. 91: 106-112.
- Monteiro, Sílvia, Maria do Céu Taveira, Leandro Almeida. 2019. Career adaptability and university-to-work transition: Effects on graduates' employment status. **Education+ Training**. c. 61 s. 9: 1187-1199.
- Mullis, Ronald L., Shruti Chatterjee Graf, Ann K. Mullis 2009. Parental relationships, autonomy, and identity processes of high school students. **The Journal of Genetic Psychology**. c. 170. s. 4: 326-338.
- Negru-Subtirica, Oana, Eleonora Ioana Pop, Elisabetta Crocetti. 2015. Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. **Journal of Vocational Behavior**. c. 88: 131-142.
- Noom, Marc J., Maja Deković, Wim Meeus. 2001. Conceptual analysis and measurement of adolescent autonomy. **Journal of youth and adolescence**. c. 30. s. 5: 577-595.
- Nota, Laura, Sara Santilli, and Salvatore Soresi. 2016. A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. **The Career Development Quarterly**. c. 64. s. 1: 4-19.
- Nurmi, Jari-Erik, Millicent E. Poole, Rachel Seginer 1995. Tracks and transitions-a comparison of adolescent future-oriented goals, explorations, and commitments in Australia, Israel, and Finland. **International Journal of Psychology**. c. 30. s. 3: 355-375.
- Ocampo, Anna Carmella G., Simon Lloyd D. Restubog, Maria Emma Liwag, Lu Wang, Claire Petelczyc. 2018. My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. **Journal of Vocational Behavior**. c. 108: 165-177.
- Oyserman, Daphna, Deborah Bybee, Kathy Terry, Tamera Hart-Johnson. 2004. Possible Selves as Roadmaps. **Journal of Research in Personality**. c. 38 . s. 2: 130-149
- Öncel, Levent. 2014. Career adaptabilities scale: convergent validity of subscale scores. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85. s. 1: 13-17.
- Karacan-Ozdemir, Nurten, Ahmet Ayaz. (2021). Adolescents' Future Expectations of Work and Education Within Adaptation Model of Career Construction Theory. **Journal of Career Development**.

- Özler, Derya Ergun, Nuray Mercan, Zehra Yeni. 2016. Y kuşağının beş faktör özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. İs, Güç: **The Journal of Industrial Relations & Human Resources**. c. 18. s. 4: 149-162.
- Öztemel, Kemal. 2012. Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. **Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty**. c. 32. s. 2: 459-477.
- Öztemel, Kemal, Elvan Yıldız-Akyol. 2021. The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. **Journal of Career Development**. c. 48. s. 3: 199-212.
- Pace, Ugo, Carla Zappulla. 2009. Identity processes and quality of emotional autonomy: The contribution of two developmental tasks on middle-adolescents' subjective well-being. **Identity**. c. 9. s. 4: 323-340.
- Parsons, Frank. 1909. **Choosing a vocation**. Brousson Press.
- Patton, Wendy, Peter A. Creed, and Mark Watson 2003. Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. **Australian Journal of Psychology**. c. 55. s. 2: 74-82.
- Parola, Anna, and Jenny Marcionetti. 2021. Career decision-making difficulties and life satisfaction: the role of career-related parental behaviors and career adaptability. **Journal of Career Development**. 1-15.
- Parra, Agueda, Alfredo Oliva. 2009. A longitudinal research on the development of emotional autonomy during adolescence. **The Spanish Journal of Psychology**. c. 12. s.1: 66-75.
- Perera, Harsha N., Peter McIlveen. 2017. Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. **Journal of Vocational Behavior**. c. 98: 70- 84.
- Pesch, Kathryn M., Lisa M. Larson, Spurty Surapaneni. 2016. Parental autonomy support and career well-being: Mediating effects of perceived academic competence and volitional autonomy. **Journal of Career Assessment**. c. 24. s. 3: 497-512.
- Pilarska, Aleksandra. 2015. Contextualized self-views and sense of identity. **Personality and Individual Differences**. c. 86: 326-331.
- Pilarska, Aleksandra. 2016. On the concept of the sense of identity: overview of problems and proposed conceptualization. **NAUKA**, c.2.
- Pilarska, Aleksandra. 2020. Sense of Identity and Self-Control: The Mediating Role of Goal Characteristics. **Psihologijske teme**. c. 29. s. 2: 291-310.
- Pittman, Joe F., Margaret K. Keiley, Jennifer L. Kerpelman, and Brian E. Vaughn. 2011. Attachment, identity, and intimacy: Parallels between Bowlby's and Erikson's paradigms. **Journal of Family Theory & Review**. c. 3. s. 1: 32-46.

- Pope, Mark. 2015. Career intervention: From the industrial to the digital age. In **APA Handbook of Career Intervention, Vol. 1. Foundations**. Ed. Paul J. Hartung, Mark L. Savickas, W. Walsh. American Psychological Association: 3-19.
- Porfeli, Erik J., Mark L. Savickas. 2012. Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. **Journal of Vocational Behavior**. c. 80: 748-753.
- Pouyaud, Jacques, Emmanuelle Vignoli, Odile Dosnon, Noëlle Lallemand. 2012. Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. **Journal of Vocational Behavior**. c. 80: 692-697.
- Powell, Darrell F., Darrell Anthony Luzzo. 1998. Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. **The Career Development Quarterly**. c. 47. s. 2: 145-158.
- Pulakos, Elaine D., Sharon Arad, Michelle A. Donovan, Kevin E. Plamondon. 2000. Adaptability in the workplace: development of taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*. c. 85. s. 4: 612.
- Quimby, Julie L., Karen M. O'Brien. 2004. Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women. **The Career Development Quarterly**. c. 52. s. 4: 323-339.
- Quintana, Stephen M., Daniel K. Lapsley. 1990. Rapprochement in late adolescent separation-individuation: A structural equations approach. **Journal of adolescence**. c. 13. s. 4: 371-385.
- Rice, Kenneth G. 1990. Attachment in adolescence: A narrative and meta-analytic review. **Journal of Youth and Adolescence**. c. 19. s. 5: 511-538.
- Rice, Kenneth G., David A. Cole, Daniel K. Lapsley. (1990). Separation-individuation, family cohesion, and adjustment to college: Measurement validation and test of a theoretical model. **Journal of Counseling Psychology**. c. 37. s. 2: 195.
- Rindfuss, Ronald R. 1991. The young adult years: Diversity, structural change, and fertility. **Demography**. c. 28. .s. 4: 493-512.
- Rottinghaus, Patrick J., Kristine L. Buelow, Anna Matyja, Madalyn R. Schneider. 2012. The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. **Journal of Career Assessment**. 20(2): 123-139.
- Rossier, Jérôme. 2015. Career adaptability and life designing. In **Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice**. Ed. Laura Nota, Jérôme Rossier. Hogrefe Publishing: 153-167
- Rudolph, Cort W., Kristi N. Lavigne, Hannes Zacher. 2017. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. **Journal of Vocational Behavior**. c. 98: 17-34.

- Rudolph, Cort W., Kristi N. Lavigne, Ian M. Katz, Hannes Zacher. 2017. Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. **Journal of Vocational Behavior**. c. 102: 151-173.
- Rudolph, Cort W., Hannes Zacher, Andreas Hirschi. 2019. Empirical developments in career construction theory. **Journal of Vocational Behavior**. c. 111: 1-6.
- Rusu, Andrei, Cornelia Măirean, Ana-Maria Hojbotă, Loredana Ruxandra Gherasim, and Sabina Irina Gavriloaiei Gavriloaiei. 2015. Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. **Journal of Vocational Behavior**. c. 89: 92-101.
- Ryan, Richard M., Edward L. Deci. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**. c. 55. s. 1: 68.
- Ryan, Richard M., Edward L. Deci. 2002. Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. **Handbook of Self-determination Research**. c. 2: 3-33.
- Ryan, Richard M., John H. Lynch. 1989. Emotional autonomy versus detachment: Revisiting the vicissitudes of adolescence and young adulthood. **Child Development**. c. 60. s. 2: 340-356.
- Sandler, Martin E. 2000. Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: A structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. **Research in higher education**. c. 41. s. 5: 537-580.
- Santilli, Sara, Jenny Marcionetti, Shékina Rochat, Jérôme Rossier, Laura Nota. 2017. Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. **Journal of Career Development**. c. 44. s. 1: 62-76.
- Santrock, John W. 2012. **Yaşam Boyu Gelişim**. çev. Galip Yüksel. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Savickas, Mark L. 1997. Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**. c. 45. s. 3: 247-259.
- Savickas, Mark. 1999. The transition from school to work: A developmental perspective. **The Career Development Quarterly**. c. 4: 326-336.
- Savickas, Mark L. 2002. Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In **Career Choice and Development**. Ed. Duane Brown and Associates. (4th ed.) San Fransciso, CA: Jossey-Bass: 149- 205.
- Savickas, Mark. L. 2003. Advancing the career counseling profession: Objectives and strategies for the next decade. **The Career Development Quarterly**. c. 52. s. 1: 87-96.
- Savickas, Mark. L. 2005. The theory and practice of career construction. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work**. 1. bs.

- Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. New Jersey: John Wiley and Sons: 42-70.
- Savickas, Mark L. 2007. Internationalisation of Counseling Psychology: Constructing Cross-National Consensus and Collaboration. **Applied Psychology**. c. 56. s. 1: 182-188.
- Savickas, Mark. L. 2013. Career construction theory and practice. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 2.bs.** Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. New Jersey: John Wiley and Sons: 144-180.
- Savickas, Mark L. 2019. **Career Counseling**. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. 2020. Career Construction Theory and Counseling Model. **Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 3.bs.** Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. New Jersey: John Wiley and Sons: 165-200.
- Savickas, Mark L., William C. Briddick, C. Edward Watkins Jr. 2002. The Relation of Career Maturity to Personality Type and Social Adjustment. **Journal of Career Assessment**. c. 10. s. 1: 24-49.
- Savickas, Mark L., Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, Annelies EM Van Vianen. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocational Behavior**. c. 75. s. 3: 239-250.
- Savickas, Mark L., Erik J. Porfeli. 2010. Career adaptability: Psychological readiness and psychosocial resources. **Mark L. Savickas (Chair), Career adaptability: Model and measure. Invited symposium realizado** (No. 27th).
- Savickas, Mark L., Erik J. Porfeli. 2012. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of vocational behavior**. c. 80. s. 3: 661-673.
- Savickas, Mark L., Erik J. Porfeli, Tracy Lara Hilton, Suzanne Savickas. 2018. The Student Career Construction Inventory. **Journal of Vocational Behavior**. c. 106: 138-152.
- Schechter, Daphne J. 2020. Career Transitions in the Digital Age: Mastering the Art of Communicating Career Direction Clarity. Doctorate Thesis. Georgia State University, Usa.
- Schermelleh-Engel, Karin, Helfried Moosbrugger, Hans Müller. 2003. Evaluating the fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. **Methods of Psychological Research Online**. c. 8. s. 2: 23-74.

- Schwab, Klaus. 2017. **The Fourth Industrial Revolution**. New York: Crown Business, Crown Publishing Group.
- Serafini, Toni E., Gerald R. Adams 2002. Functions of Identity: Scale Construction and Validation. **Identity: An International Journal of Theory and Research**. c. 2. s. 4: 361-389.
- Serafini, Toni E., Scott B. Maitland, Gerald R. Adams. 2006. The functions of identity scale: Revisions, validation and model testing. In Poster presented at **the Biennial Meeting of the Society for Research on Adolescence**. San Francisco: California.
- Sessa, Frances M., Laurence Steinberg. 1991. Family Structure and the Development of Autonomy during Adolescence. **The Journal of Early Adolescence**. c. 11. s. 1: 38-55.
- Sestito, Laura Aleni, Luigia S. Sica 2014. Identity Formation of Italian Emerging Adults Living with Parents: A narrative study. **Journal of Adolescence**. c. 37.s. 8: 1435-1447.
- Sharif, Nimra, Nawaz Ahmad, and SamiUllah Sarwar. 2019. Factors Influencing Career Choices. **IBT Journal of Business Studies**. c. 15. s. 1: 33-46.
- Shartle, Carroll L. 1959. **Occupational Information** (3rd ed.), Englewood Cliffs, N: Prentice-Hall.
- Shin, Yun Jeong. 2010. Cross-cultural comparison of the effect of optimism, career decision-making autonomy, and family support on vocational identity. Doctorate Thesis. Purdue University.
- Shin, Yun-Jeong, Ji-Yeon Lee. 2019. Self-focused Attention and Career Anxiety: The Mediating Role of Career Adaptability. **The Career Development Quarterly**. c. 67. s. 2: 110-125.
- Sica, Luigia Simona, Elisabetta Crocetti, Giancarlo Ragozini, Laura Aleni Sestito, Toni Serafini. 2016. Future-oriented or present-focused? The role of social support and identity styles on ‘futuring’ in Italian late adolescents and emerging adults. **Journal of Youth Studies**. c. 19. s. 2: 183-203.
- Silverberg, Susan B., Dawn M. Gondoli. 1996. Autonomy in Adolescence: A Contextual Perspective. **Psychosocial Development During Adolescence**. Ed. Gerald R. Adams, Raymond Ed Montemayor, Thomas P. Gullotta. Sage Publications, Inc: 12-61.
- Siyez, Diğdem M., Reziwanguli Yusupu. 2015. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine göre İncelenmesi. **İs, Güç: The Journal of Industrial Relations and Human Resources**. c. 17. s. 1: 75-88.
- Smetana, Judith G., Nicole Campione-Barr, Christopher Daddis. 2004. Longitudinal Development of Family Decision Making: Defining Healthy Behavioral

- Autonomy for Middle-class African American Adolescents. **Child Development**. c. 75. s. 5: 1418-1434.
- Smollar, Jacqueline, James Youniss. 1989. Transformations in Adolescents' Perceptions of Parents. **International Journal of Behavioral Development**. c. 12. s. 1: 71-84.
- Soresi, Salvatore, Laura Nota, Lea Ferrari. 2012. Career Adapt-abilities Acale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationships to Breadth of Interests, Quality of Life, and Perceived Barriers. **Journal of Vocational Behavior**. c. 80: 705-711.
- Sovet, Laurent, A. J. Metz. 2014. Parenting Styles and Career Decision-making among French and Korean Adolescents. **Journal of Vocational Behavior**. c. 84. s. 3: 345-355
- Speight, Joan D., Kenneth S. Rosenthal, Bonnie J. Jones, Paula M. Gastenveld. 1995. Medcamp's Effect on Junior High School Students' Medical Career Self-efficacy. **The Career Development Quarterly**. c. 43, s. 3: 285-295.
- Spurk, Daniel, Andreas Hirschi, Mo Wang, Domingo Valero, Simone Kauffeld. 2020. Latent Profile Analysis: A Review and “how to” Guide of its Application within Vocational Behavior Research. **Journal of Vocational Behavior**. c. 120: 103445.
- Steinberg, Laurence, Susan B. Silverberg 1986. The Vicissitudes of Autonomy in Early Adolescence. **Child Development**. c. 57: 841–851.
- Steinberg, Laurence. 1990. Autonomy, Conflict, and Harmony in the Family Relationship. **At the Threshold: The Developing Adolescent**. Ed. Shirley S. Feldman, Glen R. Elliot. Harvard University Press: 255–276.
- Stringer, Kate J., Jennifer L. Kerpelman. 2010. Career Identity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experience. **An International Journal of Theory and Research**. c. 10. s. 3: 181-200.
- Sullivan, Sherry E., Yehuda Baruch. 2009. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. **Journal of Management**. c. 35: 1542-1571
- Super, Donald E. 1953. A Theory of Vocational Development. **American Psychologist**. c. 8. s. 5: 185.
- Super, Donald E., Douglas T. Hall. 1978. Career Development: Exploration and Planning. **Annual Review of Psychology**. c. 29. s. 1: 333-372.
- Šverko, Iva, Toni Babarović. 2019. Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. **Journal of Vocational Behavior**. c. 111: 59-73.

- Taylor, Karen M., Nancy E. Betz. 1983. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. **Journal of Vocational Behavior**. c. 22. s. 1: 63-81.
- Tian, Yan, Xiuzhen Fan. 2014. Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85: 251-257.
- Tiedeman, David V., Anna Miller-Tiedeman. 1985. The trend of life in the human career. **Journal of Career Development**. c. 11 .s. 3: 221-250.
- Tolentino, Laramie R., Patrick Raymund James M. Garcia, Vinh Nhat Lu, Simon Lloyd D. Restubog, Prashant Bordia, Carolin Plewa. 2014. Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. **Journal of Vocational Behavior**. c. 84. s. 1: 39-48.
- Tuckman, Bruce W. 1974. An age-grade model for career development education. **The Journal of Vocational Behavior**. c. 4: 193-212
- Turan, Mehmet Emin. 2017. Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programının Kariyer Kararsızlığı ile Başa Çıkma Üzerindeki Etkisi. Doktora tezi. Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulaş, Özlem. 2016. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulaş, Özlem, İbrahim Yıldırım, 2016. The Development of Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. **Turkish Psychological Counselling and Guidance Association**. c. 6. s. 45: 77-90.
- Van Petegem, Stijn, Wim Beyers, Maarten Vansteenkiste, Bart Soenens. 2012. On the association between adolescent autonomy and psychosocial functioning: examining decisional independence from a self-determination theory perspective. **Developmental Psychology**. c. 48. s. 1: 76.
- Van Vianen, Annelies EM, Ute-Christine Klehe, Jessie Koen, Nicky Dries. 2012. Career adapt-abilities scale-Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. **Journal of Vocational Behavior**. c. 80: 716-724.
- Vondracek, Fred W., John Schulenberg, Vladimir Skorikov, Laura K. Gillespie, Christine Wahlheim. 1995. The Relationship of Identity Status to Career Indecision during Adolescence. **Journal of Adolescence**. c. 18: 17-29
- Wang, Zhongming, Ying Fu. 2015. Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. **Social Behavior and Personality: an International Journal**. c. 43. s. 4: 649-659.
- Welsh, Marilyn, Sarah Schmitt-Wilson. 2013. Executive Function, Identity, and Career Decision-Making in College Students. **SAGE Open**. c. 3. s. 4: 1-9.

- Wendlandt, Nancy M., Aaron B. Rochlen. 2008. Addressing the College-to-Work Transition: Implications for University Career Counselors. **Journal of Career Development**. c. 35. s. 2: 151-165.
- White, Kathleen M., Joseph C. Speisman, Daryl Costos. 1983. Young Adults and Their Parents: Individuation to Mutuality. **New Directions for Child Development**. c. 22: 61–76.
- Wichmann, Sonia Secher. 2011. Self-determination Theory: The Importance of Autonomy to Well-being across Cultures. **The Journal of Humanistic Counseling**. c. 50. s. 1: 16-26.
- Wilkins, Kerrie G., Sara Santilli, Lea Ferrari, Laura Nota, Terence JG Tracey, Salvatore Soresi. 2014. The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. **Journal of Vocational Behavior**. c. 85: 329- 338.
- Wrzesniewski, Amy. 2003 Finding Positive Meaning in Work. **Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline**. Ed. Kim Cameron, Jane Dutton. San Francisco: Berrett Koehler: 296-309.
- Wrzesniewski, Amy, Clark McCauley, Paul Rozin, Barry Schwartz. 1997. Jobs, Careers and Callings: People's Relations to their Work. **Journal of Research in Personality**. c. 31: 21-33.
- Yarnall, Jane. 2008, **Strategic Career Management: Developing Your Talent**. Elsevier, Oxford.
- Yıldırım, Hacer, Kadir Meral, Emin Kurtuluş. 2021. Ergen-Ebevenyn Kariyer Uyumu İle Duygusal Özerklik Arasındaki İlişki: Benlik Saygısının Aracı Rolü. **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**. s. 11: 280-297.
- Yıldız-Akyol, Elvan, Mehmet Boyacı. 2020. Cognitive Flexibility and Positivity as Predictors of Career Future in University Students. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. c. 10. s. 57: 297-320.
- Zacher, Hannes. 2014. Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. **Journal of Vocational Behavior**. c. 84. s. 1: 21-30.
- Zhang, Yu Chi, Nan Zhou, Hongjian Cao, Yue Liang, Shulin Yu, Jian Li, Linyuan Deng et al. 2019. Career-specific Parenting Practices and Career Decision-making Self-efficacy among Chinese Adolescents: The Interactive Effects of Parenting Practices and the Mediating Role of Autonomy. **Frontiers in psychology**. c. 10: 363.
- Zika, Sheryl, Kerry Chamberlain. 1992. On the Relation between Meaning in Life and Psychological Well-being. **British Journal of Psychology**. c. 83. s. 1: 133-145.
- Zimmer-Gembeck, Melanie J., W. Andrew Collins. 2008. Autonomy Development during Adolescence. **Blackwell Handbook of Adolescence**. Ed. Gerald R.

Adams, Michael Berzonsky. USA, UK, Australia: Blackwell Publishing. 175-205.

Zorbaz, Selen, Tansu Mutlu, Fiden Korkut-Owen, Fatma Arıcı-Şahin. 2020. Kariyer Uyumu ve İyimserliğini Arttırmada Kariyer Yelkenlisi Modeline dayalı Psiko-eğitim Programının Etkililiği. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. c. 28. s. 5: 2100-2111.

