

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
UYUMLULUĞUNA İLİŞKİN BİR MODEL SINAMASI**

DOKTORA TEZİ

AŞKAY NUR ATASEVER

**ANKARA
AĞUSTOS, 2021**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK
PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
UYUMLULUĞUNA İLİŞKİN BİR MODEL SINAMASI**

DOKTORA TEZİ

AŞKAY NUR ATASEVER

DANIŞMAN: PROF. DR. METİN PİŞKİN

**ANKARA
AĞUSTOS, 2021**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Aşkay Nur Atasever adlı öğrencinin hazırladığı “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Bir Model Sınaması” başlıklı bu çalışma Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı’nda jüri üyelerince oy birliği / oy çokluğu ile **Doktora Tezi** olarak kabul edilmiştir.

	<u>Jüri Üyeleri</u>	<u>İmza</u>
Başkan		
Üye		
Üye		
Üye		
Üye		

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından .../.../20... tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

(Unvan Adı ve SOYADI)

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Aşkay Nur Atasever

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER UYUMLULUĞUNA İLİŞKİN BİR MODEL SINAMASI

ATASEVER, Aşkay Nur

Doktora Tezi, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Ağustos 2021, xviii + 183 Sayfa

Bu araştırmanın amacı, son yıllarda kariyer danışmanlığı alanında oldukça kabul gören Kariyer Yapılandırma Kuramı temelinde geliştirilmiş Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'ni Türkiye'de üniversite öğrencileri üzerinde test etmektir. Bu amaç doğrultusunda, kariyer uyumluluğunun öncülleri (genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik), kariyer uyumluluğu (ilgi, kontrol, merak, güven), kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda, çalışma korelasyonel bir araştırma modeline sahiptir. Araştırmanın çalışma grubunu Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Veterinerlik fakültelerinde eğitim görmekte olan 485 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formuna ek olarak Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanteri kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizi Yapısal Eşitlik Modellemesinin bir türü olan yol analizi ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yol analizi sonuçları, önerilen uyum modelinin doğrulandığını ve model uyum iyiliği değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu göstermiştir. Yol analizi sonuçlarına göre; özsaygı ve bilişsel esneklik, genel özyeterliği ve kariyer uyumluluğunu; genel özyeterlik, kariyer uyumluluğunu; kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumunu ve akademik memnuniyeti; kariyer tercih durumu ise akademik memnuniyeti yordamıştır. Bu sonuçlara göre; genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasındaki; kariyer uyumluluğu, genel özyeterlik ve

kariyer tercih durumu arasındaki; kariyer tercih durumu, kariyer uyumluluğu ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkilere aracılık etmiştir. Bu sonuçlara ek olarak; bilişsel esneklik ile özsaygı arasında da orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgular, Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin önermelerinin doğrulandığını göstermiştir. Buna göre, Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli, Türkiye'de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma sürecini açıklamak için uygun bir modeldir.

Anahtar Sözcükler: Kariyer uyumluluğu, özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik, akademik memnuniyet



ABSTRACT

A MODEL TEST ON UNIVERSITY STUDENTS' CAREER ADAPTABILITY

ATASEVER, Aşkay Nur

Dissertation, Department of Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Prof. Dr. Metin PİŞKİN

August 2021, xviii + 183 Pages

This research aims to test The Career Construction Model of Adaptation, developed based on Career Construction Theory, in the scope of sampling in Turkey. To this end, direct and indirect relationships were devised between prerequisites of career adaptation (general self-efficacy, self-esteem, cognitive flexibility), and career adaptability (concern, control, curiosity, confidence) as well as career adaptation response (career choice status) and career adaptation result (academic satisfaction). In this context, the study employed a correlational research model. The study group consisted of 485 students studying at the faculty of education, faculty of science and letters, faculty of economics and administrative sciences, faculty of engineering as well as faculty of veterinary medicine, Afyon Kocatepe University. The process of data gathering was conducted through instruments such as personal information form developed by the researcher herself, The Career Adaptability Scale, The General Self-efficacy Scale, Rosenberg's Self-esteem Scale and Cognitive Flexibility Inventory. The analysis of the research data was carried out by employing path analysis, a type of Structural Equation Modeling.

Path analysis results in the research revealed that the suggested adaptation model was proved successful and that the model adaptation values were at the perfect adaptation level. According to path analysis results, self-esteem and cognitive flexibility predicted general self-efficacy and career adaptability and general self-efficacy predicted career adaptability. By the same token, career adaptability entailed career choice status and career choice status led to academic satisfaction. According to the path analysis results; self-esteem and cognitive flexibility entailed general self-efficacy which led to career adaptability and career choice status. Career adaptability and career

choice status affected academic satisfaction. In addition to these results, a moderate relationship was discovered between cognitive flexibility and self-esteem.

The results obtained in the study indicated that the assumption of The Career Construction Theory and The Career Construction Model of Adaptation were proved to be successful. Accordingly, The Career Construction Model of Adaptation is an appropriate model to explain the career configuration process of university students studying in Turkey.

Key Words: Career adaptability, self-esteem, general self-efficacy, cognitive flexibility, academic satisfaction



ÖNSÖZ

İlk çocukluğumdan beri babamdan sık sık duyduğum Anadolu deyişi ilk yaşam sloganım olmuştu: *Okumadan alim, yazmadan muallim olunmaz*. Bu sözün ardından babam başımı gülümseyerek okşar ve “Benim kızım okuyacak..” derdi. Geriye dönüp baktığımda kızların eğitiminin önemsenmediği bir ortamda babamın bu davranışının benim yaşam amacımı oluşturmamda ne kadar etkili olduğunu fark ediyorum. Geç de olsa doktora eğitimimi tamamlamanın mutluluğunu yaşadığım bugünlerde başta “okuma sevgisi” olmak üzere karakteri ile benim ilk rol modelim olan; okumak, düşünmek, sorgulamak, emek vermek, çalışmak, sorumlu ve duyarlı olmak, helal kazanmak, vicdanlı ve merhametli olmak gibi güzel değerleri bana kazandıran sevgili babam Hüseyin Atasever’e çok teşekkür ederim. Fiziksel olarak uzak olsa da manen her konuda her zaman yanımdaydı. Bir teşekkürle hakkını ödeyemeyeceğimi biliyorum ama umarım ona layık bir evlat olabilmişimdir.

“Okumak” kişinin kendini geliştirmesi için en temel yol. Bu yüzden sanırım hayatım boyunca “eğitimi bırakmak” gibi bir alternatifi hiç düşünmedim. Okuyup gelişmenin tek yolu resmi eğitim değil elbette. Ama resmi eğitimin de bize kazandırdıklarını asla yadsıyamayız. Resmi eğitimin bize kazandırdığı en önemli değerler bence; bizi çok değerli eğitimcilerle buluşturması. Hayatıma giren ve bende iz bırakan tüm eğitimcilere çok teşekkür ediyorum. Hiçbir bilgi vermeyen bir kitap olmadığı (Goethe) gibi öğrencilerine hiçbir şey kazandırmayan bir eğitimci de olamaz. Bu yüzden hepsine müteşekkirim. Bununla birlikte hayatımın çeşitli dönüm noktalarında tanıma şansını elde ettiğim bazı “Hocalarımın” bende çok ayrı yerleri var. Birkaç tanesinden burada bahsetmek istiyorum.

İlk olarak İnönü Üniversitesi’ndeki lisans eğitimim sırasında tanıdığım, benim için çok sıkıntılı olan o dönemi güzel bir şekilde atlatmamı sağlayan, samimi sevgi ve ilgisini benden hiç esirgemeyen, dersine girme şansı elde edemesem de bana gerçek bir eğitimcinin nasıl olması gerektiğini rol model olarak öğreten değerli hocam Prof. Dr. Battal Aslan’a çok teşekkür ederim. Onun ilk tanıştığımız gün koridorda söylediği ve hatıra olarak verdiği fotoğrafının arkasına yazdığı; “*İçerde on yıl, on beş yıl, daha da fazlası hattâ geçirilmez değil, geçirilir, kararmasın yeter ki sol memenin altındaki cevahir...*” (Nazım Hikmet) sözü bana o sıkıntılı dönemde çok güç vermişti. “İkinci babam” dediğim değerli hocamı saygı ve sevgi ile anıyorum. Bu vesileyle İnönü

Üniversitesi'nde tanıma fırsatı bulduğum tüm hocalarıma da üzerimdeki emeklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Lisans eğitimimden on bir yıl sonra yüksek lisans eğitimime başladım. Görev yaptığım kurumda öğrenci velisi olan ve beni yüksek lisansa başlamam için teşvik eden, eğitimim sırasında beni hep destekleyen Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nurten Sargın adını anmadan geçemeyeceğim diğer bir isim. Değerli hocama, bana ve yaşamıma kattığı tüm güzellikler için çok teşekkür ederim. Necmettin Erbakan Üniversitesi'ndeki yüksek lisans eğitimim sırasında derslerini alma şansını yakalayabildiğim başta danışmanım Prof. Dr. Coşkun Arslan olmak üzere değerli hocalarım Prof. Dr. Ömer Üre, Prof. Dr. Ramazan Arı, Prof. Dr. M. Engin Deniz, Prof. Dr. Şahin Kesici, Prof. Dr. Erdal Hamarta ve Prof. Dr. Zeliha Tıraş'a ve tüm fakülte çalışanlarına da çok teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans eğitimim süresince birçok konuda bana yardımcı olan Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nden değerli hocam Prof. Dr. Ayhan Aydın'a desteğinden dolayı çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında özel bir yeri olan Ankara Üniversitesi'nde başlamak benim için çok büyük bir mutluluk kaynağı oldu. Bu mutlulukta en büyük pay sahibi hiç kuşkusuz başta doktora mülakatı olmak üzere doktora eğitimimin her aşamasında bana çok destek olan, benim için her zaman bir hocadan çok daha fazla bir anlam ifade eden çok değerli hocam Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak'tır. Derslerinde edindiğim kazanımların yanında PDR alanının gerçek bir temsilcisi olduğunu ortaya koyan örnek kişiliği ve tüm öğrencilerine gösterdiği samimi ilgi ve sevgisiyle benim rol modelim oldu. Bana yaşattığı ve kazandırdığı tüm güzellikler için kendisine müteşekkirim. Bununla birlikte beni ve öğrencilerimi değerli eğitimecimiz Kadriye Yeşilyaprak ile buluşturduğu Arifiye Köy Enstitülü Annemle Damla Söyleşiler kitabını yazdığı için ayrıca çok teşekkür ederim. Hayatın olanca yoğunluğunu ve yorgunluğunu üzerimde hissettiğim zor günlerde okuduğum bu kitap bana büyük bir güç verdi. Kadriye Hocamız örnek yaşam öyküsü, eğitim aşkı ve sürekli tekrarladığı *"Biz bu ülkeye borcumuzu ödeyebildik mi?"* cümlesiyle hem bana hem de Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki öğrencilerime rol model oldu. Kendisine ve onun şahsında bu ülkeye hizmet etmiş olan tüm eğitimcilerimize çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime ilk adım attığım gün tanıdığım, akademik yeteneğine, karakterine ve pozitif enerjisine hayran olduğum tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Metin Pişkin hayatımda olmasını her zaman isteyeceğim çok değerli başka bir

eğitimcimiz. Bana oldukça uzun süren eğitimim boyunca sabırla hep destek oldu. Onun desteğiyle eğitimimi tamamlayabildim. Kendisine samimi ilgisi, sabrı ve tüm emekleri için çok teşekkür ederim. Yumuşak ses tonu ve sakin konuşmasıyla beni her zaman rahatlatan ve kendisine hayran bırakan değerli hocam Prof. Dr. Serap Nazlı teşekkür etmek istediğim bir diğer isim. En sıkıntılı anlarımda söylediği bir tek cümleyle yüreğime ve yaşıntıma gerçek manada dokundu. Kendisine göre belki söyledikleri sıradan cümlelerdi ama benim üzerimde gerçekten çok sihirli bir etkiye sahiptiler. Kendisine güzel kişiliği ve bana tüm kazandırdıkları için çok teşekkür ederim. Zor zamanlarımda bana değerli vaktini ayıran, samimiyeti, mütevaziliği ve örnek şahsiyetiyle rol modelim olan değerli hocam Prof. Dr. Seher Sevim'e de gönülden teşekkür ediyorum. Bana ayırdığı özel zamanlarda kendimi yeniden keşfetme fırsatı buldum. Bu yüzden birlikte geçirdiğimiz her saniye benim için çok kıymetliydi. Hayatıma kattığı her şey ve tüm emekleri için çok teşekkür ederim. Tez İzleme Komitemde yer alan, samimi yaklaşımı ve sohbetiyle bana çok destek olan Gazi Üniversitesi'nden değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Leyla Ercan'a ve tez jürimde olmayı kabul ederek çalışmama vaktini ayıran ve önerileriyle beni geliştiren Gazi Üniversitesi'nden değerli hocam Prof. Dr. Feride Bacanlı'ya emeklerinden dolayı çok teşekkür ederim. Engin birikim ve tecrübeleriyle yoluma ışık tutan, ülkemizin yetiştirdiği ender bilim insanlarından biri olan değerli hocam Prof. Dr. Mustafa Ergün'e ve Afyon Kocatepe Üniversitesi'nden bölüm başkanım ve hocam Prof. Dr. Gürbüz Ocak'a bana kazandırdıklarından dolayı çok teşekkür ederim. Ayrıca derslerinden çok büyük kazanımlar elde ettiğim değerli hocam Prof. Dr. Emine Gül Kapçı'ya, tez jürimde yer alarak çalışmamı geliştirmeme yardımcı olan ve ihtiyaç duyduğum her durumda benden desteğini esirgemeyen Doç. Dr. H. Deniz Gülleroğlu'na, yoğun olduğu zamanlarda bile bana vakit ayıran ve önerileriyle bana destek olan Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu'ya ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nin tüm değerli eğitmeni ve öğrencilerine çok teşekkür ederim.

Tezimin düzeltmeleri sırasında tanıdığım ve kendisinden uzaktan da olsa ders alabilme fırsatını yakaladığım Rumeli Üniversitesi'nden çok değerli hocam Prof. Dr. Ömer Faruk Şimşek'e teşekkürü bir borç bilirim. Yardımsever ve mütevazı kişiliğiyle ihtiyaç duyan tüm akademisyenlere destek olan Hocam; benim için çok zor olan o süreci kolay ve verimli bir şekilde atlatmama yardımcı oldu. Kendisine bana ve çalışmama gösterdiği samimi ilgi, ayırdığı vakit ve tüm kazandırdıkları için çok teşekkür ederim.

Teknoloji ile ilgili tüm konularda bana bıkmadan yardımcı olan, çok yoğun olduğu zamanlarda bile bana vakit ayıran ve sabırla beni dinleyen, zorlandığım ve çıkmaza girdiğim anlarda önerileriyle beni rahatlatan, bana anlaşıldığımı hissettiren, dostum, dert ortağım, sırdaşım ve meslektaşım Dr. Öğr. Üyesi Levent Çelik'e çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime başlarken Ankara'daki evrak işlerimde bana çok yardımcı olan Gazi Üniversitesi'nden çok değerli arkadaşım Doç. Dr. Kevser Aktaş'a dostluğu, samimiyeti ve desteği için çok teşekkür ederim. Tezimin analizleri konusunda bana yardımcı olan Dr. Sibel Ada'ya sabrı ve emekleri için çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimim sırasında bana destek olan değerli arkadaşlarım; Afyon Kocatepe Üniversitesi'nden Doç. Dr. Sinan Saraçlı ve Öğr. Grv. Abdullah Ertit'e, Okan Üniversitesi'nden Dr. Öğr. Üyesi Engin Büyüköksüz'e, İstanbul Bilgi Üniversitesi'nden Dr. Ferhat Jak İçöz'e, Muş Alparslan Üniversitesi'nden Arş. Grv. Sedat Gelibolu'ya, dil uzmanı Sinan Kangal'a, eğitimci-yazar Rahmi Maltaş'a, Besni Belediye Başkan Yardımcısı Halil Karakuş'a, eğitim danışmanı Cengiz Çelik'e, kuzenim Bursa MEM Şube Müdürü İsmail Ünlüer'e, Dr. Öznur Gözen'e ve doktora eğitimim sırasında tanıdığım tüm değerli arkadaşlarıma gösterdikleri dostluk, bana ayırdıkları vakit ve çalışmalarına verdikleri destekten dolayı çok teşekkür ederim.

Anadolu kültürünü kendi özünde yaşayan ve bana da en güzel bir şekilde aktaran, dualarını hep yanı başımda hissettiğim hayatımdaki en değerli varlık olan annem Zehra Atasever'e ve sıkıntılarımı bıkmadan sabırla dinleyen, beni anlamaya çalışan ve bana her zaman destek olan kardeşim İsmail Atasever'e çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız...

Tez çalışmamın temel oluşturan Kariyer Yapılandırma Kuramı'nı geliştiren Mark Savickas'a bana ve alana yaptığı katkılardan dolayı çok teşekkür ederim. Kariyer danışmanlığı alanına yönelmemde görüşlerinin çok etkisi oldu. Doktora eğitimim süresince O'nun çalışmalarından esinlenerek kendi kariyer yaşamımı gözden geçirme fırsatım oldu. Hayatıma yön veren temel sloganlarımı, ilk çocukluk anılarımı, bana rol model olan değerli insanları, temel yaşam temalarımı keşfederek kendi kariyer öykümün farkına vardım. Bu süreç benim için oldukça keyifli ve öğreticiydi. Günün birinde kendisiyle bu düşünceleri paylaşarak ortak çalışmalar yapabilmek ise kariyer hedeflerim arasında yer alıyor.

Doktora eğitimim sırasında bana destek olan teşekkür etmek istediğim daha birçok insan var. Öncelikle ölçeklerini çalışmamda kullanmama izin veren değerli

hocalarımıza çok teşekkür ederim. Doktora sürecimde idari anlamdaki tüm işlerimde bana daima saygı ve nezaketle yardımcı olmaya çalışan çok değerli Eğitim Bilimleri Enstitüsü İdari Personeline de gösterdikleri ilgi ve sabır için çok teşekkür ederim. Daima güler yüzle hizmet sunan çay ocağı, kantin ve yemekhanenin değerli çalışanlarına, Afyon-Ankara arası düzenli olarak yaptığım yolculuklarda bana ben istemeden bile çay ve kahve ikram eden değerli otobüs muavinlerine ve şu an isimlerini anamadığım ama hayatıma giren tüm güzel insanlara çok teşekkür ederim.

Son olarak, hayatımda bu kadar güzel insanla beni karşılaştıran ve sahip olduğum tüm güzellikleri bana bahşeden Yüce Allah'ıma sonsuz şükranlarımı sunuyorum.



Beni Sevgi ve Özveri ile Büyüten Anne ve Babama...



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	xiv
TABLolar DİZİNİ.....	xvi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
KISALTMALAR	xviii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	12
1.3. Araştırmanın Önemi	13
1.4. Sayıtlar.....	20
1.5. Sınırlılıklar.....	20
1.6. Tanımlar.....	20
BÖLÜM 2	23
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	23
2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı	23
2.2. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli.....	27
2.2.1. Uyuma Hazırlık (Adaptive Readiness)	28
2.2.2. Uyum Kaynakları (Adaptability Resources).....	29
2.2.3. Uyum Tepkileri (Adapting Responses).....	31
2.2.4. Uyum Sonuçları (Adaptation Results)	32
2.3. İlgili Araştırmalar	32
2.4. Araştırmanın Değişkenleri ve İlgili Araştırmalar	42
2.4.1. Özsaygı ve İlgili Araştırmalar.....	43
2.4.2. Genel Özyeterlik ve İlgili Araştırmalar.....	49
2.4.3. Özsaygı, Genel Özyeterlik ve Kariyer Uyumluluğu Değişkenlerinin Birlikte Yer Aldığı Araştırmalar	53
2.4.4. Bilişsel Esneklik ve İlgili Araştırmalar	58
2.4.5. Kariyer Tercih Durumu ve İlgili Araştırmalar	63
2.4.6. Akademik Memnuniyet ve İlgili Araştırmalar.....	69
Tinto'nun (1975) Öğrenci Entegrasyon Modeli.....	70
Bean'in (1980) Öğrenci Yıpranma Modeli.	71
Astin'in (1984) Öğrenci Katılım Teorisi.	71
Aldemir ve Gülcan'ın (2004) Öğrenci Doyum Modeli.....	72
2.4.7. Kariyer Uyumluluğu, Kariyer Tercih Durumu ve Akademik Memnuniyet Değişkenlerinin Birlikte Yer Aldığı Araştırmalar.....	79

BÖLÜM 3	83
YÖNTEM	83
3.1. Araştırma Modeli	83
3.2. Çalışma Grubu	83
3.3. Verilerin Toplanması	85
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	86
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)	87
3.3.3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ)	89
3.3.4. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ)	92
3.3.5. Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE)	94
3.4. Verilerin Analizi	98
BÖLÜM 4	103
BULGULAR VE YORUMLAR	103
4.1. Kariyer Uyum Modeli Testine İlişkin Bulgular	103
4.1.1. Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine Ait Betimsel Analiz	104
4.1.2. Kariyer Uyum Modelinin Varsayımlarına İlişkin Bulgular	105
4.1.3. Ölçme Modeline İlişkin Bulgular	106
4.1.4. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular	108
4.2. Yapısal Modele ve Bulgulara İlişkin Yorumlar	112
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	135
KAYNAKLAR	143
EKLER	173
EK 1: Aydınlatılmış Onam Formu	174
EK 2: Etik Kurul Onayı	175
EK 3. Kişisel Bilgi Formu	176
EK 4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Örnek Maddeler	177
EK 5. Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeler	178
EK 6. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Örnek Maddeler	179
EK 7. Bilişsel Esneklik Envanteri Örnek Maddeler	180
BENZERLİK BİLDİRİMİ	181
ÖZGEÇMİŞ	182

TABLolar DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1 Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli ile Eşleşen Faktörler	35
Tablo 2 Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımları	84
Tablo 3 Katılımcıların fakültelerine ilişkin dağılımları.....	84
Tablo 4 Katılımcıların sınıflarına ilişkin dağılımları.....	84
Tablo 5 Katılımcıların kariyer tercih durumlarına ilişkin dağılımları.....	85
Tablo 6 Katılımcıların akademik memnuniyet durumlarına ilişkin dağılımları.....	85
Tablo 7 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği DFA Sonuçları	88
Tablo 8 Genel Öz Yeterlik Ölçeği DFA Sonuçları.....	91
Tablo 9 Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği DFA Sonuçları	93
Tablo 10 Bilişsel Esneklik Envanteri DFA Sonuçları	96
Tablo 11 Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları.....	100
Tablo 12 Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	104
Tablo 13 Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	105
Tablo 14 Kariyer Uyum Modeli Yol Analizi Sonuçları	108
Tablo 15 Kariyer Uyum Modeli Doğrudan İlişkiler.....	109
Tablo 16 Kariyer Uyum Modeli Dolaylı İlişkiler.....	111

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Önerilen araştırma modeli	12
Şekil 2. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli	28
Şekil 3. KUYÖ ve alt boyutlarına ilişkin ölçme modeli	89
Şekil 4. GÖYÖ'ne ilişkin ölçme modeli	92
Şekil 5. RBSÖ'ne ilişkin ölçme modeli	94
Şekil 6. BEE'ne ilişkin ölçme modeli	98
Şekil 7. Saçılma Diyagramı	106
Şekil 8. Kariyer Uyum Modeli değişkenleri arasındaki ilişkiler	107
Şekil 9. Kariyer Uyum Yapısal Model	109

KISALTMALAR

BEE	: Bilişsel Esneklik Envanteri
BET	: Bilişsel Esneklik Teorisi
CAAS	: The Career Adapt-Abilities Scale
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GÖYÖ	: Genel Öz Yeterlik Ölçeği
KUYÖ	: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği
KYK	: Kariyer Yapılandırma Kuramı
KYUM	: Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli
ÖKYE	: Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri
RBSÖ	: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği
TÖD	: Temel Öz Değerlendirmeler

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve çalışmada geçen kavramların tanımları yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

İnsanların yaşamlarını anlamlandıran önemli yaşam alanlarından biri de iş yaşamlarıdır. Birçok insan edindiği meslek ve yaptığı iş aracılığıyla yaşam amaçlarını gerçekleştirme çabasına girer. Bireylerin bireysel yaşam amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için mesleklerini doğru bir şekilde seçebilmeleri ve mesleki rollerini başarılı bir şekilde icra edebilmeleri gerekir. Bunu başarabilmek onların öncelikle kendilerini iyi tanımalarına ve kendi yaşamlarını yönetebilmelerine bağlıdır. Postpozitivizm yaklaşımının gelişimiyle birlikte ortaya çıkan Yapılandırmacı Kariyer Kuramları bireysel kariyer yönetimine vurgu yapmakta ve bireylerin kariyer yaşamlarının sorumluluğunu almaları gerektiğini ifade etmektedirler (Hirschi, 2012; Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2012). Bu kuramlardan biri olan Kariyer Yapılandırma Kuramı; Savickas (2002, 2005, 2013) tarafından yıllarca süren çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir ve son yıllarda oldukça ilgi görmektedir. Kuramda bireysel kariyer yönetimi açısından çok önemli görülen “kariyer uyumluluğu” kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle, bu çalışmada; kariyer danışmanlığında son zamanlarda oldukça popüler olan “kariyer uyumluluğu” (career adaptability) çalışma konusu olarak seçilmiştir.

Alan yazında “kariyer uyumu”, “kariyer uyumluluğu”, “kariyer uyum yeteneği” veya “kariyer uyum yetenekleri” olarak dilimize çevrilen kavram; Super’ın Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı kapsamında ortaya attığı “kariyer olgunluğu” kavramından yola çıkılarak geliştirilmiştir. Super (1955, 1957, 1960) kariyer olgunluğunu, ergenlerin içinde bulundukları döneme özgü mesleki görevlerini yerine getirebilmelerini sağlayan hazırbulunuşluk seviyelerini belirtmek için kullanmıştır (Akt. Sharf, 2017). Zaman içinde yetişkinlikte kariyer olgunluğu kavramının kariyer gelişimini açıklamak için

uygun olmadığı düşünülerek yetişkinler için kariyer uyumluluğu kavramı geliştirilmiştir. Super ve Knasel (1981), kariyer uyumluluğunu yetişkinlerin değişen iş ve çalışma koşullarıyla başa çıkabilmeleri ve çevreleriyle yaşadıkları ilişkileri etkin bir şekilde yönetebilmeleri olarak tanımlamıştır. Daha sonra Savickas (1997), “kişinin kariyer geçiş süreçlerinde karşılaşması beklenen ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi” olarak kavramın anlamını genişletmiş ve bu şekliyle kariyer uyumluluğu kavramının ergenlik dönemindeki bireyleri de kapsadığını ve kariyer olgunluğu kavramı yerine kullanılabileceğini öne sürmüştür. Günümüzde bu görüş kabul görmüş ve alan yazında kariyer uyumluluğu kavramı ön plana çıkmıştır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013).

Kariyer uyumluluğu ile ilgili çalışmalar sürerken kavramın tanım ve kapsamında da gelişmeler devam etmektedir. Örneğin; Hartung ve Cadaret (2017) kariyer uyumluluğunu bireylerin kariyerlerinde başarı ve tatmin elde etmek amacıyla, yaşadıkları durumu ve kendilerini değiştirebilmeleri için gerekli psikososyal kaynakları bilmelerini ve kullanmalarını sağlayan özel bir kapasite olarak yeniden tanımlamışlardır. Onlara göre, günümüzde kariyer uyumluluğu, etkili bir kariyer yapılandırma ve yaşam tasarımı için gerekli bir meta yeterlidir ve bireylerin değişen dünya ve yerel ekonomiler ile iş piyasalarında kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmak için kavramsal ve pratik bir çerçeve sunmaktadır. Bu açıklamalardan yola çıkarak kariyer uyumluluğunu; hızla değişen, gelişen ve belirsizliklerle dolu olan dünyamızda, bireylerin özel anlamda iş yaşamlarını, genel anlamda ise tüm yaşamlarını yönetebilme yeterlikleri olarak ifade edebiliriz.

Kariyer uyumluluğu; birinci düzeyden daha üst düzeye olmak üzere dört boyutta hiyerarşik olarak kavramsallaştırılmıştır (Savickas, 1997). İlgi/endişe (concern), kontrol (control), merak (curiosity) ve güven (confidence) olarak adlandırılan bu boyutlar birlikte, bireyin genel kariyer uyumluluğunun bütünleyici bir göstergesini yansıtmaktadır. Kariyer uyumluluğunun birinci basamağı olan *ilgi*; bireyin mesleki geleceği hakkında düşünmesi ve gelecekteki mesleki görev ve sorumluluklarına hazırlanmasıdır. İngilizcede “concern” kelimesi ilgi, kaygı, mesele olarak görmek gibi anlamlara gelmektedir. Bu yüzden bu boyutu Türkçede olduğu gibi “bir mesleki faaliyetin özünden elde edilen doyum” anlamına gelen ilgi kavramıyla eş tutmamak gerekir. Bu boyutta bireyin sahip olması gereken yeterlik; gelecekte yapacağı meslek konusunu ciddiye alması, bunu belli bir oranda kendine dert edinmesi ve kaygı duymasındır. Normal düzeyde bir kaygının bireylerin üzerinde itici ve harekete geçirici

bir etkisi olduğu da bilinen bir gerçektir. Bu düzeyde bireyin içinde bulunduğu dönemin özelliklerine uygun olarak iş yaşamı için ciddi bir hazırlığa başlaması beklenmektedir. *Kontrol*; bireyin mesleki geleceği üzerinde kişisel kontrolünü arttırmaya çalışmasıdır. Bu yeterliğe sahip bir bireyin; karar verme ve özdenetim becerilerini geliştirmesi; bağımsız bir şekilde kendi kararlarını verebilmesi gerekmektedir. Bu düzeyde bireyden beklenen gelecekteki meslek yaşamıyla ilgili sorumluluğu üstlenebilmesidir. *Merak*; bireyin gelecekte yapabileceği meslekleri (işleri) araştırması ve olası mesleki kimliklerini keşfetmeye çalışmasıdır. Bu yeterliğe sahip bireyin iş yaşamı hakkında çeşitli kaynaklardan faydalanarak bilgisini arttırması, mesleki kimliğini oluşturmak için iş deneyimi edinmesi, kendisi ve iş dünyası arasındaki uyumu araştırması beklenir. Bireyin bu boyuta ilişkin yeterliğini arttırması yaşamıyla ilgili daha doğru kararlar verebilme olasılığını da arttırır. Kariyer uyumluluğunun son boyutu olan *güven* ise; bireyin meslek yaşamında hedeflerine ulaşacağına dair kendine duyduğu inancı ifade etmektedir. Bu yeterliğe sahip birey; kendine ve iş yaşamına ilişkin olumlu tutum ve davranışlarını sürdürebilmektedir. Bireyin bu boyutta yeterliğinin artması önceki boyutlardaki başarı ve yeterliğine bağlıdır (Savickas, 2002, 2013). Bireyin bu dört boyutta yetkinliği geliştikçe kariyer uyumluluk düzeyi de yükselmekte (Savickas ve Porfeli, 2012), böylece bireyin meslek yaşamında başarı, memnuniyet, refah gibi olumlu sonuçlara ulaşma olasılığı artmaktadır.

Kariyer uyumluluğu, son yıllarda meslek psikolojisi ve kariyer danışmanlığı alanlarında üzerinde en çok araştırma yapılan kavramlardan biridir ve bu çalışmalarda kavramın pek çok kişisel ve çevresel değişkenle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Johnston, 2018; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017; Rudolph, Lavigne, Katz ve Zacher, 2017). Örneğin; Rudolph, Lavigne, Katz ve diğerleri (2017) kariyer uyumluluğu ile ilgili yapılan 76 çalışmayı inceledikleri meta-analiz çalışmasında, kariyer uyumluluğunun dört boyutunun (ilgi/endişe, kontrol, merak ve güven) yapısal olarak desteklendiği sonucuna ulaşmışlardır. Rudolph ve arkadaşları (2017) 90 araştırma üzerinde gerçekleştirdikleri başka bir meta-analiz çalışmasında da kariyer uyumluluğunun bilişsel yetenek, beş büyük kişilik özelliği (Dışadönüklük, Yumuşakbaşlılık, Deneyime Açıklık, Sorumluluk, Nevrotiklik), özsaygı, temel öz değerlendirmeler, proaktif kişilik, gelecek yönelimli olma, umut ve iyimserlik değişkenleriyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Konu ile ilgili yapılan bu ilk meta-analiz çalışmalarında; kariyer uyumluluğunun göstergeleri olan kariyer planı yapma, kariyer araştırması yapma, mesleki özyeterlik inancı ve kariyer kararı verme özyeterliği ile kariyer uyumluluğu

arasındaki yapısal ilişkilerin mevcudiyeti ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca kariyer uyum sonuçları olarak ifade edilen; kariyer kimliği (veya mesleki kimlik), işe adanmışlık – mesleki aşkınlık (calling), kariyer / meslek / okul memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş stresi, istihdam edilebilirlik, pazarlanabilirlik, iş hacmi hedefleri, gelir, işe katılım, iş performansı, girişimcilik, öznel iyi oluş ve yaşam doyumu değişkenleri ile kariyer uyumluluğu arasında da anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yaş, görev süresi, cinsiyet ve eğitim gibi çeşitli demografik değişkenlerin de kariyer uyumluluğuyla ilişkilerinin incelendiği bu çalışmaların analizi sonucunda araştırmacılar; bu demografik özelliklerin dışında kariyer, iş ve öznel iyi oluş faktörlerinin, kariyer uyumluluğuyla oldukça güçlü ilişkiye sahip olduklarını vurgulamışlardır. Bu sonuçlar genel olarak Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’ni (Career Construction Model of Adaptation) desteklemiştir (Rudolph vd., 2017; Savickas, 2005, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu çalışmada Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’nin Türkiye’deki üniversite öğrencileri üzerinde sınanması amaçlanmıştır. Bu nedenle; kariyer uyumluluğunun hazırlayıcı öncülleri (özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik), kariyer uyum kaynakları (ilgi/endişe, kontrol, merak, güven), kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) bir model çerçevesinde incelenmiştir.

Bireylerin kendileriyle ilgili algıları kariyer uyumluluğuyla önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur (Guan vd., 2017; Hirschi, Herrmann ve Keller, 2015; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017; Rudolph vd., 2017). Alanyazında, temel öz değerlendirmeler (core self-evaluations) olarak ifade edilen bireyin kendisi ile ilgili yaptığı bu değerlendirmeler kariyer uyumluluğu gibi dört boyuttan oluşmaktadır: Özsaygı, genel özyeterlik, kontrol odağı ve duygusal istikrar veya düşük nevrotiklik (Judge, Erez, Bono ve Thoresen, 2003; Zacher, 2014a). Bunlardan özsaygı bireyin kendisine verdiği toplam değeri temsil ettiği için öz değerlendirmenin merkezinde yer almaktadır (Judge ve Bono, 2001) ve bu araştırmanın bir değişkenidir. Özsaygı; bireyin kendisi ile ilgili çocukluktan itibaren yaptığı değerlendirmeler sonucunda gelişmektedir. Özsaygı bireyin kendi varlığını güçlü ve zayıf yönleriyle olduğu gibi kabul edebilmesi ve sevebilmesiyle ilgilidir. Coopersmith’e (1967) göre özsaygı; bireyin kendini değerli, önemli, yetenekli ve başarılı olarak değerlendirmesidir. Rosenberg’e göre (1965) ise; bireyin kendini değerlendirirken takındığı tutum onun özsaygı düzeyinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Ona göre; birey kendini olumlu bir şekilde değerlendirdiğinde özsaygısı yükselmekte bunun tersi bir değerlendirme sonucunda ise özsaygı düzeyi düşmektedir. Özsaygı

derecesi kişiliğin en önemli bölümlerinden biridir ve hayatın her alanındaki başarıyı veya başarısızlığı, mutluluğu ya da mutsuzluğu önemli ölçüde öngörmektedir. İnsanlar çoğu zaman farkında olmasalar da yaptıkları her şeyi ya daha fazla özsaygı kazanmak ya da özsaygılarını korumak adına yapmaktadırlar (Tracy, 2019). Özsaygısı yüksek insanlar genel olarak kendileriyle ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahiptirler. Kendilerine güven duyarlar. Kendi yaşamlarının sorumluluğunu üstlenirler. Bu da onların kendilerinden beklentilerini yükseltmekte ve böylece daha üretken ve yaratıcı olmalarını sağlamaktadır. Özsaygısı düşük insanlar ise kendileriyle ilgili olumsuz duygu ve düşüncelere sahiptirler. Bu olumsuz bakış açıları nedeniyle potansiyellerini tam olarak ortaya çıkaramazlar ve hayatın zorlukları karşısında gereken direnci gösteremezler. Yüksek özsaygının bireylerin ruh sağlıklarının yanında (Kahraman, 2015; Kardaş, 2017; Tukuş, 2010) birçok yaşam alanı üzerinde de etkili olduğu (Abouserie, 1995; Doğan, 2011; Sübaşı, 2010) yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Benzer şekilde özsaygının kariyer uyumluluğunun gelişimi üzerinde de olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Crook, Healy ve O'Shea 1984'de 174 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarında özsaygının kariyer olgunluğu, akademik ve iş başarısı üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymuşlardır. 305 Çinli üniversite öğrencisiyle yürütülen bir çalışmada da hem özsaygının hem de proaktif kişiliğin, kariyer uyumluluğunu olumlu olarak yordadığı tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca daha yüksek düzeydeki proaktif kişilikte özsaygının etkilerinin daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Cai vd., 2015). Özsaygı kariyer uyumluluğuyla ilişkili olan birçok değişken arasında da ılımlı bir role sahiptir. Örneğin; Ismail, Ferreira ve Coetzee (2016), Güney Afrika'da 332 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri bir araştırmada, katılımcıların mezuniyet becerileri ve öznitelikleri (genel mezuniyet, küresel / ahlaki vatandaşlık ve yaşam boyu öğrenme) ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkide, özsaygının ılımlı rolünü ortaya çıkarmışlardır. Bu bulgu beliren yetişkinlik döneminde algılanan mezuniyet becerilerini ve kariyer uyumluluğunu etkilemek için özsaygının önemine işaret etmektedir. Hui, Yuen ve Chen (2018) tarafından ise Hong Kong'lu 522 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada; kariyer uyumluluğu, özsaygı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma sonucunda kariyer uyumluluğuyla özsaygı arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin kısmen algılanan sosyal destek tarafından yönlendirildiği belirlenmiştir. Özsaygı kariyer uyum kaynaklarının kullanımının göstergesi olan istihdam edilebilirlik ve iş arama davranışı üzerinde de etkili olmaktadır.

Huyse-Gaytandjieva, Groot, Pavlova ve Joling (2015) araştırmalarında dūřık özsaygının işsizliğin yordayıcısı olduğunu, özellikle de üst düzey beceriler gerektiren mesleklere sahip insanlar üzerinde bu etkinin daha da fazla olduğunu bulmuşlardır. Avustralya’da 416 işsiz ile yürütülen bir çalışmada ise istihdam edilebilirliğin (uyum, kariyer kimliği, beşeri ve sosyal sermaye)  zsaygı ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (McArdle, Waters, Briscoe ve Hall, 2007). İşsizler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise yüksek özsaygının artan iř arama yoğunluğu ile bağlantılı olduğu bulunmuştur (Kanfer, Wanberg ve Kantrowitz, 2001). Yüksek özsaygının kariyer uyumluluğu üzerindeki olumlu etkisi birçok araştırmada da rapor edilmiştir (Ataç, Dirik ve Tetik, 2018; Duffy, 2010;  ztemel ve Yıldız Akyol, 2020; Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012). Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori ve Dauwalder (2012) tarafından yapılan çalışmada ise düşük özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında negatif bir korelasyon tespit edilmiştir. Bütün bu araştırma sonuçları iř yaşamına hazırlanan  niversite öğrencileri için özsaygının kilit bir role sahip olduğunu göstermektedir.

 z değerlendirmenin diğer bir boyutunu oluşturan genel  zyeterlik; kişinin yaşamın zorluklarıyla ne kadar iyi başa çıkabileceği (Locke, McClear ve Knight, 1996) ile ilgilidir ve bu çalışmanın bir diğer değişkenidir. Özyeterlik; Bandura (1986) tarafından sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde ortaya atılan bir kavramdır ve bireylerin hedeflerine ulaşma ve sorunlarını çözebilme konusunda kendilerine ve yapabileceklerine ilişkin beklenti ve inançları olarak tanımlanmaktadır. Özyeterlik algısı bireylerin engeller ve önleyici deneyimler karşısında ne kadar çaba göstereceklerini ve mücadele etmeyi ne kadar sürdüreceklerini belirlemektedir (Bandura, 1982). Yüksek  zyeterlik inancına sahip bireyler engellerle karşılaştıkları zaman azim ve sebatla çalışmaya devam ederken  zyeterlik inancı düşük olan bireyler kısa sürede pes etmektedirler (Bandura, 1977; Pajares ve Schunk, 2001; Tschannen-Moran ve Hoy, 2001). Bandura’ya (1986) göre bireylerin bilgi düzeyleri, sahip oldukları beceriler ya da daha önce başardıkları şeyler sonraki kazanımların her zaman iyi göstergeleri olmayabilir. Çünkü bireylerin yetenekleri hakkındaki inançları onların davranış biçimlerini güçlü bir şekilde etkiler. Sonuç olarak insanların davranışları yeteneklerine olan inançlarından fazlasıyla etkilenmektedir. Bu durum insanların yapabileceklerine inanarak yeteneklerinin ötesinde görevleri başarabilecekleri anlamına gelmemektedir. Zira başarı için bireylerin yeteneklerine duydukları inançla bilgi ve becerileri arasında uyum olması gerekir. Aksine, yetenekleriyle ilgili algılarının, bireylerin sahip oldukları bilgi ve becerilerle ne yapabileceklerini belirlemeye yardımcı olduğu anlamına

gelir. Daha önemlisi, özyeterlik inançları, bilgi ve becerinin ilk etapta ne kadar iyi edinildiğinin kritik belirleyicileridir (Pajares, 1997). Bir işe girme ve işte kalıcı olmanın çok zor olduğu günümüz koşullarında iş yaşamına hazırlanan üniversite öğrencilerinin yüksek özyeterlik inancına sahip olmaları onların kendilerini yetiştirme konusunda gösterecekleri çabayı da olumlu yönde etkileyecektir. Üniversite yıllarını verimli bir şekilde geçirerek yetkin ve donanımlı bir meslek elemanı olarak mezun olan biri ise iş yaşamında kendine daha çabuk bir yer edinecektir. Yapılan bir çalışmada özyeterlik algısı ile istihdam edilebilirlik algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bu ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolü bulgulanmıştır (Monteiro, Ferreira ve Almeida, 2018). Sulistiani ve Handoyo (2018) ise yaptıkları meta analiz çalışmasında bireylerin kabiliyetlerine duydukları inancın kariyer uyumluluğuyla ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Kısacası yüksek özyeterlik inancı yüksek kariyer uyumluluğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde özyeterlikten farklı olarak bireylerin karşılaşılabilecekleri tüm zorluklarla mücadele edebileceklerine dair inançlarını ifade eden genel özyeterlik inançları ile kariyer uyumluluğu arasındaki yüksek ilişki düzeyi de birçok araştırmayla ortaya konmuştur (Karacan Özdemir, 2016; Öncel, 2014; Rudolph vd., 2017; Xu, 2020; Zacher, 2014a).

Temel Öz Değerlendirme Yaklaşımını öne süren Judge, Locke ve Durham'a (1997) göre; özsaygısı yüksek olan bireylerin özyeterlikleri de yüksektir. Özsaygı ile ilgili öne sürülen yaklaşımlara göre yüksek özsaygı bireyin kendini değerli ve yeterli hissedebilmesidir (Koç ve Gün, 2018). Bu sebeple bireyin özsaygı düzeyi arttıkça genel özyeterlik inancının da artacağını söylemek mümkündür.

Bireylerin kendi değerleri ve yetenekleri hakkında yaptıkları temel değerlendirmeleri temsil eden özsaygı ve genel özyeterlik; iş ve yaşam memnuniyeti, iş performansı ve çalışma ortamının algılanması gibi çeşitli sonuçlarla da yakından ilişkili bulunmuştur (Chang, Ferris, Johnson, Rosen ve Tan, 2012; Judge, Locke, Durham ve Kluger, 1998; Judge ve Bono, 2001; Şeşen, 2010). İş yaşamı üzerindeki kritik öneminden dolayı bu kavramlar arasındaki yakın ilişkinin ortaya çıkarılması bu çalışmanın alt amaçlarından birini oluşturmuştur. Bu nedenle araştırmada; özsaygının genel özyeterlik üzerindeki etkisi ve genel özyeterliğin özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasındaki aracılık rolü de araştırılmıştır.

Kariyer uyumluluğu ile ilişkili olan unsurların henüz tamamen ortaya konmamasından dolayı konuyla ilgilenen araştırmacılar birçok farklı değişkenin etkisini incelemeye devam etmektedirler. Son zamanlarda ele alınan değişkenlerden biri de

bilişsel esnekliktir. Bilişsel esneklik, bireyin herhangi bir durumda uygun seçeneklerin farkında olması, yeni durumlara uyum sağlamada esnek olması ve bu açılardan kendini yetkin hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Martin ve Anderson, 1998; Martin ve Rubin, 1995). Bilişsel esnekliği olan bireyler, davranışlarının sorumluluğunu taşıyan ve etkili davranışlar sergileyebileceklerine inanan bireylerdir (Martin ve Anderson, 1998). Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın odaklandığı ana nokta, bireylerin günümüzün çalkantılı iş yaşamında kendi kariyerlerini yönetebilmeleri ve sahip oldukları kariyer uyum kaynakları ile beklenen veya beklenilmeyen değişimlere uyum sağlayabilmeleridir. Bireyin karşılaştığı zorluklarla başa çıkabilmesi değişime istekli ve esnek olmasıyla mümkündür. Bu yüzden Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda Savickas bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğuna katkıda bulunacağını varsaymıştır (Savickas, 1997, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Özellikle geçtiğimiz son on yılda mesleklerin doğasında ve çalışma hayatında büyük değişiklikler olmuştur (Lee, Huang ve Ashford, 2018). Son zamanlarda küresel salgının etkisiyle iş yaşamı yeniden büyük bir değişim geçirmektedir. Bu değişikliklere uyum sağlama amacıyla kuruluşlar da çalışanlarından daha fazla iş rolü üstlenmesini, farklı ekiplere katılmasını ve çeşitli yeni görevler üstlenmesini beklemektedir. Bu durum da çalışanların farklı durumlarda daha esnek olmalarını gerektirmektedir (Lan ve Chen, 2020). Nitekim işverenlerin çalışanlarda aradığı özelliklerin belirlenmesini amaçlayan bir çalışmada, toplam 18 özellik arasından esneklik ve uyum yeteneğinin işverenlerin en önemli buldukları çalışan özellikleri olduğu tespit edilmiştir (Vendolská ve Kačerová, 2016). Hamtiaux ve Houssemand (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da bireysel uyum yeteneği ve bilişsel esneklik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki belirlenmiştir. İş tecrübesi olan 307 lisans öğrencisiyle gerçekleştirilen başka bir çalışmada da bilişsel esneklik, sorumluluk ve çevresel araştırmanın kariyer uyumluluğunun önemli öncülleri olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kariyer uyumluluğunun stratejik kariyer yönetimi üzerindeki etkisi de ortaya çıkarılmıştır (Chong ve Leong, 2017). Rudolph ve arkadaşları (2017) tarafından gerçekleştirilen meta-analiz çalışmasında da bilişsel esnekliğin bir ölçüsü olan bilişsel yeteneğin kariyer uyumluluğu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Tüm bu sonuçlardan yola çıkarak daha yüksek bilişsel esnekliğe sahip öğrencilerin daha yüksek kariyer uyum kaynaklarına sahip olabileceği düşünülmektedir.

Yukarıda bahsedilen araştırmalarda genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer uyumluluğu ile olumlu yönde manidar ilişkilere sahip oldukları

görülmektedir. Buradan hareketle bu üç değişkenin öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarının gelişiminde ortak etkilerinin oldukça yüksek olacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda özellikle kendi kariyerlerini yönetmekten birinci derecede sorumlu olan öğrencilerin kendilerinde geliştirmeleri gereken bireysel özelliklerin farkına varmaları açısından bu araştırma sonuçları yararlı olacaktır. Bu gerekçelerle modelin ilk aşamasında bireysel kaynaklar olarak ifade edilebilecek genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki ortak etkileri incelenmiştir. Alan yazında genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik öncüllerinin kariyer uyumluluğuna etkisinin beraber incelendiği bir çalışmaya ise rastlanmamıştır.

Kariyer danışmanlığının en temel amaçlarından biri bireylerin kendileri için en doğru olan kariyer seçimlerini yapabilmelerini sağlamaktır (Sharf, 2017). Türkiye’de bireyler gelecekteki iş yaşamlarını etkileyecek en önemli seçimlerini lise yıllarında yapmaktadırlar. Bu dönemde gençler lise eğitiminden sonra ya iş yaşamına girme ya da eğitimlerine devam etme konusunda karar vermek zorundadırlar. Bunun yanında eğitimlerine devam etme kararında olan bireylerin de ileride yapmak istedikleri mesleğe karar vermeleri gerekmektedir. Türkiye’de öğrenciler üniversitede eğitim almak istedikleri programa karar vererek önemli oranda gelecekte yapmak istedikleri mesleğe (işe) de karar vermektedirler. Bu süreçte öğrenciler birçok farklı faktörden etkilenmektedirler. Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenlerinin araştırıldığı bir çalışmada bireysel, sistemik, sosyal ve şans etmenleri de dahil olmak üzere öğrencilerin 25 farklı nedenden dolayı bölüm seçtikleri tespit edilmiştir (Korkut-Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş ve Yılmaz, 2012). Bu ve benzer diğer çalışmaların sonucunda üniversite öğrencilerinin büyük bir çoğunluğunun mesleğe ilgi duyma, mesleğin kişilik ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünme ve mesleğin idealindeki meslek olması gibi bireysel faktörlerden dolayı bölüm tercihinde bulundukları ortaya çıkarılmıştır (Erdoğan, Şanlı ve Bekir, 2005; Korkut-Owen vd., 2012; Şahin, Zoraloğlu ve Fırat; 2011; Tataroğlu, Özgen ve Alkan; 2011). Bu çalışmanın temel amacı öğrencilerin kariyer tercih sebeplerini araştırmak olmadığı için mevcut araştırmada öğrencilerin eğitim aldıkları programı isteyerek seçip seçmedikleri sorgulanmış ve elde edilen veriler diğer değişkenlerle ilişkisi açısından değerlendirilmiştir. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’nde bireylerin kariyer planı yapma, kariyer araştırması yapma, mesleki özyeterlik inancı ve kariyer kararı verme özyeterliğine sahip olmaları kariyer uyum kaynaklarının yüksek olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Hirschi vd., 2015; Rudolph vd., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Modelde üçüncü

sırada yer alan bu aşama kariyer uyum kaynaklarının uygulama sürecine işaret etmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda kariyer uyum kaynakları yüksek olan bireylerin iş ve özel yaşamlarında da olumlu sonuçlara ulaşma ihtimallerinin yüksek olduğu öne sürülmektedir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Rudolph, Lavigne, Katz ve diğerleri (2017) kariyer uyum kaynakları ile uyum sonuçları arasındaki ilişkileri inceledikleri meta-analiz çalışmasında bu öngörüyü teyit etmişlerdir. Çalışmada, kariyer uyum kaynaklarının genel anlamda öznel refah ve yaşam memnuniyetinin yanında; iş, kariyer ve okul memnuniyeti üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Bu olumlu sonuçlardan okul (akademik) memnuniyeti özellikle öğrencilerin yaşam kaliteleri ve gelişimleri için çok önemlidir. Araştırmalar akademik memnuniyetin, akademik performans ve öğrenci katılımı gibi olumlu eğitimsel yansımalarının da olduğunu göstermektedir (Nauta, 2007; Wilkins vd., 2014). Bunun yanında akademik memnuniyetin bireylerin yaşamlarında bir sonraki aşama olan iş yaşamındaki memnuniyeti olumlu yönde etkileyebilecek potansiyelinden de söz edilmektedir (Nauta, 2007). Bu nedenle öğrencilerin akademik memnuniyet düzeyleri de araştırmaya dahil edilmiştir. Akademik memnuniyet, bireylerin akademik tercihlerinden mutlu oldukları, hoş bir duygu durumu yaşadıkları bir kavram olarak tanımlanabilir (Urbanaviciute, Pociute, Kairys ve Liniauskaite, 2016). Akademik ortam, öğrenciye benlik kavramını geliştirme, ilgi ve becerilerini kullanma imkanı tanınması bakımından iş ortamına benzemektedir. Bu nedenle olsa gerek pek çok araştırmacı (Allen, 1996; Jadidian ve Duffy, 2012) akademik memnuniyeti iş memnuniyetine benzetmektedir. Öğrenciler çeşitli eğitsel ihtiyaçlarına ve beklentilerine cevap bulmak amacıyla üniversite ya da bölüm (ana dal) seçmektedirler. Seçilen eğitim programı bireyin istek ve beklentilerini karşılayabildiği oranda birey akademik yaşamından memnun olmaktadır. Bunun yanında yapılan araştırmalarda bireyin bireysel kaynaklarının göstergesi olan kariyer uyumluluğunun da akademik memnuniyet üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir (Celik ve Storme, 2018; Duffy, Douglass ve Autin, 2015; Kuborn, 2015; McIlveen, Beccaria ve Burton, 2013a; McIlveen ve Perera, 2016; Nilforooshan, 2020; Norris, 2016; Perera ve McIlveen, 2017; Urbanaviciute vd., 2016; Wessel, Ryan ve Oswald, 2008; Wilkins vd., 2014; Wilkins-Yel, Roach, Tracey ve Yel, 2018). Bu çalışmada akademik memnuniyet Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nde olduğu gibi kariyer uyumunun bir sonucu olarak ele

alınmış ve kariyer uyum kaynaklarının akademik memnuniyet üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri incelenmiştir.

Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin ikinci basamağında yer alan *kariyer uyumluluğu* modelin odak noktasını oluşturmaktadır. Yukarıda bahsedilen araştırmalarda görüldüğü üzere kariyer uyumluluğu; kişilik özellikleri, özsaygı, iyimserlik gibi birçok faktörün katkısıyla gelişmektedir. Bununla birlikte kariyerle ilgili birçok davranışı ve davranışın sonucunu da etkilemektedir. Bu çalışmada kariyer uyumluluğunun bireylerin kariyer seçimleri üzerinde etkili olacağı öngörülmektedir. Kariyer seçimi çok önemli bir mesleki görevdir ve bu seçimin doğru yapılabilmesi bireyin yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bireyin kendi istek ve beklentilerine uygun bir kariyer alanı seçtiğinde ise yaptığı seçimden daha çok memnun olabileceği düşünülmektedir. Özellikle Türkiye gibi toplumcu kültürün hakim olduğu ülkelerde bireyler kariyer seçimlerini çevrenin (aile, öğretmen, arkadaş, toplum vb.) etkisi/baskısı ile yapabilmektedir. Bu durum onların kısa vadede seçtikleri kariyer alanı ile ilgili memnuniyetsizlik yaşamasına, uzun vadede ise mesleki yaşamlarından tatmin olamamalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle kariyer uyumluluğunun bireylerin kendi istekleri doğrultusunda seçim yapabilmeleri ve yaptıkları seçimden memnun olma düzeyleri üzerindeki etkisinin araştırılması önemli görülmüştür.

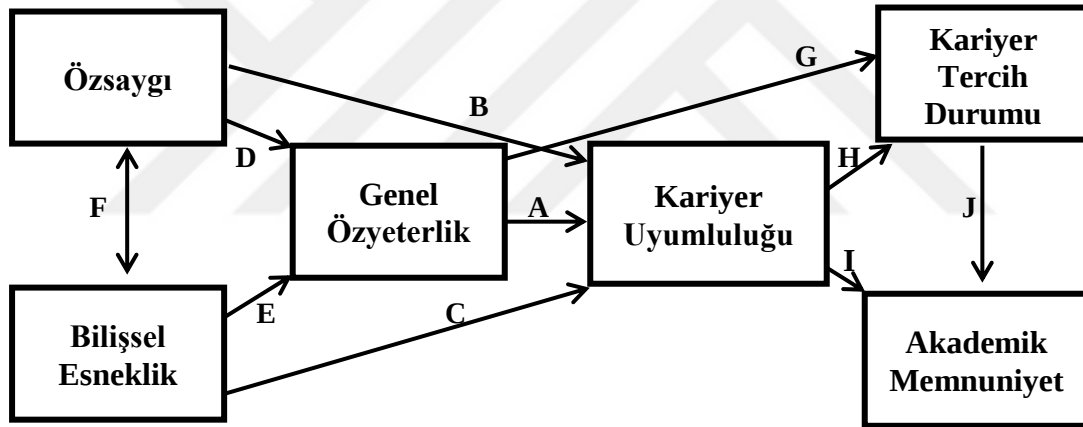
Kariyer uyumu ile ilgili yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin iki ya da üç aşamasını kapsayan çalışmaların ağırlıkta olduğu göze çarpmaktadır. Modelin dört aşamasını test eden araştırmaların sayısı ise oldukça sınırlıdır. Türkiye'de ise lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020) modelin dört aşaması ele alınmıştır. Ancak üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen modelin tüm aşamalarının yer aldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu noktadan hareketle kariyer uyumuna hazırlık (özsaygı, bilişsel esneklik, genel özyeterlik), kariyer uyumluluğu, kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) değişkenlerini içeren hipotetik bir modelle Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin Türkiye'de öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde test edilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerini anlamamıza katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli temel alınarak üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerinden kariyer uyumuna hazır olma (adaptive readiness), kariyer uyum kaynakları (adaptability resources), kariyer uyum tepkisi (adapting responses) ve kariyer uyum sonucu (adaptation results) incelenmiştir. Araştırmada bu genel amaç doğrultusunda, kariyer uyumunun öncülleri (genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik), kariyer uyumluluğu, kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) değişkenleri arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler analiz edilmiştir.

Araştırmada test edilmek üzere özsaygı, bilişsel esneklik, genel özyeterlik, kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet değişkenlerini içeren aşağıdaki model önerilmiştir:



Şekil 1. Önerilen araştırma modeli

Araştırmada önerilen yapısal eşitlik modeline dayanılarak kurulan aşağıdaki hipotezler (H1-H14) test edilmiştir:

1. Genel özyeterlik kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (A yolu).
2. Özsaygı kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (B yolu).
3. Bilişsel esneklik kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (C yolu).
4. Özsaygı genel özyeterlik ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (D yolu).
5. Bilişsel esneklik genel özyeterlik ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (E yolu).

6. Özsaygı ile bilişsel esneklik arasında pozitif bir ilişki vardır (F yolu).
7. Genel özyeterlik kariyer tercih durumu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (G yolu).
8. Kariyer uyumluluğu kariyer tercih durumu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (H yolu).
9. Kariyer uyumluluğu akademik memnuniyet ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (I yolu).
10. Kariyer tercih durumu akademik memnuniyet ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir (J yolu).
11. Özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında genel özyeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.
12. Bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında genel özyeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.
13. Genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasında kariyer uyumluluğu aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.
14. Kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında kariyer tercih durumu aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Piaget bilişsel gelişim kuramında bireyler arasındaki en temel farklılıklardan biri olan zekanın çevreye uyum sağlama yeteneği olduğunu öne sürmüştür (Akt. Küçükkaragöz, 2012). Kariyer danışmanlığı alanında ise son yıllarda özellikle “kariyer uyumluluğu” çalışma yaşamına uyum sağlama açısından ön plana çıkan bir kavramdır. Kariyer uyumluluğu, bireyin mevcut ya da gelecekteki mesleki görevler, geçişler ve işle ilgili sorunlarla başa çıkmasını kolaylaştıran psikososyal kaynaklardır (Savickas, 1997, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumluluğu kavramı çerçevesinde genel anlamda bireylerin kariyer gelişim sürecini ele almıştır. O’na göre, kariyer gelişimi sürekli bir uyum sürecidir. Kariyer uyumu, bireylerin kariyerlerini nasıl yapılandırdıklarıyla ve yönettikleriyle ilgilidir. Bu geniş kapsamından dolayı günümüzde kariyer uyumu meslek psikolojisi ve kariyer danışmanlığında kabul gören temel yapılardan biri hâline gelmiştir. Bu yüzden özellikle de son yıllarda dünyanın dört bir yanında kariyer uyumuyla ilişkili yüzlerce çalışma yapılmıştır (Johnston, 2018; Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017). Dünyadaki bu

gelişmelere paralel olarak bu çalışmada, Türkiye’de iş yaşamına hazırlanan üniversite gençliğinin kariyer uyumlarının araştırılmasının yararlı olacağı öngörülmüştür. Bu araştırmanın eğitim ve çalışma yaşamına önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

20. yüzyılda hiyerarşik bağımlılık ve istikrarlı ilişkilerin bulunduğu iş yaşamı 21. yüzyılın başında yerini yeni bir sosyal çalışma düzenine bırakmıştır. Küreselleşmenin ve bilgi teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişimin etkisiyle bugün, iş beklentileri çok daha az tanımlanabilir ve öngörülebilir bir niteliğe sahiptir (Savickas vd., 2009). 21. yüzyılda yaşanan küresel ekonomik kriz, salgın hastalıklar, doğal afetler, göçler, sıcak ve soğuk savaşlar iş yaşamını da birçok açıdan olumsuz etkilemektedir. Günümüzde iş piyasasına giriş çok zor olmaktadır (Koen, Klehe ve Van Vianen, 2012; Nota, Ginevra ve Soresi, 2012; TÜİK, 2020). Bunun yanında işgücü piyasasında koşullu, serbest, geçici, harici, yarı zamanlı çalışanların artması sonucunda işler arasındaki geçişler de daha sık ve zor olmaktadır. Tüm bu değişiklikler iş yaşamına adım atacak bireylerin ve çalışanların 20. yüzyıl mesleklerinin gerektirdiği bilgi ve yeteneklerden önemli ölçüde farklı beceri ve yeterlikler geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Günümüzde çalışanlardan, bilgi teknolojilerini kullanabilen, iş yaşamındaki değişimlere karşı esnek davranabilen, işte tutunabilen, yaşam boyu öğrenen ve kendi fırsatlarını yaratabilen bireyler olmaları beklenmektedir. Savickas ve diğerlerinin (2009) de belirttiği üzere bireyler 20. yüzyıl çalışanlarından farklı olarak ancak bu özellikleri nedeniyle kendi bireysel ve örgütsel kariyerlerini yönetebileceklerdir.

21. yüzyılda iş yaşamında meydana gelen değişimler öğrencilerin kariyer gelişimini de doğrudan etkilemektedir. Bugünün iş gücü piyasası, öğrencilerin eğitimleri sırasında uzun vadeli kariyerlerini planlamaya ve yönetmeye başlamalarını gerektirmektedir (Akkermans, Paradniké, Van der Heijden ve De Vos, 2018). Öğrencilerin eğitimleri boyunca akademik olarak iyi performans sergilemelerinin yanında, kendilerini çalışma hayatına hazırlamaları, istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmeleri, olası kariyer yollarını keşfetmeleri, daha spesifik mesleki hedefler ve planlar oluşturmaları ve bu hedefleri uygulamak için harekete geçmeleri gerekmektedir (Lent ve Brown, 2013). Türkiye’de üniversite öğrencilerinin psikolojik yardım ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda öğrencilerin kariyer alanı ile ilgili (kariyer planlama, zaman yönetimi, mezun olduktan sonra iş bulma vb.) çeşitli sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Bununla birlikte özellikle üniversitenin son yıllarında öğrencilerin nitelikli bir iş bulma kaygısının arttığı da bulgular arasındadır

(Atik ve Yalçın, 2010; Gizir, 2005; Güneri, Aydın ve Skovholt, 2003; Karataş ve Gizir, 2013; Zeren, 2016). Türkiye’de üniversite sayısının 207’yi, yükseköğretimde okuyan öğrenci sayısının sekiz milyonu bulduğu (YÖK, 2020) ve Türkiye İstatistik Kurumu’nun işsizlik verileri (genç nüfus işsizlik oranı Kasım 2019=%24.5, Kasım 2020=%25.4) dikkate alındığında öğrencilerin bu kaygılarında haklı olduğu düşünülebilir. Çünkü okul sonrası mutlu ve verimli olabileceği bir işe girmek genç yetişkinlerin en kritik kariyer görevlerinden biridir. Bu nedenle iş gücü piyasasına başarılı bir geçiş yapmak isteyen genç yetişkinlerin eğitimleri sırasında kariyerlerini proaktif olarak yönetmeye başlamaları gerekir (Koen vd., 2012). Bu süreçte öğrencilerin kariyerlerini başarılı bir şekilde yönetmelerine yardımcı olacak belirli kaynaklara ve yeterliklere ihtiyaçları vardır (Hirschi, 2012). Bununla birlikte günümüz iş dünyasında genç yetişkinlerin kariyerlerini başarılı bir şekilde yönetmeleri ve mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmeleri için çeşitli bireysel ve sosyal kaynaklar kazanmaları büyük bir önem arz etmektedir. Bireylerin kazanmaları gereken kariyer kaynaklarından biri de kariyer uyumluluğudur (Akkermans vd., 2018). Bu nedenle Türkiye’de üniversite gençliğinin kariyerle ilişkili sorunlarına çeşitli çözümlerin üretilebilmesi için kariyer uyumlarının araştırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar yüksek kariyer uyumluluğunun; iş, kariyer ve okul memnuniyeti, katılım, performans, istihdam edilebilirlik, girişimcilik, mesleki aşkınlık ve genel anlamda yaşam doyumu gibi olumlu sonuçlara yol açtığını göstermiştir (Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017). Dolayısıyla Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu geliştirmenin hem onların bireysel yaşamlarına hem de toplumsal yaşama yapacağı katkı nedeniyle kariyer uyumluluğuna etki eden faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Bu çalışmada özsaygı, genel özyeterlik ve bilişsel esneklik değişkenlerinin kariyer uyumluluğuna katkısı incelenmiştir. Çocukluktan itibaren bireyin kendisine atfettiği toplam değeri ifade eden özsaygı, ruh sağlığının yanında (Kahraman, 2015; Kardaş, 2017; Tukuş, 2010) akademik başarı (Abouserie, 1995; Crook vd., 1984) ile de ilişkili olan bir kişilik özelliğidir. Düşük özsaygının işsizliğin yordayıcısı olduğu (Huysse-Gaytandjieva vd., 2015) buna karşın yüksek özsaygının bireylerin iş arama yoğunluğunu (Kanfer vd., 2001) ve istihdam edilebilirliğini arttırdığı (McArdle vd., 2007) araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. İş yaşamı açısından önemli bir bireysel kaynak olan özsaygının iş doyumu ve iş başarısı gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu (Orth, Robins ve Widaman, 2012; Orth ve Robins, 2014) ve genel anlamda yaşam doyumunu yordadığı (Lee, Sovet, Banda, Kang ve Park, 2021;

Marcionetti ve Rossier, 2019) tespit edilmiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde yüksek özsaygının öğrencilerin hem okul hem de iş başarılarına olumlu yönde yansımalarının olacağı söylenebilir. Benzer şekilde bireyin çok çeşitli stresli veya zorlayıcı taleplerle başa çıkma yeterliliğine olan inancı olarak tanımlanan genel özyeterlik (Luszczynska, Scholz ve Schwarzer, 2005), okuldan işe geçiş aşamasındaki üniversite öğrencilerinin karşılaştıkları sorunlarla mücadele edebileceklerine dair kendilerine duydukları inancı arttırabilir. Yapılan araştırmalarda, yüksek özyeterlik algısının başta eğitim ve iş olmak üzere yaşamın farklı birçok alanını olumlu yönde etkilediği (Bandura, 1982; Bruning, Schraw ve Norby, 2014; Luszczynska ve Schwarzer, 2005) bulunmuştur. Genel özyeterliğin ise, kariyer planlama, kariyer katılımı, kariyer özyeterliği, kariyer kararı, kendini keşfetme, çevresel keşif, olası işverenlere yaklaşma gibi kariyerle ilişkili tutum ve davranışlarla pozitif yönde ilişkili (Van der Horst, Klehe ve Van der Heijden, 2017; Xu, 2020) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte genel özyeterlik, bireylerin girişimci niyetlerini ve istihdam edilebilirlik algılarını (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari ve Rossier, 2019) yükseltmekte ve kariyer memnuniyeti, akademik memnuniyet (Xu, 2020), kariyer kararlılığı ve yaşam doyumu (Lee vd., 2021) gibi olumlu sonuçlara yol açmaktadır. Literatürde bilişsel esneklik genel olarak, değişen çevresel uyaranlara uyum sağlamak için bilişleri değiştirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Dennis ve Vander Wal, 2010). Yapılan araştırmalarda bilişsel esnekliğin; problem çözme becerisi (Bilgin, 2009; Lin, Tsai, Lin ve Chen, 2014; Yücel, 2011), mutluluk (Asıcı ve İkiz, 2015; Balta, 2020), stresle başa çıkma (Doğan Laçın, 2015; Johnson, 2016; Tutuş, 2019), akademik, sosyal ve duygusal özyeterlik (Çelikkaleli, 2014; Özcan ve Esen, 2016), akademik beceriler (Kercood, Lineweaver, Frank ve Fromm, 2017), mesleki doyum (Üzümcü ve Müezzini, 2018), girişimci niyetler (Dheer ve Lenartowicz, 2019), öz düzenleyici öğrenme becerisi (Koşar, 2019), yaşam doyumu (Yelpaze ve Yakar, 2019) gibi olumlu değişkenlerle pozitif yönde; kaygı ve depresyon (Gunduz, 2013; Soltani, Shareh, Bahrainian ve Farmani, 2013), stres (Altunkol, 2011; Turan, Durgun, Kaya, Ertaş ve Kuvan, 2019; Zong vd., 2010), kariyer stresi (Demirtaş, 2019), sınav kaygısı (Kırkık, 2020) gibi olumsuz değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bilişsel esneklik teorisine göre (Spiro, Collins, Thota ve Feltovich, 2003); günümüzde tıp, mühendislik, işletme, öğretim gibi birçok bilgi ve mesleki uygulama alanlarında karşılaşılan/karşılaşılabilecek olaylar veya vakalar birbirleriyle düzensiz bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle eğitim ortamlarında öğrencilere sunulan geniş kapsamlı soyutlamalar ve genel ilkeler gerçek dünyada karşılaşılan durumlarda bilginin

kullanılma şeklindeki değişkenliği yeterince açıklayamamaktadır. Bu yüzden tüm kuruluşların daha yatay ve daha az dikey hale geldiği; dolayısıyla sorumluluk ve bireysel inisiyatifin daha fazla ön plana çıktığı; iş dünyası ve günlük yaşamın giderek daha karmaşıklaştığı ve daha hızlı bir şekilde değiştiği günümüzde öğrencilere esnek düşünebilme becerileri kazandırılmalıdır. Alan yazında özsaygı (Ataç vd., 2018; Boyacı, 2019; Cai vd, 2015; Duffy, 2010; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020; Van Vianen vd., 2012), genel özyeterlik (Atitsogbe vd., 2019; Hirschi, 2009; Karacan Özdemir, 2016; Marcionetti ve Rossier, 2019; Öncel, 2014; Xu, 2020) ve bilişsel esneklik (Chong ve Leong, 2017; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020) değişkenlerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki olumlu etkisini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Bununla birlikte bu üç değişkenin birlikte kariyer uyumluluğuna etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatürde özsaygı, genel özyeterlik ve bilişsel esneklik bireysel faktörler olarak kategorize edilmesine rağmen bu özelliklerin gelişiminde çevre etkili olmaktadır. Özsaygı çocukluktan itibaren bireyin önem verdiği kişilerin (aile, öğretmenler, akrabalar, arkadaşlar vb.) kendisiyle ilgili yorum ve değerlendirmelerinden etkilenmektedir (Coopersmith, 1967; Pişkin, 2014b). Özyeterlik inancı özellikle öğretmenlerin teşvik ve yönlendirmeleriyle gelişmektedir (Bruning vd., 2014). Bilişsel esneklik ise iyi yapılandırılmış öğretim etkinlikleri sonucunda geliştirilebilen bir özelliktir (Spiro, Vispoel, Schmitz, Samarapungavan ve Boerger, 1987). Bu nedenle bu özelliklerin geliştirilmesi için her eğitim kademesinde ilgili kişilerin öğrencilere gerekli desteği sunabilmesi önemlidir. Dolayısıyla bu araştırma sonuçlarından başta üniversitelerde hizmet sunan öğretim görevlileri olmak üzere tüm eğitim kurumlarında görev yapan eğitimci ve danışmanlar yararlanabilir. Ayrıca bu araştırma üniversitelerin kariyer merkezleri tarafından yapılacak olan teorik ve uygulamalı çalışmalara katkı sağlayabilir. Bu araştırmanın kariyer danışmanlığı alanında çalışan profesyonellere ve gelecekte konu ile ilgili araştırma yapacak araştırmacılara katkıda bulunacağı da düşünülmektedir. Ek olarak araştırmanın hedef kitlesini oluşturan öğrencilerin kendilerinde geliştirmeleri gereken bireysel özelliklerin farkına varmaları açısından da bu çalışmanın bulguları yararlı olabilir.

Meslek, bireyin yaşamına anlam veren ve yaşam doyumunu etkileyen en önemli değişkendir (Yeşilyaprak, 2019). Bu nedenle bireyin severek yapacağı bir mesleği seçmesi çok önemlidir. Türkiye’de meslek seçimi oldukça erken bir yaşta yapılmaktadır. Bununla birlikte meslek seçimini etkileyen birçok faktörün bulunması (Korkut-Owen vd., 2012; Pişkin, 2012a) gençlerin seçim yapmasını çok

güçleştirmektedir. Bu olumsuz tabloya rağmen gençlerin istedikleri bir mesleği seçebilmeleri yaşamlarındaki önemli başarılarından biridir. Bu düşünceyle araştırma kapsamında öğrencilerin eğitim gördükleri programı kendi istekleri doğrultusunda seçip seçmedikleri (kariyer tercih durumu) incelenmiştir. Çünkü öğrenciler eğitim görecekları anadalı seçerek belli bir oranda gelecekte yapacakları mesleğe de karar vermektedirler. Ayrıca öğrencinin istediği programı seçebilmesi için “ne” istediğinin farkında olması (kariyer ilgisi), yaptığı seçimin ve sonuçlarının sorumluluğunu üstlenmesi (kariyer kontrolü), istediği programa karar vermek için kendi özellikleri ile seçebileceği alanların özelliklerini araştırması (kariyer merakı) ve kendisi için en uygun seçimi yapabileceğine dair kendine güvenmesi (kariyer güveni) gerekmektedir. Bu durum kariyer uyumluluğu ile öğrencinin istediği anadalı seçebilmesi arasında olumlu bir ilişki olduğunu düşündürmektedir. Yapılan araştırmalar (Erus ve Zeren, 2017; McIlveen vd., 2013a; Perera ve McIlveen, 2017; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020) bu ilişkiyi doğrulamaktadır. Diğer taraftan istemediği bir alanda eğitim gören öğrencilerin okudukları bölümü değiştirme (Büyükgöze Kavas, 2005; Gizir, 2005; Saraçlı, Doğan, Kaygisiz ve Kaya, 2006) ya da okulu bırakma (Bülbül, 2012; Şimşek, 2013; Uslu Gülşen, 2017) eğiliminde oldukları saptanmıştır. Bu durum hem bireysel hem de toplumsal açıdan maddi ve manevi birçok kayıplara yol açmaktadır. Bu nedenle kariyer uyumluluğu ile kariyer tercih durumu arasındaki ilişkinin araştırılması önemli görülmüştür. Bu çalışmada kariyer uyumluluğunun etkisinin araştırıldığı diğer bir değişken de akademik memnuniyettir (anadaldan memnun olma). Yapılan araştırmalarda kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyeti olumlu yönde etkilediği (Celik ve Storme, 2018; Duffy vd., 2015; Hasret, 2019; Kuborn, 2015; McIlveen vd., 2013a; McIlveen ve Perera, 2016; Nilforooshan, 2020; Norris, 2016; Özkan, 2017; Perera ve McIlveen, 2017; Urbanaviciute vd., 2016; Wessel vd., 2008; Wilkins vd., 2014; Wilkins-Yel vd., 2018; Xu, 2020) bulunmuştur. Yükseköğretim Kurulu 2020 Yılı Yükseköğretim Kurumları Sınavı Yerleştirme Sonuçları Raporu’na göre; YSK’ye başvuran adaylar içinde daha önce bir programa yerleşmiş olan aday sayısı 2018-YKS’de 397.614; 2019-YKS’de 374.795 ve 2020-YKS’de 335.347’dir. Bu sonuçlar Türkiye’de eğitim aldığı ana daldan memnun olmayan yüzbinlerce öğrencinin olduğunu göstermektedir. Öğrenci memnuniyeti birçok farklı bireysel, toplumsal, ekonomik ve kurumsal faktörden etkilenmektedir (Aldemir ve Gülcan, 2004; Astin, 1984; Bean, 1980; Tinto, 1975). Kariyer uyumluluğunun öğrenci memnuniyetini etkileyen bir değişken olduğunun ortaya konması yükseköğretim politikalarının geliştirilmesine

katkıda bulunabilir. Aynı zamanda bu çalışma yükseköğretim kurumlarında görev yapan yetkililerin yapacakları çalışmalara katkı sağlayabilir. Kariyer uyumluluğunun bireylerin kariyer tercihlerine ve akademik memnuniyetlerine etkisini inceleyen bu araştırma sonuçlarından liselerde görev yapan okul danışmanları da yararlanabilir. Hazırlanacak bireysel ve grup müdahale programlarıyla öğrencilerin kendi istekleriyle kendileri için en uygun kariyer tercihinde bulunmaları sağlanabilir. Üniversite kariyer merkezlerinde görev yapan uzmanlar ise istemedikleri bir programda eğitim görmek zorunda olan ve okuduğu anadaldan memnun olmayan öğrencilere sunacakları etkili kariyer müdahaleleri ile öğrencilerin bulundukları durum ve şartlara uyum sağlamalarını ve okul yaşamının bir sonraki aşaması olan iş yaşamında kendileri için uygun kariyer seçimleri yapmalarını destekleyebilirler. Nitekim üniversitede belli bir alandan alınan diploma ile birçok farklı iş yapılabilmektedir. Sonuç itibari ile bu çalışmanın kariyer danışmanlığı alanında hizmet sunan ve özellikle öğrencilerle çalışan herkese katkıda bulunacağı söylenebilir.

Türkiye’de kariyer uyumluluğu ile ilgili ilk araştırmalar kariyer uyumluluğunu ölçen ölçme araçlarının Türk kültürüne uyarlanması ile başlamıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014; Kalafat, 2012; Kanten, 2012; Öncel, 2014; Yücel ve Polat, 2015). Araştırmalarda kullanılabilecek ölçme araçlarının olması sonucunda yapılan çalışmalarda hızlı bir artış olmuştur. Bir yandan kariyer uyumluluğunu arttırmayı amaçlayan psiko-eğitim programları geliştirilirken (Dönmezoğulları, 2020; Erdoğan Zorver, 2018; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Ömeroğlu, 2014; Turan, 2017) diğer taraftan kariyer uyumluluğunun birçok değişkenle ilişkisi araştırılmıştır: İyimserlik (Büyükgöze-Kavas, 2014; Karacan Özdemir, 2016), çalışma iradesi ve yaşam doyumu (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018), cinsiyet rolü (Siyez ve Yusupu, 2015; Yiğit, 2018), kişisel gelişim (Genç, 2016), sosyal destek (Ataç vd., 2018; Karacan-Özdemir, 2016; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), eleştirel düşünme (Çelik, 2017), rekreasyon etkinlikleri (Kaplan, 2017), psikolojik ihtiyaçlar (Ayaz, 2017), kişilik özellikleri (Aktaş ve Şahin, 2019; Dursun ve Argan, 2017; İspir, Elibol ve Sönmez, 2019; Sartık, 2020), çatışma stilleri (Balkan, 2018), kontrol odağı (Eryılmaz ve Kara, 2018b), kariyer engelleri (Eryılmaz ve Kara, 2018a; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019), mutluluk ve gelecek yönelimi (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), duygusal zeka (Şentürk, 2019), kariyer umuları (Sarsıkoğlu, 2019). Özellikle son yıllarda kariyer uyumluluğu ile ilgili çalışmaların sayısında oldukça artış olmasına rağmen bu çalışmada ele alınan değişkenlerin yer aldığı çalışma sayısı oldukça azdır. Bununla birlikte

Türkiye’de yapılan çalışmalarda Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’nin dört aşamasını üniversite öğrencileri ile test eden bir çalışma ise bulunmamaktadır. Bu nedenle kariyer uyumluluğunun özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet değişkenleriyle doğrudan ve dolaylı ilişkilerini inceleyen bu çalışmanın, Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçleriyle ilgili mevcut anlayışımızı geliştireceği ve kariyer uyumu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmaya destek veren üniversite öğrencilerinin veri toplama araçlarına samimi ve doğru cevap verdiği kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma bulguları Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Veterinerlik fakültelerinde okuyan öğrencilerden toplanmıştır.
2. Verilerin anlık (cross-sectional) olarak toplanması ve kolayda örnekleme tekniğinin kullanılması da sınırlılık olarak ifade edilebilir.
3. Araştırmada kesitsel bir yöntem kullanılmıştır. Bu sebeple değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında nedensel çıkarımlar yapılamaz. Araştırmadaki yapısal ilişkileri incelemek için boylamsal çalışmalar ve deneysel tasarımlar yapılmalıdır.
4. Araştırma değişkenlerinin çoğu likert ölçeği kullanılarak ölçüldüğü ve tüm veriler öz bildirim yöntemiyle elde edildiği için bu çalışmada ortak yöntem yanlılığı olabilir.

Araştırmanın bulguları benzer özelliklere sahip öğrencilere genellenebilir.

1.6. Tanımlar

Kariyer Uyumluluğu: Bireyin kariyer yaşamını etkin bir şekilde yönetebilmesi için gerekli olan özdenetimsel ve psikososyal yeterlilikler (Savickas ve Porfeli, 2012) olarak tanımlanan kavram; bireyin meslek seçimi ve mesleğe uyum sağlama gibi iş

yaşamıyla ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için geliştirilmesi gereken bir kişilik özelliğidir.

Özsaygı: Bireyin kendine verdiği toplam değeri ifade eden kavram, bireyin kendi varlığından hoşnut olması, kendini değerli, önemli, yetenekli ve başarılı hissetmesidir (Coopersmith, 1967).

Genel Özyeterlik: Bireyin karşılaşılabileceği tüm zorluklarla etkin bir şekilde mücadele edebileceğine dair kendine duyduğu güven ve inancı ifade etmektedir.

Bilişsel Esneklik: İnsanların karşılaştıkları çeşitli yaşam olay ve durumlarını farklı açılardan değerlendirebilme ve gerekli durumlarda bakış açılarını değiştirebilme becerilerini ifade etmektedir. Genel olarak, değişen çevresel uyaranlara uyum sağlamak için bilişleri değiştirebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Dennis ve Vander Wal, 2010). Başka bir tanıma göre; bireyin herhangi bir durumda uygun seçeneklerin farkında olması, yeni durumlara uyum sağlamada esnek olması ve bu açılardan kendini yetkin hissetmesidir (Martin ve Anderson, 1998; Martin ve Rubin, 1995).

Kariyer Tercih Durumu: Bu çalışmaya katılan öğrencinin üniversitede eğitim aldığı lisans programını kendi isteğiyle seçip seçmediği.

Akademik Memnuniyet: Eğitim alınan lisans programından (bölümden) memnun olma durumu.

Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli: Savickas (2013) tarafından Kariyer Yapılandırma Kuramı temelinde geliştirilmiş, kariyer gelişim sürecini işlevsel bir şekilde açıklayan dört aşamalı (uyuma hazırlık, uyum kaynakları, uyum tepkileri ve uyum sonuçları) bir model.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde, ilk olarak Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'ne (KYUM) ilişkin açıklamalara ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Sonra çalışmanın değişkenleri olan özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet ile ilgili teorik bilgiler ve ilgili araştırmalar sunulmuştur.

2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Mesleki rehberlik ya da günümüzde daha çok kullanılmaya başlayan adıyla kariyer danışmanlığı, 100 yılı aşkın bir süreçte kapsamlı kuram ve müdahale sistemleri geliştirerek küresel bir “disiplin” haline gelmiştir. 20. yy. başlarında, 1908 yılında Frank Parsons'un özellik-etmen yaklaşımıyla başlayan bu süreç alanda çalışan birçok bilim insanının katkılarıyla güçlü bir temele sahip olmuştur. Süreç içerisinde özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde birçok kuram geliştirilmiş olmakla birlikte, günümüzde Beş Büyük Kuram (Big Five Theory) olarak ifade edilen bu kuramlar; yapılan araştırmalar ve uygulamalar üzerinde çok etkili olmuştur. Bu kuramların hepsi ABD'de geliştirilmiş olmasına rağmen dünyanın diğer ülkelerinde yapılan çalışmalara da yön vermişlerdir. Bunun sebebi bu kuramların; bireylerin yaşam amaç ve anlam arayışları, kendilerini gerçekleştirme yolculukları, işle ilgili roller, ulusların istihdam sorunları ile başa çıkma çabaları ve işsizlik gibi evrensel konular üzerinde durmalarıdır (Leung, 2008). Bu kuramlar:

- Theory of Work – Adjustment (René Dawis vd.'nin İşe Uyum Kuramı),
- Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environment (John Holland'ın İş Çevresinde Mesleki Kişilikler Teorisi),
- The Self-concept Theory of Career Development (Donald Super'in Kariyer Gelişiminde Benlik-Kavramı Kuramı).

- Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise (Linda Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaşma Teorisi),
- Social Cognitive Career Theory (Robert W. Lent vd.'nin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı)'dir.

Yukarıda belirtilen kuramlardan biri olan The Self-concept Theory of Career Development (Kariyer Gelişiminde Benlik-kavramı Kuramı) Donald Edwin Super (1910-1994) tarafından 1930'lu yıllardan itibaren aşamalı olarak geliştirilmiştir. Kuram, alandaki birçok çalışmayı (ölçme araçlarının geliştirilmesi, kariyer müdahalelerinin geliştirilmesi, kuramın kavramları çerçevesinde araştırmaların yapılması vb.) etkilediği ve genel anlamda meslek yaşamına bakış açısını genişlettiği gibi kendisinden sonra geliştirilen kuramlara da esin kaynağı olmuştur. Bu araştırmanın dayandığı Kariyer Yapılandırma Kuramı'na da katkısı bulunduğundan dolayı kısaca bahsedilecektir.

Super'ın kuramı benlik kavramı (self-concept), yaşam boyu (life span) ve yaşam alanı (life space) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Kuramın merkezinde yer alan benlik kavramı Super'a göre; bireyin, kişilik özellikleri, yetenekleri, değerleri, amaçları ve idealleri de dahil olmak üzere tüm yönleriyle ilgili algısını ve içinde bulunduğu şartlara bakış açısını da içeren çok geniş kapsamlı bir kavramdır. Benlik kavramının gelişimi bebeğin varlığını ve dış dünyayı fark etmesiyle başlar ve yaşanan deneyimler sonucunda sürekli değişime uğrayarak ömür boyu sürer (Pişkin, 2014a; Siyez, 2012). O'na göre, kariyer seçimi ve gelişimi kişinin benlik kavramını geliştirme ve uygulama sürecidir (Leung, 2008).

Gelişimsel bir yaklaşımla kariyer gelişiminin ömür boyu devam ettiğini düşünen Super, bu süreci çeşitli yaşam dönemleri ile açıklamaya çalışmıştır. Kuramının Yaşam Boyu (Life Span) bölümünü oluşturan bu kısmında Super; Büyüme (4-13 yaş), Keşfetme (14-24 yaş), Yerleşme (25-44 yaş), Koruma (44-64 yaş) ve Çekilme (65 yaş ve üzeri) olmak üzere beş dönemden bahsetmektedir. Böylece yaşla bağlantılı olarak gerçekleştirilmesi gereken mesleki görevler hakkında genel bir çerçeve çizmiştir (Özyürek, 2016; Pişkin, 2014a; Sharf, 2017; Siyez, 2012).

Kuramın üçüncü bölümü olan Yaşam Alanı'nda (Life Space) ise Super; ev, toplum, okul ve iş ortamı olmak üzere dört temel yaşam alanından söz etmektedir. O'na göre insanlar bu yaşam alanlarında hayatları boyunca dokuz yaşam rolü oynamaktadır: (1) Evlat, (2) Öğrenci, (3) Boş zaman, (4) Vatandaş, (5) Çalışan, (6) Eş, (7) Ev işleri, (8)

Ebeveyn, (9) Emekli (Pişkin, 2014a; Siyez, 2012). Kuramının bu parçasında Super; iş yaşamının yanında diğer yaşam alanlarını da bireylerin kariyer gelişimine dahil ederek bütünsel bir yaklaşım sergilemiştir.

Super'ın bireylerin kariyer seçimi ve gelişimi açısından sunduğu bu geniş bakış açısı kariyer yaşamını anlamamıza önemli katkılar sunmuştur. Super'ın görüşleri alanda çalışan birçok kişiyi olduğu gibi Mark Savickas'ı da etkilemiştir. Savickas'a göre (2005, 2013) Kariyer Yapılandırma Kuramı Super'ın kuramının kişisel ve sosyal yapılandırmayla desteklenmiş; genişletilmiş ve güncellenmiş bir versiyonudur.

Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK), kişisel ve sosyal yapılandırma temeline dayalı olarak geliştirilmiştir. Yapılandırmacılık, Postmodernizm felsefesinin psikoloji alanına yansımastır. Felsefe tarihinde bilimi ve aklı ön plana çıkaran akılcı yaklaşımları temsil eden Modern felsefeye tepki olarak doğan Postmodernizm; sabit bir doğrunun olmadığını, bireylerin kendi gerçekliklerini ve kendi doğrularını algıladıkları fenomenolojik dünyada yine kendilerinin oluşturduklarını savunmaktadır (Pişkin, 2017; Sharf, 2017).

Postmodern anlayışa paralel olarak Yapılandırmacı yaklaşım da bireylerin yaptıkları seçimler ve ortaya koydukları eylemler aracılığıyla kendi yaşamlarını düzenlediklerini ve kendi algı çerçeveleri içerisinde anlamlı bir şekilde yapılandırdıklarını öne sürmektedir (Niles ve Bowlsbey, 2013). Psikolojik danışma ve terapidaki yapılandırmacı kuramların kökenleri Georg Kelly'nin (1955) kişisel yapılar kuramına dayanmaktadır (Sharf, 2017; Niles ve Bowlsbey, 2013). Yapılar, bireyin diğer insanlar, dünya ve kendisi hakkında yaptığı yargı ve değerlendirmeleri içermektedir. Bir nevi, bireyin insanlar ve olaylar karşısında geliştirdiği kişisel kuramlardır (Niles ve Bowlsbey, 2013). Birey bu kişisel yapılar sayesinde kendi yaşamını yorumlayarak anlamaya, anlamlandırmaya ve tasarlamaya çalışmaktadır.

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer danışmanlığında var olan kuramların işlevsel yanlarını birleştirerek bütünsel bir kuram oluşturmuştur. KYK, üç bileşenden oluşmaktadır: Mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumluluğu.

Mesleki kişilik; bireyin işle ilgili olarak ilgi, tutum, değer ve yeteneklerini kapsamaktadır (Pişkin, 2017). Bireyin, benlik algısının iş ve işle ilgili rollere yansımaları mesleki kimliğini oluşturur. Savickas (2002, 2005, 2013) Holland'ın Kişilik Tipolojisi Kuramı'nı günümüz dünyasına uyarlayarak mesleki kimliğin kariyer yaşamındaki önemine dikkat çekmiştir. Kişi-çevre uyumunu temel alan Holland (1973), altı kişilik tipi (Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci, Geleneksel) ve bu kişilik

tiplerine uygun altı iş çevresi belirlemiştir. Holland'ın kuramını geliştirdiği dönemde bireylerin kişilik özelliklerinin ve çevresel koşulların sabit olduğu varsayımından dolayı kişilik tipleri bireylerin kariyer seçimlerini yapabilmeleri için kullanılmaktaydı. Günümüzde ise dış dünyada meydana gelen hızlı değişimler bireyi de etkilemektedir. Nispeten kalıcı olan bilişsel yeteneklerin dışında sosyal çevreye uyum sağlama amacıyla olan birey de birçok açıdan sürekli olarak değişmektedir. Bu nedenle Savickas, Holland'ın kuramının kariyer danışmanlığında bireyin ilgi ve yeteneklerini keşfetmesi ve kariyer seçimlerinde çeşitli olasılıkları değerlendirmesi için kullanılmasını önermektedir (Bacanlı, 2012; Pişkin, 2013; Savickas, 2002, 2005, 2013; Savickas vd., 2009;).

Yaşam temaları, Savickas'ın (1988) Adler'in yaşam tarzları kavramından türettiği bir kavramdır. Savickas (2002, 2005, 2013) Kariyer Yapılandırma Kuramının önemli bir parçası olan yaşam temalarının belirlenmesi için öyküsel yaklaşımı kullanmaktadır. Öyküsel yaklaşımda amaç; bireyin yaşamında önemli olan ve bireyin yaşamına anlam katan yaşam rol ve alanlarının belirlenmesidir. Savickas'a (2013) göre; bireyler kariyerlerle ilgili davranışlara anlam vererek kariyerlerini yapılandırmaktadırlar. Bu yüzden yaşam temalarının ortaya çıkarılması çok önemlidir. Yaşam temaları; bireyin kariyer hikayesini oluşturmasında bir yol haritası işlevi görmektedir. Bireyle yapılan görüşmede, bireyin kariyerini ve yaşamını tutarlılık ve süreklilikle tasvir eden bir hikaye oluşturmasına ve anlatmasına yardım edilir. Hikaye, bireyin kendi yaşam temalarını, mesleki kişiliklerini ve kariyer uyum kaynaklarını daha iyi anlamasını sağlar (Savickas vd., 2009).

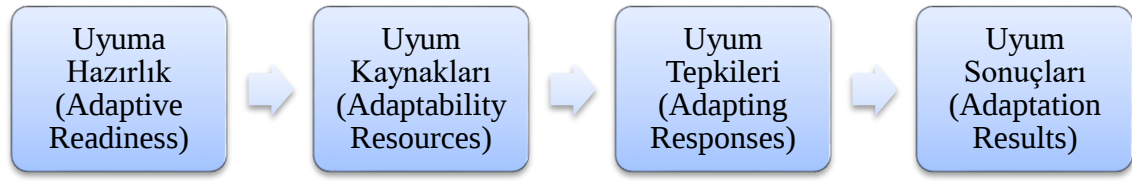
Kuramın temel amacını vurgulayan kariyer uyumluluğu (career adaptability), bireyin kendine uygun iş ortamına uyum sağlamak için kullandığı tutumları, yeterlilikleri ve davranışları içerir. Kariyer yapılandırma, bireyin benlik kavramını iş yaşamına uygulaması için bir dizi girişimde bulunmasıdır. Bu süreçte ne çevre ne de birey ön planda değildir. Kurama göre; psikososyal bir yaklaşımla birey, kendisini çevreyle sentezleyerek kariyerini oluşturmalıdır (Savickas, 2005). Kariyer uyumluluğu, bireyin mesleki gelişim görevlerinde uzmanlaşmasını, mesleki geçişlerle baş etmesini ve iş travmalarına ve beklenmedik durumlara uyum sağlamasını gerektirir. Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre kariyer uyumu; birbirini takip eden beş davranış seti aracılığıyla gerçekleşir: Oryantasyon, keşif, kuruluş, yönetim ve ayrılma. Bu yapıcı faaliyetler bireyin değişen bir bağlama uyum sağlaması amacıyla periyodik olarak tekrarlanmaktadır. Birey her yeni durumda öncelikle ortamı tanımaya ve ortama

alışmaya çalışır. Bu süreçte farkındalığını ve bilgi düzeyini arttırarak ortamı keşfeder. Ardından rolünün gerektirdiği davranışları icra ederek ortamla bağını güçlendirir ve rolünü aktif bir şekilde yönetir. Son aşamada ise daha iyi bir gelecek için ortamdan ayrılır. Bu ayrılış bazen bireyin kendi isteği doğrultusunda (gelir düzeyi daha yüksek bir işe geçiş için) olabileceği gibi, bazı durumlarda da işten çıkarılma, işyeri değişiklikleri gibi isteğinin dışında olabilir. İnsanların sık sık iş değiştirdiği post-endüstriyel ekonomilerde bu döngü çok daha sık görülmektedir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

Savickas (2002, 2005, 2013) kariyer uyumluluğu kavramı çerçevesinde genel anlamda bireylerin kariyer gelişim sürecini ele almaktadır. O'na göre, kariyer gelişimi sürekli bir uyum sürecidir. Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyerlerini nasıl yapılandırdıklarıyla ve yönettikleriyle ilgilendir. Kariyer danışmanlığının da en temel amacı; bireyin kariyerini etkin bir şekilde yönetebilmeyi öğrenmesidir. Bu yüzden kariyer uyum sürecinin iyi anlaşılması önemlidir. Savickas (2013) kuramının kariyer danışmanlığı araştırma ve müdahalelerinde kullanılabilmesi için işlevsel bir model önermiştir. Kariyer uyumuna hazırlıkla başlayan, kariyer uyum kaynaklarına, ardından uyum davranışlarının gösterilmesine ve son olarak uyum sonuçlarına hareket eden bir dizi aşamadan oluşan model hakkında aşağıda ayrıntılı bilgi verilmektedir.

2.2. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli

Kariyer Yapılandırma Kuramı, günümüzde kariyer gelişimini açıklayan büyük kuramlardan biri olarak kabul edilmektedir (Rudolph, Zacher ve Hirschi, 2019). Bunun en önemli nedenlerinden biri; Savickas ve arkadaşlarının kuramın kariyer danışmanlığı uygulamalarında kullanılmasına yönelik olarak yaptıkları çalışmalardır (<http://www.careerconstructionnetwork.org/>, <http://www.vocopher.com/>). Yapılan etkili çalışmalardan biri de KYK'nın işlevsel bir model olarak sunulmasıdır. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli hem kariyer danışmanlığı alanında çalışanlara hem de konuyla ilgilenen araştırmacılara rehberlik etmektedir. Model hiyerarşik bir sıra izleyen dört aşamadan oluşmaktadır:



Şekil 2. Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli

Kaynak. Rudolph vd., 2017; Savickas, 2005, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012

Kariyer uyum sürecini “uyum - adapt” kavramından türetilmiş birçok kavramla açıklayan Savickas (2005, 2013), insanların kendiliklerinden değişme isteği göstermeseler de değişimin gerekli olduğu durumlarda değişime az çok hazır olduklarını savunmaktadır. O’na göre, değişimi gerçekleştirmek için insanların kaynaklarında farklılıklar olmasına rağmen her insan değişim gerektiğinde az çok değişiklik gösterir ve bunun sonucunda zaman içinde yaşam rollerine az çok entegre olur.

2.2.1. Uyuma Hazırlık (Adaptive Readiness)

KYK’na göre uyumlu olma (adaptivity); kariyer görevlerini, geçişleri ve travmaları uygun tepkilerle karşılama esnekliği veya istekliliğidir. Savickas’a (2013) göre uyumluluk; istikrarlı psikolojik bir özelliktir ve zor durumlar karşısında dengesizlik yaşayan bireyin kendini ve koşulları değiştirmek için hedefe yönelik olarak bireysel ve kişilerarası faaliyetleri işe koşmasını sağlar. O’na göre; değişime uyum sağlamak isteyen birey öncelikle özdenetim kaynaklarını geliştirmelidir. Kariyer uyumuna hazırlık; modelde uyum kaynakları olarak adlandırılan bu kaynakları geliştirme süreciyle ilgilidir. Uyum kaynaklarının kullanımını da etkileyen bireyin hazır bulunuşluğu; kişilik özellikleri, bilişsel esneklik, özsaygı gibi değişkenlerle ölçülebilir. Yapılan araştırmalarda; kariyer uyum kaynaklarının gelişimini bilişsel yetenek, temel öz değerlendirmeler, iyimserlik, proaktif kişilik, umut gibi bireysel faktörlerin yanında (Johnston, 2018; Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017; Savickas ve Porfeli, 2012) dönüşümcü liderlik (Lan ve Chen, 2020), ebeveynlerle olumlu ilişkiler (Soresi, Nota, Ferrari ve Ginevra, 2014), sosyal destek (Ataç vd., 2018; Duffy, 2010; Karacan Özdemir, 2016; Tian ve Fan, 2014), ebeveyn desteği (Guan vd., 2016) gibi bağlamsal faktörlerin de etkilediği tespit edilmiştir.

2.2.2. Uyum Kaynakları (Adaptability Resources)

Kariyer uyumluluğu (Career adaptability), bireyin mevcut ya da gelecekteki mesleki görevler, geçişler ve işle ilgili sorunlarla başa çıkmasını kolaylaştıran kaynakları içeren psikososyal bir yapıdır (Savickas, 1997, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Uyum kaynakları, bireyin iş yaşamında karşılaşacağı karmaşık, belirsiz ve beklenmeyen sorunları çözmesine yardımcı olacak öz düzenleme gücü ve kapasitesidir. Eğitim ve deneyimle kazanılan uyum kaynakları; bireyin çevreyle girdiği etkileşim sonucunda geliştiği için psikososyal yapılardır. KYK’da, uyum kaynakları, bireylerin uyum hedeflerine ulaşmak için kullandıkları uyum stratejileri ve eylemlerini şekillendiren özdenetimsel ve psikososyal yeterlilikler olarak görülmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Uyum kaynakları hiyerarşik olarak ilerleyen dört boyuttan oluşur: İlgi-Alaka (Concern), Kontrol (Control), Merak (Curiosity) ve Güven (Confidence). 4C olarak adlandırılan bu boyutlar, bireyin mevcut iş talepleri ve gelişimsel görevlerle başa çıkmasını temsil eder. Bu boyutlardaki bütünsel yeterliliği bireyin genel kariyer uyumluluğu hakkında bilgi verir.

Kariyer ilgisi-alakası, kariyer uyumluluğunun ilk ve en önemli boyutudur (Öncel, 2014). Bu boyut, bireyin mesleki görevinin farkına vardığı ve mesleki geleceği hakkında düşünmeye başladığı kariyer gelişiminin ilk evresidir. Adler (2004) insanların yerine getirmesi gereken temel yaşam görevlerinden birinin “mesleki görev” olduğunu savunmuştur. O’na göre; insanlar bir mesleği icra ederek topluma katkıda bulunabilir ve böylece anlamlı bir yaşam sürebilirler. Birey, mesleki görevinin farkına vardığı zaman gelecekteki meslek yaşamı için hazırlanmaya başlar. Bunun sonucunda kendine çeşitli hedefler koyar, planlar yapar ve planlarını uygulamaya çalışır. Geleceğe dair hayallerinin ve planlarının olması bireyin motivasyonunu artırır. Böylece birey geleceğe karşı iyimser bir tutum geliştirir. Kariyerini yapılandırırken bireyin geçmişteki deneyimlerinin şu an içinde bulunduğu durumu etkilediğini ve şimdiki eylemlerinin de geleceğini şekillendireceğini fark etmesi önemlidir. Bu farkındalık sonucunda birey bilgi, birikim ve yeterliliklerini arttıracak faaliyetlere katılmaya çalışır. Kariyer ilgisi-alakasının eksikliği durumunda kariyer kayıtsızlığı görülür. Kariyer ilgisi-alakası eksik birey, mesleki geleceği hakkında ilgisiz, plansız ve karamsardır. Kariyer danışmasında bireyin kendisi için uygun hedefler belirlemesine, planlama becerisi kazanmasına ve engeller karşısında motivasyonunu kaybetmemesi için iyimser tutumunu devam

ettirmesine yardımcı olunur. Birey, planlarını uygulamaya koyması için desteklenir (Savickas, 2005, 2013).

Kariyer kontrolü, bireyin mesleki geleceği üzerindeki bireysel kontrolünü vurgular. İnsanlar hayatları boyunca çeşitli seçimler yaparlar. Bu seçimleri, içinde bulundukları kültürel ve toplumsal şartlara göre başkalarına bağımlı ya da bağımsız bir şekilde yapabilirler. Her iki durumda da önemli olan bireyin özdenetime sahip olması ve yaptığı seçimlerin sorumluluğunu üstlenmesidir. Kariyer kontrolü, bireyin mesleki görevlerini yerine getirirken ve mesleki geçişler yaparken sorumlu, bilinçli, düzenli ve kararlı bir şekilde davranmasını içerir. Kontrol, bireyleri mesleki gelişime yönlendirir. Birey sorumluluklarından kaçınmak yerine kendisi için en doğru seçimleri yapmaya ve seçimlerini yürürlüğe koymaya çalışır. Kariyer kontrolünün eksikliği; genellikle kariyer kararsızlığı olarak gözüktür. Bunun yanında kontrol eksikliği olan bireyde, disiplinsizlik, dürtüsellik ve sorumluluklarını erteleme davranışları da olabilir. Kariyer danışmasında bireylere; karar verme, özdenetim, atılganlık ve zaman yönetimi gibi strateji ve becerileri geliştirmesi konusunda yardım edilir. Birey, kendi davranışlarının sorumluluğunu üstlenmesi konusunda desteklenir (Savickas, 2005, 2013).

Kariyer merakı, kariyer uyumluluğunun üçüncü boyutu olarak ilk iki boyutun etkisiyle gelişir. Kariyer yaşamı hakkında ciddi bir şekilde hazırlığa başlayan ve kariyer yaşamının sorumluluğunu üstlenen birey; meslek yaşamıyla ilgili bilgi ve birikimini arttırma çabasına girer. Mesleki kimliğini geliştirmek için bir yandan kendi ilgi, tutum, yetenek, değer ve beklentilerini keşfetmeye çalışırken diğer yandan kendine uygun iş ortamlarını araştırmaya başlar. Kariyer merakının odak noktası; bireyin kendisi ile iş dünyası arasındaki uyumu araştırmasıdır. Birey, kendisini ve potansiyel iş ortamlarını keşfetmek için çeşitli rol denemeleri yapar. Bunun sonucunda gerçekçi ve tarafsız bir şekilde kendisi için en uygun seçimleri yapmaya çalışır. Kariyer merakının olmaması bireyin kendisiyle ilgili yanlış bir benlik algısı geliştirmesine ve iş dünyasıyla ilgili gerçek dışı düşüncelere sahip olmasına yol açar. Kariyer danışmasında, bireyin kendisi ve iş dünyasıyla ilgili bilgi edinmesine yardımcı olunur. Bireyin, ilgi alanlarını, yetenek ve değerlerini keşfetmesi için çeşitli ölçme araçları ve etkinlikler kullanılır. Araştırma yapma becerisi geliştirilir ve bilgi edinebileceği doğru kaynaklara yönlendirilir (Savickas, 2005, 2013).

Kariyer güveni, kariyer uyum kaynaklarının son boyutudur. Bu boyut, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma konusunda kendi yeteneklerine ilişkin öz yeterli duyularını ifade eder. Bireyin günlük yaşantılarında karşılaştığı sorunlara çözümler

bulması kendine duyduğu güveni artırır. Ayrıca yaşam rollerinde görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmesi, bireyin kendisiyle ilgili olumlu duygular ve düşünceler geliştirmesine yol açar. Olumlu bir benlik algısına sahip bireyler daha fazla deneyim yaşamak konusunda daha fazla istek ve cesaret gösterirler. Kariyer güvensizliği, bireyin kariyer hedeflerine ulaşma çabasında kendisini yetersiz görmesine, bunun sonucunda ise hedeflerinden vazgeçmesine veya daha küçük hedeflere yönelmesine neden olabilir. Güvensiz bireyler, engeller karşısında çaba göstermeyi bırakabilirler. Kariyer danışmasında, bireyle güvene dayalı bir ilişki kurularak bireyin olumlu bir benlik algısı geliştirmesine, kendini önemli ve değerli hissetmesine yardımcı olunur. Birey, farklı deneyimler yaşaması konusunda teşvik edilir. Bireye kaygıyı azaltma ve problem çözme eğitimleri verilir (Savickas, 2005, 2013).

Psikososyal kariyer gelişimi her birey için biricik ve özeldir. Bu yüzden kariyer uyum kaynakları da her bireyde farklı düzeylerde olabilir. Kariyer danışmasında öncelikle bireyin uyum kaynaklarındaki eksiklikleri tespit edilir. Sonra uygun müdahalelerle adım adım bireyin yeterliliklerini arttırması için yardımcı olunur. Savickas'a göre (2005, 2013) kariyer danışmanlığının en genel amacı; bireyin kariyer uyum kaynaklarının arttırılmasıdır.

2.2.3. Uyum Tepkileri (Adapting Responses)

Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nde üçüncü sırada yer alan bu aşama, bireylerin gelişim görevleri ve değişen iş ve kariyer koşullarıyla başa çıkmak için kullandıkları uyum sağlamaya yönelik davranış ve inançlarını kapsamaktadır (Hirschi vd., 2015; Rudolph vd., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Modele göre, uyum kaynakları uyum tepkilerinin geliştirilmesi üzerinde etkilidir. Uyum sağlama özelliği gelişmiş bireyler; kariyer yaşamlarındaki sorunları kolayca çözebilir, kariyerlerini istekleri doğrultusunda yönlendirebilir ve olumsuz durumlarla daha iyi başa çıkabilirler. Yapılan araştırmalarda; kariyer uyum kaynaklarının kariyer planlama, kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer araştırması, mesleki öz yeterlik, girişimcilik öz yeterliği, kariyer kararı verme öz yeterliği, proaktivite ve ağ oluşturma gibi inanç ve eylemlerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hirschi vd., 2015; Johnston, 2018; Rudolph vd., 2017; Rudolph vd., 2019; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu inanç ve davranışlar; kariyer uyum kaynaklarının uygulamaya geçirildiğinin göstergeleridir.

2.2.4. Uyum Sonuçları (Adaptation Results)

Kariyer uyumunun amacı, bireyin kişisel istek ve ihtiyaçları ile hızlı değişen iş ve meslek dünyasının beklentileri arasında bir uyumun sağlanmasıdır. Uyum sonuçları, kişi ve iş - meslek çevresi arasında uyum sağlanması ile kariyer yapılandırma süreci sonunda elde edilen kazanımlardır. Bu kazanımlar, başarı, refah, gelişme, memnuniyet, bağlılık gibi kavramlarla ifade edilebilir (Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017; Savickas ve Porfeli, 2012). Yapılan çalışmalarda; kariyer uyumluluğunun istihdam edilebilirlik, terfi edebilirlik (promotabilite), iş/okul/kariyer memnuniyeti, gelir, katılım, örgütsel bağlılık, işe adanma (mesleki aşkınlık) gibi bir çok olumlu sonuçla pozitif ilişkili olduğu, bunun yanında ciro hedefleri (iş hacmi hedefleri) ve iş stresi gibi olumsuz sonuçlarla negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Johnston, 2018; Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017; Savickas ve Porfeli, 2012).

2.3. İlgili Araştırmalar

Kariyer uyumluluğu (career adaptability), yaklaşık 40 yıldır literatürde yer alan bir terimdir. Sadece kariyer danışmanlığı alanında değil, iş yaşamıyla ilgili diğer alanlarda da (meslek ve örgüt psikolojisi, işletme, ekonomi vb.) oldukça kabul görmüştür. Bu nedenle birçok araştırmanın konusu olmuştur. Özellikle kariyer uyum kaynaklarını belirlemeye yönelik ölçme araçlarının geliştirilmesiyle birlikte araştırmaların sayısında hızlı bir artış olmuştur (Johnston, 2018; Rudolph vd., 2017). Bu bölümde öncelikle kariyer uyumluluğu temel alınarak geliştirilmiş ölçme araçlarından bahsedilecektir.

Literatürde kariyer uyumluluğunu ölçmek için yaygın olarak kullanılan ölçme araçları şunlardır:

1. The Career Adapt-Abilities Scale – CAAS (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği) (Savickas ve Porfeli, 2012),
2. The Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF) (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form) (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017),
3. The Career Futures Inventory (Kariyer Geleceği Envanteri) (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005),
4. The Career and Work Adaptability Questionnaire - CWAQ (Kariyer ve Çalışmaya Uyum Anketi) (Nota, Ginevra ve Soresi, 2012),

5. The Career Maturity Inventory–Form C (CMI-Form C) (Kariyer Olgunluk Envanteri – Form C) (Savickas ve Porfeli, 2011),
6. The Student’s Career Construction Inventory (SCCI) (Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri) (Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas, 2018).

Bu ölçeklerden The Career Adapt-Abilities Scale – CAAS (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği) (Savickas ve Porfeli, 2012) uluslararası bir çalışma grubu tarafından 13 ülkede saha testinden geçirilerek geliştirilmiştir. Ölçek, kariyer uyumluluğunun dört alt boyutunu (ilgi, kontrol, merak, güven) 6’şar maddeyle ölçmektedir. Alanda çok ilgi gören ölçeğin Türkiye’de dahil olmak üzere birçok ülkede (Almanca konuşulan İsviçre - Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch ve Rossier, 2013; Filipinler-Tolentino, Garcia, Restubog, Bordia ve Tang, 2013; Avustralya – Tolentino vd., 2014; İran - McKenna, Zacher, Ardabili ve Mohebbi, 2016) uyarlama çalışmaları yapılmıştır. CAAS (KUYÖ) yetişkinler için geliştirilmiştir ama farklı popülasyonlara da uyarlanmıştır.

The Career Futures Inventory (Kariyer Geleceği Envanteri) Rottinghaus ve arkadaşları (2005) tarafından CAAS’tan (KUYÖ) önce geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan ölçeğin üç alt boyutu vardır: Kariyer Uyumluluğu, Kariyer İyimserliği ve Algılanan Bilgi. Ölçek 2012 yılında revize edilmiştir (Rottinghaus, Buelow, Matyja ve Schneider, 2012).

The Career and Work Adaptability Questionnaire - CWAQ (Kariyer ve İşe Uyum Anketi) Nota ve arkadaşları (2012) tarafından lise öğrencilerinin kariyer uyum kaynaklarını ölçmek için geliştirilmiştir.

The Career Maturity Inventory–Form C (CMI-Form C) (Kariyer Olgunluk Envanteri – Form C) (Savickas ve Porfeli, 2011) ilk kez 1961 yılında öğrencilerin mesleki seçimler yapmaya hazır olup olmadıklarını belirlemek için kullanılmıştır. Daha sonra birçok kez revize edilen ölçeği Savickas ve Porfeli (2011) KYK temelinde yeniden revize etmişlerdir. 12. Sınıfa kadar olan öğrenciler için kullanılan ölçekten, kariyer seçimine hazırlık toplam puanı, uyum kaynaklarını (ilgi, merak ve güven) yansıtan üç puan ve bireyin mesleki seçimler yapmadaki ilişkisel tarzını yansıtan danışma puanı elde edilebilmektedir.

The Student’s Career Construction Inventory (SCCI) (Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri) (Savickas vd., 2018) ise lise, üniversite ve lisansüstü öğrencilere yönelik olarak geliştirilmiştir. Dört alt boyuttan ve 18 maddeden oluşan ölçek, öğrencilerin uyum davranışlarını ölçmektedir.

Türkiye’de Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’nin (CAAS) Türkçe’ye ilk uyarlaması Kanten (2012) tarafından 474 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Eş zamanlı olarak Akın ve arkadaşları (2012) 320 öğretmenle yürüttükleri çalışmalarında ölçeği yetişkinler için uyarlamışlardır. Ölçeğin diğer uyarlama çalışmaları üniversite öğrencilerine (Büyükgöze-Kavas, 2014; Öncel, 2014; Yücel ve Polat, 2015) ve lise öğrencilerine (Karacan-Özdemir, 2016) yönelik olarak yapılmıştır.

Kariyer Geleceği Envanteri (The Career Futures Inventory) Türk kültürüne Kalafat (2012) tarafından uyarlanmıştır. 555 üniversite öğrencisinin katılımıyla uyarlanan ölçek orijinalinde olduğu gibi 25 madde ve üç alt boyuttan (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) oluşmaktadır.

Nota ve arkadaşları (2012) tarafından lise öğrencileri için geliştirilen The Career and Work Adaptability Questionnaire – CWAQ Türkçe’ye Kaya, Akın, Sarıçam ve Uğur (2014) tarafından İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ) adıyla uyarlanmıştır. 332 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilen çalışma sonucunda 31 madde ve beş alt boyuttan (ilgi, kontrol, merak, güven ve işbirliği) oluşan ölçeğin, yetişkinlerin ve çalışanların iş-meslek hayatına uyum yetenek düzeylerini ölçmek için kullanılabileceği ifade edilmiştir.

Türkçe’ye uyarlanan diğer bir ölçek Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri’dir. ÖKYE’yi (SCCI) ilk olarak Sevinç ve Siyez (2018) 309 üniversite öğrencisinin katılımıyla Türkçe’ye uyarlamışlardır. Daha sonra Öztemel ve Yıldız Akyol (2020) lise öğrencileri için ölçeğin ikinci uyarlamasını gerçekleştirmişlerdir.

Türkiye’de kariyer uyum kaynaklarını ölçmeye yönelik ölçme araçları da geliştirilmiştir. İlk ölçek; Zorver ve Owen’ın (2014) okuldan işe geçiş yapan bireyler için geliştirdikleri Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği’dir. Devlet ve özel üniversitelerde eğitim gören son sınıf öğrencileri (N=281) ve son iki yıl içinde mezun olup çalışma yaşamına giren (N = 296) toplam 577 genç yetişkin ile yürütülen çalışma sonucunda; tek boyutlu 18 maddelik bir ölçek elde edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara ise ilk olarak 2016’da Kariyer Uyumluluğu Ölçeği’ni geliştirmişlerdir. 10 maddelik ölçek kariyer keşfi ve kariyer planı olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Aynı araştırmacılar 2017’de de Psikolojik Danışmanlar İçin Kariyer Uyumluluğu Ölçeği’ni geliştirmişlerdir. Ölçekte dört boyut vardır. Bu boyutlar; kariyer planı, eğitsel rehberliği keşif, kariyerle ilgili kendini keşif ve bireyle ve grupla

danışmayı keşiftir. 13 maddeden oluşan ölçek 5’li likert tipinde kodlanmaktadır. Ölçekten en düşük 13, en yüksek 65 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar psikolojik danışmanların kariyer uyumluluk düzeylerinin yüksekliğine işaret etmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2017).

Literatürde KYUM’nin temelini oluşturan “kariyer uyumluluğu” kavramı, modelin diğer aşamalarıyla bağlantılı birçok farklı kavram ve yapıyla ilişkilendirilmiştir. Bu yüzden kuramsal açıdan modelin tüm aşamaları arasında net bir ayrım söz konusuyken, yapılan araştırmalarda bu ayrım belirgin değildir (Johnston, 2018). Modelde yer alan aşamalar ve ilişkili yapıların netleştirilmesi araştırmacılara araştırmalarını tasarlarken çok yardımcı olacaktır. Bu düşünceden dolayı bu çalışmada modelin aşamaları ve ilişkili yapılar şu ana kadar yapılan çalışmalar ışığında Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1

Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli ile Eşleşen Faktörler

Uyuma Hazırlık (Adaptive Readiness)	Uyum Kaynakları (Adaptability Resources)	Uyum Tepkileri (Adapting Responses)	Uyum Sonuçları (Adaptation Results)
<i>Bireysel Faktörler</i>	İlgi	Kariyer planlama	İstihdam edilebilirlik
Proaktif kişilik	Kontrol	Kariyer keşfi	Gelir (maaş)
Bilişsel yetenek	Merak	Kariyer kararı verme	Kariyer memnuniyeti
Özsaygı	Güven	güçlükleri	İş doyumu
Temel öz değerlendirme		Mesleki öz yeterlik	İş katılımı
Umut		Girişimcilik öz yeterliği	Akademik memnuniyet
İyimserlik		Kariyer kararı verme özyeterliği	Yükselebilirlik (Promotability)
Mesleki aşkınlık		Proaktivite	Girişimsel sonuçlar
Beş Faktör Modeli - Kişilik özellikleri		Proaktif beceri gelişimi	Girişimcilik niyetleri
Gelecekteki yönelim		Aktif ağ oluşturma	Mesleki kimlik
Bilişsel esneklik		Aktarılabılır beceri algıları	Mesleki aşkınlık
Kararlı hedef arayışı		İş arama öz yeterliği	Angajman
Esnek hedef düzenleme		Geç kariyer planlama	İş başarısı
Amaçlı öğrenme yönelimi			İş performansı
Beşeri sermaye			Öznel iyi oluş
Kariyer kararı verme özyeterliği			Öznel kariyer başarısı
Duygusal zeka			Dayanıklılık
İş değerleri			Mutluluk
Kontrol odağı			Örgütsel bağlılık
Motivasyon			Stratejik kariyer yönetimi
<i>Negatif</i>			Öznel sağlık
Kariyer engelleri			Kariyer kararlılığı
Kaygı			Akademik başarı
Kendinden şüphe			Akademik katılım
Sosyal normları takip etme ve kabul etme gereksinimi			Örgüt yönelimli vatandaşlık per.
Belirsizlik			

(Devam ediyor)

Tablo 1 (Devam)

Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli ile Eşleşen Faktörler

Uyuma Hazırlık (Adaptive Readiness)	Uyum Kaynakları (Adaptability Resources)	Uyum Tepkileri (Adapting Responses)	Uyum Sonuçları (Adaptation Results)
Zaman kaybı <i>Bağlamsal Faktörler</i> Kariyere özgü ebeveyn davranışları Sosyal destek İşsizlik Ebeveynlerle olumlu ilişkiler Dönüşümcü liderlik Eğitim ve öğretimdeki deneyimler Gelişimsel liderlik			Çalışma durumu Akademik yaşam tatmini <i>Negatif</i> Ciro hedefleri Yaşam stresi Maaş İş stresi

Kaynak. (Chong ve Leong, 2017; Coetzee ve Harry, 2014; Delle ve Searle, 2020; Eryılmaz ve Kara, 2018a, 2018b; Fasbender, Wöhrmann, Wang ve Klehe, 2019; Guan vd., 2013; Haenggli ve Hirschi, 2020; Johnston, 2018; Lan ve Chen, 2020; Metin, 2020; Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017; Rudolph vd., 2019; Urbanaviciute, Udayar ve Rossier, 2019; Wehrle, Kira ve Klehe, 2019).

Yapılan araştırmalar; KYK'nın ve KYUM'nin öngörülerini desteklemektedir. Araştırmaların çoğu kesitsel tarama niteliğindedir ve KYUM'nin iki ya da üç aşamasını kapsamaktadır. Genellikle uyum kaynaklarına etki eden faktörler ile uyum kaynakları (CAAS ile ölçülmektedir) ve uyum sonuçları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Bunun yanında uyum kaynakları ile uyumun göstergeleri olan inanç ve davranışlar arasındaki ilişkiler de araştırmacıların ilgilendikleri konular arasındadır. Modelin aşamalarındaki yapı ve değişkenler henüz tam olarak netleşmediği için aynı değişkenlere modelin farklı aşamalarında yer verilebilmektedir. Örneğin; bir çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliği (Hirschi vd., 2015) kariyer uyum kaynaklarının göstergesi olarak bulunmuştur. Başka bir çalışmada ise (Eryılmaz ve Kara, 2018a) kariyer uyum kaynaklarını olumlu yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalarda bazen farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Örneğin; kariyer uyumluluğunun nesnel kariyer başarısının göstergelerinden olan gelir ile pozitif ilişkili olduğunu rapor eden çalışmalar mevcuttur (Guan, Zhou, Ye, Jiang ve Zhou, 2015; Johnston, Maggiori ve Rossier, 2016). Yakın zamanda yapılan bir çalışmada ise (Haenggli ve Hirschi, 2020) kariyer uyum kaynaklarının maaş ile negatif ilişkili olduğuna dair bir sonuca ulaşılmıştır. Araştırmalardaki bu farklılıklar; araştırmacıların amaçlarına, araştırma tasarımlarına, araştırmalarında yer verdikleri diğer değişkenlere ve araştırmalarında kullandıkları

ölçme araçlarına bağlı olabilir. Bu nedenle kariyer uyum kaynaklarının farklı yönlerini ortaya çıkaracak yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

Son yıllarda kariyer uyumluluğu ile ilgili boylamsal çalışmaların sayısında da artış görülmektedir (Bimrose vd., 2019; Cai vd., 2015; Fasbender vd., 2019; Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015; Guan vd., 2013; Guan vd., 2016; Hirschi, 2009; Hirschi vd., 2015; Hou, Wu ve Liu, 2019; Johnston vd., 2016; Marcionetti ve Rossier 2019; Negru-Subtirica, Pop ve Crocetti, 2015; Ocampo, Restubog, Liwag, Wang ve Petelczyc, 2018; Praskova, Hood ve Creed, 2014; Šverko ve Babarović, 2019; Tolentino vd., 2014; Urbanaviciute vd., 2019; van der Horst ve Klehe, 2019; Zacher, 2014b). Örneğin; Avustralya’da yaşları 54 ile 66 arasında değişen 577 yaşlı çalışanla 4 yıl süren bir çalışmada (Zacher ve Griffin, 2015) kariyer uyum kaynaklarının 4 yıl boyunca iş tatmini ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ve bu ilişkinin daha genç çalışanlar için daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Sınırlı sayıda da olsa kariyer uyum kaynakları ile ilgili nitel çalışmalar da yapılmıştır (Bimrose ve Hearne, 2012; Bimrose vd., 2019; Brown, Bimrose, Barnes ve Hughes, 2012; Ebberwein, Krieschok, Ulven ve Prosser, 2004; Maree, 2015, 2016; McMahon, Watson ve Bimrose, 2012; Wehrle vd., 2019; Whiston, Feldwisch, Evans, Blackman ve Gilman, 2015). Bu çalışmalardan birinde Whiston ve arkadaşları (2015) cinsiyet ve yaşın çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini araştırmak için 50-66 yaş aralığındaki en az üniversite mezunu 13 kadınla görüşme yapmışlardır. Görüşmeler sonucunda; tüm katılımcıların kariyer uyumluluğuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında araştırmanın başında hedeflenmemesine rağmen katılımcıların kariyer uyum kaynaklarının alt boyutlarını (ilgi, kontrol, merak, güven) iş yaşamlarını yönetirken etkin bir şekilde kullandıkları da ortaya çıkmıştır.

2001 yılında Mark Savickas’ın editörlüğünü yaptığı *Mesleki Davranış Dergisi*’nde (*The Journal of Vocational Behavior - JVB*) 10 kişiden oluşan uzman bir grup, kariyer danışmanlığının mevcut durumunu analiz etmiştir. SWOT analizi sonucunda araştırmacılar; meslek psikolojisinin güçlü yönlerini, zayıf yönlerini, alanın fırsatlarını ve alana yönelik tehditleri belirlemişlerdir. Bu çalışmada; alanda yapılan araştırmaların çoğunlukla üniversite öğrencileri ve çalışanlar üzerinde yapıldığına dair bir eleştiri dile getirilmiştir. Bunun yanında araştırmalara dahil edilen nüfusun dar oluşu (yaş, ırk/etnik köken, sosyal sınıf vb.) da eleştirilmiştir. Çalışma sonunda farklı gruplarla da araştırmaların yapılması önerisinde bulunulmuştur (Fouad ve Kozlowski, 2019). Özellikle Savickas’ın bu konudaki yönlendirmeleri sonrasında son yıllarda farklı

gruplar üzerinde kariyer uyumluluğunun araştırıldığı görülmektedir. Bu araştırmalar; hafif zihinsel yetersizliği olan çalışanlar (Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014), azınlıklar (Maree, 2015) mühendislik mesleklerindeki kadınlar (Fouad, Singh, Cappaert, Chang ve Wan, 2016), mülteciler (Newman, Bimrose, Nielsen ve Zacher, 2018; Wehrle vd., 2019), kariyer danışmanları (Bimrose vd., 2019), göçmenler (Jannesari ve Sullivan, 2019) yaşlı çalışanlar (Fasbender vd., 2019; Whiston vd., 2015; Zacher ve Griffin, 2015), kadın sporcular (Taylor, Siegele, Smith ve Hardin, 2018), genç sporcular (Ronkainen ve Ryba, 2018), üstün yetenekli ergenler (Murat, 2018), ön ergenler (Santilli, Nota ve Hartung, 2019), madde kullanım bozukluğu olan yetişkinler (Di Maggio, Shogren, Wehmeyer, Nota ve Sgaramella, 2019), okulu bırakan meslek lisesi öğrencileri (Hlad'o, Kvasková, Ježek, Hirschi ve Macek, 2020) ve Chiari malformasyonu olan yetişkin çalışanlar (Tokar, Savickas ve Kaut, 2020) ile ilgilidir. Bu çalışmaların hepsi KYK'nın farklı gruplar üzerinde de kariyer gelişimini açıklamak için uygun olduğunu kanıtlamıştır. Örneğin; Garcia, Restubog, Ocampo, Wang ve Tang (2019) nesiller boyunca kariyer uyumluluğunun aktarılıp aktarılmadığını araştırmak için 187 büyükanne/büyükbaba, ebeveyn ve torun üçlüsü ile bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda; ailede sosyalleşme yoluyla kariyer uyumluluğunun geliştiğini; ebeveynlerin, büyükanne ve büyükbabaların çocukların kariyer uyumluluğunu rol modelleme yoluyla etkilediklerini tespit etmişlerdir.

Savickas (2002), KYK'nın değerlendirme ve danışmanlık modelinin, bireylerin kendi toplumlarında kendi kavramlarını geliştirmelerine ve uygulamalarına yardımcı olmak için tasarlandığını belirtmiştir. Günümüzde bir çok farklı ülke ve kültürde (İran-Nilforooshan ve Salimi, 2016; Güney Afrika-Ismail vd., 2016; Filipinler- Garcia vd., 2019; Güney Kore-Kim ve Lee, 2018; Çin-Hou vd., 2019; Batı Afrika-Togo-Atitsogbe vd., 2019; Endonezya-Khusna ve Indianti, 2018; Sudan-Mohammed, Nazri, Omar, 2019; Malezya-Othman, Kamal, Alias, Ismail ve Sahiq, 2018; Hırvatistan-Šverko ve Babarović, 2019; Litvanya- Urbanaviciute vd., 2016; Rusya-Bohumíra, Petr ve Lenka, 2019; Avustralya-Tolentino vd., 2014; Çok kültürlü-Guan vd., 2018) kariyer uyumu ile ilgili yapılan çalışmalar Savickas'ın amacının gerçekleştiğini göstermektedir. Bu çalışmalar; KYUM'nin sadece ABD ve Avrupa ülkeleri gibi bireyci kültürlerde değil; Çin, Güney Kore, İran gibi toplumcu kültürlerde de bireylerin kariyer gelişimlerini açıklamak için kullanılabilir bir model olduğunu göstermiştir. Wilkins-Yel ve arkadaşları da (2018) Karayipler'de bulunan Trinidad ve Tobago isimli iki adada 327 üniversite öğrencisiyle kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet ve akademik

sebat üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada ayrıca kariyer uyumluluğunun, akademik memnuniyet aracılığıyla hem ana dalda devam etme hem de ana dalda başarılı olma niyetleri ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kariyer danışmanlığının hedeflerinden biri, kariyer uyumluluğu gibi bireysel kaynakları arttırmaktır (Hirschi, 2012). Konuyla ilgilenen araştırmacılar bireylerin kariyer uyum kaynaklarını geliştirmek için kullanılan çeşitli müdahale yöntemlerinin etkililiğini araştırmışlardır. Bu çalışmalar sonucunda; anlatı danışmanlığının (Barclay ve Stoltz, 2016; Cardoso ve Sales, 2019; Del Corso ve Briddick, 2015; Del Corso ve Rehfuß, 2011; Maree ve Gerrits, 2014; Maree, 2015, 2016; Ronkainen ve Ryba, 2018), yapılandırıcı özgeçmiş tekniğinin (Scholl ve Cascone, 2010), kısa süreli kariyer danışmanlığı (Stauffer, Maggiori, Froidevaux ve Rossier, 2014; van der Horst ve Klehe, 2019) ve daha uzun süreli kariyer danışmanlığı müdahalelerinin (Bimrose vd., 2019; Cheung ve Jin, 2016; Coolen, 2014; Ginevra, Di Maggio, Nota ve Soresi, 2017; Green, Noor ve Hashemi, 2020; Janeiro, Mota ve Ribas, 2014; Koen vd., 2012; Nota, Santilli ve Soresi, 2016; Santilli vd., 2019) bireylerin kariyer uyum kaynaklarının geliştirilmesinde etkili olduğu bulunmuştur. Örneğin; okuldan işe geçiş aşamasında olan mezunlar için hazırladıkları 8,5 saat süren bir günlük eğitim programı sonucunda Koen ve arkadaşları (2012) katılımcıların uyum kaynaklarında (ilgi, kontrol ve merak) artış gösterdiklerini rapor etmişlerdir. Ayrıca son altı ay içinde iş bulan katılımcılardan, kariyer eğitim programına katılanların kontrol grubu üyelerine göre daha nitelikli iş buldukları bildirilmiştir. Bu sonuç, mezunların kariyer uyum kaynaklarının arttırılmasının niteliksel olarak iyi bir iş bulma şanslarını da arttırdığının kanıtıdır.

Kariyer uyumu ile ilgili sınırlı sayıda da olsa deneysel araştırmalar da yapılmıştır (Coolen, 2014; Hummel, Boyle, Einarsdóttir, Pétursdóttir ve Graur, 2018; Janeiro vd., 2014; Santilli vd., 2019; van der Horst ve Klehe, 2019; Zacher, 2015; Zacher, 2016). Bu çalışmalardan biri; 54 deney ve 54 kontrol grubu olmak üzere 108 ortaokul öğrencisi ile gerçekleştirilen bir müdahale programının test edilmesi ile ilgilidir (Santilli vd., 2019). Deney grubunu oluşturan kariyer yapılandırma müdahale grubunda yer alan öğrenciler üç hafta boyunca üç saatlik iki çalışmaya katılmışlar ve bu sırada Kariyer Hikayem isimli Savickas ve Hartung (2012) tarafından hazırlanan çalışma kitabını tamamlamışlardır. Geleneksel kariyer danışmanlığı müdahalesine tabi tutulan kontrol grubu öğrencileri ise; bir dizi ilgi ve değer anketlerini doldurmuş, gelecekteki okul

programları ve iş faaliyetleri için önerilerle birlikte yazılı bir geri bildirim almış ve tartışmalarla birlikte grup ortamında mesleki bilgi edinmişlerdir. Çalışma sonucunda; kariyer yapılandırma müdahale grupları, kariyere uyum sağlama kaynaklarında ve geleceğe yönelmede kontrol grubundan önemli ölçüde daha büyük kazanımlar göstermişlerdir. Böylece bu çalışma, KYK temelli iyi yapılandırılmış grup müdahalelerinin kariyer gelişimini önemli ölçüde desteklediğini göstermiştir.

KYUM ile ilgili çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde; nicel araştırmaların literatüre hakim olduğu görülmektedir. Bununla birlikte yapılan az sayıdaki nitel çalışma alana derinlik ve zenginlik katmıştır. Ancak yine de yapılan araştırmalar; KYK'nın, kariyer gelişimini zaman içinde proaktif ve uyarlanabilir bir süreç olarak ele alan zengin bakış açısını tamamen yansıtmamaktadır (Rudolph vd.; 2019). Bu nedenle mevcut araştırmalardaki eksiklikler göz önünde bulundurularak yeni çalışmaların yapılması gerekmektedir (Johnston, 2018).

Türkiye'de de dünyadaki gelişmelere paralel olarak son yıllarda kariyer uyumuyla ilgili çalışmaların sayısında belirgin bir artış gözlenmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmaların çoğunun KYUM'nin iki ya da üç aşamasını kapsadığı, genellikle kariyer uyum kaynaklarını yordayan faktörlerin belirlendiği çalışmalar olduğu dikkati çekmektedir. Bunun yanında kariyer uyumunun sonuçlarına odaklanan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalarda kariyer uyumluluğu; ümit ve iyimserlik (Büyükgöze-Kavas, 2014; Karacan Özdemir, 2016), çalışma iradesi ve yaşam doyumu (Bölükbaşı, 2017; Büyükgöze-Kavas vd., 2015; Kırdök ve Bölükbaşı, 2018), cinsiyet rolü (Siyez ve Yusupu, 2015; Yiğit, 2018), dayanıklılık (Büyükgöze-Kavas, 2016), kişisel gelişim (Genç, 2016), genel özyeterlik (Karacan-Özdemir, 2016; Öncel, 2014), sosyal destek (Ataç vd., 2018; Karacan-Özdemir, 2016; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), eleştirel düşünme (Çelik, 2017), rekreasyon etkinlikleri (Kaplan, 2017), psikolojik ihtiyaçlar (Ayaz, 2017), kültürel değerler ve psikolojik sermaye (Taş, 2017), risk alma (Kaya, 2017), kişilik özellikleri (Aktaş ve Şahin, 2019; Dursun ve Argan, 2017; İspir vd., 2019; Sartık, 2020), mentörlük (Kanten, 2017), özsaygı (Ataç vd., 2018; Boyacı, 2019; Öncel, 2014; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020), çatışma stilleri (Balkan, 2018), kariyer kararsızlığı (Yiğit, 2018), seçim ve stres yönetimi (Kantaş, Güldü ve Kart, 2018), kariyer kararı verme öz yeterliği (Eryılmaz ve Kara, 2018a), kontrol odağı (Eryılmaz ve Kara, 2018b), kariyer yapılandırma (Duru ve Gültekin, 2019), kariyer engelleri (Eryılmaz ve Kara, 2018a; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019), yaşam amaçları (Korkmaz ve Önder, 2019), girişimcilik eğilimleri (İspir vd., 2019), mutluluk ve gelecek yönelimi

(Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), cam tavan algısı (Yılmaz, 2019), duygusal zeka (Şentürk, 2019), işsizlik kaygısı (Kara, Altınok ve Şahin, 2019), bağlanma stilleri (Yayvan, 2019), kariyer umuları (Sarsıkoğlu, 2019), bilişsel esneklik ve olumluluk (Akyol ve Boyacı, 2020) ile ilişkili bulunmuştur.

Türkiye’de yapılan çalışmaların bir kısmı da çeşitli gruplar üzerinde kariyer uyum kaynaklarını arttırmaya yönelik olarak hazırlanan psiko-eğitim programlarından oluşmaktadır. Bu çalışmalardan ilki Ömeroğlu (2014) tarafından Polis Akademisi 4. sınıf öğrencilerine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Kendini tanıma, mesleği tanıma, mesleki rol ve sorumluluklar, karar verme aşamaları, problem (sorun) çözme stratejileri ve yöntemleri, planlama ve hedef belirleme konularına yer verilen program, 90 dakikalık 8 oturumdan oluşturulmuştur. Program sonunda öğrencilerin kariyer uyumluluklarında anlamlı düzeyde artış olduğu belirlenmiştir.

Kara (2016), Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans programı birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyum kaynaklarını arttırmak amacıyla 32 öğrencinin katıldığı 11 oturumluk bir psiko-eğitim programı gerçekleştirmiştir. Çalışma sonunda; programın öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerinin geliştirilmesinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Turan (2017), kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisini lise öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmasında incelemiştir. Araştırma sonucunda; kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliliği ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkma arasındaki ilişkide, kariyer uyumluluğunun aracılık etkisinin varlığı saptanmıştır. Bu çalışmada ayrıca, Kariyer Uyumluluğu Geliştirme Psiko-eğitim Programının, lise öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu ve kariyer kararsızlığı ile başa çıkmalarını anlamlı bir biçimde etkilediği ve bu etkinin 4 ay sonra gerçekleştirilen izleme testi sonucunda da kalıcılığını sürdürdüğü raporlaştırılmıştır.

Okuldan İşe Geçiş Becerileri Geliştirme Programı’nın kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğine etkisini araştıran Kepir Savoly (2017) ise; çalışmasını 32 üniversite son sınıf öğrencisiyle gerçekleştirmiştir. Öncelikle, ABD’nde geliştirilmiş olan OİGBGP’nı Türk kültürüne uyarlayan Kepir Savoly, 12 hafta boyunca haftada bir kez 90 dakika süren bir eğitimi deney grubuyla yürütmüştür. Kontrol grubuyla herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Araştırma kapsamında ön test, son test ve izleme testleri (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-KUYÖ ve Kariyer İyimserliği Ölçeği-KİÖ) uygulanmıştır. Araştırma bulguları; deney grubundaki öğrencilerin kariyer uyumluluğu

ve kariyer iyimserliklerinin arttığını, üç ay sonra yapılan izleme çalışmasında da programın olumlu etkisinin devam ettiğini göstermiştir.

Üniversite öğrencileriyle yürütülen benzer çalışmalarda da (Dönmezoğulları, 2020; Erdoğan, Zorver, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2019) uygulanan eğitim programlarının katılımcıların kariyer uyum kaynaklarını arttırmada etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar bireylerin uyum kaynaklarının arttırılmasında iyi yapılandırılmış müdahalelerin etkililiğini göstermektedir.

Türkiye’de konuyla ilgili yapılan tek nitel çalışma Murat (2018) tarafından Bilim ve Sanat Merkezi’ne (BİLSEM) devam eden 15 üstün yetenekli 10. Sınıf öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Kariyer Yapılandırma Görüşmesi’nin kullanıldığı çalışma sonucunda; öğrencilerde en sık gözlemlenen boyutun merak (kendini tanıma, araştırma, merak ve çevreyi keşfetme) olduğu bulgulanmıştır. Bunu ilgi (geleceğe ilişkin farkındalık, geleceğe hazırlık, plan, geleceğe yönelme, umut ve iyimserlik) ve kontrol boyutu (sorumluluk, sabır, bağımsızlık, karar verme becerisi, derin düşünce ve süreklilik/ısrarcılık) izlemiştir. Öğrencilerde en az güven boyutu (kendine güven, zorluklarla başa çıkma, yeni beceriler öğrenme) gözlenmiştir.

Türkiye’de konu ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde; çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel olduğu ve üniversite öğrencileriyle gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca son birkaç yılda araştırmaların sayısında belirgin bir artışın olduğu da dikkat çekmektedir. Bunlara ek olarak son yıllarda konuyla ilgili psiko-eğitim programlarının hazırlandığı, bu programların Türkiye’de yürütülen kariyer danışmanlığı çalışmalarına katkı sağladığı dikkati çekmektedir.

Bu kısımda Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli hakkında kuramsal açıklamalar yapılmış ve ilgili araştırmalar özetlenmiştir. Tezin izleyen kısmında ise önerilen hipotetik modelde yer alan özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet değişkenleri ile ilgili literatür bilgilerine ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.4. Araştırmanın Değişkenleri ve İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında; özsaygı, genel öz yeterlik, bilişsel esneklik, kariyer tercih durumu, akademik memnuniyet değişkenleri ile ilgili kuramsal açıklamalara ve bu değişkenlerin kariyer uyumluluğu ile ilişkilerini inceleyen araştırmalara sırasıyla yer verilmiştir.

2.4.1. Özsaygı ve İlgili Araştırmalar

Araştırma kapsamında, kariyer uyumuna bireyi hazırlayan temel bir kişilik özelliği olarak öngörülen özsaygı (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012), ele alınan değişkenlerden biridir.

Özsaygı, Amerikalı psikolog William James'in (1842-1910) "benlik" ile ilgili öncü çalışmalarından (1890) günümüze kadar özellikle psikoloji alanında çok ilgi gören kavramlardan biridir. Literatür incelendiğinde özsaygıyı tanımlayan birçok terimin kullanıldığı görülmektedir: Benlik kavramı, benlik imajı, öz değerlendirme, benlik değeri, benlik algısı, kendini değerlendirme, benlik yeteneği kavramı, kendini kabul etme, kendini algılama, ideal benlik, öz-duyarlılık, öz-tutum, özgüven, kendini yeniden kazanma, kendini gerçekleştirme, kimlik gelişimi, benlik beklentisi ve benlik. Özellikle bireyin kendini tanımlaması ve değerlendirmesi arasındaki ayrım tam olarak netleştirilmediği için literatürde benlik kavramı ve özsaygı sıkça birbirinin yerine kullanılmaktadır. Bununla birlikte özsaygının tanımı konusunda da kuramcılar ve psikologlar arasında henüz tam bir fikir birliği yoktur. Yapılan yüzün üzerindeki tanımın çoğu çok genel olduğundan operasyonel bir tanıma ulaşmak kolay değildir (Piskin, 1996; Pişkin, 2014b). Bu çalışmada literatürde sıkça kullanılan birkaç tanıma yer verilmiştir.

Benlik saygısını, Coopersmith (1967) bireyin kendine yönelik yaptığı ve sürdürdüğü genel bir değerlendirme olarak tanımlamaktadır. Ona göre, bireyin kendini değerli, önemli, yetenekli ve başarılı bulup bulmaması özsaygı düzeyini etkiler. Rosenberg'e (1965) göre ise özsaygı, bireyin kendisine karşı olan olumlu ve olumsuz tutumlarıdır. Özsaygı; bireyin kendini tanıması ve gerçekçi olarak değerlendirmesi ile kendi yetenek ve güçlerini olduğu gibi kabul edip benimsemesi sonucunda kendisine karşı sevgi, saygı, güven gibi olumlu duygular hissedebilmesi (Çuhadaroglu, 1986) olarak da tanımlanmaktadır (Akt. Çuhadaroglu, 1990).

Son zamanlarda geliştirilen bir kişilik taksonomisine göre ise; özsaygı geniş bir kişilik özellikleri grubunun alt boyutlarından biridir (Judge ve Bono, 2001). Temel öz değerlendirmeler (Core self-evaluations) olarak adlandırılan bu özellikler; özsaygının yanında genel özyeterlik, kontrol odağı ve duygusal dengeyi içermektedir. Yapılan araştırmalar, bu dört temel özelliğin birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu özelliklerden birinden yüksek puan alan bireyler, hepsinden de yüksek puan alma eğilimindedir. Bu yüzden araştırmacılar, bu bireysel özelliklerin

hepsini ortak bir başlık altında değerlendirmeye karar vermişlerdir. Temel öz değerlendirmeler (TÖD), bireylerin kendi değerlilikleri, etkililikleri ve yetenekleri hakkındaki genel değerlendirmeleridir (Judge vd., 1997; Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2003). TÖD, geniş ve değerlendirici özelliklerden (özsaygı ve genel özyeterlik gibi) oluşan daha üst düzey bir yapı olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu nedenle son yıllarda yapılan araştırmalarda bireysel kaynaklardan biri olduğu öne sürülen TÖD, ele alınan değişkenlerden biri olmuştur (Chang vd., 2012; Guan vd., 2017; Hirschi vd., 2015; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017; Şeşen, 2010; Zacher, 2014a). Bu çalışmada kariyer uyum kaynaklarının özsaygı ile ilişkilerini araştıran çalışmaların yanında TÖD ile ilişkilerini araştıran çalışmalara da yer verilmiştir.

Kuramcılara göre pozitif benlik kavramına ulaşmak sağlıklı bir işleyiş için son derece önemlidir (Piskin, 1996; Pişkin, 2014b). Çünkü olumlu bir benlik kavramına sahip olan ya da diğer bir ifadeyle özsaygısı yüksek insanlar, genel olarak kendileriyle ilgili olumlu duygu ve düşünceleri olan, kendilerine güvenen ve yaşamlarının sorumluluğunu üstlenebilecek güçte bireylerdir. Bu insanlar kişisel hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler. Kendilerini güçlü ve zayıf yanları ile kabul edip sevebilirler. Genel olarak sağlıklı bir ruh halleri vardır. Özsaygısı düşük insanlar ise kendileriyle ilgili olumsuz duygu ve düşüncelere sahiptirler. Birçok konuda kendilerini yetersiz ve değersiz hissederler. Bu da kendilerine duydukları inancı ve güveni olumsuz etkiler. Bu durum hayatın zorlukları karşısında çok kırılgan ve dayanıksız olmalarına neden olur (Coopersmith, 1967; Rosenberg, 1965).

Kariyer uyumu bağlamında düşünüldüğünde; düşük özsaygı, kariyer zorlukları ve geçişleri ile başa çıkmak için gerekli tutum ve stratejileri geliştirmenin önünde bir engel olabilir. Özsaygı düzeyi yüksek olan insanlar ise karşılaştıkları zorluklarla etkin bir şekilde mücadele edebilirler. Stres altında bile amaçlarına ulaşmak için uygun stratejiler geliştirirler. Üretken bir şekilde yaşarlar. Daha bağımsız hareket edebilirler, kontrol duyguları yüksektir. Bu nedenle, özsaygı düzeyi yüksek bireyler, çalışma hayatları boyunca zorluklarla karşılaştıklarında daha fazla öz düzenleme yeteneğine sahip olabilirler. Başka bir deyişle, özsaygısı yüksek olan bireyler, kariyer uyumunu daha kolay bir şekilde gerçekleştirebilirler (Hui vd., 2018).

Temel ve oldukça durağan bir kişilik özelliği olan özsaygı, bireylerin tüm yaşam alanları ile ilişkilidir. Bu yüzden özsaygı günümüze kadar pek çok alanda temel araştırma konularından birini oluşturmuştur. Yapılan araştırmalar, bireylerin özsaygı düzeylerinin hayatın her alanındaki başarıyı veya başarısızlığı, mutluluğu ya da

mutsuzluğu önemli ölçüde öngördüğünü göstermektedir (Tracy, 2019). Özellikle son yıllarda iş yaşamı için özsaygı kilit kaynaklardan biri olarak gösterilmektedir (Haenggli ve Hirschi, 2020). Özsaygının yaşamın farklı alanlarında olumlu sonuçlara yol açtığı yapılan çalışmalarla kanıtlanmıştır. Bu çalışmalarda özsaygının iş doyumu ve iş başarısı gibi iş yaşamıyla ilgili olumlu sonuçlarla da ilişkili olduğu belirtilmektedir (Orth vd., 2012; Orth ve Robins, 2014). Benzer şekilde KYUM’nde özsaygı, kariyer uyum kaynaklarının gelişimi ve kullanılmasında etkili olan bireysel kaynaklardan biri olarak gösterilmektedir (Hirschi vd., 2015; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Aşağıda özsaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar özetlenmektedir.

Crook ve arkadaşları (1984) 174 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarında özsaygının kariyer olgunluğu, akademik ve iş başarısı üzerindeki etkisini test etmişlerdir. Araştırma sonucunda, özsaygının kariyer olgunluğunu olumlu olarak yordadığını ve kariyer olgunluğu aracılığıyla da iş ve akademik başarı üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

McArdle ve arkadaşları (2007) Avustralya’da 416 işsiz ile gerçekleştirdikleri çalışmada; istihdam edilebilirlik (uyum yeteneği, kariyer kimliği, beşeri ve sosyal sermaye) ile iş arama davranışı arasındaki ilişkide özsaygının aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; istihdam edilebilirlik ile özsaygı arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilirken, özsaygı ile iş arama arasında olumsuz bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır.

Duffy (2010) tarafından 1991 lisans öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen büyük çaplı bir araştırmada, kontrol duygusunun kariyer uyumluluğuyla doğrudan ilişkisi ve özsaygı ile gelecekteki kariyer yönelimi için aracılık rolü araştırılmıştır. Araştırma sonucunda; daha fazla kişisel kontrol duygusuna sahip öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarının da daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca özsaygı ve gelecekteki yönelim ile kariyer uyum kaynakları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu bulgulanmış ve bu ilişkide kontrol duygusunun kısmen aracılık etkisi olduğu rapor edilmiştir.

Van Vianen ve arkadaşları (2012) CAAS’ı (KUYÖ) Hollanda kültürüne uyarlamak amacıyla 465 üniversite öğrencisi üzerinde yürüttükleri bir çalışmada, kariyer uyum kaynakları ile özsaygı, Beş Faktör Kişilik özellikleri, genel zihinsel yetenek ve düzenleyici odak arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulguları, kariyer uyum kaynaklarının kişilik özellikleri, düzenleyici odak ve özsaygı ile ilişkili

olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte genel zihinsel yetenek ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Cai ve arkadaşları (2015) 305 Çinli üniversite öğrencisiyle yürüttükleri çalışmada; özsaygı, proaktif kişilik, kariyer keşfi, gelecekteki iş benliği ve kariyer uyum kaynakları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; hem özsaygının hem de proaktif kişiliğin gelecekteki iş benliğini ve kariyer uyumluluğunu pozitif olarak yordadığı ve bu ilişkilerde kariyer keşfinin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, daha yüksek proaktif kişiliğe sahip öğrenciler arasında özsaygının kariyer keşfi üzerindeki olumlu etkisinin daha güçlü olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu sonuçlara ek olarak; daha yüksek proaktif kişiliğe sahip bireyler için, özsaygının kariyer araştırması yoluyla gelecekteki iş benliği ve kariyer uyum kaynakları üzerindeki dolaylı etkilerinin daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Rusu, Măirean, Hojbotă, Gherasim ve Gavriloaiei (2015) CAAS'ı (KUYÖ) Romanya kültürüne uyarlama çalışmaları kapsamında kariyer uyumluluğu ile özsaygı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, özsaygının kariyer uyumluluğunu yordadığı bulunmuştur.

Ismail ve arkadaşları (2016), Güney Afrika'da 332 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri bir çalışmada, katılımcıların mezuniyet becerileri ve öznelikleri (genel mezuniyet, küresel / ahlaki vatandaşlık ve yaşam boyu öğrenme) ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkide, özsaygının ılımlı rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda özsaygı ve mezuniyet becerileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte özsaygısı yüksek olan katılımcıların mezuniyet becerileri ve nitelikleri (genel mezuniyet, küresel / ahlaki vatandaşlık ve yaşam boyu öğrenme) ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin, özsaygısı düşük olan bireylere göre önemli ölçüde daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Nilforooshan ve Salimi (2016) İran'da 201 üniversite öğrencisinin katılımıyla kişilik boyutları ve işe katılım arasında kariyer uyum kaynaklarının aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; uyum kaynakları alt boyutlarının (ilgi, kontrol, merak, güven), aktiviteyle olumlu, nevrotiklik ile olumsuz ve işe katılım ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca uyum kaynaklarının, aktivite (iş yükümlülüğü, genel aktivite, tez canlılık ve iş enerjisi) ve işe katılım arasındaki ilişkilere kısmen aracılık ettiği, nörotisizm (anksiyete, depresyon, bağımlılık ve düşük özsaygı) ve işe katılım arasında ise tam bir arabulucu rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hui ve arkadaşları (2018), Hong Kong’lu 522 lisans öğrencisi ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada; kariyer uyumluluğu, özsaygı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma sonucunda; kariyer uyumluluğu ile özsaygı arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiş ve bu ilişkinin kısmen algılanan sosyal destek tarafından yönlendirildiği belirlenmiştir.

Yukarıdaki araştırmalardan farklı olarak son zamanlarda 574 çalışanla birer aylık ara ile üç aşamada gerçekleştirilen boylamsal bir çalışmada, özsaygı ile kariyer uyum kaynakları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Haenggli ve Hirschi, 2020). Araştırmacılar; kilit kaynaklar (özsaygı ve iyimserlik), kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak, güven) ve diğer kariyer kaynakları (bilgi ve beceriler, motivasyonel kaynaklar ve çevresel kaynaklar) arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin öznel ve nesnel kariyer başarısı (maaş) üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; iyimserliğin tüm kariyer kaynaklarıyla olumlu yönde ilişkili olduğu, özsaygının ise sadece çevresel kariyer kaynaklarıyla olumsuz yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iyimserlik ve özsaygı arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki bulunmuştur. Bulgular, kariyer uyum kaynakları ile diğer kariyer kaynakları arasında da yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara ek olarak bilgi ve beceri kariyer kaynakları nesnel kariyer başarısını (maaş) olumlu yönde etkilemiştir. Kariyer uyum kaynakları ise nesnel kariyer başarısı (maaş) ile olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur. Öznel kariyer başarısını ise bilgi ve beceri kariyer kaynakları ile çevresel kariyer kaynakları olumlu yönde etkilemektedir. Bir diğer sonuç da, iyimserliğin nesnel kariyer başarısı ile olumlu yönde ilişkili olmasıdır. Bu çalışmada araştırmacılar, kariyer uyum kaynaklarıyla diğer kariyer kaynakları arasındaki ilişkileri incelemiş ve kuramsal olarak kariyer kaynakları arasında farklılıklar olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Araştırmada beklenmedik sonuçların ortaya çıktığından söz edilmişti. Bunlardan biri kariyer uyum kaynaklarının maaş ile negatif ilişkili olmasıdır. Araştırmacılar bu durumu diğer faktörlere maaştan daha fazla değer verilmiş olması ile açıklamışlardır. Diğer bir şaşırtıcı sonuç ise; özsaygının genel modelde çevresel kaynaklar ile negatif ilişkili bulunması ve diğer kariyer kaynakları ile anlamlı bir ilişkisinin olmamasıdır. Araştırmacılar bu durumun modeldeki diğer değişkenlerin özsaygıyı baskılamasından kaynaklanmış olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Son olarak Pakistan’da gerçekleştirilen bir araştırmada örgütsel özsaygının kapsayıcı liderlik ve kariyer uyum kaynakları arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir (Shabeer, Nasir ve Rehman, 2020). Pakistan’ın yükseköğretim

kurumlarında çalışan 297 ast ve 98 yöneticinin katıldığı araştırma sonucunda; örgütsel özsaygının kapsayıcı liderlik ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Ayrıca kapsayıcı liderlik ve kariyer uyumluluğu arasındaki dolaylı ilişkinin, hem kurumsal yönetim adaleti hem de örgütsel özsaygı yüksek olduğunda daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Yurtdışında yapılan araştırmalar özetlenecek olursa; kariyer uyum kaynakları üzerindeki farklı değişkenlerin etkisinin araştırıldığı birçok çalışmada özsaygı değişkenine oldukça yer verildiği görülmektedir. Bunun yanında özellikle son yıllarda birçok değişkenin ele alındığı geniş araştırma tasarımlarının olduğu gözlenmektedir. Bunda değişkenler arası ilişkileri ayrıntılı olarak ortaya koyabilen yapısal eşitlik modeli gibi yeni araştırma yöntemlerinin geliştirilmesi etkili olabilir. Araştırmaların büyük bir çoğunluğu kesitsel olup üniversite öğrencileriyle yürütülmüştür. Bununla birlikte farklı gruplarla yapılan (çalışanlar ve işsizler) boylamsal araştırmalar da vardır. Çalışmalarda genel olarak özsaygının kariyer uyum kaynakları ve iş yaşamı üzerindeki olumlu etkisi ortaya çıkarılmış; sadece bir çalışmada özsaygının kariyer uyum kaynakları ve kariyer uyum sonuçları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı bulgulanmıştır.

Türkiye’de ise konuyla ilgili nispeten daha dar kapsamlı ve sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca özsaygının kariyer uyum kaynaklarının önemli bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Aşağıda bu çalışmalar özetlenmektedir.

Ataç ve arkadaşları (2018) 313 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; özsaygı, sosyal destek ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma bulguları; hem özsaygının hem de sosyal desteğin kariyer uyumluluğunu yordadığını, bununla birlikte sosyal desteğin özsaygı ile kariyer uyum kaynaklarının alt boyutları (ilgi, kontrol, merak, güven) arasındaki ilişkide ılımlı bir rol üstlendiğini göstermiştir.

Boyacı (2019) tarafından 235 pedagojik formasyon öğrencisi ile gerçekleştirilen başka bir çalışmada da; özsaygı ile kariyer uyum kaynakları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve özsaygının uyum kaynaklarını yordadığı tespit edilmiştir.

Son olarak Öztemel ve Yıldız Akyol (2020) tarafından lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada; kariyer uyumunun hazırlayıcı faktörü olarak özsaygı ele alınmıştır. Uyuma hazırlık (özsaygı), uyum kaynakları (CAAS), uyum tepkileri (ÖKYE) ve uyum sonucu (mutluluk) arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışma

Türkiye’de KYUM’nin tüm aşamalarının yer aldığı ilk çalışma olma özelliği de taşımaktadır. Araştırma sonucunda; özsaygının kariyer uyumluluğunu yordadığı ve modelin tüm aşamalarındaki değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlara ek olarak; özsaygı ve mutluluk arasındaki ilişkide hem uyum kaynaklarının hem de uyum tepkilerinin ayrı ayrı aracılık rolü olduğu, ayrıca özsaygı ve mutluluk arasında uyum kaynakları ve uyum tepkilerinin birlikte seri aracılık etkisinin olduğu da rapor edilmiştir.

2.4.2. Genel Özyeterlik ve İlgili Araştırmalar

Araştırma kapsamında kariyer uyum kaynaklarının öncüllerinden olduğu öngörülen genel özyeterlik ele alınan diğer bir değişkendir. Özyeterlik, Bandura’nın (1977, 1982, 1986) sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde geliştirdiği bir kavramdır. Ona göre, özyeterlik bireyin sahip olduğu bir amacı başarmak için kendi yeteneğine duyduğu güven düzeyidir. Özyeterlik algısı, insanların duygu, düşünce ve davranışları üzerinde fark oluşturmaktadır (Bandura, 1977, 1982; Luszczynska ve Schwarzer, 2005).

İnsanların kendi davranışlarını seçebileceklerini ve kendi hayatlarını yönlendirebileceklerini düşünen Bandura’ya göre (1977, 1982, 1986); yüksek özyeterlik, birçok durumda insanın başarısını ve kişisel refahını artırır. Yetenekleri konusunda yüksek güvene sahip insanlar zor görevlere kaçınılması gereken tehditler yerine ustalaşılması gereken zorluklar gözüyle bakarlar. Bu etkili bakış açısı sayesinde, katıldıkları faaliyetlerde samimi bir gayret gösterirler. Bu insanlar kendilerine zor hedefler koyarlar ve hedeflerine bağlı kalırlar. Başarısızlıklar karşısında çaba göstermeye ve mücadele etmeye devam ederler. Yaşadıkları olumsuzluklar ve aksilikler karşısında kendilerini çabuk toparlarlar ve etkililik duygusunu hızla geri kazanırlar. Başarısızlığı yetersiz çaba veya eksik bilgiye bağlarlar. Tehdit edici durumlar karşısında kişisel kontrollerini yitirmezler. Aksine, yeteneklerinden şüphe duyan, düşük özyeterliğe sahip insanlar zor görevlerden uzak dururlar ve bu görevleri kişisel tehdit olarak görürler. Hedefleri düşüktür ve hedeflerine bağlılıkları zayıftır. Zor görevlerle karşı karşıya kaldıklarında, nasıl daha başarılı performans göstereceklerine odaklanmak yerine karşılaşılabilecek engelleri ve olumsuz sonuçları düşünürler. Zorluklar karşısında kararlı davranmak yerine mücadele etmekten hızla vazgeçerler. Yaşadıkları küçük başarısızlıklar bile onların yeteneklerine olan inançlarını kaybetmelerine neden olur. Bu yüzden yaşadıkları aksaklıklar karşısında etkililik duygularını yeniden kazanmakta

zorlanırlar (Bandura, 1977, 1982; Pajares ve Schunk, 2001; Tschannen-Moran ve Hoy, 2001).

Özyeterlik genellikle belli bir göreve veya alana özgü olarak anlaşılmaktadır. Örneğin; bir birey güzel ve etkili konuşma konusunda kendi yeterliğine güven duyarken, yazarak kendini ifade etme konusunda kendini yetersiz hissedebilir. Kısacası bir olaydaki veya alandaki yüksek yeterlik durumu bir diğerindeki yüksek yeterliği garanti etmez. Buna karşın Bandura (1977) bireyin bir alandaki yeterliği konusundaki algısını benzer diğer alanlara da genelleyebildiğini ifade etmektedir. Onun bu düşüncesinin etkisiyle bazı araştırmacılar, alana özgü özyeterlikten farklı olarak genel özyeterlik kavramını ileri sürmüşlerdir (Aypay, 2010; Judge vd., 1998; Luszczynska vd., 2005). Judge ve arkadaşlarına göre (1998), genel özyeterlik, bireyin yaşamındaki olaylar üzerinde genel kontrolü sağlamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını harekete geçirebilme yeteneği konusundaki tahminidir. Başka bir tanıma göre ise genel özyeterlik, bireyin çok çeşitli stresli veya zorlayıcı taleplerle başa çıkma yeterliliğine olan inancıdır (Luszczynska vd., 2005). Genel anlamda, kişinin yaşamın zorluklarıyla ne kadar iyi başa çıkabileceği ile ilgili (Locke vd., 1996) inancını ifade eden genel özyeterliğin nitelikli bir yaşam sürdürürebilmek için gerekli temel bir kişilik özelliği olduğu düşünülmektedir.

Yapılan araştırmalar, yüksek özyeterlik algısının yaşamın farklı birçok alanını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Bandura, 1982; Bruning vd., 2014; Luszczynska ve Schwarzer, 2005). Bununla birlikte genel özyeterlik algısının, iş doyumunu, iş performansı ve çalışma ortamının algılanması gibi iş yaşamıyla ilgili sonuçlarla da yakından ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Bruning vd., 2014; Chang vd., 2012; Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Şeşen, 2010).

Bireylerin yaşamda karşılaşacakları tüm zorluklarla etkili bir şekilde başa çıkabileceklerine dair kendi yeteneklerine duydukları inanç, onları iş yaşamında karşılaşacakları zorluklara karşı güçlü kılacaktır. Kariyer yapılandırma süreci; mesleki görevler, mesleki geçişler, iş yaşamındaki beklenen ve beklenmeyen değişimler, işle ilgili travmalar ve iş yaşamının yoğun talepleri gibi iş yaşamıyla ilgili sorunlarla etkin bir şekilde baş edebilmeyi ve bireylerin iş yaşamlarını yönetebilmelerini gerektirmektedir (Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012). Bu nedenle bireylerin genel özyeterlik algıları, kariyer uyum kaynaklarının geliştirilmesinde ve etkin bir şekilde kullanılmasında çok etkilidir. Ayrıca başarılı bir kariyer yaşamı için de genel

özyeterlik önemli bir kişilik özelliğidir. Literatürde bu düşünceleri destekleyen araştırmalar mevcuttur. Aşağıda bu araştırmalara yer verilmiştir.

Hirschi (2009) İsviçre’de 330 sekizinci sınıf öğrencisiyle 10 ay arayla iki çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmasında; kariyer uyum kaynaklarının gelişimini etkileyen faktörleri (pozitif duygusal eğilim, hedefe karar verme, yetenek inançları ve sosyal bağlam inançları) ve bunun güç duygusu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda; yetenek inançları (genel özyeterlik) ve diğer değişkenlerin kariyer uyum kaynaklarının gelişimi üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada ayrıca kariyer uyum kaynaklarının, güç duygusu ve yaşam doyumunu yordadığı saptanmıştır.

McIlveen ve arkadaşları (2013) 529 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında sorumluluk, genel özyeterlik, kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi), kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; sorumluluk ve genel özyeterliğin kariyer geleceği ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sorumluluk ve genel özyeterlik arasında da pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki bulgulanmıştır. Ek olarak kariyer geleceğinin kariyer tercih durumunu ve akademik memnuniyeti yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Van der Horst ve arkadaşları (2017) Hollanda’da işlerini kaybetme olasılığı olan 3413 çalışanın dahil edildiği büyük ölçekli bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmalarında; yaşın kariyer uyum tepkileri (kariyer planlama, kariyer katılımı, kariyer özyeterliği, kariyer kararı, kendini keşfetme, çevresel keşif, olası işverenlere yaklaşma) üzerindeki olumsuz etkilerini araştırmayı amaçlayan araştırmacılar, bireysel farklılıkların (iç kontrol odağı, genel özyeterlik ve merak) aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; bireysel farklılıkların uyum tepkileri ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve yaşın uyum tepkileri üzerindeki olumsuz etkilerini azalttığı rapor edilmiştir.

Batı Afrika’da küçük bir ülke olan Togo’da 334 üniversite öğrencisi ve 216 iş arayan yeni mezunun katılımıyla bir çalışma yürütülmüştür (Atitsogbe vd., 2019). Çalışmada; iki bireysel kariyer kaynağı (kariyer uyumluluğu ve genel özyeterlik) ile iki kariyer sonucu (algılanan istihdam edilebilirlik ve girişimcilik niyetleri) arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada elde edilen verilere çok gruplu yol analizi uygulanmış ve sonuçların her iki grup için de benzer olduğu bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumluluğu ve genel özyeterliğin algılanan istihdam

edilebilirlikle olumlu yönde ilişkili olduğu ve özellikle iş arayanlar üzerinde kariyer uyumluluğunun etkisinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer uyumluluğu ve genel özyeterlik arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur. Araştırmada sadece genel özyeterlik, girişimci niyetlerle ilişkili bulunmuştur. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin her iki gruptaki girişimci niyetlerle pozitif ilişkili olduğu rapor edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, algılanan istihdam edilebilirlik, her iki örnekteki kişisel kaynaklar ile girişimci niyetler arasındaki ilişkiye aracılık edememiştir.

Son olarak ABD’de 284 çalışan ve 279 üniversite öğrencisinin katılımıyla iki ayrı çalışma gerçekleştiren Xu (2020), genel özyeterliğin üzerinde ve ötesinde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’nin (CAAS) toplam puanının artımlı geçerliliğini araştırmıştır. Çalışanlarla yürütülen ilk çalışmada; genel özyeterlik ve CAAS’ın kariyer uyum tepkileri (mesleki özyeterlik, belirsizlikten kaçınma) ve kariyer sonuçlarına (kariyer memnuniyeti, kariyer kararsızlığı) etkileri araştırılmıştır. Öğrencilerle yürütülen çalışmada ise; genel özyeterlik ve CAAS’ın kariyer uyum tepkileri (kariyer kararı verme özyeterliği, belirsizlikten kaçınma) ve kariyer sonuçları (akademik memnuniyet, kariyer kararsızlığı) üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, her iki çalışmada da genel özyeterlik ve CAAS toplam puanı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca hem genel özyeterlik hem de CAAS, uyum tepkilerini ve uyum sonuçlarını yordamıştır. Bu sonuçlara ek olarak, CAAS toplam puanı genel özyeterliğin üstünde çok zayıf artımlı tahminler göstermiştir. CAAS toplam puanı sadece öğrencilerdeki genel özyeterliğin üzerinde ve ötesinde kariyer kararı verme özyeterliliğini ek olarak öngörmüştür. Bu sonuçlar, genel özyeterliğin kariyer davranışları ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kariyer uyum kaynakları gibi oldukça yüksek bir etkiye sahip olduğunun göstergesidir.

Yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde; genel özyeterlik ile kariyer uyum kaynakları arasında ve bir çalışmada genel özyeterlik ile uyum tepkileri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Çalışmalar genellikle ergenler, çalışanlar ve üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Farklı iki grubun karşılaştırıldığı iki çalışma ise; üniversite öğrencileri - iş arayan yeni mezunlar ve çalışanlar - üniversite öğrencileri ile yürütülmüştür. Çalışma grupları açısından değerlendirildiğinde çeşitliliğin olduğu söylenebilir. Çalışılan gruplar açısından araştırma sonuçları benzerlik göstermiştir. Bu sonuçlara ek olarak hem kariyer uyum kaynaklarının hem de genel özyeterliğin uyum sonuçlarıyla olumlu yönde ilişkili

oldukları tespit edilmiştir. Xu (2020) tarafından yapılan çalışmada ise; genel özyeterliğin kariyer uyum kaynaklarından bağımsız olarak kariyer uyum tepkileri ve uyum sonuçları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Sonuç olarak; genel özyeterliğin iş yaşamı açısından vazgeçilmez bir yerinin olduğu söylenebilir.

Türkiye’de genel özyeterlik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi araştıran iki çalışma vardır. Bunlardan biri Karacan Özdemir (2016) tarafından 1610 lise öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı, algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel özyeterliğin kariyer uyumluluğuna etkisini araştırmıştır. Araştırma bulguları, tüm değişkenlerin kariyer uyumluluğunu yordadığını ortaya çıkarmıştır. Ayrıca genel özyeterlik; algılanan sosyal destek ve iyimserlik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık etmiştir.

Türkiye’de yapılan diğer çalışma Öncel (2014) tarafından üniversite öğrencileri üzerinden yürütülmüştür. Bu çalışmada özsaygı ve TÖD de incelendiği için bu araştırmaya bir sonraki bölümde yer verilecektir.

Özetlemek gerekirse, Türkiye’de konu ile ilgili yeterli çalışmanın bulunmadığı, bu nedenle farklı gruplarla daha kapsamlı çalışmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

2.4.3. Özsaygı, Genel Özyeterlik ve Kariyer Uyumluluğu Değişkenlerinin Birlikte Yer Aldığı Araştırmalar

Son yıllarda bir grup araştırmacı özsaygı, genel özyeterlik, kontrol odağı ve duygusal dengenin birbiriyle yakından ilişkili kavramlar olduklarını ve ortak bir başlık altında incelenebileceklerini öne sürmüşlerdir (Judge vd., 1997; Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2003). Temel öz değerlendirmeler (TÖD) adı verilen bu kişilik sınıflaması; bireylerin kendilerini ne kadar değerli, etkili ve yetenekli gördükleri hakkındaki genel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Bu nedenle son yıllarda yapılan araştırmalarda sıkça ele alınmaktadır. TÖD bu araştırmanın iki değişkenini kapsadığından TÖD ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan bahsedilmesi uygun bulunmuştur.

Alanyazında kariyer uyumu ile ilgili birçok çalışmaya imza atan Zacher (2014a), Avustralya’da 1723 çalışanın katıldığı araştırmasında; kişilik özellikleri, TÖD, kariyer uyum kaynakları ve kariyer başarısının göstergeleri olan kariyer memnuniyeti ve kariyer performansı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Kariyer uyum kaynaklarının kariyer

memnuniyeti ve kariyer performansı üzerindeki etkisinin kişilik özellikleri ve öz değerlendirmelerden daha yüksek olduğu hipotezini test eden araştırmacı; kişilik özellikleri ve TÖD'i kontrol değişkeni olarak kullanmıştır. Araştırma bulguları, hem kişilik özellikleri ve TÖD'in hem de kariyer uyum kaynaklarının kariyer memnuniyeti ve performansı ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmada ayrıca bu değişkenlerin hepsinin birbiriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında araştırmacı hipotezini doğrulayarak uyum kaynaklarının nispeten durağan kişilik özellikleri ve demografik değişkenlerin üstünde öznel kariyer başarısını öngördüğünü tespit etmiştir. Bu bulgular, uyum kaynaklarının, çalışanların daha istikrarlı eğilimlerden bağımsız olarak öznel kariyer başarısı elde etmelerini sağlayan transaksiyonel öz düzenleme kaynakları olduğunu göstermiştir.

Zacher (2014b), Avustralya'da 659 tam zamanlı çalışanla yürüttüğü boylamsal bir çalışmada da, bireysel farklılıkların kariyer uyumluluğundaki değişim üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yaş ve eğitim gibi demografik değişkenlerin yanında Beş Faktör kişilik özellikleri, TÖD ve zamansal odaklanmayı ele alan Zacher, 6 ay ara ile gerçekleştirdiği iki çalışmanın sonucunda; yaş ve geleceğe odaklanmanın, genel kariyer uyumluluğundaki değişimi olumlu olarak öngördüğünü tespit etmiştir. Bu sonuçlara ek olarak; yaş, eğitim, dışadönüklük, nevrotiklik, deneyime açıklık, TÖD ve geleceğe odaklanma, dört kariyer uyum kaynağından (ilgi, kontrol, merak, güven) bir veya daha fazlasında zaman içindeki değişimi farklı şekilde öngörmüştür. Bu çalışmada TÖD özellikle kariyer uyumluluğunun güven alt boyutundaki değişimi yordamıştır. Genel olarak çalışmadan elde edilen bulgular; gecikmeli etkilerin genellikle küçük olmakla birlikte, bazı bireysel farklılık özelliklerinin çalışanları zaman içinde kariyer uyum kaynaklarındaki değişimi deneyimlemeye yatkın hale getirdiğini göstermiştir.

Hirschi ve arkadaşları (2015) ise; 1260 Alman üniversite öğrencisi ile yürüttükleri boylamsal bir çalışmada uyuma hazırlık (TÖD ve proaktivite), kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak güven) ve uyum tepkileri (kariyer planlama, kariyer kararı verme zorluklar, kariyer keşfi, mesleki özyeterlik) arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; TÖD'in kariyer uyum kaynaklarının özellikle kontrol ve güven alt boyutu üzerinde, proaktivitenin ise tüm alt boyutlarda önemli bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bulgular ayrıca, uyum kaynaklarının TÖD ve proaktifliğin uyum tepkileri üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiğini ortaya çıkarmıştır.

Başka bir çalışmada da Hirschi ve Valero (2015), kişi merkezli bir yaklaşım kullanarak farklı kariyer uyum profilleri (kariyer uyumluluk düzeyi-düşük, orta, yüksek vb.) oluşturmayı ve bu profillerin çeşitli öncüller ve uyum tepkileri ile ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. 350 Alman üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmanın ilk bölümünde farklı uyumluluk profilleri oluşturulmuştur. Bu çalışmada, farklı profillere sahip öğrencilerin uyum tepkileri (kariyer planlama, kariyer kararı verme zorlukları, kariyer keşfi ve mesleki özyeterlik inançları) düzeylerinde de önemli farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir. 1226 öğrenci ile yürütülen ikinci çalışmada ise, öğrencilerin kariyer uyum profillerini ve uyum tepkilerini TÖD'in ve proaktifliğin yordadığını bulgulamışlardır. Ayrıca daha yüksek uyumluluk profillerine sahip öğrencilerin önemli ölçüde daha yüksek öz değere ve proaktifliğe sahip oldukları bulunmuştur.

Guan ve arkadaşları da (2017) Çin'de 206 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri boylamsal bir araştırmada; temel kişilik özellikleri (Beş Faktör kişilik özellikleri ve yaklaşma/kaçınma özellikleri) ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmada, TÖD, hedef yönelimli öğrenme ve proaktif kişilik arabulucular olarak önerilen modele dahil edilmiştir. Araştırma bulguları; TÖD, hedef yönelimli öğrenme ve proaktif kişiliğin aracılık etkisinin olduğunu göstermiştir. Bulgulara göre; TÖD sorumluluk, nörotisizm, yaklaşma ve kaçınma özelliklerine, hedef yönelimli öğrenme deneyime açıklık, sorumluluk ve yaklaşma özelliklerine ve proaktif kişilik deneyime açıklık, sorumluluk ve yaklaşma özelliklerine aracılık etmektedir. Araştırma sonucunda, sadece dışadönüklüğün kariyer uyumluluğu üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Neureiter ve Traut-Mattausch (2017), Avusturya'da 289 üniversite öğrencisiyle çevrimiçi gerçekleştirdikleri çalışmada, TÖD, kariyer uyum kaynakları ve uyum tepkileri (kariyer planlama, kariyer karar verme zorlukları, kariyer keşfi ve mesleki özyeterlik) arasındaki ilişkileri ve TÖD ile uyum tepkileri arasındaki ilişkide uyum kaynakları ve sahtekarlık fenomeninin aracılık etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; TÖD'in uyum tepkileri ile doğrudan ve dolaylı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre; TÖD, uyum tepkilerinden kariyer planlama, kariyer keşfi ve mesleki özyeterlik ile pozitif; kariyer karar verme zorlukları ile negatif olarak ilişkilidir. Ayrıca TÖD kariyer uyum kaynakları ile pozitif yönde yüksek korelasyona sahipken uyumsuzluk kaynağı olarak ele alınan sahtekarlık fenomeni ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Araştırma sonucunda; hem kariyer uyum kaynaklarının hem de

sahtekarlık fenomeninin TÖD ile uyum tepkileri arasındaki ilişkilere aracılık ettikleri de ortaya konmuştur.

Xu ve Yu (2019) Çin’de 156 çalışanla bir aylık bir ara ile gerçekleştirdikleri iki çalışmada; TÖD ve etik liderliğin kariyer uyumluluğu üzerindeki etkileşimli etkisini ve kariyer uyumluluğunun, TÖD ve etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; etik liderliğin TÖD ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiyi denetlediği tespit edilmiştir. Özellikle, etik liderlik düşük olduğunda TÖD ve kariyer uyumluluğu arasındaki pozitif ilişkinin daha güçlü olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca, kariyer uyum kaynakları, TÖD ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmiş ve etik liderlik bu dolaylı ilişkiyi yönetmiştir.

Güney Kore’de gerçekleştirilen bir başka çalışmada da Yoo ve Lee (2019) 324 tam zamanlı çalışanın katılımıyla, TÖD ve işe katılım arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ile iş güvensizliğinin ılımlı arabuluculuk rollerini incelemişlerdir. Bulgular, iş güvensizliğinin, kariyer uyumluluğu yoluyla TÖD ve işe katılım arasındaki dolaylı ilişkiyi hafıflettiğini göstermiştir.

Bu çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, TÖD ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bunun yanında TÖD’in uyum tepkileri ve uyum sonuçlarıyla da olumlu yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırmaların çoğu kesitsel olsa da, kısmen boylamsal araştırmaların da yapıldığı görülmektedir. Araştırmaların çoğu çalışanlar ve üniversite öğrencileri ile yürütülmüştür. TÖD’in kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinin daha iyi anlaşılması için farklı çalışma gruplarından elde edilecek verilere ihtiyaç vardır.

Alan yazında özsaygı ve genel özyeterliği ayrı değişkenler olarak ele alıp kariyer uyumluluğu ile ilişkilerini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalardan ilkinin Marcionetti ve Rossier (2019) İsviçre’de 357 ergenin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırmacılar, kariyer uyumluluğu, genel özyeterlik, özsaygı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkileri boylamsal bir çalışmayla incelemişlerdir. Katılımcılar, sekizinci sınıfın ortasında (Zaman 1), dokuzuncu sınıfın başında (Zaman 2 = Z1 + 9 ay) ve sonunda (Zaman 3 = Z2 + 8 ay) üç kez araştırma anketlerini doldurmuşlardır. Araştırma sonucunda; Z1’deki özsaygının, Z2’deki genel özyeterlik ve kariyer uyum kaynaklarını önemli ölçüde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca genel özyeterlik ve kariyer uyumluluğu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, genel özyeterlik ve kariyer uyumluluğunun yaşam doyumu

üzerinde hiçbir etkilerinin olmadığı, özsaygının ise yaşam doyumu üzerinde sürekli ve tek yönlü bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Lee ve diğerleri (2021) ise KUYÖ'nin (CAAS) Japonya örnekleminde ölçüm eşdeğerliği ve yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla Japonya ve Güney Kore'de üniversite öğrencileriyle karşılaştırmalı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Japonya'dan 298 ve Güney Kore'den 301 öğrencinin katıldığı çalışmada KYUM de test edilmiştir. Çalışmada, özsaygı (uyuma hazırlık), kariyer uyumluluğu (ilgi, kontrol, merak, güven), genel özyeterlik (uyum tepkisi), yaşam doyumu ve kariyer kararlılığı (uyum sonuçları) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, tüm değişkenler arasında orta düzeyde pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca özsaygının kariyer uyumluluğunu önemli ölçüde yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte, her iki örnekleme de kariyer uyum kaynaklarının en yüksek oranda genel özyeterlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve kariyer uyumluluğunun genel özyeterliği yordadığı bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda, genel olarak gruplar arasında çok büyük farklılıkların olmadığı belirtilmiştir.

Türkiye'de ise Öncel (2014) CAAS'ı (KUYÖ) Türk kültürüne uyarlamak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmada; özsaygı, genel özyeterlik, TÖD, nevrotiklik, denetim odağı, proaktif kişilik, gelecek zaman yönelimi, not ortalaması ve kariyer uyum kaynaklarının alt boyutları (ilgi, kontrol, merak, güven) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Toplam 332 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırma sonucunda; tüm değişkenlerin kariyer uyum kaynakları ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Genel özyeterliğin en yüksek güven alt boyutuyla, kontrol alt boyutunun ise en yüksek TÖD ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Araştırmacı ayrıca, özsaygının kendi hipotezinden farklı olarak güven alt boyutundan çok kontrol ve ilgi alt boyutlarıyla ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Genel olarak özsaygı ve genel özyeterliğin kariyer uyumluluğu ile ilişkilerini inceleyen çalışmalar değerlendirildiğinde; her iki değişkenin de kariyer uyumluluğu ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte özsaygı ve genel özyeterlik arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak hem özsaygı hem de genel özyeterlik bireylerin kariyer yaşamları için oldukça önemli kişilik özellikleridir.

2.4.4. Bilişsel Esneklik ve İlgili Araştırmalar

Savickas ve Porfeli (2012) Kariyer Yapılandırma Uyum Modelinde (KYUM) uyum hazırbulunuşluğunu belirlemek için bilişsel esnekliğin ölçülmesini önermişlerdir. Bu nedenle bu çalışmada bilişsel esneklik kariyer uyum kaynaklarının öncüllerinden biri olarak çalışmaya dahil edilmiştir.

Biliş, insan zihninin dünyayı ve çevresindeki olayları anlamaya yönelik yaptığı işlemlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Fidan, 1986; Akt. Akpunar, 2011). Bu açıdan değerlendirildiğinde biliş; algılama, tanıma, dikkat, anlama, öğrenme, deneyim, düşünme, akıl yürütme, hafıza, problem çözme ve yaratıcılık gibi birçok zihinsel etkinliği içeren çok geniş kapsamlı bir kavramdır (Akpunar, 2011). Bilişsel esneklik ise, bireyin düşüncelerini kendisinin yararına olacak şekilde düzenleyebilmesi, gerekli durumlarda bakış açısını ve yaklaşımını değiştirebilmesidir. Bilişsel yaklaşıma göre, bireyler içinde bulundukları durumdan veya geçmişlerinden ziyade durumlar hakkındaki düşüncelerinden etkilenecek davranışta bulunurlar. Başka bir ifadeyle, bireylerin düşünceleri duygularını, duyguları da davranışlarını etkiler (Beck, 1995). Bu nedenle bireylerin işlevsel olmayan düşünceleri değişmeden davranışlarının değişmesi mümkün değildir. İnsanların yaşamın zorlukları ile baş edebilmesi ve yeni durumlara uyum sağlayabilmesi için düşünce sistemlerini değiştirebilme esnekliğine sahip olmaları gerekmektedir.

Bilişsel alanlardaki başarı, önceden hazırlanmış ilgili bilginin etkinleştirilmesine ve uygun şekilde uygulanmasına bağlıdır. Buna rağmen, bir içerik alanının geniş, karmaşık ve düzensiz (kötü yapılandırılmış bilgi alanı) olması, arka plan bilgisinin yeni durumların anlaşılmasına katkısını önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Bu durumu bir bilgi aktarımı sorunu olarak değerlendiren Spiro ve meslektaşları (1987) iyi yapılandırılmış rutinleştirilebilir bilgi alanlarıyla kötü yapılandırılmış bilgi alanlarını karşılaştırmışlardır. Onlara göre, bilişsel bilimlerdeki kuramlar, iyi yapılandırılmış alanlarda, kötü yapılandırılmış alanlardan çok daha iyi bir anlayış üretmiştir. Bununla birlikte mevcut kuramlar kötü yapılandırılmış alanlarda optimal öğrenme ve öğretim koşullarını anlamak için yeterli değildir. Kötü yapılandırılmış alanlara iyi yapılandırılmış alanlar gibi davranmanın oluşturduğu en ciddi sorunun yetersizlik olduğunu ifade eden araştırmacılar, kötü yapılandırılmış alanlarda önceden var olan bilgilerin yeni durumlara uygulanması için bilgi aktarımı konusunda bir temel oluşturulamadığını savunmaktadırlar. Kötü yapılandırılmış alanlarda etkili bir bilgi

transferinin yapılabilmesi için, öğrenme etkinliklerinde etki alanının farklı yönleri arasında çoklu bağlantılar içeren örnekler/vakalar kullanılmalı, çok boyutlu veya çok perspektifli temsili ve doğal olarak ortaya çıkan çeşitli karmaşıklık ve düzensizlik biçimleri örnek olarak sunulmalı ve böylece bireyin önceden derlenmiş şemasını duruma duyarlı bir şemayla birleştirmesi sağlanmalıdır (Spiro vd., 1987).

Araştırmacılara göre, bilgi rutinleştirilemediğinde, makineleştirilemediğinde veya otomatikleştirilemediğinde, esnek bir şekilde kontrol edilmelidir. Yönetici kontrol stratejileri, üzerinde çalışmak için esnek bilgi yapıları gerektirir. Buna karşılık, esnek temsiller üzerindeki kontrol, bir bireye bir içerik alanı üzerinde daha fazla kontrol sağlayacaktır. Bireyi bilgiyi sabit ve sınırlı bir şekilde uygulamaya zorlayan monolitik önceden paketlenmiş bilgi yapıları yerine, birey bilgiyi kontrol eder; yani bilgiyi göreve ve yeni duruma dahil olan içerik unsurlarına uyarlamak için çok çeşitli önceden belirlenmemiş yollar mevcuttur (Spiro vd., 1987). Bilişsel esnekliği; “bir kişinin bilgisini esnek bir şekilde kullanma ve onu değişen bağlamlara verimli bir şekilde uyarlama yeteneği” olarak tanımlayan araştırmacılara göre, kötü yapılandırılmış alanlar için bilgi yapılarında iki tür esnekliğe ihtiyaç vardır (Spiro vd., 1987):

1. Her bir karmaşık gerçek vaka, kısmen örtüşen birçok boyuta ayrıştırılmalı ve temsil edilmelidir (yani, aynı bilgi birçok farklı şekilde temsil edilmelidir).
2. Vakaların ayrıştırılmış parçaları arasında birçok bağlantı kurulmalı; böylece gelecekteki birleştirme için birçok olası yol oluşturulmalı ve yeni vakaları anlamak veya yeni uygulamalar yapmak için yararlı birçok potansiyel analogi yaratılmalıdır.

1988 yılında Spiro ve arkadaşları tıp fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda kötü yapılandırılmış alanlarda ileri düzeyde bilgi edinimi için Bilişsel Esneklik Teorisi’ni (BET) öne sürmüşlerdir (Spiro, Coulson, Feltovich ve Anderson, 1988). Bu çalışmada bilişsel esnekliğin çeşitli yönlerini ayrıntılarıyla ele almışlardır.

BET’nin temel amacı, insanları bilgilerini esnek bir şekilde uygulamaya hazırlamak, önceki anlayışları ve deneyimleri, genellikle başlangıç koşullarından kökten farklı olan yeni durumların ihtiyaçlarına uyacak şekilde uyarlamaktır (Spiro vd., 2003). Bu genel amacı gerçekleştirmek için belirlenen hedefler ise; (1) insanların önemli ama zor konuları öğrenmelerine yardımcı olmak, (2) bilginin gerçek dünya ortamlarında uyarlanabilir şekilde esnek kullanımını teşvik etmek, (3) altta yatan düşünce biçimlerini değiştirmek ve (4) karmaşık öğrenmeyi ve esnek bilgi uygulamasını teşvik etmek için hipermedya öğrenme ortamları geliştirmektir.

BET, katı şekilde önceden paketlenmiş bilgiyi vurgulayan şema teorilerinin halefi olarak geliştirilmiştir. BET gerekli olabilecek çok çeşitli durumlarda geçerli olabilecek, daha açık ve uyarlanabilir bilgi yapıları üzerinde durmaktadır. Çünkü günümüzde tıp, mühendislik, işletme, öğretim gibi birçok bilgi ve mesleki uygulama alanlarında karşılaşılan/karşılaşılacak olaylar veya vakalar birbirleriyle düzensiz bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle eğitim ortamlarında öğrencilere sunulan geniş kapsamlı soyutlamalar ve genel ilkeler gerçek dünyada karşılaşılan durumlarda bilginin kullanılma şeklindeki değişkenliği yeterince açıklayamamaktadır. Bu yüzden Spiro ve meslektaşları (2003) tüm kuruluşların daha yatay ve daha az dikey hale geldiği; dolayısıyla sorumluluk ve bireysel inisiyatifin daha fazla ön plana çıktığı; iş dünyası ve günlük yaşamın giderek daha karmaşıklaştığı ve daha hızlı bir şekilde değiştiği günümüzde öğrencilere ve profesyonellere BET'nin hedeflerinde belirtilen becerilerin öğretilmesi gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Literatürde bilişsel esnekliğe dair yapılan tanımları inceleyen Dennis ve Vander Wal (2010), genel olarak, bilişsel esnekliğin değişen çevresel uyaranlara uyum sağlamak için bilişleri değiştirebilme yeteneği olduğunu ifade etmektedirler. Onlara göre, bireyler uyumsuz düşüncelerinin yerine daha dengeli ve işlevsel bir düşünme tarzı geliştirmeyi öğrenebilirler. Bu nedenle çalışmalarında bilişsel esnekliğin üç yönünü belirlemişlerdir: (a) zor durumları kontrol edilebilir olarak algılama eğilimi; (b) yaşam olaylarının ve insan davranışlarının çok sayıda alternatifinin olabileceğini algılama yeteneği ve (c) zor durumlarda çok sayıda alternatif çözüm üretme yeteneği. Martin ve Anderson'a (1998) göre ise, bireyin bilişsel esnekliğe sahip olduğunun üç temel göstergesi vardır: (1) herhangi bir durumda uygun seçeneklerin farkında olma, (2) yeni durumlara uyum sağlama isteğine ve esnekliğine sahip olma ve (3) bu açılardan kendi yeterliğine inanma.

Yüksek bilişsel esnekliğe sahip bireyler; seçeneklerin farkında olan, yeni durumlara uyum sağlamada yetkin, davranışlarının sorumluluğunu taşıyan, etkili davranışlar sergileyebileceğine inanan, dikkatli, anlayışlı, özgüvenleri yüksek, girişken, yaşadıklarını anlamlandırabilen, kişilerarası ilişkilerde başarılı bireylerdir (Martin ve Rubin, 1994, 1995; Martin ve Anderson, 1998; Martin, Anderson ve Thweatt, 1998).

Bilişsel esneklikle ilgili yapılan araştırmalarda bilişsel esnekliğin; sosyal yetkinlik (Bilgin, 2009), problem çözme becerisi (Bilgin, 2009; Lin vd., 2014; Yücel, 2011), yılmazlık (Soltani, Shareh, Bahrainian ve Farmani, 2013) mutluluk (Asıcı ve İkiz, 2015; Balta, 2020), stresle başa çıkma (Doğan Laçın, 2015; Johnson, 2016; Tutuş,

2019), akademik, sosyal ve duygusal özyeterlik (Çelikkaleli, 2014; Özcan ve Esen, 2016), akademik beceriler (Kercood vd., 2017), mesleki doyum (Üzümcü ve Müezzini, 2018), girişimci niyetler (Dheer ve Lenartowicz, 2019), öz düzenleyici öğrenme becerisi (Koşar, 2019), yaşam doyumunu (Yelpaze ve Yakar, 2019), öz duyarlılık (Özdemir, 2020) gibi olumlu değişkenlerle pozitif yönde; kaygı ve depresyon (Gunduz, 2013; Soltani vd., 2013), stres (Altunkol, 2011; Turan vd., 2019; Zong vd., 2010), öfke (Diril, 2011), kariyer stresi (Demirtaş, 2019), sınav kaygısı (Kırkık, 2020) gibi olumsuz değişkenlerle negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

İş yaşamı açısından düşünüldüğünde bilişsel esneklik, bireylerin yoğun iş talepleri ve karşılaşılan zorluklarla başa çıkmalarında önemli bir bireysel kaynak olabilir. Bunun yanında KYK'na göre; bireyin kariyer görevlerini, geçişleri ve travmaları uygun tepkilerle karşılama esnekliği veya istekliliğini ifade eden kariyer uyumluluğu ile bilişsel esneklik arasında da yakın bir ilişki vardır. Her iki kavram da “değişme” ve “esneklik” üzerinde durmaktadır. Kariyer uyum sürecinde birey; mesleki görevler, geçişler ve iş yaşamında karşılaşılabilecek beklenen ve beklenmeyen birçok sorunla başa çıkmayı ve aynı zamanda işle ilgili travmatik birçok olayın üstesinden gelmeyi başarmalıdır. Yüksek bilişsel esnekliği olan bir birey yeni durumlara daha kolay uyum sağlayacağı ve değişik problemler karşısında farklı çözüm yolları bulabileceğinden dolayı kariyer yaşamında uyumu ve başarıyı bilişsel esnekliği düşük bireylere göre daha kolay elde edebilir.

Kariyer uyum modeli temel alınarak gerçekleştirilen araştırmalarda şu ana kadar kariyer uyum kaynaklarına etki eden birçok faktör belirlenmiştir. Bilişsel esneklik son zamanlarda ele alınan değişkenlerden biridir. Bu nedenle literatürde ilgili birkaç çalışmaya ulaşılmıştır. Aşağıda bu çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir.

Hamtaux ve Houssemand (2012), 83 kişiden oluşan karma bir grupta (çalışan, öğrenci ve çalışmayan), bireysel uyum yeteneği, bilişsel esneklik, katı tutumlar ve kişisel yapı ihtiyacı arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; bireysel uyum yeteneği ve bilişsel esneklik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca bireysel uyum yeteneği ile katı tutumlar ve kişisel yapı ihtiyacı arasında negatif yönde ilişkilerin mevcudiyeti ortaya çıkarılmıştır.

Vendolská ve Kačerová (2016) Çekya'da 756 işveren ve 834 üniversite öğrencisinin katıldığı bir araştırmada, işe alım sürecinde önemli görülen kriterleri belirlemeye çalışmışlardır. Bu amaç doğrultusunda öğrencilere ve işverenlere aynı soruların yer aldığı anketleri uygulamışlardır. Analizler sonucunda, işverenlerin 18

kriter arasından en önem verdikleri kriterlerin *esneklik* ve *uyum yeteneği* olduğu bulgulanmıştır. Bunu, *öğrenme istekliliği*, *sadakat* ve *kendine güven* kriterleri izlemiştir. Yurtdışı deneyimi, kurslar/sertifikalar ve belirli bir üniversitede eğitim almak ise işverenlerin en az önem verdiği özellikler olmuştur. Öğrencilere göre ise; işe alınırken en önemli kriterler; yabancı dil becerileri, iletişim becerileri, öğrenme istekliliği ve eğitim sırasında yapılan stajdır. Ayrıca öğrenciler, belirli bir üniversiteden mezun olma, yurtdışı deneyimi ve kendine güven duymanın işverenlerin en az önem verdikleri kriterler olduğunu düşünmektedirler. Bu sonuçlara ek olarak, iki grup arasında kriterlerin değerlendirilmesindeki en önemli farkın eğitim sırasında yapılan staj hakkında olduğu rapor edilmiştir.

ABD’de iş tecrübesi olan 307 lisans öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmada Chong ve Leong (2017), bilişsel esneklik, sorumluluk, çevresel araştırma, kariyer uyumluluğu ve stratejik kariyer yönetimi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Analizler sonucunda; bilişsel esneklik, sorumluluk ve çevresel araştırmanın kariyer uyumluluğu ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer uyumluluğunun stratejik kariyer yönetimini yordadığı bulgulanmıştır. Bu bulgulara ek olarak; bilişsel esneklik, sorumluluk ve çevresel araştırmanın stratejik kariyer yönetimiyle hem doğrudan hem de kariyer uyumluluğu aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip oldukları rapor edilmiştir.

Konuyla ilgili yapılan üç çalışma değerlendirildiğinde; bireysel uyum yeteneği ve bilişsel esneklik arasındaki güçlü pozitif ilişkinin iki çalışmada da vurgulandığı görülmektedir. Bunun yanında sınırlı sayıda da olsa çalışmalar farklı gruplarla (işveren, çalışan, çalışmayan ve üniversite öğrencileri) yürütülmüştür. Bir çalışmada işverenlerin çalışanlarda önem verdikleri niteliklerin başında esneklik ve uyum yeteneğinin olduğunun tespit edilmesi de çalışma yaşamının taleplerini anlamamız açısından çok önemli bir bilgidir. Son çalışmada ise; bilişsel esnekliğin kariyer uyum kaynaklarının önemli bir yordayıcısı olduğu ve stratejik kariyer yönetimiyle hem doğrudan hem de kariyer uyum kaynakları aracılığı ile dolaylı olarak pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar bize bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında yüksek bir ilişki düzeyinin olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri ortaya çıkaracak farklı değişkenlerin araştırma tasarımına dahil edildiği ve farklı gruplarla yapılacak çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Türkiye’de ise bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri inceleyen sadece bir çalışma yapılmıştır. Yıldız-Akyol ve Boyacı (2020) tarafından 401 üniversite öğrencisi ile yürütülen çalışmada, bilişsel esneklik ve pozitifliğin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer geleceği, bilişsel esneklik ve pozitiflik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca bilişsel esneklik ve pozitifliğin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır.

Türkiye’de yapılan tek çalışmada bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunu yordadığı bulgulanmıştır. Türkiye’de kariyer uyumu ile ilgili son yıllarda yapılan araştırmaların sayısında artış gözlenirse de bu araştırmalar henüz çok yeterli düzeyde değildir. Bu nedenle Türkiye’de daha geniş araştırma tasarımlarının yer aldığı çalışmalarda konuyla ilgili değişkenlerin araştırılması önemli görülmektedir.

2.4.5. Kariyer Tercih Durumu ve İlgili Araştırmalar

Meslek seçimi, bireylerin yaşamlarında yaptığı en önemli seçimlerden biridir. Bu seçimi bireyin kendi istek ve iradesiyle yapması meslek yaşamındaki başarısı üzerinde çok etkilidir. Bu nedenle bu çalışmada bireylerin mesleki tercihlerini kendi istekleri doğrultusunda yapıp yapmadıkları da sorgulanmıştır. Kariyer tercih durumu (Career Choice Status) ya da başka bir ifadeyle bireyin kariyer seçimi ile ilgili bilinçli ve kararlı tutumu, KYUM’nde kariyer uyum kaynaklarının kullanımıyla ortaya çıkan uyumsal davranışlardan biridir (Hirschi vd., 2015; Rudolph vd., 2017; Savickas, 2013; Savickas ve Porfeli, 2012).

Meslek seçimi, bir kimsenin kendisine açık olan meslekleri çeşitli yönleri ile değerlendirerek kendi ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönleri çok, istenilmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesi olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun 2000). Bu karar bireyin hayatındaki en önemli kararlardan biridir. Çünkü mesleki faaliyetler bireyin yaşamının en az 1/3’ünü kapsamaktadır. Birey bir meslek icra ederek; başkaları ile ilişki kurar, toplumda bir yer edinir, çevresinden saygı görür ve işe yaradığı duygusunu yaşar. Bununla birlikte kişi mesleki etkinlikler yoluyla kapasitesini kullanır, bir şeyler üretir ve yaratır. Bu şekilde birey kendi özünü ortaya koyma fırsatı yakalar. Bu süreçten duyulan haz ve sağlanan doyum genel yaşama da

yansır. Benzer şekilde, çalışma yaşamındaki huzursuzluk ve doyumsuzluk da kişinin psikolojik sağlığını tehdit eder. Çalışma yaşamındaki mutsuzluğun en önemli nedeni ise kişinin seçtiği mesleğin niteliklerine uygun olmamasıdır (Kuzgun, 2006). Bu nedenle bireylere meslek seçimi konusunda yapılacak yardımların onların hayatını önemli bir biçimde etkileme potansiyeli vardır.

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı alanında bireylerin meslek seçimini çeşitli açılardan ele alarak açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bugün tüm dünyada mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığının babası kabul edilen Frank Parsons (1909) Bir Meslek Seçmek (Choosing a Vocation) isimli kitabında meslek seçmek için bireyin sahip olması gereken bilgi ve becerilerin neler olduğunu belirtmiştir:

1. Kişinin tutumları, becerileri, ilgileri, hırsları ve kaynak sınırlılıkları ile bunların nedenlerini içerecek şekilde kendisiyle ilgili net bir anlayışa sahip olma,
2. Bir iş için gerekenler, başarı koşulları, işin avantaj ve dezavantajları, maaş, iş olanakları ve işin farklı alanlardaki başarı şansı ile ilgili bilgilere sahip olma,
3. Bu iki gruptaki gerçekler arasında mantıksal bir ilişki kurma (Pişkin, 2012b; Sharf, 2017).

İnsanların, sahip oldukları yetenekler ve bir meslekten beklentileri ile mesleklerin gerektirdiği nitelikler ve sağladığı olanaklar hakkında yeterli olgusal bilgi ile donatıldıkları takdirde doğru karar verebileceklerini öne süren bu yaklaşım, iş kurumlarında ve okullarda sistemli bir biçimde uygulanmaya başlamıştır. O dönemde literatürde özellik-faktör ya da eşleme modeli olarak bilinen bu modelin başarı ile yürütülmesi için ölçme araçlarına gereksinim duyulmuştur. Bu nedenle yaklaşık elli yıl meslek psikologları yetenekleri ve ilgileri ölçecek araçların geliştirilmesine odaklanmışlardır. Bu modelde danışmanlar danışana çeşitli testler uygulayıp sonuçları profiller halinde yorumlamışlar; iş ve meslek seçenekleri konusunda tavsiyelerde bulunmuşlardır (Bacanlı, 2012; Kuzgun, 2006; Pişkin, 2012b).

20. yüzyılın başlarında Parsons'ın öncülüğünde başlayan mesleki rehberlik çalışmaları kapsamında daha çok bireylere kendi özelliklerine uygun işe yerleştirmek için yapılan bu yardımlar, 1950'li yıllara gelindiğinde tartışılmaya başlanmıştır. Konu ile ilgilenen bilim insanları meslek seçimi aşamasına gelmiş bir bireye yapılacak yardımların geç kalmış yardımlar olduğunu ve meslek seçimi yerine bireyin meslek gelişimi ya da kariyer sürecine odaklanılmasının daha doğru olacağını öne sürmüşlerdir. Meslek yaşamını gelişimsel bir bakış açısıyla değerlendiren bu (Ginzberg, Ginsburg,

Axelrad ve Herma, 1951; Super, 1957; Tiedeman, 1961) kuramcılara göre; meslek seçimi bir anda verilmiş bir karar olmaktan çok yıllar süren bir gelişimin sonucunda oluşmaktadır (Pişkin, 2012a). Bu uzmanlar, meslek seçiminin kişinin zihinsel ve sosyal gelişimi ile yakından ilişkili bulunduğunu, bunun da, her şeyden önce, kendini tanıma ile gerçekleşebileceğini öne sürmüşlerdir. Eğitim yoluyla bireylere çok küçük yaştan itibaren olumlu bir benlik kavramı edinmesi için yardım edilmesi gerektiğini vurgulayarak mesleki rehberlik çalışmalarına önemli katkılarda bulunmuşlardır (Kuzgun, 2006). Bu kuramcılarının çalışmaları sonucunda kariyer danışmanlığının kuramsal temelleri oluşturulmuştur. Bununla birlikte ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, çocuk yetiştirme tarzları gibi çeşitli faktörlerin meslek seçimi üzerindeki etkisini vurgulayan çeşitli görüşler de zaman içinde ortaya atılmıştır.

Örneğin; meslek seçimini psikanalitik kuram temelinde açıklayan kuramcılara göre, meslek seçimi yaşamın ilk altı yılında geçirilen yaşantılardan etkilenmektedir. Hayatın ilk altı yılı kişiliğin oluştuğu dönemdir. Meslek de kişiliğin bir yansımasıdır. Bu kuramcılara göre, birey psikofizik enerjisini toplumca kabul edilebilecek bir iş/mesleğe yönlendirerek doyuma ulaşmaktadır (Çakır, 2011; Yeşilyaprak, 2019).

Meslek seçimi ile ilgili başka bir görüş de Bandura'nın sosyal öğrenme kuramını mesleki rehberlik alanına uygulayan kuramcılara aittir. Onlara göre (Betz ve Hackett, 1983; Mitchell ve Krumboltz, 1987) meslek seçimi; bireyin çevresi ile etkileşimi sürecinde meydana gelen bir öğrenme yaşantısıdır (Çakır, 2011; Yeşilyaprak, 2019).

Alan yazında Karar Kuramları olarak bilinen kuramlar ise mesleki tercihin bir karar verme eylemi olduğunu öne sürmektedirler. Gelatt, Hilton, Gati ve Harren gibi kuramcılara göre; meslek seçimi yaşam boyu verilen ve birbirine dayalı bir takım kararların ürünüdür. Onlara göre; karar verme süreci duygusal olmaktan öte bilişsel bir eylemdir. Bu nedenle bireylerin karar verme süreçlerini açıklayarak, çeşitli karar verme modelleri önermişlerdir (Çakır, 2011; Kuzgun, 2006; Yeşilyaprak, 2019).

Bu kuramların yanı sıra meslek seçiminin bir “şans” işi olduğunu ve isabetli bir seçim için “doğru zamanda doğru yerde olmak” gerektiğini savunan Şans Kuramcıları ise meslek seçimini diğer kuramlardan çok farklı bir bakış açısıyla ele almışlardır (Yeşilyaprak, 2019).

Genel olarak bütün kuramlar değerlendirildiğinde; hepsinin mesleki gelişim sürecini ve meslek seçimini etkileyen faktörlerin neler olduğunu açıklamaya çalıştıkları görülmektedir. Meslek seçimini etkileyen pek çok faktör olduğundan dolayı bu durum geliştirilen kuram ve modellere de yansımıştır.

Alan yazında kariyer gelişimini ve meslek seçimini etkileyen faktörleri Pişkin (2012a) dört grupta toplamıştır:

1. Psikolojik faktörler (yetenek, çoklu zeka, ilgi, kişilik özellikleri, meslek değerleri),
2. Sosyolojik faktörler (aile, sosyoekonomik düzey),
3. Cinsiyet,
4. Politik ve ekonomik faktörler.

Türkiye’de bireyler gelecekte yapacakları mesleğe lise yıllarında karar vermek zorundadırlar. Bu dönemde gençler öncelikle liseden sonra iş yaşamına girme ve eğitime devam etme konusunda bir karar vermeye çalışmaktadırlar. Ardından eğitimini sürdürmek isteyen gençler; üniversitede hangi programı seçeceklerini belirlemek durumundadırlar. Bu süreç Türkiye’deki gençler ve aileleri için oldukça streslidir. Çünkü birey doğru bir tercih yapmadığı takdirde birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalacaktır. Kuzgun’a göre; bireyin sağlıklı bir karar vermesi için öncelikle neleri istediğini ve bunları elde edebilmek için ne gibi olanaklara sahip olduğunu bilmesi gerekir. Bununla birlikte, çeşitli seçenekleri inceleyerek her birinin isteklerine ve koşullarına ne derece uygun olduğunu değerlendirmelidir. Ona göre, sağlıklı bir meslek seçim kararı oluşturulmasını güçleştiren bazı faktörler vardır. Bunların başında bireylerin girmek istedikleri mesleklerin niteliklerine uygun olup olmadığını sorgulamamaları gelmektedir (ÖSYM, 2020).

Literatürde meslek tercihi ve meslek seçimi kavramları arasında ayırım yapılmaktadır. Tercih bireyin hoşlandığı, seçim ise gerçekte girmeye karar verdiği seçenektir. Başka bir ifadeyle tercih, erişme olasılığı pek dikkate alınmaksızın, sadece istekleri yansıtan bir yöneliştir. Seçme ise kişinin olanaklarını ve engelleri dikkate alarak belli bir seçeneğe yönelişini ifade etmektedir (Kuzgun, 2006). Bu durumda tercih daha çok duyuşsal, seçim ise daha çok bilişsel bir eylem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları programı kendi istekleri doğrultusunda seçip seçmedikleri tek bir soru ile ölçüldüğü için “*kariyer tercih durumu*” ifadesinin kullanılması uygun bulunmuştur.

Yurtdışında yapılan çalışmalarda kariyer tercih durumu (career choice status) genellikle Savickas (1993) tarafından geliştirilen Kariyer Tercih Durumu Envanteri (CCSI) ile ölçülmektedir. Kariyer kararsızlığı ile ilgili çalışmalarda kriter olarak kullanılmak için geliştirilen ölçek; bireylerin kariyer alanı, akademik eğitim programı ve meslek seçimlerindeki kararlılığını ölçmektedir (Lewis ve Savickas, 1995).

Yurtdışında üniversite öğrencileri eğitim aldıkları programdan ya da kariyer alanlarından memnun olmadıkları takdirde alanlarını değiştirebilmektedirler. Bu nedenle araştırmacılar öğrencilerin seçtikleri alanla ilgili kararlılıklarını belirlemeye çalışmaktadırlar. Yapılan çalışmalarda kariyer tercih durumunun; refah, kariyer tatmini, akademik başarı, kariyer başarısı ve daha geniş anlamda organizasyonel performans üzerindeki etkileri ortaya konulmuştur (Jackson, 2015; Jackson ve Wilton, 2017). Aşağıda kariyer tercih durumu ile ilgili birkaç araştırma özetlenmektedir. Kariyer tercih durumu, akademik memnuniyet ve kariyer uyumluluğunun birlikte yer aldığı çalışmalara ise en son bölümde yer verilmiştir.

Brown ve Strange (1981) akademik ana dal ve kariyer tercih durumunun üniversite öğrencilerinin durumluk kaygı düzeyleriyle ilişkisini incelemişlerdir. Toplam 179 üniversite birinci sınıf öğrencisinin katıldığı çalışma sonucunda; kariyerine karar vermiş olan katılımcıların kararsız olanlara göre daha düşük durumluk kaygıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Jackson (2015), Avustralya’da işle bütünleştirilmiş öğrenme programının (Work-Integrated Learning-WIL) lisans öğrencileri arasında kariyer tercih durumunu nasıl etkilediğini araştırmıştır. Toplam 91 öğrencinin katıldığı çalışmada öğrenciler eğitim aldıkları programla ilişkili bir işe yerleştirilmişlerdir. 13 hafta süren iş deneyimi sonucunda öğrencilerin kariyer tercih durumlarının dört yönden etkilendiği tespit edilmiştir: Profesyonel ağ oluşturma ve genişletilmiş kariyer seçimi fırsatları; bireyin amaçladığı kariyeri hakkında bilgi ve anlayış; tam olarak hangi kariyerin izleneceği konusunda karar verme sürecine yardım ve bireyin hedeflenen mesleğini sürdürmesi için stratejilerin belirlenmesi. Araştırma bulguları, akademik çalışmalarının bir parçası olarak işle bütünleştirilmiş öğrenme programını tamamlayanların kariyer tercih durumunun bu programa katılmayan öğrencilerden göreceli olarak daha güçlü olduğunu göstermiştir.

Jackson ve Wilton (2017), kariyer yönetimi yeterliklerinin ve algılanan istihdam edilebilirliğin kariyer tercih durumu üzerindeki etkisini Avustralya’da ve İngiltere’de İşletme fakültelerinde okuyan üniversite öğrencilerinin katılımıyla incelemişlerdir. Toplamda 370 öğrencinin dahil edildiği (Avustralya=286, İngiltere=84) çalışmada, katılımcıların eğitimleri sırasında işle bütünleştirilmiş öğrenme programına (Work-Integrated Learning-WIL) katılmış olmaları ya da son 12 ay içinde iş deneyimi kazanmış olmaları şartı aranmıştır. Araştırma sonucunda; öğrencilerin büyük ölçüde kariyer kararlarını verdikleri ve seçimlerinden oldukça memnun oldukları tespit

edilmiştir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetim yeterliklerinin (öz farkındalığı, fırsat farkındalığı, karar verme öğrenimi ve geçiş öğrenimi) kariyer tercih durumunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Öğrencilerin demografik değişkenlerinin kariyer tercih durumu üzerindeki etkisinin de araştırıldığı bu çalışmada; daha olgun yaştaki ve eğitimlerinin daha ileri aşamasında bulunan öğrencilerin kariyer tercihindeki kararlılıklarının da daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara ek olarak; iki ülkenin karşılaştırıldığı çalışmada Avustralya’da eğitim gören katılımcıların daha yüksek kariyer kararlılığına sahip oldukları da ortaya çıkarılmıştır.

Kariyer tercih durumuyla ilgili yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde; kariyer seçimindeki kararlılık ve memnuniyet; işle bütünleştirilmiş öğrenme, algılanan istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetimi yeterlikleri ile olumlu; durumluk kaygı ile olumsuz ilişkili bulunmuştur. Genel olarak araştırmalar, kariyer seçiminden memnun olan kararlı öğrencilerin kariyer seçiminden memnun olmayan ya da kararsız olan öğrencilere göre daha olumlu bir eğitim yaşantısı geçirdiklerini ve daha olumlu sonuçlar elde ettiklerini göstermektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda öğrencilerin kariyer seçimleriyle ilgili memnuniyet ve kararlılıkları genellikle eğitim aldıkları bölümü isteyerek seçip seçmemelerine göre belirlenmiştir (Aldemir, 2018; Cengiz, 2018; Ocak ve Atasever, 2020; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020). Aşağıda öğrencilerin bölümlerini kendi istekleri ile seçmeleri ve bunun kariyer uyumluluğuyla ilişkisini araştıran çalışmalara yer verilmiştir.

Erus ve Zeren (2017), pedagojik formasyon öğrencileriyle gerçekleştirdikleri iki ayrı çalışmada öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarını çeşitli demografik değişkenler açısından incelemişlerdir. Toplam 260 katılımcıyla yürütülen ilk çalışma sonucunda öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarında; cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Daha sonra araştırmacılar, ilk çalışmada kariyer uyumluluk puanı en yüksek (n=10) ve en düşük (n=10) olan 20 katılımcıyla yarı yapılandırılmış soru formu kullanarak nitel bir çalışma yürütmüşlerdir. İçerik analizi sonucunda; kariyer uyumluluk puanı yüksek olan öğretmen adaylarının meslek seçimini bilinçli ve isteyerek yaptıklarını, kariyer uyumluluk puanı düşük olan öğretmen adaylarının ise çoğunun üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana bağlı olarak mesleklerini tercih ettiklerini bulgulamışlardır.

Aktaş ve Şahin (2019), 276 üniversite öğrencisiyle yürüttükleri çalışmalarında, katılımcıların kariyer süreçlerinde yaşadıkları kariyer kararsızlığını çeşitli değişkenler (sınıf, cinsiyet, ailenin sosyo-ekonomik durumu, öğrenim görülen bölüme isteyerek gelip gelmeme durumu) açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, öğrenim gördükleri bölüme istemeyerek gelen öğrencilerin kariyer kararsızlığı ortalama puanlarının isteyerek gelenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yıldız-Akyol ve Boyacı (2020) 401 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; bilişsel esneklik ve pozitifliğin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada ayrıca öğrencilerin bölümlerini isteyerek tercih edip etmediklerini de araştırmışlardır. Araştırma sonucunda, kariyer geleceği, bilişsel esneklik ve pozitiflik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu ve bölümüne isteyerek gelen öğrencilerin kariyer geleceği puanlarının kendi isteği dışında gelenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de yapılan üç çalışmanın ikisinde bölümünü isteyerek seçen öğrencilerin kariyer uyumluluklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer çalışmada ise, kariyer kontrolünün eksikliği sonucunda ortaya çıkan kariyer kararsızlığının öğrenim gördükleri bölüme istemeyerek gelen öğrencilerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlar, öğrencilerin eğitim aldıkları programı kendi istekleriyle seçmelerinin kariyer uyumluluğundan etkilendiğini göstermektedir.

2.4.6. Akademik Memnuniyet ve İlgili Araştırmalar

Bu çalışmanın son değişkeni akademik memnuniyettir. KYUM’ne göre, kariyer uyumluluğu; başarı, gelişim, memnuniyet, refah gibi olumlu sonuçlara yol açar (Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Savickas, 2013). Bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçleri araştırıldığı için akademik memnuniyet, kariyer uyumunun sonucu olarak araştırma modeline dahil edilmiştir.

Memnuniyet; Arapça kökenli bir kavram olup memnun olma, sevinç duyma, sevinme anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2020). Oliver’a (1999) göre memnuniyet, bireyin aldığı ürün ya da hizmetin tatmin edici şekilde yerine getirildiğine dair algısıdır. Öğrenciler söz konusu olduğunda ise memnuniyet; okuldaki her hizmetin beklentilerine göre değerlendirilmesi sonucunda öğrencilerde oluşan algıdır (Qi, Chen,

Liu ve Ding, 2010). Başka bir görüşe göre öğrenci memnuniyeti, belirli bir eğitim programıyla ilgili öğrenci geribildirimidir (Gibson, 2010).

Literatür incelendiğinde memnuniyet kavramının, daha çok yaşam memnuniyeti (life satisfaction), iş memnuniyeti (job satisfaction) ve müşteri memnuniyeti (customer satisfaction) olarak ele alınıp araştırıldığı görülmektedir. Bununla birlikte son yıllarda önemli yaşam alanlarından biri olan eğitim alanı ile ilgili memnuniyet araştırmaları da sıkça yapılmaktadır. Bu araştırmalar genel olarak tüm eğitim kademelerinde yapılmakla birlikte, araştırmaların çoğunun üniversite düzeyinde gerçekleştirildiği dikkati çekmektedir. Konuyla ilgili alan yazında, öğrenci memnuniyetini etkileyen faktörlerin temel alındığı çeşitli model ve kuramlar geliştirilmiştir. Aşağıda bu çalışmalardan bir kısmı özetlenmiştir.

Tinto'nun (1975) Öğrenci Entegrasyon Modeli. Tinto (1975) üniversitede eğitim gören bir öğrencinin okuldan ayrılma kararını etkileyen tüm yönleri ve süreçleri açıklayacak bir model geliştirmiştir. Bu model, okul terk modeli olarak da bilinmektedir (McCubbin, 2003). Tinto (1975) modelini Durkheim'ın intihar kuramına dayandırmıştır. Durkheim kuramında, bir bireyin intihar etme olasılığının toplumun dokusuna entegrasyon düzeyine bağlı olduğunu savunmaktadır. Ona göre, birey yeterli bir sosyal desteğe sahip olduğu ve toplumla bütünleşebildiği takdirde intihar olasılığı azalacaktır. Benzer şekilde Tinto da üniversite yaşamının çeşitli yönlerine entegre olamamış öğrencilerin okulu bırakma olasılıklarının yüksek olduğunu öne sürmüştür. Tinto'nun yıpratma modeli sadece Durkheim'ın kuramına dayanmamaktadır. Çünkü Durkheim'ın kuramında bireyin psikolojik özellikleri (intihara yatkın bir kişiliğinin olması vb.) hesaba katılmamaktadır (McCubbin, 2003). Bu nedenle Tinto modelinde bireysel özelliklere de yer vermiştir. Tinto'nun modeli, öğrencilerin öğrenim sürecindeki verimliliklerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bireysel nitelikleri (ırk, cinsiyet ve akademik yetenek vb.), üniversite öncesi deneyimleri (akademik ve sosyal kazanımlar, not ortalaması, akademik ve sosyal deneyimler vb.) ve aile geçmişleri (beklentiler, değer yargıları, sosyo-ekonomik düzey vb.) ile ilgili değişkenleri kapsamaktadır. Bununla birlikte Tinto'ya göre; öğrencilerin hedeflerine bağlılıkları akademik başarıları ve entellektüel gelişimleri yoluyla akademik entegrasyonlarını etkilemekte, benzer şekilde kurumsal bağlılıkları da akran grupları ve fakülte etkileşimleri yoluyla sosyal entegrasyonları üzerinde etkili olmaktadır (Tinto,

1975). Tinto'ya göre, tüm bu değişkenlerin etkisiyle öğrenci okulu bırakıp bırakmama konusunda bir karara varmaktadır.

Bean'in (1980) Öğrenci Yıpranma Modeli. Yükseköğretimde öğrencilerin okulu bırakma nedenleri üzerinde çalışmasını yoğunlaştıran Bean (1980), kendisinden önce bu konuda araştırmalar yürüten Spady (1970; 1971) ve Tinto'nun (1975) yaptıkları çalışmaları kuramsal olarak Durkheim'in Sosyal İntihar Kuramı'na dayandırmalarını eleştirmiştir. Bean'e göre, okulu bırakmakla intihar arasındaki bağlantı oldukça yetersizdir. Bu nedenle ona göre yapılan çalışmalar kuramsal bir temelden yoksundur. Ayrıca analizlerde kullanılan değişkenlerin yol modellerini uygunsuz hale getirdiğini düşünmektedir. Ona göre, öğrenci yıpranmasıyla ilgili yapılan çalışmalarda analitik değişkenler ile demografik değişkenler arasında ayrım yapılmaması önemli bir problemdir. Bean (1980), Price'ın (1977) çalıştıkları işyerlerinden ayrılan çalışanlar için geliştirdiği modeli öğrenciler için uyarlamıştır. Çünkü ona göre; öğrenciler çalışanların işten ayrılmasına neden olan nedenlere benzer nedenlerle okullarından ayrılmaktadırlar. Bean çalışmasında; arka plan değişkenleri (öğrencinin geçmiş başarısı, sosyo-ekonomik durumu, yerleşim durumu, ailesinin evine mesafesi, öğrencinin büyürken çoğunlukla yaşadığı yer), örgütsel belirleyiciler (rutinleştirme, geliştirme, pratik değer, kurumsal kalite, entegrasyon, üniversite not ortalaması, hedefe bağlılık, iletişim -gereksinimler ve kurallar hakkında-, adalet, karar verme süreçlerine katılım, danışman, personel / fakülte ile ilişkiler, kampüste iş sahibi olma, eğitim görülen alan, okuduğu alan konusunda kararlılık, öğrencinin kaldığı yer, kampüs organizasyonları, fırsatlar) ve araya giren değişkenlerin (memnuniyet ve kurumsal bağlılık) öğrencilerin okulu bırakma kararı üzerindeki etkisini incelemiştir (Bean, 1980). Çalışması sonucunda Bean; bireysel, çevresel ve kurumsal birçok faktörün dahil olduğu kapsamlı bir model geliştirmiştir.

Astin'in (1984) Öğrenci Katılım Teorisi. Astin 1960'lı yıllardan itibaren yükseköğretim düzeyindeki öğrenciler üzerinde çeşitli çalışmalar yapmıştır. İlk yıllarda öğrencilerin okulu bırakma nedenleri üzerinde durmuş ve öğrencilerin hangi kişisel özelliklerinin okulu bırakmayı öngördüğünü belirlemeye çalışmıştır. Ona göre; öğrencilerin din, ırk, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, aile büyüklüğü, ailelerinin meslekleri gibi değişmeyen sabit nitelikleri ile yeteneklerini kullanma düzeyleri, eğitimsel beklenti ve amaçları, değer ve tutumları, yaş, çalışma alışkanlıkları, sigara içme alışkanlığı gibi zamanla değişebilen özellikleri okulu bırakma kararı üzerinde etkilidir. Bunun yanında çevresel faktörler (okul yaşantısında öğrenciyi etkileyen tüm

unsurlar) de öğrencilerin kararını etkilemektedir (Astin, 1975). Astin sonraki yıllarda yükseköğretimde “*öğrenci katılımı*” üzerinde durmuş ve yapılan tüm çalışmaları değerlendirerek bir kuram geliştirmiştir. Ona göre; öğrenci katılımı, öğrencinin okul deneyimine yatırdığı fiziksel ve psikolojik enerjinin nitelik ve miktarını ifade eder. Başka bir deyişle, öğrenci katılım kuramı, belirli bir müfredatın, amaçlanan etkilere ulaşması için, yeterli öğrenci çabası ve enerji yatırımı sonucunda istenen öğrenme ve gelişmenin sağlanacağını öne sürer. Ona göre, öğrencilerin akademik faaliyetlere harcadıkları zaman ve çabanın miktarı okullarına devam etme kararları üzerinde en etkili olan unsurdur. Öğrenci katılımı üzerinde ise öğrencilerin sabit ve değişebilen özelliklerinin yanında birçok farklı faktör etkilidir: Öğrencinin ikamet yeri, onur programları, akademik çalışmalara katılım, öğrenci-fakülte etkileşimi, sportif etkinliklere katılım, öğrenci yönetimine katılım, sosyal gruplara ve ders dışı etkinliklere katılım, kampüs içi bir işte çalışmak vb. (Astin, 1984). Astin, kurum yöneticilerine, eğitimcilere, danışmanlara ve öğrenci işleri çalışanlarına öğrencilerin memnuniyetinin artması ve öğrencilerin okulu bırakmaması için öğrenci katılımı üzerinde durulmasını önermektedir. Astin, daha önce geliştirilmiş tüm kuram ve modelleri bütünleştirerek çok kapsamlı bir kuram sunmuştur.

Aldemir ve Gülcan’ın (2004) Öğrenci Doyum Modeli. Araştırmacılar daha önce yapılmış çalışmalardan esinlenerek yeni bir model önermişlerdir. Modellerinde öğrencilerin memnuniyetine etki eden faktörleri dört başlıkta ele almışlardır: 1) Kurumsal faktörler, 2) ders dışı faktörler, 3) öğrenci beklentileri ve 4) öğrenci demografisi. Bunlardan kurumsal faktörleri iki temel boyuta ayırmışlardır: Akademik faktörler ve üniversite yöneticilerinin yönetim felsefesi ve tarzı. Akademik faktörler şunlardır: a) Eğitimin kalitesi, b) sınıf içinde ve dışında eğitimciler ile iletişim, c) program, d) ders kaynakları ve diğer öğretim materyalleri ve e) öğretmenlerin öğrenci değerlendirmeleri. İdari faktörler ise üniversite yöneticilerinin felsefesini ve uygulamalarını içermektedir. Ders dışı faktörler, üniversitenin tüm sosyal, sağlık, kültürel ve sportif faaliyetlerinin yanında öğrencilere sunulan ulaşım gibi kampüs hayatı içerisinde yer alan diğer hizmetlerden oluşmaktadır. Araştırmacılara göre; öğrencilerin memnuniyetini belirleyen önemli diğer bir unsur da öğrencilerin fakülteleriyle ilgili tercih ve beklentileridir. Bireyin beklentileriyle elde ettiği performans arasında uyumun olması sonucunda memnuniyet oluşmaktadır. Öğrenci beklentileri olarak; fakülte veya üniversite yönetimine katılım, mezun olduktan sonra iş bulma, yurt dışında eğitim, fakültenin öğrencileri iş piyasasına hazırlayıp hazırlamadığı gibi konuları değerlendiren

araştırmacılara göre; öğrencilerin beklentileri ile elde edilen performans arasında uyumsuzluğun olması memnuniyetsizlik meydana getirmektedir. Araştırmacılar modellerinde son olarak; demografik değişkenlere (yaş, cinsiyet, derse devam, not ortalaması gibi) yer vermişlerdir (Aldemir ve Gülcan, 2004).

Yukarıda bahsedilen modellerin dışında yükseköğretimde öğrenci memnuniyetine ilişkin birçok model geliştirilmiştir. Weerasinghe ve Fernando (2017), gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında daha önce geliştirilmiş memnuniyet modellerinin ve araştırmacılar tarafından kullanılan çerçevelerin genel bir özeti sunmuşlardır. Akademik memnuniyete ilişkin modellerde görüldüğü üzere öğrencilerin memnuniyetleri birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle konuya yaklaşımlarına bağlı olarak modeller arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu durum öğrenci memnuniyetiyle ilgili yapılan çalışmalara da yansımış ve çalışmalarda birbirinden farklı kavramların kullanılmasına yol açmıştır.

Türkiye’de araştırmanın amacına ve kullanılan ölçme aracının yapısına bağlı olarak farklı isimler altında çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda; öğrenci memnuniyeti (Ekinci ve Burgaz, 2007; Karadağ ve Yücel, 2020), bölüm memnuniyeti (Aydemir, 2018; Demirci, 2017; Korkut-Owen vd., 2012; Özkan, 2017; Şentürk, 2019; Tangal, 2019; Yıldırım, 2016), akademik branş memnuniyeti (Erdoğan ve Arsal, 2015), üniversite yaşam tatmini (Işık, 2020), üniversiteden/fakülteden/bölümden mutlu olma durumu (Tezişçi, 2013), akademik doyum (Duru ve Balkıs, 2015; Fırıncı-Kodaz, 2016), öğrenci doyum (Baykal, Harmancı, Eşkin, Altuntaş ve Sökmen, 2011; Gülcan, Kuştepeli ve Aldemir, 2002; Aldemir ve Gülcan, 2004) ve akademik memnuniyet (Demir ve Demir, 2016) ifadelerinin kullanıldığı görülmüştür. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin eğitim gördükleri programdan (ana dal) memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu nedenle bu çalışmada uluslararası literatürde yapılmış benzer çalışmalara (Celik ve Storme, 2018; Duffy vd., 2015; Kuborn, 2015; McIlveen vd., 2013; McIlveen ve Perera, 2016; Nilforooshan, 2020; Norris, 2016; Urbanaviciute vd., 2016; Wilkins vd., 2014; Wilkins-Yel vd., 2018) paralel bir şekilde akademik memnuniyet (academic satisfaction) ifadesinin kullanılması uygun bulunmuştur.

Akademik memnuniyet; Jadidian ve Duffy’ye (2012) göre; öğrencilerin sınıflarından ve mevcut ana dallarından memnun olmalarıyla ilgilidir ve kişinin istediği şey ve akademik ana dalından gerçekten aldığı şey arasındaki uyumdan kaynaklanan zevkli duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Urbanaviciute vd., 2016).

Öğrencilerin eğitim aldıkları lisans programından memnun olmaları onların akademik performanslarını ve eğitim etkinliklerine katılımlarını (Nauta, 2007; Wilkins vd., 2014), mesleki kimliklerine bağlılıklarını (Urbanaviciute vd., 2016), akademik ana dallarında eğitimlerine devam etmelerini ve akademik motivasyonlarını (Ocak ve Atasever, 2020; Wilkins-Yel vd., 2018) olumlu yönde etkilemektedir. Üniversitelerin öğrencileri meslek yaşamına hazırladığı düşünüldüğünde; öğrencilerin akademik ana dallarından memnun olmaları onların mevcut kariyer görevlerini başarıyla yerine getirmelerini ve sonrasında iş yaşamına başarılı bir geçiş yapmalarını kolaylaştıracaktır. Bu nedenle öğrencilerin eğitim aldıkları programdan olabildiğince memnun olmalarını sağlamak gerekmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin akademik ana dallarından memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerin ortaya çıkarılması yararlı olacaktır. Alan yazında yapılan önceki çalışma sonuçlarına göre, kariyer uyum kaynakları öğrencilerin akademik memnuniyet düzeylerini arttıran unsurlardan biridir. Aşağıda bu çalışmalara dair bilgiler sunulmaktadır.

Jadidian ve Duffy (2012), 447 lisans öğrencisinin katılımıyla çalışma iradesi, kariyer kararı verme özyeterliği, akademik memnuniyet ve iş kontrol odağı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışma iradesi akademik memnuniyetle orta derecede, kariyer kararı verme özyeterliği ile güçlü bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkilerde iş kontrol odağının kısmen aracılık ettiği de bulgulanmıştır.

Wilkins ve arkadaşları (2014), İtalya’da 242 lise öğrencisiyle yürüttükleri çalışmalarında; umut, iyimserlik, kariyer uyumluluğu (ilgi, kontrol, merak, güven) ve memnuniyet arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; umudun kariyer uyumluluğunun tüm alt boyutlarıyla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. İyimserlik ise; güven, ilgi ve kontrol boyutlarıyla umuda göre daha düşük düzeyde ilişkili bulunmuştur. Araştırma bulguları, umut ve iyimserlik arasında da orta derecede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Araştırmada ayrıca güven alt boyutunun umut ve memnuniyet alt ölçekleri (okul memnuniyeti hariç) arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Umut ve okul memnuniyeti arasındaki ilişkiye ise sadece merak alt boyutu aracılık etmiştir. İlgi ve kontrol boyutlarının herhangi bir aracılık etkisi olmamıştır.

Kuborn (2015), doktora tez çalışması kapsamında yüksek lisans eğitiminin kariyer yaşamı üzerindeki etkililiğini değerlendirmeyi amaçlamıştır. Toplam 555 yüksek lisans mezununun katıldığı çalışmada araştırmacı; kariyer gelişimi (CAAS ile ölçülmüştür), beşeri sermaye çıktıları (kariyer, öğrenme ve sosyal/meslektaş), akademik memnuniyet, kariyer hedeflerini sürdürme ve kariyer temsilciliği arasındaki ilişkileri

araştırmıştır. Araştırmacı, çalışma grubunu üç ana alana ayırmıştır (matematik ile ilgili ve bilgisayar bilimleri, uygulamalı sosyal bilimler ve işletme). Araştırma sonuçları, kariyer gelişimi, beşeri sermaye çıktıları ve kariyer temsilciliği açısından alanlar arasında farklılıklar olduğunu göstermiştir. Ayrıca kariyer uyum kaynakları, beşeri sermaye çıktıları, akademik memnuniyet ve kariyer hedeflerini sürdürme kariyer temsilciliği ile ilişkili bulunmuştur. Bu sonuçlara ek olarak, beşeri sermaye çıktıları, kariyer uyumluluğu ve kariyer hedeflerini sürdürmenin kariyer temsilciliğini yordadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, yüksek lisans eğitime belli bir hedef doğrultusunda başlayan ve aldığı eğitimin kariyerinde artış sağlayacağını düşünen mezunların; daha yüksek beşeri sermaye çıktılarına, istihdam edilebilirliğe ve kariyer geliştirme becerilerine sahip olduklarını göstermiştir. Genel olarak araştırmada yüksek lisans eğitimi ile ilgili olumlu sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların yüksek lisans eğitimlerinden oldukça yüksek düzeyde memnun oldukları da belirlenmiştir.

Duffy ve arkadaşları (2015), 412 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmacılar, çalışmalarında çalışma iradesini ve kariyer kararı verme özyeterliliğini aracı değişkenler olarak ele almışlardır. Araştırma bulguları, kariyer uyumluluğunun tüm alt boyutlarının (ilgi, kontrol, merak, güven) akademik memnuniyet ile orta düzeyde ilişkili olduğunu göstermiştir. Analizler sonucunda ayrıca, çalışma iradesinin kontrol ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye aracılık ederken, kariyer kararı verme özyeterliliğinin; ilgi, kontrol ve güven ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkilere aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Urbanaviciute ve arkadaşları (2016), Litvanya'da 288 birinci ve ikinci sınıf lisans öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iç ve dış kariyer engellerinin mesleki çıktılar (akademik memnuniyet ve mesleki kimlik bağlılığı) üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmada ayrıca, kariyer uyumluluğu moderatör değişken olarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda, iç kariyer engellerinin akademik ana dal memnuniyeti ve mesleki kimlik bağlılığı ile olumsuz ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide akademik ana dal memnuniyeti, algılanan kariyer engelleri ile mesleki kimlik bağlılığı arasında kısmen aracılık etmiştir. Ayrıca kariyer uyumluluğunun kariyer engelleri ile mesleki sonuçlar arasındaki bağı yumuşattığı da bulgular arasındadır. Bu sonuçlara ek olarak, hem iç hem de dış kariyer engellerinin olumsuz etkilerinin, kariyer uyumluluğunun düşük değerlerinde daha belirgin olduğu rapor edilmiştir.

Celik ve Storme (2018), Fransa’da İşletme fakültesinde üçüncü sınıfa devam eden 410 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; duygusal zeka ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri ve bu ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, duygusal zekanın akademik memnuniyeti olumlu bir şekilde yordadığı ve kariyer uyumluluğunun bu ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Nilforooshan (2020), İran’da 282 öğrencinin (%17,7’si doktora, % 28,7’si yüksek lisans ve % 52,8’i lisans öğrencisi) katılımıyla KYUM’ni test etmiştir. Bu amaçla; uyuma hazırlık (proaktivite ve gelecekteki iş benliği), kariyer uyumluluğu, uyum tepkileri (kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımı) ve uyum sonucu (akademik memnuniyet) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonuçları, KYUM’nin çoklu seri aracılık modelini desteklemiştir: kariyer uyumluluğu, kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımının, gelecekteki iş benliği ve proaktivite ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ettiği bulgulanmıştır. Aynı zamanda kariyer uyumluluğu gelecekteki iş benliği ve proaktivite ile kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımı arasındaki ilişkilerde arabuluculuk rolü oynamıştır. Kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımı tamamen aracılık etmiştir.

Son olarak Xu (2020), ABD’de 279 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmasında; genel özyeterliğin üzerinde ve ötesinde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’nin (CAAS) toplam puanının artımlı geçerliliğini araştırmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda; genel özyeterlik ve KUYÖ’nin kariyer uyum tepkileri (kariyer kararı verme özyeterliği ve belirsizlikten kaçınma) ve kariyer sonuçları (akademik memnuniyet ve kariyer kararsızlığı) üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, genel özyeterlik ve KUYÖ’nin, uyum tepkileri ve uyum sonuçlarını yordadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte KUYÖ toplam puanı genel özyeterliğin üstünde çok zayıf artımlı tahminler göstermiştir. KUYÖ toplam puanı sadece öğrencilerdeki genel özyeterliğin üzerinde ve ötesinde kariyer kararı verme özyeterliğini ek olarak öngörmüştür.

Akademik memnuniyet ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde; kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; yüksek kariyer uyumluluğu öğrencilerin eğitim aldıkları programdan memnuniyet düzeylerini arttırmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda akademik memnuniyet; çalışma

iradesi, umut, kariyer temsilciliği, kariyer kararı verme özyeterliği, mesleki kimlik bağlılığı, duygusal zeka, gelecekteki iş benliği, proaktivite, kariyer katılımı ve genel özyeterlik ile pozitif; kariyer engelleri ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur. Çalışmaların büyük çoğunluğu üniversite öğrencileriyle ve kesitsel olarak gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında lise öğrencileri (1), yüksek lisans mezunları (1), yüksek lisans ve doktora öğrencileriyle (1) gerçekleştirilen çalışmalar da mevcuttur. Araştırma tasarımlarında akademik memnuniyet genel olarak sonuç değişkeni olarak ele alınmasına rağmen bir çalışmada aracı değişken olarak da incelenmiştir. Bu sonuca göre, öğrencilerin eğitim aldıkları programdan memnun olmaları onların mesleki kimliklerini benimsemeleri üzerinde etkilidir. Araştırmalardaki bu çeşitlilik akademik memnuniyetin öğrencilerin kariyer yapılandırma sürecindeki rolünü anlamamıza katkıda bulunmuştur.

Türkiye’de akademik memnuniyet kapsamında; üniversitenin sağladığı çeşitli hizmetlere ilişkin genel üniversite memnuniyeti (Barutçu-Yıldırım, Yerin-Güneri ve Çapa-Aydın, 2016; Ekinci ve Burgaz, 2007; Işık, 2020), bir fakülteye özgü memnuniyet (Bakır, Arslan ve Gegez, 2016; Gülcan, Kuştepe ve Aldemir, 2002) ve eğitim görülen bölümden memnuniyet (Aydemir, 2018; Demirci, 2017; Şahin vd., 2011; Korkut-Owen vd., 2012; Yıldırım, 2016) ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin okudukları programdan memnun olma düzeyleri araştırıldığı için bu kısımda bölüm memnuniyeti ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda akademik memnuniyet (bölüm memnuniyeti); kişilik (Cevik, Perkmen, Alkan ve Shelley, 2013; Gencür, 2011; Tangal, 2019), mesleki değerler (Yıldırım, 2016), örgüt imajı (Tezişçi, 2013), mezun olunan lise, anne eğitim durumu ve sınıf düzeyi (Bahadırhan, 2019), üniversitenin bulunduğu şehir (Naralan ve Kaleli, 2012), akademik motivasyon ve hayatın amacı algısı (Ocak ve Atasever, 2020), bölüm tercihinde etkili olan faktörler (Demirci, 2017), öğretim üyeleri ve dersler (Tütüncü ve Doğan, 2003), birey-bölüm uygunluğu, bölümü isteyerek seçme ve bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme (Hasret, 2019) değişkenleriyle ilişkili bulunmuştur.

Türkiye’de akademik memnuniyet ve kariyer uyumluluğunu birlikte ele alan birkaç çalışmaya ulaşılmıştır. Aşağıda bu çalışmalar özetlenmiştir.

Erdoğan ve Aarsal (2015), 1123 eğitim fakültesi 3. ve 4. sınıf öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, akademik branş memnuniyeti ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzusu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Araştırmanın analizleri sonucunda, öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetinin orta düzeyde olduğu, öğretmenlik mesleğine yönelim ve kariyer geliştirme arzularının ise orta düzeyden düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca akademik branş memnuniyeti ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzusu ölçeği çaba, ısrar ve arzu alt boyutları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, liderlik alt boyutu ile negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlara ek olarak, akademik branş memnuniyeti ve öğretmenlik mesleğine yönelim ve kariyer geliştirme arzusunun cinsiyet ve öğrenim görülen bölüm türüne göre farklılık gösterdiği rapor edilmiştir.

Özkan (2017) yüksek lisans tez çalışması kapsamında 644 öğretmen adayıyla gerçekleştirdiği çalışmada; kariyer geleceği algısı (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) ile psikolojik sağlık düzeyi ve duygusal zekâ özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin bölüm memnuniyeti Kişisel Bilgi Formu'nda yer alan tek soru ile belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun (%82.3) bölümlerinden memnun oldukları belirlenmiştir. Ayrıca bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer geleceği algılarının bölümünden memnun olmayan öğrencilerin algılarından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte öğrencilerin kariyer geleceği algılarının, duygusal zeka özellikleri ve psikolojik sağlık düzeyleriyle pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu saptanmıştır.

Şentürk (2019), 418 Eğitim Fakültesi öğrencisiyle yürüttüğü çalışmada; kariyer uyumluluğu (ilgi, kontrol, merak, güven) ile cinsiyet, sınıf düzeyi, bölüm, bölüm seçimine karar verilen zaman ve duygusal zekâ arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmacı çalışmada ayrıca öğrencilerin bölüm memnuniyet düzeylerini de araştırmıştır. Araştırma bulguları, erkeklerin kontrol puanlarının kızlara göre ve 4. sınıfta eğitim gören öğrencilerin ilgi, merak puanları ile toplam kariyer uyumluluğu puanlarının 1. sınıfta eğitim gören öğrencilere göre daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda, bölümüne ortaokulda karar veren öğrencilerin ilgi puanlarının üniversite tercih döneminde karar verenlere göre ve kontrol puanlarının lise son sınıfta seçim yapan öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara ek olarak araştırmada; duygusal zekâ düzeyi yüksek olan öğrencilerin ilgi, kontrol, merak, güven ve toplam kariyer uyumluluklarının duygusal zekâ düzeyi orta ve düşük olan öğrencilere göre daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Bu çalışmadan elde

edilen son bir bulgu ise; öğrencilerin %48'inin bulundukları bölümden “az memnun” olmalarıdır.

Türkiye’de akademik ana dal memnuniyeti ve kariyer uyumluluğu değişkenlerinin yer aldığı çalışmaların birinde; kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte bir çalışmada akademik dal memnuniyeti ile mesleğe yönelme ve kariyer arzusu arasında düşük düzeyde bir ilişki bulgulanırken, diğer bir çalışmada kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye dair herhangi bir bulgu saptanmamıştır.

2.4.7. Kariyer Uyumluluğu, Kariyer Tercih Durumu ve Akademik Memnuniyet Değişkenlerinin Birlikte Yer Aldığı Araştırmalar

Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, öğrencilerin kariyer tercih durumları ile akademik memnuniyetlerinin genellikle birlikte ele alındığı görülmektedir. Her iki değişkenin kariyer uyumluluğu ile ilişkisini araştıran çalışmalar aşağıda sunulmaktadır.

Wessel ve arkadaşları (2008), 198 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmalarında; öğrencilerin ana dallarına uyumunun bağlılık, not ortalaması, üniversite memnuniyeti ve bireyin ana dalını değiştirme isteği üzerindeki etkilerini ve bireysel uyum yeteneğinin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Araştırma bulguları, uyum yeteneğinin ana dal değiştirme olasılığı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir olumsuz etkisinin olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte algılanan uyum ve nesnel uyum arasındaki korelasyon katsayısının düşük olduğu ve algılanan uyumun, objektif uyuma göre duygusal bölüm bağlılığı ve akademik özyeterlik ile daha güçlü pozitif korelasyonlar gösterdiği bulunmuştur. Bu sonuçlara ek olarak, uyarlanabilirliğin kariyer alanına duygusal bağlılık, not ortalaması ve akademik memnuniyet üzerinde doğrudan olumlu etkisinin anlamlı olduğu, ayrıca uyum yeteneği daha yüksek olan bireylerin daha yüksek kurumsal memnuniyet bildirdikleri rapor edilmiştir.

McIlveen ve arkadaşları (2013a) 529 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; sorumluluk, genel özyeterlik, kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi), kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; sorumluluk ve genel özyeterliğin kariyer iyimserliğini; kariyer iyimserliğinin kariyer tercih durumunu ve akademik ana dal memnuniyetini; kariyer

tercih durumunun ise akademik ana dal memnuniyeti ve not ortalamasını yordadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca kariyer iyimserliğinin, sorumluluk ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği belirlenmiştir.

McIlveen, Burton ve Beccaria (2013b) Avustralya’da 1.566 üniversite öğrencisinin katıldığı büyük ölçekli bir çalışmada da; kariyer geleceğinin (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi), akademik bölüm memnuniyeti, kariyer tercih durumu ve genel özyeterlik ile olan ilişkilerini incelemişlerdir. Çalışma sonucunda, kariyer geleceğinin akademik bölüm memnuniyeti, kariyer tercihinin bağlılık ve genel özyeterlik ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu rapor edilmiştir.

Norris (2016) ABD’de 196 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında kişilik özellikleri, kariyer uyumluluğu, kariyer temsilciliği ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma kapsamında öğrencilere ana dal seçimi konusunda karar verip vermedikleri de sorulmuştur. 173 öğrenci ana dalına karar verdiğini 23 öğrenci ise karar vermediğini beyan etmiştir. Araştırma sonucunda; beş kişilik özelliğinin tümü ile kariyer uyumluluğunun orta derecede ilişkili olduğu ve nevroz, sorumluluk ve dışadönüklük özelliklerinin katılımcıların genel kariyer uyumluluğunu yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca ana dalları konusunda kararsız olan öğrencilerin olumsuz bir kariyer görünümü sergilediği, gelecekteki kariyerleri hakkında karar veren katılımcıların ise, mesleki farkındalık, eylemde bulunma ve kariyer temsilciliğinde karar vermeyenlere göre önemli ölçüde daha yüksek puanlar elde ettikleri rapor edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, kariyer uyumluluğu ve kariyer temsilciliğinin kişiliğin üstünde ve ötesinde akademik memnuniyeti yordadığı ifade edilmiştir.

McIlveen ve Perera (2016) Avustralya’da 253 öğretmen adayı ve 110 yüksek lisans eğitimine devam eden öğretmenle yürüttükleri çalışmalarında; sorumluluk ve nevroz özelliklerinin kariyer iyimserliği yoluyla dolaylı olarak kariyer bağlılığına (kariyer seçim memnuniyeti ve akademik memnuniyet) etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, sorumluluğun kariyer iyimserliği aracılığı ile kariyer bağlılığını olumlu yönde etkilediği; nevrozluğun ise olumsuz etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar; sorumluluk düzeyi daha yüksek olan katılımcıların daha yüksek kariyer iyimserliğine sahip oldukları için meslek alanlarına ve aldıkları eğitime daha çok bağlı olduklarını göstermiştir. Bu bulguları yorumlayan araştırmacılara göre, daha fazla

duygusal dengesizlik yaşıyan öğretmenlerin daha az kariyer bağıllığı göstermelerinin nedeni kariyerleri hakkında daha az iyimser olmalarıdır.

Perera ve McIlveen (2017), Avustralya’da gerçekleştirdikleri büyük ölçekli iki çalışmada, öncelikle Beş Faktör Kişilik Modeli’ni temel alarak katılımcıların kariyer uyumuna hazır olma düzeylerini üç farklı profil oluşturarak belirlemişlerdir. Daha sonra belirlenen bu üç profilin uyum tepkileri (organize çalışma davranışları) ve uyum sonuçları (kariyer seçimi memnuniyeti ve akademik memnuniyet) ile ilişkilerini incelemişlerdir. Üniversiteden yeni mezun olmuş 546 katılımcı ile gerçekleştirilen ilk çalışmada araştırmacılar, Beş Faktör Kişilik özelliklerini (dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve nevrotiklik) kendi içinde analiz ederek üç farklı profil yapısı (katı, sıradan ve uyuma hazır) belirlemişlerdir. Daha sonra bu profil yapılarının kariyer uyumluluğu ile ilişkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, “uyuma hazır” grupta kariyer uyum kaynaklarının, “katı” ve “sıradan” gruplara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve “sıradan” grubun “katı” gruba göre önemli ölçüde daha yüksek ortalama kariyer uyum kaynaklarına sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. 1566 üniversite öğrencisinin katıldığı ikinci çalışmada ise; ilk çalışmadaki araştırma modeline; organize çalışma davranışları, kariyer seçimi memnuniyeti ve akademik memnuniyet değişkenleri eklenmiştir. Bu çalışma sonunda da, uyum profilleri ve kariyer uyum kaynakları arasında birinci çalışmaya benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca, “uyuma hazır” gruptaki katılımcıların hem organize çalışma davranışları hem de kariyer seçimi memnuniyeti ve akademik memnuniyet puanlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak, kariyer seçimi memnuniyetinin “uyuma hazır” grupta “sıradan” gruba göre önemli ölçüde daha yüksek ve “sıradan” bireyler için “katı” profilde olanlara göre önemli ölçüde daha yüksek olduğu da rapor edilmiştir. Ayrıca “uyuma hazır” ve “sıradan” bireyler, “katı” bireylere göre anlamlı düzeyde daha yüksek akademik memnuniyet bildirirken; akademik memnuniyet düzeyleri “uyuma hazır” ve “sıradan” gruplar arasında önemli ölçüde farklılık göstermemiştir.

Wilkins-Yel ve arkadaşları (2018), Trinidad ve Tobago adalarında bulunan iki üniversiteden toplam 327 lisans öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; kariyer uyumluluğu, akademik memnuniyet ve amaçlanan akademik kalıcılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda; kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet ve akademik kalıcılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu ve kariyer uyumluluğunun, akademik memnuniyeti yordadığı

tespit edilmiştir. Ayrıca akademik memnuniyetin de akademik kalıcılığın alt boyutlarını (ana dala devam etme niyeti ve ana dalda başarılı olma niyeti) yordadığı elde edilen bulgular arasındadır. Bu çalışmada; akademik memnuniyetin kariyer uyum kaynakları ile akademik kalıcılık arasındaki ilişkilere önemli ölçüde aracılık ettiği ortaya çıkarılmıştır.

Türkiye’de ise Hasret (2019), yüksek lisans tez çalışması kapsamında öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini yordayan faktörleri araştırmıştır. Toplam 828 öğrencinin katıldığı çalışma sonucunda; kariyer uyumluluğunun ilgi, kontrol, güven alt boyutları, birey-bölüm uygunluğu, bölümü isteyerek seçme ve bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenlerinin, bölüm memnuniyetinin önemli yordayıcıları olduğu, kariyer uyumluluğunun merak alt boyutunun ise bölüm memnuniyetinin önemli bir yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde; kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tüm çalışmalarda ortaya konmuştur. Bu çalışmalarda, genel olarak kariyer tercih durumu kariyer uyum kaynaklarının performansa dönüştürülmesi sonucunda ortaya çıkan uyumsal davranışlardan biri, akademik memnuniyet ise uyum sonucu olarak ele alınmıştır. Bunun yanında akademik memnuniyetin akademik sebat üzerindeki olumlu etkisini ortaya çıkaran çalışma (Wilkins-Yel vd., 2018) konu ile ilgili literatürü zenginleştirmektedir. Bireylerin kariyer alanlarına bağlılığı akademik memnuniyetlerini olumlu olarak etkilediği gibi akademik ana dallarından memnun olmaları da kariyer alanlarına bağlılıklarını arttırmaktadır. Araştırmaların hepsi kesitsel olarak yürütülmüştür. Değişkenler arası ilişkilerin daha net ortaya konulabilmesi için boylamsal araştırmalar yapılması yararlı olacaktır. Sonuç olarak, kariyer uyumluluğu öğrencilerin hem kariyer alanlarına bağlılıklarını hem de akademik memnuniyet düzeylerini olumlu olarak etkilemektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmanın amacı, Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'ni Türkiye'deki üniversite öğrencileri üzerinde test etmektir. Bu amaç doğrultusunda, kariyer uyumluluğunun öncülleri (genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik), kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak, güven), kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Bu bağlamda, çalışma korelasyonel bir araştırma modeline sahiptir.

Korelasyonel araştırmalar, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde bu değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır. Korelasyonel araştırma modellerinden biri olan yordayıcı korelasyonel araştırma ise, bağımsız değişkenler temelinde bağımlı değişkende meydana gelen değişimleri ortaya koyan ve olasılık tahmini üzerine odaklanan araştırma türüdür (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2014).

Korelasyonel modellenen bu araştırma, çok faktörlü yordayıcı desen özelliğinde düzenlenmiştir. Yordayıcı korelasyonel araştırmalar, içerdikleri değişken sayısına bağlı olarak tek faktörlü ve çok faktörlü yordayıcı desen şeklinde iki türe ayrılmaktadır. Çok faktörlü yordayıcı desen, değişkenler arasındaki dolaylı ve dolaysız ilişkileri incelemeye imkân tanıyan bir desendir (Büyüköztürk vd., 2014). Diğer bir ifadeyle bu modeller, değişkenlerin farklı düzeylerine göre, açıklanmak istenen değişkenin ulaşacağı değerlere ilişkin yordama yapmaya izin verirler.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolay ulaşılabilirlik yöntemiyle seçilen Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik ve Veterinerlik fakültelerinde eğitim görmekte olan 510 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma verileri 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır. Eksik kodlanan anket formlarının iptal

edilmesi sonucunda araştırma 485 veri üzerinden yürütülmüştür. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin betimsel istatistikler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 2

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımları

Değişken		N	(%)
Cinsiyet	Kadın	294	60.6
	Erkek	191	39.4

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya dahil edilen öğrencilerin %60.6'sının kadın, %39.4'ünün ise erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Katılımcıların fakültelerine ilişkin dağılımları

Değişken		N	(%)
Fakülte	Eğitim Fakültesi	103	21.2
	Fen-Edebiyat Fakültesi	100	20.6
	Mühendislik Fakültesi	99	20.4
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	98	20.2
	Veterinerlik Fakültesi	85	17.5

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmaya dâhil edilen öğrencilerin %21.2'sinin Eğitim Fakültesi'nde, %20.6'sının Fen-Edebiyat Fakültesi'nde, %20.4'ünün Mühendislik Fakültesi'nde, %20.2'sinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, %17.5'inin ise Veterinerlik Fakültesi'nde öğrenci oldukları görülmektedir.

Tablo 4

Katılımcıların sınıflarına ilişkin dağılımları

Değişken		N	(%)
Sınıf	1. Sınıf	100	20.6
	2. Sınıf	76	15.7
	3. Sınıf	179	36.9
	4. Sınıf	130	26.8

Tablo 4’de görüldüğü üzere çalışmaya dâhil edilen öğrencilerin oranları %15.7 (2. Sınıf) ile %36.9 (3. Sınıf) arasında değişmektedir.

Tablo 5

Katılımcıların kariyer tercih durumlarına ilişkin dağılımları

Değişken		N	(%)
Bölümünü isteyerek tercih etme durumu	Evet	364	75.1
	Hayır	121	24.9

Tablo 5 incelendiğinde, çalışmaya dâhil edilen öğrencilerin %75.1’inin okudukları bölümleri isteyerek tercih ettikleri, %24.9’unun ise isteyerek tercih etmedikleri görülmektedir. Buna göre her dört öğrenciden üçünün okuduğu programı isteyerek tercih ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6

Katılımcıların akademik memnuniyet durumlarına ilişkin dağılımları

Değişken		N	(%)
Bölümden memnun olma durumu	Hiç memnun değilim	13	2.7
	Memnun değilim	39	8.0
	Kararsız	92	19.0
	Memnunum	243	50.1
	Tamamen Memnunum	98	20.2

Tablo 6 incelendiğinde, okudukları programdan memnun olan veya tamamen memnun olan öğrencilerin oranının %70.3, buna karşın hiç memnun olmayan veya memnun olmayan öğrencilerin oranının %10.7 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte %20’ye yakın bir grubun okudukları programdan memnun olup olmadıkları konusunda kararsız oldukları dikkati çekmektedir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerini toplamaya başlamadan önce Ankara Üniversitesi Etik Kurulundan gerekli izin alınmıştır. Etik Kurul İzin Belgesi Ek 2’de sunulmuştur. Araştırma verilerini toplama sürecinde öncelikle fakülte yetkilileriyle görüşülerek Etik Kurul Belgesi paylaşılmış

ve uygulama için uygun sınıflar konusunda bilgi alınmıştır. Daha sonra ders sorumlusu öğretim elemanlarının yardımlarıyla uygulamalar araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Uygulama sürecinde öncelikle Aydınlatılmış Onam Formu katılımcılarla paylaşılmış ve katılımcıların soruları cevaplandırılmıştır. Gönüllü katılımcılarla devam edilen uygulamada ölçme araçlarının doldurulması ortalama 15-20 dakika sürmüştür.

Araştırmada, konuyla ilgili veri toplamak amacıyla beş ölçme aracı kullanılmıştır. Bunlar; araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Bilişsel Esneklik Envanteri'dir. Bu ölçme araçları hakkında daha ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada ilk olarak araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu (Ek-3) kullanılmıştır. Bu formda üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine dair soruların yanında okudukları fakülte, kariyer tercih durumları ve akademik memnuniyet düzeylerine ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Kariyer tercih durumu, “Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz?” (Evet-1 puan, Hayır-0 puan) sorusu ile belirlenmiştir. Bu soru, Türkiye’de yapılan araştırmalarda kullanılmaktadır. Türkiye, bireyci kültür özelliklerinden daha çok toplumcu kültür özelliklerini taşıyan bir ülke olduğundan, öğrencilerin üniversite tercih sürecinde kendilerini etkileyen/baskılayan birçok dış etken vardır (aile, okul, öğretmen, arkadaşlar, akrabalar, medya, sisteme ilişkin faktörler vb.). Öğrencinin bu dış etkenler karşısında metanetle durup kendi istediği alanı/bölümü seçmesi ise bilinçli ve kararlı olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle birçok çalışmada öğrencilerin eğitim aldıkları anabilim dalı konusundaki tutumları benzer tek bir soru ile ölçülmüştür (Aktaş ve Şahin, 2019; Hasret, 2019; Ocak ve Atasever, 2020; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020).

Akademik memnuniyet, katılımcıların eğitim aldıkları anabilim dalından toplam memnuniyetlerini gösteren 5 puanlık (1-Hiç Memnun Değilim, 5-Tamamen Memnunum) tek bir madde ile ölçülmüştür. Literatürde, katılımcıların memnuniyet düzeylerinin tek maddeyle ölçüldüğü araştırmalar mevcuttur (Aydemir 2018; Nauta, 2007; Özkan, 2017; Urbanaviciute vd., 2016).

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

Belçika, Brezilya, Çin, Fransa, İzlanda, İtalya, Kore, Hollanda, Portekiz, Güney Afrika, İsviçre, Tayvan ve Amerika olmak üzere 13 ülkede geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilen Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (Savickas ve Porfeli, 2012) 24 maddeden oluşmaktadır. Yetişkinler için geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması ilk olarak Kanten (2012) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik olarak yapılmıştır. Bu çalışmanın dışında ölçeğin beş farklı uyarlaması daha yapılmıştır (Akın ve diğerleri, 2012; Büyükgöze Kavas, 2014; Karacan Özdemir, 2016; Öncel, 2014; Yücel ve Polat, 2015). Bu çalışmada Büyükgöze Kavas (2014) tarafından üniversite öğrencileri için yapılan uyarlama kullanılmıştır (Ek-4).

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Büyükgöze Kavas, 2014) orijinal ölçekte olduğu gibi 24 maddeden oluşmaktadır. İlgi, Kontrol, Merak ve Güven olmak üzere 6'şar madde içeren dört alt ölçeği vardır. Yanıtlanması "çok güçlü" ile "hiç güçlü değil" seçenekleri arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek puanlar 24 ile 120 arasında değişmektedir. Ölçek uyarlama sürecinde küçük bir öğrenci grubuna uygulanmıştır (n=59). Ölçeğin geçerliği için yapılan çalışmalarda uluslararası forma benzer sonuçlar elde edilmiştir. Savickas ve Porfeli (2012) uluslararası formda iç tutarlık güvenirlik katsayısını ölçeğin toplam puanı için .92, İlgi alt ölçeği için .83, Kontrol alt ölçeği için .74, Merak alt ölçeği için .79 ve Güven alt ölçeği için .85 olarak bildirmişlerdir. Türkçe formda ise iç tutarlık güvenirlik katsayısı ölçeğin toplam puanı için .91, İlgi alt ölçeği için .78, Kontrol alt ölçeği için .74, Merak alt ölçeği için .81 ve Güven alt ölçeği için .81 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir (Büyükgöze Kavas, 2014).

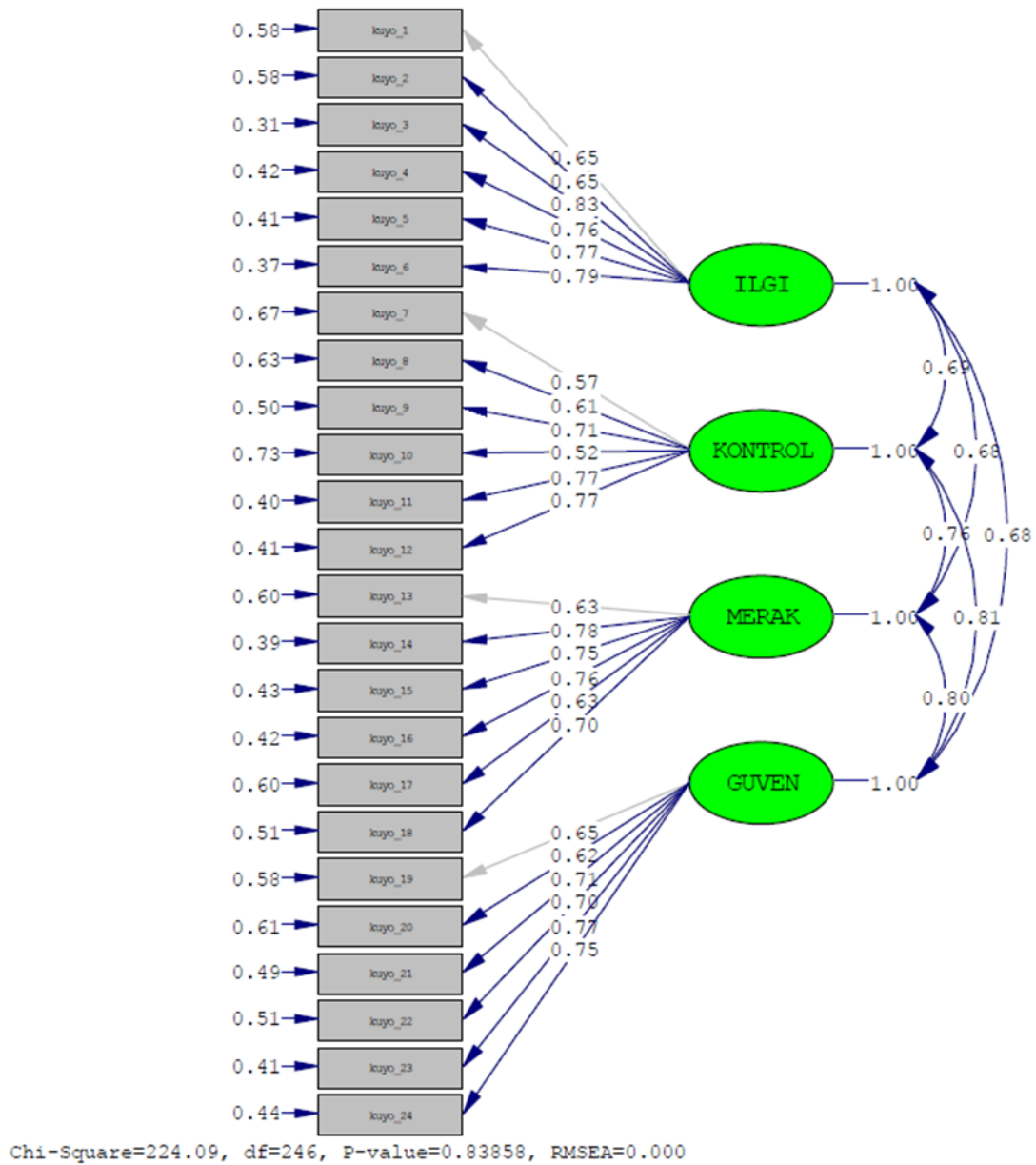
Mevcut çalışma kapsamında toplanan veri seti üzerinden Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin dört boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. DFA yapılmadan önce normallik varsayımı incelenmiştir. Tek değişkenli normallik incelemesinde çarpıklık ve basıklık istatistikleri; çok değişkenli normallik için ise Mardia testi incelenmiştir. Çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığından analiz yapılırken asimptotik kovaryans analizine dayalı güçlü (robust) maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. DFA yapılırken uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri ve hata varyansları incelenerek model veri uyumu değerlendirilmiştir. Uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri (max-min) ve hata varyansı (max-min) değerleri Tablo 7'de sunulmuştur. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen ölçme modeli Şekil 3'de sunulmuştur.

Tablo 7

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği DFA Sonuçları

	S- χ^2	χ^2/sd	p	CFI	GFI	NFI	RMSEA	Faktör Yük Değerleri		Hata Varyansları	
								max	min	max	min
Ölçek	224.09	0.91	0.839	1.00	0.85	0.97	0.000	0.83	0.52	0.73	0.31
Önerilen		$\chi^2/sd \leq 3$		≥ 90	≥ 90	≥ 90	≤ 0.080	≥ 0.30		≤ 0.90	

Tablo 7 incelendiğinde χ^2/sd değerinin 3'ten düşük olduğu görülmektedir ve buna göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. CFI değeri 1.00 ve NFI değeri 0.97 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0.90'nın üzerinde olması modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. GFI değeri 0.85 olarak belirlenmiştir ve bu değer 0.90'nın altında olduğu için model veri uyumunun olmadığı söylenebilir. Ancak GFI indeksi verinin normal dağılım göstermediği durumlarda CFI'ya göre daha fazla etkilenmektedir (Ainur, Sayang, Jannoo ve Yap, 2017) ve araştırma kapsamında toplanan veri seti çoklu normal dağılım varsayımını sağlamadığından GFI değerine göre uyumun sağlanmadığı düşünülmektedir. RMSEA indeksi açısından değerlendirildiğinde ise bu indeksin model için 0.000 olduğu saptanmıştır ve bu indekse göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde dört boyutlu modelin veriye uyum sağladığı görülmektedir. Şekil 3 incelendiğinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.30'dan yüksektir. Buna göre, tüm maddelerin ölçmek istenilen yapıyı ölçmeye hizmet ettiği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak, DFA sonucunda Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin dört boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ilgi boyutu puanları için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.88 ve McDonald Değerinin 0.88; kontrol alt boyutu için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.81 ve McDonald Değerinin 0.82; merak alt boyutu için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.86 ve McDonald Değerinin 0.86; güven alt boyutu için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.85 ve McDonald Değerinin 0.85 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler 0.70'den büyük olduğundan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.



Şekil 3. KUYÖ ve alt boyutlarına ilişkin ölçme modeli

3.3.3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ)

Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) geliştirdikleri ve 25'ten fazla dile uyarlaması yapılan Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (Ek-5) Türkçe'ye uyarlaması Aypay (2010) tarafından 693 üniversite öğrencisinin katılımıyla yapılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. “Tamamen yanlış” ile “Tamamen doğru” arasında puanlanan 4'lü likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 10 en yüksek puan 40'tır. Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek genel öz yeterliği göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliği için Faktör Analizi ve Varimax Döndürme teknikleri kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda, özdeğerleri 1'den büyük olan ve toplam varyansın

%47'sini açıklayan iki bileşenli bir yapı ortaya çıkmıştır. Varimax Döndürme sonucunda “Çaba ve direnç” ismi verilen birinci faktörün altı maddeden (3,4,5,7,8,10) oluştuğu ve ölçeğe ilişkin toplam varyansın %26.4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. “Yetenek ve güven” ismi verilen ikinci faktörün ise dört maddeden (1,2,6,9) oluştuğu ve toplam varyansın %20.5'ini açıkladığı görülmüştür. Ayrıca birinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin .45 - .72 arasında değiştiği, ikinci faktörde yer alan maddelerin faktör yük değerlerinin ise .56 - .79 arasında olduğu saptanmıştır.

GÖYÖ'nün ölçüt geçerliği için Stresle Başa Çıkma Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılmıştır. GÖYÖ ile SBÖ'nün bütünü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ancak GÖYÖ ile SBÖ'nün Soruna Yönelme Alt Ölçeğinden alınan puanlar arasında ($r=.40$, $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. GÖYÖ ile RBSÖ puanları arasında ise ($r=.38$, $p<.01$) pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ölçek bileşenleri için Alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .79 ve .63 olarak hesaplanmıştır. Toplamda hesaplanan Alfa katsayısı .83'tür. Ölçeğin test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ($r=.80$, $p<.001$)'dir.

Scholz ve arkadaşlarının (2002) genel özyeterlik ölçeğinin 25 dildeki uyarlamaları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada her ülke için faktör analizi yapılmış ve analizler sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapı gösterdiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada hesaplanan toplam iç tutarlık katsayısının .86 olduğu, her ülke için ayrı ayrı gerçekleştirilen analizlerde ise iç tutarlık katsayılarının .75 ile .91 arasında değiştiği belirtilmiştir.

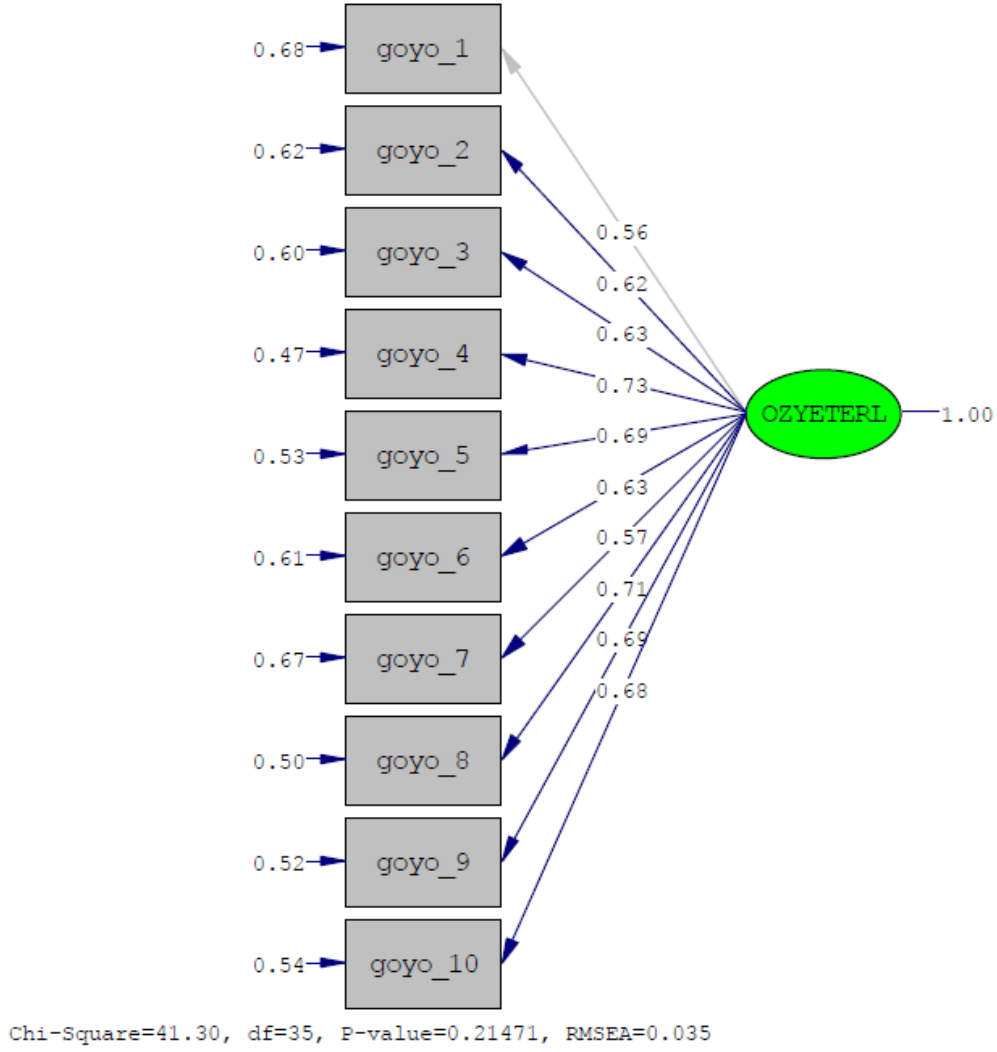
Mevcut çalışma kapsamında toplanan veri seti üzerinden Genel Öz Yeterlik Ölçeğinin tek boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. DFA yapılmadan önce normallik varsayımı incelenmiştir. Tek değişkenli normallik incelemesinde çarpıklık ve basıklık istatistikleri; çok değişkenli normallik için ise Mardia testi incelenmiştir. Çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığından analiz yapılırken asimptotik kovaryans analizine dayalı güçlü (robust) maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. DFA yapılırken uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri ve hata varyansları incelenerek model veri uyumu değerlendirilmiştir. Uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri (max-min) ve hata varyansı (max-min) değerleri Tablo 8'de sunulmuştur. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen ölçme modeli Şekil 4'de sunulmuştur.

Tablo 8

Genel Öz Yeterlik Ölçeği DFA Sonuçları

	S- χ^2	χ^2/sd	p	CFI	GFI	NFI	RMSEA	Faktör Yük Değerleri		Hata Varyansları	
								max	min	max	min
Ölçek	41.30	1.18	0.215	0.99	0.93	0.97	0.035	0.73	0.56	0.68	0.47
Önerilen		$\chi^2/sd \leq 3$		≥ 90	≥ 90	≥ 90	≤ 0.080	≥ 0.30		≤ 0.90	

Tablo 8 incelendiğinde χ^2/sd değerinin 3'ten düşük olduğu görülmektedir ve buna göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. CFI değeri 0.99; GFI değeri 0.93 ve NFI değeri 0.97 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0.90'nın üzerinde olması modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. RMSEA indeksi açısından değerlendirildiğinde ise bu indeksin model için 0.035 olduğu saptanmıştır ve bu indekse göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde tek boyutlu modelin veriye uyum sağladığı görülmektedir. Şekil 4 incelendiğinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.30'dan yüksektir. Buna göre, tüm maddelerin ölçmek istenilen yapıyı ölçmeye hizmet ettiği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak, DFA sonucunda Genel Öz Yeterlik Ölçeğinin tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca Genel Öz Yeterlik Ölçeği puanları için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.88 ve McDonald Değerinin 0.88 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler 0.70'den büyük olduğundan Genel Öz Yeterlik Ölçeğinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.



Şekil 4. GÖYÖ'ne ilişkin ölçme modeli

3.3.4. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ)

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği; 1965’de Morris Rosenberg tarafından geliştirilmiştir. Öz bildirime dayalı 63 maddeden oluşan ölçeğin 12 alt kategorisi vardır. Rosenberg, alt kategorilerin isteğe göre ayrı ayrı da kullanılabileceğini belirtmiştir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda ölçeğin ilk 10 maddesinden oluşan Benlik Saygısı alt kategorisi kullanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Çuhadaroğlu (1986) tarafından uyarlanmıştır. Öğrencilerle yapılan görüşmeler ve benlik saygısı ölçeğinden elde edilen veriler değerlendirilerek ölçeğin geçerlilik katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .75 olarak saptanmıştır. Ölçek “Hiç katılmıyorum” ile “Tamamen katılıyorum” ifadeleri arasında puanlanan 4’lü likert tipi bir ölçektir ve beş maddesi tersten kodlanmaktadır. Ölçeğin; 1, 2, 4, 6, 7. maddeleri olumlu, 3, 5, 8, 9, 10. maddeleri ise olumsuz

ifadeleri içermektedir. Ölçek 1 ile 4 arasında değişen şekilde puanlanmaktadır. Yüksek puanlar yüksek benlik saygısını göstermektedir (Ek-6).

Mevcut çalışma kapsamında toplanan veri seti üzerinden Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin tek boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. DFA yapılmadan önce normallik varsayımı incelenmiştir. Tek değişkenli normallik incelemesinde çarpıklık ve basıklık istatistikleri; çok değişkenli normallik için ise Mardia testi incelenmiştir. Çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığından analiz yapılırken asimptotik kovaryans analizine dayalı güçlü (robust) maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. DFA yapılırken uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri ve hata varyansları incelenerek model veri uyumu değerlendirilmiştir. Uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri (max-min) ve hata varyansı (max-min) değerleri Tablo 9'da sunulmuştur. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen ölçme modeli Şekil 5'te sunulmuştur.

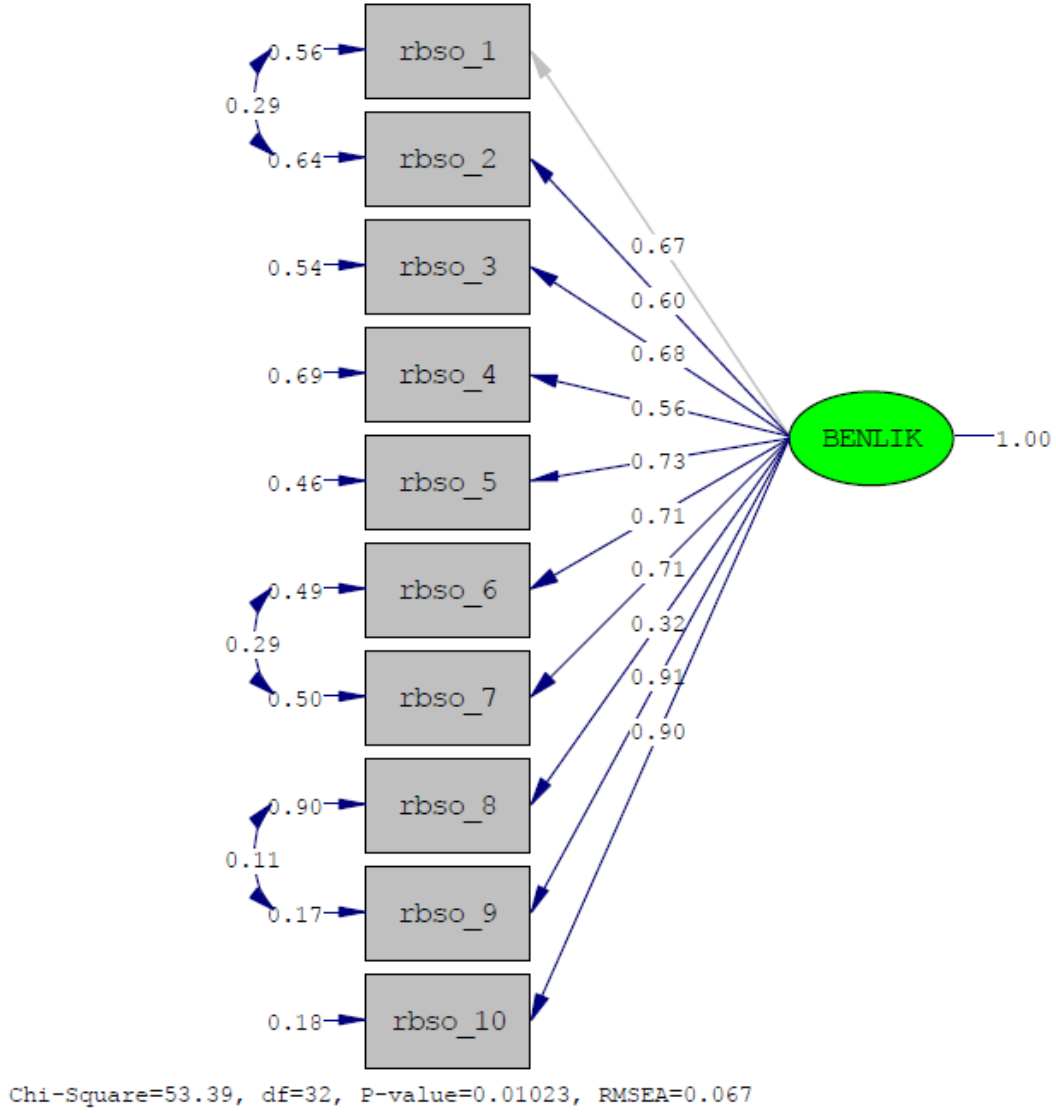
Tablo 9

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği DFA Sonuçları

	S- χ^2	χ^2/sd	p	CFI	GFI	NFI	RMSEA	Faktör Yük Değerleri		Hata Varyansları	
								max	min	max	min
Ölçek	53.39	1.67	0.010	0.99	0.84	0.97	0.067	0.91	0.32	0.90	0.17
Önerilen		$\chi^2/sd \leq 3$		≥ 90	≥ 90	≥ 90	≤ 0.080	≥ 0.30		≤ 0.90	

Tablo 9 incelendiğinde χ^2/sd değerinin 3'ten düşük olduğu görülmektedir ve buna göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. CFI değeri 0.99 ve NFI değeri 0.97 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0.90'nın üzerinde olması modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. GFI değeri 0.84 olarak belirlenmiştir ve bu değer 0.90'nın altında olduğu için model veri uyumunun olmadığı söylenebilir. Ancak GFI indeksi verinin normal dağılım göstermediği durumlarda CFI'ya göre daha fazla etkilenmektedir (Ainur vd., 2017) ve araştırma kapsamında toplanan veri seti çoklu normal dağılım varsayımını sağlamadığından GFI değerine göre uyumun sağlanmadığı düşünülmektedir. RMSEA indeksi açısından değerlendirildiğinde ise bu indeksin model için 0.067 olduğu saptanmıştır ve bu indekse göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde tek boyutlu modelin veriye uyum sağladığı görülmektedir. Şekil 5 incelendiğinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.30'dan yüksektir. Buna göre, tüm maddelerin ölçmek istenilen yapıyı ölçmeye hizmet ettiği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak, DFA sonucunda Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nin tek boyutlu yapısı

doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin puanları için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.86 ve McDonald Değerinin 0.87 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler 0.70'den büyük olduğundan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.



Şekil 5. RBSÖ'ne ilişkin ölçme modeli

3.3.5. Bilişsel Esneklik Envanteri (BEE)

Dennis ve Wal (2010) tarafından bireylerin bilişsel esneklik düzeyini değerlendirebilmek amacıyla geliştirilen Bilişsel Esneklik Envanteri (Ek-7) Türkçe'ye Sapmaz ve Doğan (2013) tarafından 551 üniversite öğrencisinin katılımıyla uyarlanmıştır. Öz bildirime dayalı olan ölçek 20 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçeğin orijinali iki aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada 196 üniversite öğrencisi 50 maddeden oluşan ölçeğin ilk halini ve diğer ölçme araçlarını doldurmuşlardır. 7 hafta sonra gerçekleştirilen ikinci aşamada ise aynı öğrenci grubundan katılım sağlayan 152 kişiye ölçekler tekrar uygulanmıştır. Her iki uygulamadan elde edilen verilerle yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonucu faktör yükleri .52 ile .84 arası değişen ve toplam varyansın % 39'unu açıklayan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa iç tutarlık ve test tekrar test yöntemleri kullanılarak incelenmiştir. Buna göre ölçeğin bütünü için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı birinci uygulama için .90 ve ikinci uygulama için .91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin “alternatifler” alt boyutu için iki uygulamada da iç tutarlık katsayısı .91 olarak bulunurken ikinci alt boyut olan “kontrol” alt boyutu için ilk uygulamada iç tutarlık katsayısı .86 ve ikinci uygulamada .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü ile “alternatifler” alt boyutu arasında birinci uygulamada ($r=.89, p<.001$) ve ikinci uygulamada ($r=.90, p<.001$), “kontrol” alt boyutu arasında ise birinci uygulamada ($r=.79, p<.001$) ve ikinci uygulamada ($r=.80, p<.001$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlar arasında ilk uygulamada ($r=.41, p<.001$), ikinci uygulamada ($r=.45, p<.001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 7 hafta arayla yapılan iki uygulama sonucunda ise elde edilen test tekrar test güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için ($r=.81, p<.001$); “alternatifler” alt boyutu için ($r=.75, p<.001$) ve “kontrol” alt boyutu için ($r=.77, p<.001$) olarak bulunmuştur.

Uyarlama çalışmaları kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda özgün forma benzer şekilde özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın %49.67'sini açıklayan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin; alternatifler alt boyutu bireyin zor durumlar karşısında farklı çözüm yollarını düşünebilme düzeyini belirlemeye yönelik 13 maddeden ve kontrol alt boyutu ise bireyin zor durumları kontrol edebileceğine dair inancını belirlemeye yönelik 7 maddeden oluşmaktadır. BEE'nin toplam puanı ile “kontrol” alt boyutu arasında ($r=.78, p<.001$), “alternatifler” alt boyutu arasında ($r=.90, p<.001$) ve alt boyutların kendi aralarında ise ($r=.42, p<.001$) korelasyon tespit edilmiştir.

Ölçeğin ölçüt geçerliğini belirlemek için Boratav Depresyon Tarama Ölçeği-BORDEPTA, Bilişsel Esneklik Ölçeği-BEO ve İyimserlik Ölçeği-İO kullanılmıştır. BEE ile İO arasında ($r=.49, p<.01, n=95$), “kontrol” alt boyutuyla İO arasında ($r=.38, p<.01$) ve “alternatifler” alt boyutuyla İO arasında ($r=.45, p<.01$) pozitif yönde ilişki bulunmuştur. BEE ile BEO arasında ($r=.46, p<.01, n=95$), “kontrol” alt boyutuyla BEO arasında ($r=.35, p<.01$) ve “alternatifler” alt boyutuyla BEO arasında ($r=.50, p<.01$) pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. BEE ile BORDEPTA arasında ise ($r= -.38, p<.01, n=119$), “kontrol” alt boyutuyla

($r = -.34$, $p < .01$) ve “alternatifler” alt boyutuyla ($r = -.26$, $p < .01$) negatif yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ölçeğin bütünü için .90, “alternatifler” alt boyutu için .90 ve “kontrol” alt boyutu için .84 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise ölçeğin bütünü için .75, “alternatifler” alt boyutu için .78 ve “kontrol” alt boyutu için .73 olarak saptanmıştır.

Ölçek “Hiç uygun değil (1)” ile “Tamamen uygun (5)” seçenekleri arasında puanlanan 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin kontrol alt boyutunda yer alan 2, 4, 7, 9, 11, 17. maddeleri tersten kodlanmaktadır. Ölçekten toplam bilişsel esneklik puanı ile birlikte alt boyutlar bazında da puan alınabilmektedir. Puanların yüksekliği bilişsel esnekliğin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Toplam puan açısından özgün form ile Türkçe form arasında .97 korelasyon elde edilmiştir (Sapmaz ve Doğan, 2013).

Mevcut çalışma kapsamında toplanan veri seti üzerinden Bilişsel Esneklik Envanterinin iki boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. DFA yapılmadan önce normallik varsayımı incelenmiştir. Tek değişkenli normallik incelemesinde çarpıklık ve basıklık istatistikleri; çok değişkenli normallik için ise Mardia testi incelenmiştir. Çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığından analiz yapılırken asimptotik kovaryans analizine dayalı güçlü (robust) maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır. DFA yapılırken uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri ve hata varyansları incelenerek model veri uyumu değerlendirilmiştir. Uyum indeksi değerleri, faktör yük değerleri (max-min) ve hata varyansı (max-min) değerleri Tablo 10’da sunulmuştur. Ayrıca analiz sonucunda elde edilen ölçme modeli Şekil 6’da sunulmuştur.

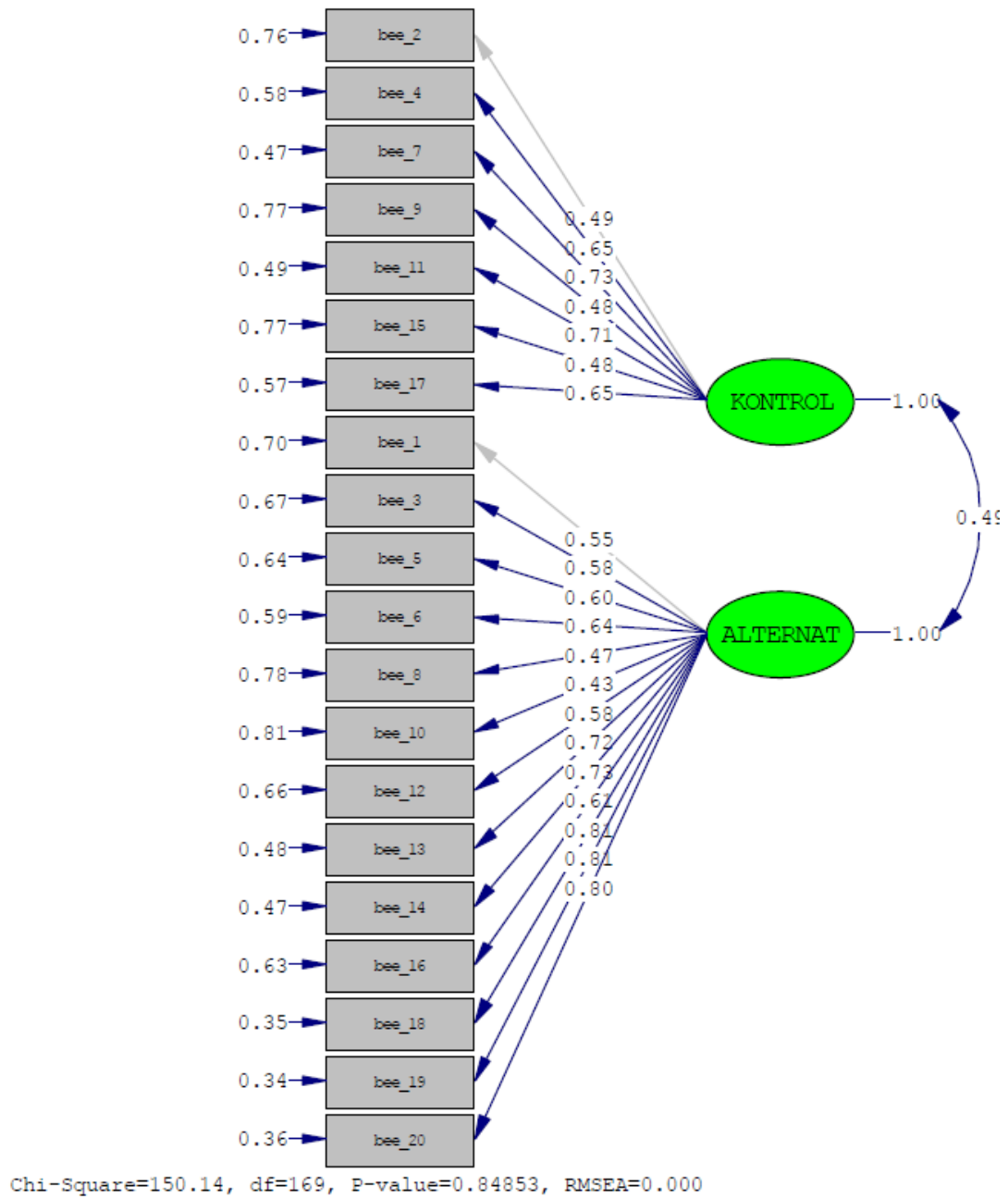
Tablo 10

Bilişsel Esneklik Envanteri DFA Sonuçları

	S- χ^2	χ^2/sd	p	CFI	GFI	NFI	RMSEA	Faktör Yük Değerleri		Hata Varyansları	
								max	min	max	min
Ölçek	185.52	1.10	0.849	1.00	0.84	0.95	0.000	0.81	0.43	0.81	0.34
Önerilen		$\chi^2/sd \leq 3$		≥ 90	≥ 90	≥ 90	≤ 0.080	≥ 0.30		≤ 0.90	

Tablo 10 incelendiğinde χ^2/sd değerinin 3’ten düşük olduğu görülmektedir ve buna göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. CFI değeri 1.00 ve NFI değeri 0.95 olarak tespit edilmiştir. Bu değerlerin 0.90’nın üzerinde olması modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği anlamına gelmektedir. GFI değeri 0.84 olarak belirlenmiştir ve bu değer 0.90’nın

altında olduğu için model veri uyumunun olmadığı söylenebilir. Ancak GFI indeksi verinin normal dağılım göstermediğı durumlarda CFI'ya göre daha fazla etkilenmektedir (Ainur vd., 2017) ve araştırma kapsamında toplanan veri seti çoklu normal dağılım varsayımını sağlamadığından GFI değerine göre uyumun sağlanmadığı düşünülmektedir. RMSEA indeksi açısından değerlendirildiğinde ise bu indeksin model için 0.000 olduğu saptanmıştır ve bu indekse göre modelin veriye çok iyi uyum gösterdiği söylenebilir. Uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde iki boyutlu modelin veriye uyum sağladığı görülmektedir. Şekil 6 incelendiğinde ölçekteki tüm maddelerin faktör yük değerleri 0.30'dan yüksektir. Buna göre, tüm maddelerin ölçmek istenilen yapıyı ölçmeye hizmet ettiği yorumu yapılabilir. Sonuç olarak, DFA sonucunda Bilişsel Esneklik Envanterinin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca Bilişsel Esneklik Envanteri kontrol boyutu puanları için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.80 ve McDonald Değerinin 0.80; alternatifler boyutu için hesaplanan Cronbach alfa değerinin 0.90 ve McDonald Değerinin 0.91 olduğu belirlenmiştir. Bu değerler 0.70'den büyük olduğundan Bilişsel Esneklik Envanterinden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.



Şekil 6. BEE'ne ilişkin ölçme modeli

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın analiz sürecinde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler, ölçme araçlarının güvenirlik değerleri için güvenirlik analizleri, model uyumlarını incelemek üzere DFA, ölçme araçlarının benzer ölçek geçerliğini incelemek için Pearson Korelasyon Katsayısı analizi yapılmıştır.

Daha sonra bu araştırmada kariyer uyumu ile ilgili bir modelin test edilmesi amaçlandığı için araştırma kapsamında toplanan veriler Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) türlerinden yol analizi ile incelenmiş ve raporlanmıştır. YEM gözlenen ve gözlenmeyen değişkenler arasındaki yapısal ilişkilere ait hipotezlerin test edilmesinde kullanılan kapsamlı bir istatistiksel yöntemdir ve teorik yapıların formüle edilmesi için problemleri çözmedeki başarısı ispatlanmıştır (Reisinger ve Turner, 1999; Saraçlı ve Erdoğmuş, 2019). YEM, günümüzde çok değişkenli istatistik analizler için yaygın olarak kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018). YEM analizi AMOS 21 paket programı ile yapılmıştır.

Yol analizinde bağımsız değişkenlere “dışsal değişken”; bağımlı değişkenlere “içsel değişken” ismi verilmektedir. Başka bir ifadeyle dışsal değişkenler temel yordayıcı değişkenlerdir. İçsel değişkenler ise yordanan değişkenlerdir. Analiz sürecinde dışsal değişkenlerin içsel değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri incelenmektedir. Doğrudan etki, bir veya birden fazla değişkenin, bir veya birden fazla içsel değişken üzerine olan etkisidir. Dolaylı etki ise, dışsal değişkenin içsel değişkenler üzerine bir başka değişken üzerinden olan etkisidir. Bu dolaylı ilişkide dışsal değişken ile içsel değişken arasındaki değişkene aracı değişken (mediator) adı verilmektedir (Çokluk vd., 2018). Bu çalışmada özsaygı ve bilişsel esneklik dışsal değişkenler olarak; genel özyeterlik, kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu aracı içsel değişkenler olarak ve akademik memnuniyet içsel değişken olarak belirlenmiştir.

Veri setini analize uygun hale getirmek için öncelikle veride yanlış veri girişi olup olmadığı kontrol edilmiş ve yanlış veri girişleri düzeltilmiştir. Bu işlemler SPSS 25 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analizlere geçilmeden önce normallik, doğrusallık, eş varyanslılık ve çoklu bağlantı test edilmiştir. Tek değişkenli normal dağılımın incelenmesi için basıklık ve çarpıklık istatistikleri değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 sınırları içerisinde 0’a yakın olması normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; George ve Mallery 2010; akt: Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Basıklık ve çarpıklık fonksiyonlarına dayalı bir istatistik olan Mardia testinin 3’den küçük olması çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı anlamına gelmektedir (Garson, 2012). Çoklu bağlantı sorunu, değişkenlerin özgün katkılarının ya da etkilerinin ayırt edilmesini güçleştiren bir durumdur. Çoklu bağlantı sorununu tespit etmek amacı ile bağımsız değişkenler arasındaki basit (ikili) korelasyonlar, varyans artış faktörü (VIF) ve tolerans değerleri arası basit korelasyon, varyans artış faktörü (VIF) ve tolerans değerleri (TV) incelenebilir. Değişkenler arasında basit korelasyon değerlerinin yüksek olması çoklu bağlantı sorununun bir göstergesi olarak alınabilir (Çokluk

vd., 2018). VIF değerinin 10'dan küçük olması ve tolerans değerinin 0.1'den büyük olması çoklu bağlantı sorununun olmadığına işaret eden bir göstergedir (Miles, 2014). Bir veri setinde ikili puanlanan, sıralı ya da sürekli değişkenlerin olduğu durumda model için WLS (weighted least squares) yöntemi ile kestirim yapmak uygundur (Kline, 2011, s.180). Bu nedenle ölçme modeli ve yapısal modelde WLS kestirim yöntemi kullanımı tercih edilmiştir ancak asimptotik kovaryans matrisinin negatif tanımlı olması gibi bir beklenmeyen durumla karşılaşıldığından ULS (unweighted least squares) yöntemi kullanımı tercih edilmiştir. Kovaryans matrisinin negatif tanımlanması gibi beklenmeyen durumlarla karşılaşıldığında ULS kestirim yönteminin kullanımı önerilmektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1982). LISREL programında kullanılan WLS kestirim yönteminin AMOS programındaki karşılığı ise ADF (asymptotically distribution free) kestirim yöntemidir (Jöreskog ve Sörbom, 1993; akt: Gazeloğlu ve Aşan Greenacre, 2020). ADF model kestirim yöntemi normal dağılım varsayımı gerektirmeyen bir parametre ya da model kestirimi için genel olarak kullanılır (Huang ve Bentler, 2015).

Yapısal eşitlik modellemede model veri uyumunun değerlendirilmesinde çeşitli kriterler kullanılmaktadır. Bu çalışmada Çokluk ve arkadaşları (2018) tarafından özetlenen uyum indeksleri (Tablo 11) dikkate alınmıştır.

Tablo 11

Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul için Kesme Noktaları	Kaynak
χ^2	$p > 0,05$		
χ^2/sd		≤ 2 = mükemmel uyum	(Tabachnick ve Fidell, 2001).
		$\leq 2,5$ = mükemmel uyum (küçük örneklerde)	(Kline, 2005).
		≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklerde)	(Kline, 2005; Sümer, 2000).
		≤ 5 = orta düzey uyum	(Sümer, 2000)
GFI/AGFI	0 (uyum yok)	$\geq 0,90$ = iyi uyum	(Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway, 1989; Sümer, 2000).
	1 (mükemmel uyum)	$\geq 0,95$ = mükemmel uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Sümer, 2000).
RMSEA		$\leq 0,05$ = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Jöreskog ve Sörborn, 1993; Raykov ve Marcoulides, 2008; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).
	0 (mükemmel uyum)	$\leq 0,06$ = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Thompson, 2004).
		$\leq 0,07$ = iyi uyum	(Steiger, 2007).
	1 (uyum yok)	$\leq 0,08$ = iyi uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskog ve Sörborn, 1993; Sümer, 2000).
		$\leq 0,10$ = zayıf uyum	(Kelloway, 1989; Tabachnick ve Fidell, 2001).

(Devam ediyor)

Tablo 11 (Devam)

Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları

RMR/	0(mükemmel uyum)	$\leq 0,05$ = mükemmel uyum	(Brown, 2006; Byrne, 1994)
SRMR	1 (uyum yok)	$\leq 0,08$ = iyi uyum $\leq 0,10$ = vasat uyum	(Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999). (Kline, 2005).
CFI	0 (uyum yok)	≥ 0.90 = iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001).
	1(mükemmel uyum)	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004)
NFI/	0 (uyum yok)	≥ 0.90 = iyi uyum	(Kelloway, 1989; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001; Thompson, 2004).
NNFI	1(mükemmel uyum)	≥ 0.95 = mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000).
PGFI	0 (uyum yok) 1(mükemmel uyum)		(Sümer, 2000).

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen verilerle yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan nicel bulgulara ve bulgularla ilgili yorumlara yer verilmiştir. Bu çerçevede öncelikle betimsel analizler sunulmuştur. Daha sonra yapısal eşitlik modeli için gerekli olan varsayımların test edilmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Devamında ölçme modeli ve yapısal modelin test edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular aktarılmıştır. Bu bölümün sonunda ise, elde edilen bulgular ve alan yazındaki ilgili araştırmalar ışığında genel bir tartışma yürütülmüştür.

4.1. Kariyer Uyum Modeli Testine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Genel Öz Yeterlik Ölçeği, Bilişsel Esneklik Envanteri ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin psikometrik özellikleri incelenip ölçmek istenilen yapıyı geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçtükleri diğer bir deyişle ölçeklerden elde edilen puanların geçerli ve güvenilir olduğu belirlendikten sonra kariyer uyumuna ilişkin önerilen modeli test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli gerçekleştirilmiştir. Sırasıyla yapısal eşitlik modeli için gerekli olan varsayımlar, hipotez edilen modelin ölçme modeli ve yapısal model test edilmiştir. Araştırma kapsamında kariyer uyumuna ilişkin oluşturulan modelde 6 gözlenen değişken yer almaktadır. Kariyer Uyumluluğu değişkeni Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin toplam puanı alınarak oluşturulmuştur. Bilişsel Esneklik değişkeni Bilişsel Esneklik Envanterinin toplam puanı alınarak oluşturulmuştur. Özsaygı değişkeni Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin toplam puanı alınarak elde edilmiştir. Genel Öz Yeterlik değişkeni ise Genel Öz Yeterlik Ölçeği toplam puanı alınarak kullanılmıştır. Kariyer Tercih Durumu değişkeni doğrudan gözlenen değişken olarak alınmış ve katılımcılara “Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz?” sorusu yöneltilerek “Hayır (= 0)” ve “Evet (= 1)” olarak belirtmeleri istenmiştir. Akademik Memnuniyet değişkeni de doğrudan gözlenen değişken olarak alınmış ve katılımcılara “Bölümünüzden memnuniyet durumunuz?” şeklinde sorulmuş ve “Hiç memnun değilim (=1)”, “Memnun Değilim (=2)”, “Kararsızım (=3)”, “Memnunum (=4)” ve “Tamamen Memnunum (=5)” olarak derecelendirmeleri istenmiştir. Kariyer Uyum Modelinde sürekli değişkenlerin yanında bir tane 0-1 şeklinde puanlanabilen kategorik değişken (Kariyer Tercih

Durumu) ve bir tane de sıralama ölçek düzeyinde kategorik bir değişken (Akademik Memnuniyet) olduğu görülmektedir. Kline (2011) bir veri setinde ikili puanlanan, sıralı ya da sürekli değişkenlerin olduğu durumda model için WLS (weighted least squares) yöntemi ile kestirim yapmanın uygun olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle bu çalışmada model kestiriminde WLS kestirim yöntemi kullanılmıştır.

4.1.1. Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine Ait Betimsel Analiz

Betimsel analizler aracılığıyla Kariyer Uyum Modelinde yer alan sürekli değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri, minimum, maksimum, çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmış ve elde edilen betimsel istatistikler Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12

Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler.

Değişkenler	$\bar{X}$	ss	Minimum	Maksimum	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Uyumluluğu	91.50	15.67	28	120	-0.48	0.43
Bilişsel Esneklik	76.11	11.21	37	100	0.01	-0.25
Özsaygı	31.67	5.30	13	40	-0.57	-0.02
Genel Öz Yeterlik	31.81	5.48	13	40	-0.50	-0.15

Tablo 12 incelendiğinde Kariyer Uyumluluğu puanlarının 28 ile 120 arasında değiştiği ve ortalamasının 91.50 olduğu görülmektedir. Bilişsel Esneklik puanlarının 37 ile 100 arasında değiştiği ve ortalamasının 76.11 olduğu tespit edilmiştir. Özsaygı puanlarının 13 ile 40 arasında değiştiği ve ortalamasının 31.67 olduğu belirlenmiştir. Genel Öz Yeterlik puanlarının 13 ile 40 arasında değiştiği ve ortalamasının 31.81 olduğu saptanmıştır. Kariyer uyum modeli değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında olduğu için tek değişkenli normallik varsayımını sağladıkları söylenebilir.

Tablo 12’de yer alan betimsel istatistiklerin yanında modelin değişkenleri arasındaki ilişkiler de hesaplanmıştır. Kariyer Uyum Modelinde yer alan sürekli değişkenler arasındaki ilişki Pearson Korelasyon, Akademik Memnuniyet değişkeni sınıflama düzeyinde (ordinal) olduğundan sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman Korelasyon ve Kariyer Tercih Durumu 0-1 şeklinde ikili puanlanan bir değişken olduğu için diğer sürekli değişkenler arasındaki ilişki Nokta Çift Serili Korelasyon ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13

Kariyer Uyum Modeli Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
Kariyer Uyumluluğu	1					
Bilişsel Esneklik	0.64**	1				
Özsaygı	0.58**	0.49**				
Genel Öz Yeterlik	0.67**	0.63**	0.50**	1		
Kariyer Tercih Durumu	0.20**	0.19**	0.16**	0.14**	1	
Akademik Memnuniyet	0.24**	0.18**	0.22**	0.15**	0.48**	1

**p<0.01

Tablo 13 incelendiğinde *kariyer uyumluluğu* ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0.64$, $p < 0.01$) görülmektedir. *Özsaygı* ile kariyer uyumluluğu ($r = 0.58$) ve bilişsel esneklik ($r = 0.49$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0.01$) belirlenmiştir. *Genel öz yeterlik* ile kariyer uyumluluğu ($r = 0.67$), bilişsel esneklik ($r = 0.63$) ve özsaygı ($r = 0.50$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0.01$) tespit edilmiştir. *Kariyer tercih durumu* ile kariyer uyumluluğu ($r = 0.20$), bilişsel esneklik ($r = 0.19$), özsaygı ($r = 0.16$) ve genel öz yeterlik ($r = 0.14$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0.01$) tespit edilmiştir. *Akademik memnuniyet* ile kariyer uyumluluğu ($r = 0.24$), bilişsel esneklik ($r = 0.18$), özsaygı ($r = 0.22$) ve genel öz yeterlik ($r = 0.15$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0.01$) saptanmıştır. *Akademik memnuniyet* ile kariyer tercih durumu arasında ise pozitif yönlü orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0.48$, $p < 0.01$) ortaya çıkarılmıştır.

4.1.2. Kariyer Uyum Modelinin Varsayımlarına İlişkin Bulgular

Kariyer Uyum Modeli test edilmeden önce yapısal eşitlik modellemesi için gerekli olan örneklem büyüklüğü, kayıp veri, normallik, doğrusallık, eş varyanslılık ve çoklu bağlantı gibi varsayımlar kontrol edilmiştir. Varsayımlar SPSS 25 programı kullanılarak incelenmiştir.

Yapısal eşitlik modeli *örneklem büyüklüğünden* çok etkilenmektedir. Bu nedenle örneklem büyüklüğüne dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu konuda Kline (2011) 200 ve üzerindeki bir sayının yapısal eşitlik modeli için yeterli olduğunu belirtmiştir. Mevcut araştırmaya 510 öğrenci katılmıştır. Dolayısıyla bu rakam yapısal eşitlik modeli için yeterlidir.

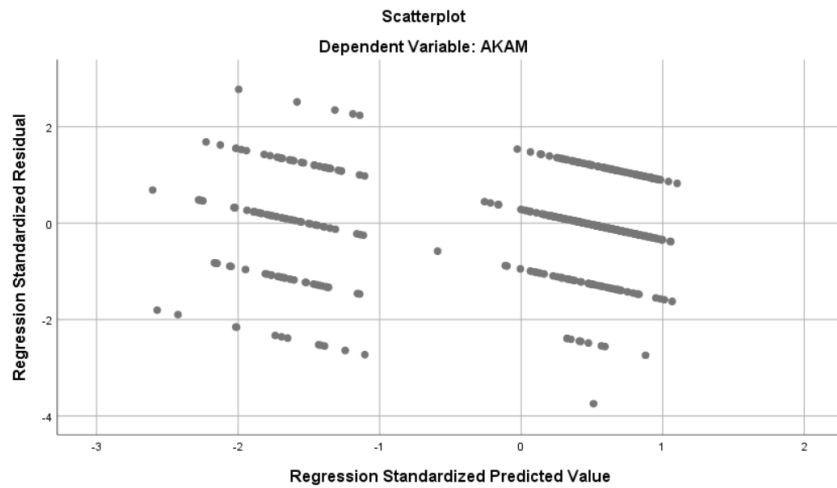
Araştırma kapsamında *kayıp veriler* de kontrol edilmiştir. Bazı katılımcıların ölçeklerin bazı maddelerini boş bıraktıkları tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarının olumsuz

etkilenmemesi için eksik kodlanan 25 veri analizlere alınmamış ve analizler 485 veri üzerinden yürütülmüştür.

Yapısal eşitlik modeli için gerekli olan *normallik* varsayımının test edilebilmesi için tek ve çok değişkenli normallik testleri yapılmıştır. Kariyer Uyum Modeli değişkenleri çarpıklık ve basıklık değerinin -1 ile +1 arasında olduğu belirlenmiş (Tablo 12) ve değişkenlerin tek değişkenli normallik varsayımını sağladığı tespit edilmiştir. Değişkenlerin çok değişkenli normal dağılımının incelenmesi için Mardia test kullanılmıştır. Mardia test 8.647 olarak hesaplanmış ve bu değer 3'ten büyük olduğundan çok değişkenli normal dağılımın sağlanmadığı tespit edilmiştir.

Çoklu bağlantılılık varsayımının test edilmesi için değişkenler arası korelasyon katsayıları, değişkenlerin varyans şişirme faktörleri (VIF) ve tolerans değerleri hesaplanmıştır. VIF değerlerinin 1.050 ile 2.349 arasında değiştiği ve tolerans değerlerinin 0.426 ile 0.952 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Hesaplanan VIF değerleri 10'dan küçük ve tolerans değerleri 0.1'den büyük olduğundan değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığı söylenebilir.

Yapısal eşitlik modellemesi için *doğrusallık* varsayımı önemlidir. Bu nedenle doğrusallık varsayımının test edilmesi amacıyla saçılma diyagramı incelenmiş ve saçılma diyagramı Şekil 7'de sunulmuştur. Şekil 7 incelendiğinde doğrusallık varsayımının karşılandığı söylenebilir.

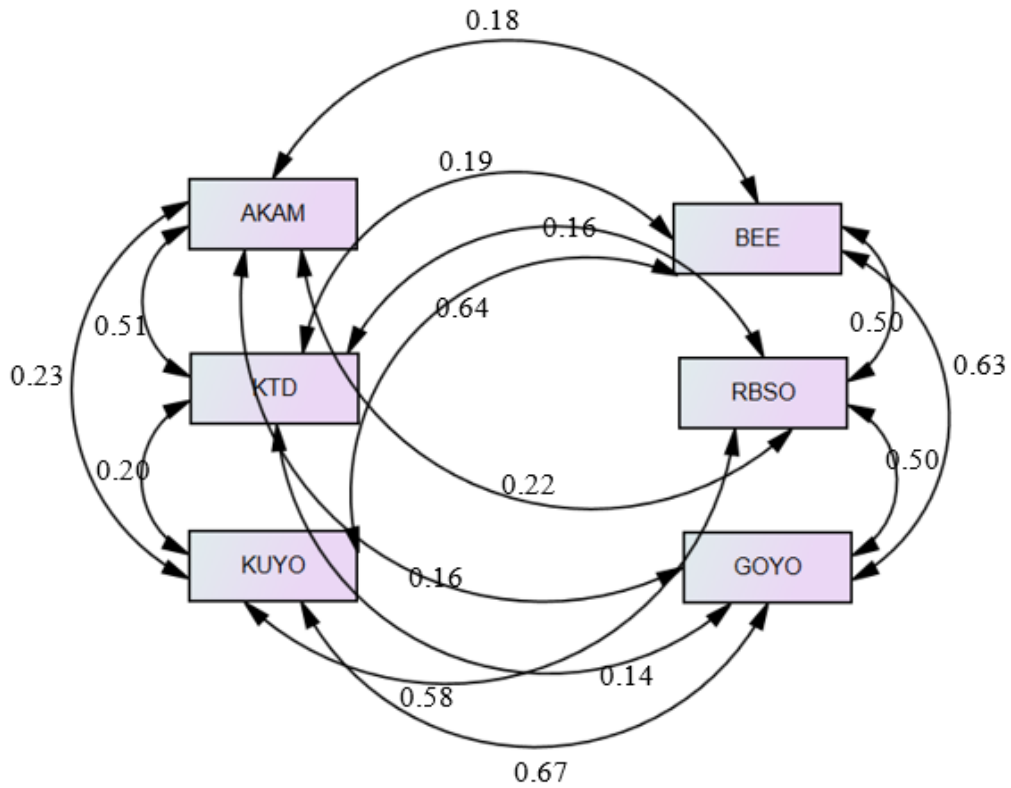


Şekil 7. Saçılma Diyagramı

4.1.3. Ölçme Modeline İlişkin Bulgular

Ölçme modeli, gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki bağlantının gösterilmesi şeklinde tanımlanır (Byrne,1998). Yapısal eşitlik modellemede yol analizi (i)

gizil değişkenlerle yol analizi, (ii) gözlenen değişkenlerle yol analizi ve (ii) melez yol analizi olmak üzere üç farklı türde test edilebilir (Çokluk vd., 2018). Gizil değişkenlerle yol analizi yapılacağı zaman, analize başlamadan önce yol modelinde tanımlanan her bir ölçme modelinin doğrulanıp doğrulanmadığı incelenmelidir (Byrne, 2001). Ancak gözlenen değişkenlerle yol analizi yapıldığında gizil değişken bulunmadığından ölçme modeli yoktur (Çokluk vd., 2018). Bu araştırma kapsamında önerilen yol analizi modeli sadece gözlenen değişkenlerden oluştuğundan dolayı ölçme modelinin test edilmesine gerek yoktur. Ancak Kariyer Uyum Modelinde yer alan gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilebilmesi amacıyla Şekil 8’de sunulan model test edilmiştir. Bu modelle değişkenler arasındaki tüm ilişkiler tanımlandığı için elde edilen model tam tanımlanmış (doymuş) modeldir. Tam tanımlanmış modelde serbest parametre sayısı tam olarak bilinen parametre sayısına eşit (Kenny, 2011) olduğundan dolayı serbestlik derecesi sıfırdır ve tam tanımlanmış modellerin test edilmesine gerek yoktur. Şekil 8’de gösterilen modelin serbestlik derecesi (df) sıfır olduğundan dolayı incelenen model tam tanımlanmış bir model olduğundan model veri uyumu mükemmel uyum ($\chi^2/sd= 0$; RMSEA=0.00; NFI=1.00; CFI=1.00; GFI=1.00) göstermektedir.



Şekil 8. Kariyer Uyum Modeli değişkenleri arasındaki ilişkiler

Not. KUYO: Kariyer Uyumluluğu; BEE: Bilişsel Esneklik; RBSO: Öz Saygı; GOYO: Genel Öz Yeterlik; KTD: Kariyer Tercih Durumu; AKAM: Akademik Memnuniyet

4.1.4. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

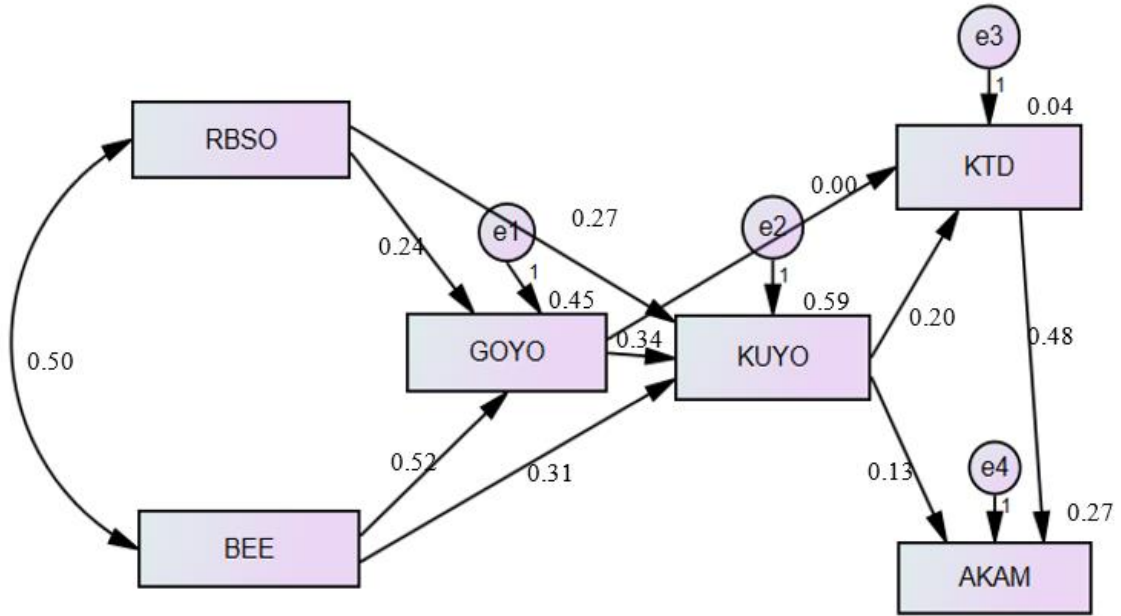
Önerilen Kariyer Uyum Modelinde; özsaygı ve bilişsel esneklik değişkenleri, dışsal değişkenler; genel özyeterlik, kariyer uyumluluğu ve kariyer tercih durumu içsel aracı değişkenler; akademik memnuniyet değişkeni de içsel değişken olarak yer almıştır. Yol modelinde değişkenler arası doğrudan yollar ve dolaylı yollar incelenmiştir. Test edilen Kariyer Uyum Modeline ait model uyum indeksleri Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14

Kariyer Uyum Modeli Yol Analizi Sonuçları

	S- χ^2	χ^2 /sd	p	CFI	GFI	NFI	RMSEA
Ölçek	7.184	1.44	0.207	0.99	0.99	0.97	0.03
Önerilen		χ^2 /sd ≤ 3		≥ 90	≥ 90	≥ 90	≤ 0.08

Tablo 14 incelendiğinde ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (χ^2 (5) = 7.184, p >0.05) görülmektedir. χ^2 /sd değeri ise 1.44 olup bu değer 3’ten küçük olduğu için modelin veriye iyi uyum sağladığı söylenebilir. Diğer model uyum indeksleri incelendiğinde RMSEA değeri 0,03; GFI değeri 0,99; NFI değeri 0,97 ve CFI değeri 0,99 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu değerlere göre test edilen yapısal modelin araştırma kapsamında elde edilen verilere mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. Test edilen yapısal model Şekil 9’da gösterilmektedir. İnceleme sonrasında modelde yer alan değişkenler arasındaki doğrudan ilişkileri gösteren 10 yoldan 9’unun istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve 1’inin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Modelde yer alan doğrudan ilişkilere ait bulgular Tablo 15’de sunulmuştur.



Şekil 9. Kariyer Uyumu Yapısal Model

Not. KUYO: Kariyer Uyumu; BEE: Bilişsel Esneklik; RBSO: Özsaygı; GOYO: Genel Öz Yeterlik; KTD: Kariyer Tercih Durumu; AKAM: Akademik Memnuniyet

Tablo 15

Kariyer Uyum Modeli Doğrudan İlişkiler

Hipotezler	Yol	β	P
Hipotez 1	GOYO → KUYO	0.34	p<0.05
Hipotez 2	RBSO → KUYO	0.27	p<0.05
Hipotez 3	BEE → KUYO	0.31	p<0.05
Hipotez 4	RBSO → GOYO	0.24	p<0.05
Hipotez 5	BEE → GOYO	0.52	p<0.05
Hipotez 6	RBSO ↔ BEE	0.50	p<0.05
Hipotez 7	GOYO → KTD	0.00	p>0.05
Hipotez 8	KUYO → KTD	0.20	p<0.05
Hipotez 9	KTD → AKAM	0.48	p<0.05
Hipotez 10	KUYO → AKAM	0.13	p<0.05

Not. KUYO: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği; BEE: Bilişsel Esneklik Envanteri; RBSO: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği; GOYO: Genel Öz Yeterlik Ölçeği; KTD: Kariyer Tercih Durumu; AKAM: Akademik Memnuniyet

Tablo 15’de belirtildiği gibi *akademik memnuniyet* kariyer uyumluluğu ($\beta = 0.13$, $p<0.05$) ve kariyer tercih durumu ($\beta = 0.48$, $p<0.01$) tarafından anlamlı ve doğrudan yordanmaktadır. Diğer yandan *kariyer tercih durumu* kariyer uyumluluğu ($\beta = 0.20$, $p<0.05$) tarafından anlamlı ve doğrudan yordanırken, genel özyeterlik ($\beta = 0.00$; $p>0,05$) tarafından anlamlı ve doğrudan bir şekilde yordanmamaktadır. *Bilişsel esneklik* ise genel özyeterliği ($\beta =$

0.52, $p<0.05$) ve kariyer uyumluluğunu ($\beta = 0.31$, $p<0.05$) anlamlı ve doğrudan bir şekilde yordamaktadır. *Genel özyeterlik* ($\beta = 0.34$, $p<0.05$) ve *özsaygı* ($\beta = 0.27$, $p<0.05$) kariyer uyumluluğunu yordamaktadır. Diğer yandan *özsaygının* genel öz yeterliği ($\beta = 0.24$, $p<0.05$) anlamlı ve doğrudan bir şekilde yordadığı da tespit edilmiştir. Bu bulgulara ek olarak *özsaygı* ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ($r = 0.50$, $p<0.05$) saptanmıştır.

İşsel değişkenlerin etkilendikleri değişkenler açısından açıklanma oranları incelendiğinde ise; *özsaygı* ve bilişsel esnekliğin genel özyeterlikteki varyansın %45'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Genel özyeterliğin aracılık ettiği ilişkide ise; *özsaygı*, bilişsel esneklik ve genel özyeterlik değişkenleri kariyer uyumluluğundaki varyansın %59'unu açıklamaktadır. Bunun yanında genel özyeterlik ve kariyer uyumluluğunun kariyer tercih durumundaki varyansın %4'ünü açıklayabildiği saptanmıştır. Son olarak kariyer uyumluluğu ve kariyer tercih durumunun akademik memnuniyetteki varyansın %27'sini açıkladıkları ortaya çıkarılmıştır.

Hipotez 1: Doğrudan etkiler incelendiğinde kariyer uyumluluğunun genel özyeterlik tarafından pozitif yönde yordandığı ($\beta = 0.34$, $p<0.05$) tespit edilmiştir. Buna göre, “*Genel özyeterlik kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 2: Kariyer uyumluluğunun *özsaygı* tarafından pozitif yönde doğrulandığı ($\beta = 0.27$, $p<0.05$) saptanmıştır. Buna göre, “*Özsaygı kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: Doğrudan etkiler incelendiğinde kariyer uyumluluğunun bilişsel esneklik tarafından pozitif yönde doğrulandığı ($\beta = 0.31$, $p<0.05$) görülmektedir. Buna göre, “*Bilişsel esneklik kariyer uyumluluğu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.*” hipotezi doğrulanmıştır.

Hipotez 4: Genel özyeterliğin *özsaygı* tarafından pozitif yönde yordandığı ($\beta = 0.24$, $p<0.05$) ortaya konulmuştur. Buna göre, “*Özsaygı genel özyeterlik ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5: Genel özyeterlik ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır ($\beta = 0.52$, $p<0.05$). Buna göre, “*Bilişsel esneklik genel özyeterlik ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 6: *Özsaygı* ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönlü orta düzeyde ve manidar bir ilişki olduğu ($r = 0.50$, $p<0.05$) tespit edilmiştir. Buna göre, “*Özsaygı ile bilişsel esneklik arasında pozitif bir ilişki vardır.*” hipotezi doğrulanmıştır.

Hipotez 7: Doğrudan etkiler incelendiğinde kariyer tercih durumunun genel özyeterlik tarafından manidar bir şekilde yordanmadığı ($\beta = 0.00$, $p>0.05$) görülmektedir. Bu nedenle,

“Genel özyeterlik kariyer tercih durumu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.” hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 8: Kariyer tercih durumunun kariyer uyumluluğu tarafından pozitif yönde yordandığı ($\beta = 0.20$, $p < 0.05$) tespit edilmiştir. Buna göre, “Kariyer uyumluluğu kariyer tercih durumu ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 9: Doğrudan etkilere bakıldığında kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyeti pozitif yönde etkilediği ($\beta = 0.13$, $p < 0.05$) belirlenmiştir. Buna göre, “Kariyer uyumluluğu akademik memnuniyet ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 10: Akademik memnuniyetin kariyer tercih durumu tarafından pozitif yönde yordandığı ($\beta = 0.48$, $p < 0.05$) saptanmıştır. Buna göre, “Kariyer tercih durumu akademik memnuniyet ile doğrudan ve pozitif ilişkilidir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer Uyum Modelinde hipotez modelde yer alan değişkenler arasındaki incelenen dolaylı ilişkileri gösteren dört yolun tamamının istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Modelde yer alan dolaylı ilişkilere dair bulgular Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16

Kariyer Uyum Modeli Dolaylı İlişkiler

Hipotezler	Yol				Beta	P
Hipotez 11	RBSO	--->	GOYO	--->	KUYO	0.08 $p < 0.05$
Hipotez 12	BEE	--->	GOYO	--->	KUYO	0.18 $p < 0.05$
Hipotez 13	GOYO	--->	KUYO	--->	KTD	0.07 $p < 0.05$
Hipotez 14	KUYO	--->	KTD	--->	AKAM	0.10 $p < 0.05$

Not. KUYO: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği; BEE: Bilişsel Esneklik Envanteri; RBSO: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği; GOYO: Genel Öz Yeterlik Ölçeği; KTD: Kariyer Tercih Durumu; AKAM: Akademik Memnuniyet

Hipotez 11: Özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında genel öz yeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu ($\beta = 0.08$; $p < 0.05$) tespit edilmiştir. Buna göre, “Özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında genel özyeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 12: Bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında genel öz yeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu ($\beta = 0.18$; $p < 0.05$) ortaya konulmuştur. Buna göre, “Bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında genel özyeterlik aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 13: Genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasında kariyer uyumluluğu aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu ($\beta = 0.07$; $p < 0.05$) saptanmıştır. Buna göre, “Genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasında kariyer uyumluluğu aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 14: Kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında kariyer tercih durumu aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu ($\beta = 0.10$; $p < 0.05$) belirlenmiştir. Buna göre, “*Kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında kariyer tercih durumu aracılığıyla dolaylı bir ilişki vardır.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, önerilen uyum modelinde yer alan dolaylı etkilerin test edilmesine yönelik oluşturulmuş tüm hipotezler kabul edilmiştir. Bu sonuçlara göre; genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik ile kariyer uyumluluğu arasında; kariyer uyumluluğu, genel özyeterlik ve kariyer tercih durumu arasında; kariyer tercih durumu ise kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasında aracılık etmektedir.

Araştırmada önerilen uyum modeline ilişkin bulgular yukarıda sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara dair yorumlara ve literatüre dayalı olarak yürütülen bir tartışmaya ise aşağıda yer verilmektedir.

4. 2. Yapısal Modele ve Bulgulara İlişkin Yorumlar

Bu çalışmada Kariyer Yapılandırma Kuramı temelinde geliştirilen Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’nin üniversite öğrencileri üzerinde test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda önerilen hipotetik modelde KYUM’nin dört aşamasına da yer verilmiştir. Araştırma kapsamında; özsaygı, bilişsel esneklik, genel özyeterlik (uyuma hazırlık), kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu (uyum tepkisi) ve akademik memnuniyet (uyum sonucu) değişkenlerinden oluşturularak önerilen uyum modeline ilişkin yol analizi sonuçları, model uyum değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar Kariyer Yapılandırma Kuramı’na ve alan yazındaki araştırma bulgularına dayalı olarak önerilen modelin doğrulandığını göstermektedir.

Kariyer uyumluluğu kavramının kariyer danışmanlığı literatüründe yer almaya başladığı 40 yıllık süreç içerisinde kavramla ilişkili birçok araştırma yapılmıştır. Özellikle 2008 yılında başlatılan Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Projesi (Leong ve Walsh, 2012) kapsamında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’nin (CAAS - Savickas ve Porfeli, 2012) 13 ülkenin desteğiyle geliştirilmesi araştırmaların sayısında hızlı bir artışa neden olmuştur. Türkiye’de de eş zamanlı olarak 2012 yılından itibaren ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması amacıyla çeşitli çalışmalar yapılmıştır (Akın vd., 2012; Büyükgöze-Kavas, 2014; Kanten, 2012; Karacan-Özdemir, 2016; Öncel, 2014). Bu çalışmaların akabinde Türkiye’de özellikle son birkaç yılda kariyer uyumu ile ilgili çalışmaların sayısında artış gözlenmiştir. Bununla birlikte literatürde Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli’nin tüm aşamalarını test eden

çalışmaların az olması dikkat çekmektedir. Yapılan çalışmalarda genellikle modelin iki ya da üç aşamasına yer verilmiştir (Büyüköze-Kavas, 2014; Karacan Özdemir, 2016; Sarsıkoğlu, 2019). Bu çalışmalarda kariyer uyumluluğu bağımlı, bağımsız, aracı ve düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır (Johnston, 2018; Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017). Mevcut çalışmada da kariyer uyumluluğu; bağımlı, bağımsız ve aracı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmada ele alınan değişkenlerle ilgili çalışmalar bulunmasına karşın önerilen modelde yer alan tüm değişkenlerin bulunduğu bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bununla beraber bu çalışmanın bulguları bireylerin kariyer gelişimini zengin bir bakış açısıyla açıklayan Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın önermelerini desteklemekte ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin farklı kültürlerde uygulanabilirliğine ek kanıt sağlamaktadır.

Araştırma bulguları; dışsal (özsaygı ve bilişsel esneklik), içsel aracı (genel özyeterlik, kariyer uyumluluğu ve kariyer tercih durumu) ve içsel (akademik memnuniyet) değişkenler arasında önerilen doğrudan (10 yoldan 9'u) ve dolaylı (4 yolun tümü) yolların pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermiştir. Yol analizi sonuçlarına göre; özsaygı ve bilişsel esneklik, genel özyeterliği ve kariyer uyumluluğunu; genel özyeterlik, kariyer uyumluluğunu; kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumunu ve akademik memnuniyeti; kariyer tercih durumu ise akademik memnuniyeti yordamıştır. Bunun yanında bilişsel esneklik ile özsaygı arasında da orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Bulgulara göre; özsaygı düzeyi yüksek, esnek bir düşünme tarzına sahip bireyler yaşamın zorluklarına karşı kendilerini daha güçlü ve yetkin hissetmektedirler. Bu bireyler daha çok kariyer uyum kaynağı geliştirmekte ve kariyerleriyle ilgili daha doğru seçimler yapmaktadırlar. Tüm bunların sonucunda ise bu bireyler daha olumlu yaşam deneyimleri geçirmektedirler. Bu sonuçlar Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın ve Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli'nin önermelerini desteklemektedir.

Araştırmada kariyer uyumluluğunun öncüllerinin (özsaygı, bilişsel esneklik, genel özyeterlik) kariyer uyumluluğunu önemli ölçüde yordadıkları belirlenmiştir. Bunun yanında üç değişken arasından kariyer uyumluluğunu en yüksek oranda yordayan değişkenin genel özyeterlik olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle genel özyeterlik inancı arttıkça bireyler daha fazla kariyer uyum kaynağı geliştirebilmektedir. Bu bulgu literatürdeki ilgili araştırma bulgularıyla (Atitsogbe vd., 2019; Hirschi, 2009; Karacan Özdemir, 2016; Marcionetti ve Rossier, 2019; McIlveen vd., 2013; Öncel, 2014; Xu, 2020) paralellik göstermektedir.

Bireyin, yaşamın tüm zorluklarıyla baş edebileceğine dair kendi yetenek ve gücüne duyduğu inancı ifade eden genel özyeterlik algısı (Locke vd., 1996) ile kariyer yaşamıyla ilgili mevcut, beklenen ve beklenmeyen zorlukların altından başarıyla kalkabilmesini ifade eden kariyer uyumluluğu (Savickas, 1997) arasında yapısal olarak çok yakın bir ilişki vardır. Genel özyeterlik inancı yüksek olan bireyler; yaşamlarının sorumluluğunu üstlenebilirler (kariyer kontrolü); kendilerine yaşamsal hedefler belirleyebilirler (kariyer ilgisi); hedeflerine ulaşmak için gereken bilgi ve becerileri edinebilirler (kariyer merakı) ve tüm bu süreçleri yönetirken kendilerine yönelik olumlu tutumlarını devam ettirebilirler (kariyer güveni). Hirschi (2009) ergenlerle gerçekleştirdiği boylamsal çalışmasında bu yakın ilişkiyi teyit ederek bireylerin yeteneklerine duyduğu inancın kariyer uyum kaynaklarının gelişimi üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde McIlveen ve arkadaşları (2013a) da üniversite öğrencileriyle yürüttükleri çalışmalarında genel özyeterlik algısının bireylerin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) algılarını arttırdığını; bunun sonucunda ise bireylerin kariyer seçimlerinden ve eğitim aldıkları anabilim dalından daha fazla memnun olduklarını rapor etmişlerdir. Aynı çalışmada genel özyeterliğin kariyer başarısı üzerinde oldukça etkili bir kişilik özelliği olan sorumluluk ile de yakından ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Kariyer uyumluluğu, kariyerle ilgili görevleri, geçişleri, rolleri ve sorunları zorlanmadan yönetebilmeyi ve kariyer yaşamının taleplerine etkili bir şekilde cevap verebilmeyi gerektirmektedir (Savickas, 2005, 2013). Yaşamda karşılaştığı yeni durumlar ve sorunlar karşısında yılmayan, sorunların üstesinden gelebileceğine dair kendi yeterliğine güvenen birey, kariyer yaşamıyla ilgili yaşayacağı sorunların üstesinden de kolaylıkla gelebilir. Öncel (2014) üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada genel özyeterlik algısının kariyer uyum kaynaklarının (ilgi, kontrol, merak, güven) en yüksek güven alt boyutuyla ilişkili olduğunu bulgulanmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen diğer bir çalışmada Karacan Özdemir (2016), genel özyeterliğin kariyer uyumluluğuyla diğer değişkenlerden daha yüksek düzeyde ilişkili olduğunu; algılanan sosyal destek ve iyimserlik ile kariyer uyum kaynakları arasındaki ilişkilerde ise aracılık etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, mevcut araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Bu sonuçların yanında bazı araştırmacılara göre; genel özyeterlik, kariyer uyumluluğu gibi bireysel kariyer kaynaklarından biridir (Atitsogbe vd., 2019). Kariyer uyumluluğu ve genel özyeterliğin kariyer sonuçları (algılanan istihdam edilebilirlik ve girişimcilik niyetleri) üzerindeki etkisini inceleyen

bu araştırmacılar; kariyer uyumluluğu ile genel özyeterlik arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmekle beraber sadece genel özyeterliğin girişimcilik niyetleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu saptamışlardır. Bu çalışmada her iki değişkenin algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu da ortaya konmuştur (Atitsogbe vd., 2019). Benzer bir bakış açısıyla Xu (2020) da çalışanlar ve üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği iki ayrı çalışmada; kariyer uyumluluğu ve genel özyeterliğin kariyer uyum tepkileri ve kariyer uyum sonuçları ile ilişkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda, genel özyeterliğin kariyer uyumluluğu gibi kariyer uyum tepkileri ve uyum sonuçları üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu araştırmaların bulguları, genel özyeterliğin kariyer davranışları ve kariyerle ilgili sonuçlar üzerinde kariyer uyum kaynakları gibi oldukça yüksek bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Genel olarak alan yazındaki çalışmalar değerlendirildiğinde, genel özyeterliğin önemli bir bireysel kariyer kaynağı olduğu, bunun yanında kariyer uyumluluğunun gelişimi ve kullanımı üzerinde de diğer değişkenlerden daha çok etkiye sahip olduğu söylenebilir. Marcionetti ve Rossier (2019) çalışmalarında bu iki değişken arasındaki yüksek ilişkiyi vurgularken; son olarak yapılan bir meta analiz çalışmasında (Chen vd., 2020) kişilik özelliklerinden sonra kariyer uyumluluğu ile ilişkisi en çok araştırılan değişkenin “özyeterlik” olduğunun ortaya çıkarılması da bu düşünceleri ve mevcut araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Araştırmada dışsal değişkenlerden biri olan özsaygının hem doğrudan hem de genel özyeterlik aracılığı ile dolaylı olarak kariyer uyumluluğunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, bireylerin özsaygı dereceleri yükseldikçe özyeterlik inançları ve kariyer uyumluluğu da artmaktadır.

Özsaygı; bireyin kendine yönelik yaptığı ve sürdürdüğü genel değerlendirmeleri içerir (Coopersmith, 1967). Bireyin değerlendirmeleri sonucunda kendisine yönelik olumlu ya da olumsuz bir tutum sergilemesi özsaygı düzeyini belirler (Rosenberg, 1965). Kendileriyle ilgili olumlu bir tutuma sahip olan insanlar, kendilerini güçlü ve zayıf yanları ile oldukları gibi kabul edip sevebilirler. Genel olarak sağlıklı bir ruh halleri vardır. Özsaygı düzeyi yüksek olan bu insanlar, kendilerine güvenirlere ve yaşamlarının sorumluluğunu üstlenebilirler. Kendilerine kişisel hedefler koyup bu hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı sarf ederler. Kendisiyle ilgili olumsuz bir tutuma sahip olan özsaygısı düşük bireyler ise birçok konuda kendilerini yetersiz ve değersiz hissederek. Bu da kendilerine duydukları inancı ve güveni olumsuz etkiler.

Bunun sonucunda hayatın zorlukları karşısında çok kırılgan ve dayanıksız olurlar; mücadele etmekten çabucak vazgeçerler (Coopersmith, 1967; Rosenberg, 1965). Kariyer uyum süreci açısından düşünüldüğünde, düşük özsaygı kariyer zorlukları ve geçişleri ile başa çıkmak için gerekli tutum ve stratejileri geliştirmenin önünde bir engel olabilir (Hui vd., 2018). Üniversite öğrencileriyle yapılan bir araştırmada, katılımcıların akademik memnuniyet ve mesleki kimlik bağlılıkları üzerinde iç kariyer engellerinin (algılanan yetenek eksikliği, motivasyon ve ilgi eksikliği vb.) dış kariyer engellerinden (finansal sorunlar, aile talepleri, istihdam kısıtlamaları vb.) daha fazla olumsuz etkisinin olduğu, kariyer uyum kaynaklarının ise bu olumsuz etkiyi azalttığı saptanmıştır (Urbanaviciute vd., 2016). Bu sonuca göre, kariyer gelişim sürecinde bireyler dış etkenlerden daha çok kendileriyle ilgili bireysel değerlendirmelerinden etkilenmektedirler. Diğer taraftan yüksek özsaygı, bireylerin yaşam enerjilerini ve motivasyonlarını arttırarak karşılaştıkları zorluklarla mücadele edebilmeleri için en büyük desteği sunabilir. Nitekim işsizler üzerinde yapılan bir çalışmada yüksek özsaygının artan iş arama yoğunluğu ile bağlantılı olduğu bulunmuştur (Kanfer vd., 2001). Özsaygı düzeyi yüksek olan bireyler, zor durumlar karşısında kendilik değerlerini yitirmeyecekleri için sorunlarına yapıcı bir şekilde yaklaşabilirler. Yaşadıkları problemlerde kendilerini ve çevreyi suçlamak yerine çözüme odaklanabilirler, etkili başa çıkma stratejileri geliştirebilirler. Yaşamlarının sorumluluğunu üstlendiklerinden dolayı gerekli durumlarda kendi davranışlarını düzenleyebilirler. Tüm bu olumlu davranışların sonucunda özsaygısı yüksek olan bireyler özsaygısı düşük olan bireylere göre daha kolay kariyer uyumu gerçekleştirebilirler.

Özsaygı, bireylerin yaşam kaliteleri üzerinde çok etkili olan unsurlardan biridir. Bu nedenle araştırmacıların ilgi odağı olan konulardan biri olmuştur. Öncelikle özsaygının genel özyeterlikle ilişkisini inceleyen çalışmalara değinecek olunursa; aralarındaki yakın ilişkiyi vurgulayan çalışmalar olduğu görülmektedir (Judge vd., 1997; Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2003; Luszczynska vd., 2005; Vardarlı, 2005). Bu çalışmalarda özsaygı ile genel özyeterlik inancının birbirini olumlu yönde etkilemelerine rağmen birbirlerinden farklı yapılar oldukları belirtilmektedir. Bu çalışmada da özsaygının genel özyeterlik üzerinde orta düzeyde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, iki değişkenin farklı yapılar olduğu görüşünü desteklemektedir.

Mevcut çalışmayla benzer şekilde Marcionetti ve Rossier (2019) ergenlerle üç farklı zamanda gerçekleştirdikleri boylamsal çalışmalarında Z1'deki özsaygının, Z2'deki genel özyeterlik ve kariyer uyum kaynaklarını önemli ölçüde yordadığını bulmuşlardır. Literatürde özsaygının genel özyeterlikle beraber kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda özsaygı ve genel özyeterlik temel öz değerlendirmeler (TÖD) adı verilen bir kişilik taksonomisinin alt boyutları olarak ele alınmaktadır. TÖD (özsaygı, genel özyeterlik, kontrol odağı, duygusal denge), bireylerin kendi değerlilikleri, etkililikleri ve yetenekleri hakkındaki genel değerlendirmelerini (Judge vd., 1997; Judge vd., 1998; Judge ve Bono, 2001; Judge vd., 2003) içerir. Bundan dolayı mevcut çalışmada ele alınan değişkenlerle içerik ve anlam yönünden benzerlik göstermektedir. Bu nedenle mevcut çalışmanın bulgularının TÖD ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların bulgularına ek kanıt sağladığı düşünülmektedir. Hirschi ve arkadaşları (2015), üniversite öğrencileri ile yürüttükleri boylamsal bir çalışmada; TÖD ve proaktivitenin kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak, güven) ve uyum tepkileri (kariyer planlama, kariyer kararı verme zorlukları, kariyer keşfi, mesleki öz yeterlik) üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; TÖD'in kariyer uyum kaynaklarının özellikle kontrol ve güven alt boyutu üzerinde, proaktivitenin ise tüm alt boyutlarda önemli bir yordayıcı olduğu, ayrıca uyum kaynaklarının TÖD ve proaktifliğin uyum tepkileri üzerindeki etkisine kısmen aracılık ettiği ortaya konmuştur. Guan ve arkadaşları (2017) Çin'de 206 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri boylamsal bir araştırmada; temel kişilik özellikleri (Beş Faktör kişilik özellikleri ve yaklaşma/kaçınma özellikleri) ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkilerde TÖD, hedef yönelimli öğrenme ve proaktif kişiliğin arabuluculuk etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre; TÖD sorumluluk, nörotisizm, yaklaşma ve kaçınma özelliklerine, hedef yönelimli öğrenme deneyime açıklık, sorumluluk ve yaklaşma özelliklerine ve proaktif kişilik deneyime açıklık, sorumluluk ve yaklaşma özelliklerine aracılık etmektedir. Literatürde, TÖD'in kariyer uyumluluğu, uyum tepkileri ve uyum sonuçları üzerindeki etkisini ortaya koyan benzer çalışmalar (Hirschi ve Valero, 2015; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017; Xu ve Yu, 2019; Yoo ve Lee, 2019; Zacher, 2014a; Zacher, 2014b) bulunmaktadır. Dolayısıyla, mevcut çalışmanın sonuçları ile geçmiş çalışmaların bulgularının birbirini desteklediği ve aralarında tutarlılık olduğu söylenebilir.

İş yaşamı açısından bireysel kilit kaynaklardan biri olan özsaygının (Haenggli ve Hirschi, 2020), kariyerlerini yapılandırma ve yönetme sürecinde olan bireylerin en temel güçlerinden biri olduğu söylenebilir. Bu nedenle alan yazında özsaygının kariyer uyumluluğu üzerindeki etkilerini inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. İlk olarak Crook ve arkadaşları, 1984’de üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmaları sonucunda; özsaygının kariyer olgunluğunu olumlu yönde yordadığını ve kariyer olgunluğu aracılığıyla da iş ve akademik başarı üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Üniversite öğrencileriyle yürütülen başka bir çalışmada da Duffy (2010) özsaygının kariyer uyum kaynakları ile yüksek düzeyde pozitif ilişkili olduğunu bulgulanmıştır. Vianen ve arkadaşları (2012), KUYÖ’ni Hollanda kültürüne uyarlamak amacıyla yaptıkları çalışmada; kariyer uyum kaynaklarının; özsaygı, kişilik özellikleri ve düzenleyici odak ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Ele alınan değişkenlerle ilgili Türkiye’de ilk çalışmayı lisans öğrencileriyle gerçekleştiren Öncel (2014) çalışmasında; özsaygı, genel özyeterlik, nevrotiklik, denetim odağı, proaktif kişilik, gelecek zaman yönelimi, TÖD, not ortalaması ve kariyer uyum kaynaklarının alt boyutları (ilgi, kontrol, merak, güven) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmacı araştırma sonucunda; tüm değişkenlerin kariyer uyum kaynakları ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunu ve özsaygının kendi hipotezinden farklı olarak güven alt boyutundan çok kontrol ve ilgi alt boyutlarıyla ilişkili olduğunu rapor etmiştir. Çalışmada ayrıca, kontrol alt boyutunun en yüksek TÖD ile ilişkili olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Bu sonuçlar özsaygı ile TÖD’in birbiriyle oldukça örtüşen yapılar olduğunu da kanıtlar niteliktedir. Cai ve arkadaşlarının (2015) Çin’de 305 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmalarının sonuçlarına göre ise; yüksek özsaygı, bireyleri kariyerleriyle ilgili araştırmalar yapması için harekete geçirmekte ve bu yolla kariyer uyumluluğunun artmasına ve gelecekteki mesleki kimliklerini oluşturmalarına katkı sağlamaktadır. Pakistan’da yükseköğretim kurumlarında çalışan 297 ast ve 98 yöneticinin katıldığı bir araştırmada da, örgütsel özsaygının kapsayıcı liderlik ve kariyer uyum kaynakları arasındaki ilişkide aracılık rolü incelenmiştir (Shabeer vd., 2020). Araştırma sonucunda; örgütsel özsaygının kapsayıcı liderlik ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgulanmıştır. Lee ve arkadaşlarının (2020) Japonya ve Güney Kore’de lisans öğrencileriyle yürüttükleri karşılaştırmalı bir çalışmada KYUM’nin tüm aşamalarına yer verilmiştir. Araştırmada; özsaygı (uyuma hazırlık), kariyer uyumluluğu, genel özyeterlik (uyum tepkisi), kariyer kararlılığı ve yaşam doyumu (uyum sonuçları) arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda özsaygının kariyer uyumluluğunu olumlu yönde yordadığı ve

modelin diğer aşamaları üzerinde dolaylı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Türkiye’de KYUM’nin tüm aşamalarını içeren tek çalışmada, özsaygı kariyer öncülü olarak ele alınmıştır (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020). Araştırma sonucunda özsaygının kariyer uyumluluğu, uyum tepkileri (ÖKYE) ve uyum sonucu (mutluluk) üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak olumlu yönde etkilerinin olduğu rapor edilmiştir. Literatürde özsaygının kariyer uyum kaynakları ve kariyer gelişim süreci üzerindeki olumlu etkisini vurgulayan benzer çalışmalar (Ataç vd., 2018; Boyacı, 2019; Hui vd., 2018; Ismail vd., 2016; Rusu vd., 2015) mevcut çalışmanın bulgularıyla tutarlıdır. Literatürde bu araştırmanın bulgusundan farklı olarak sadece tek bir çalışmada özsaygı ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Haenggli ve Hirschi, 2020). Haenggli ve Hirschi (2020) 574 çalışanın katıldığı boyamsal bir çalışmada; kilit kaynaklar (özsaygı ve iyimserlik), kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak, güven) ve diğer kariyer kaynakları (bilgi ve beceriler, motivasyonel kaynaklar ve çevresel kaynaklar) arasındaki ilişkileri ve bu değişkenlerin öznel ve nesnel kariyer başarısı (maaş) üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmacılar, iyimserliğin tüm kariyer kaynaklarıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu, özsaygının ise sadece çevresel kariyer kaynaklarıyla olumsuz yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca iyimserlik ve özsaygı arasında pozitif yönde yüksek bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Birçok bulguya ulaşılan araştırma sonucunda; kariyer uyum kaynakları ile diğer kariyer kaynakları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu, bilgi ve beceri kariyer kaynaklarının nesnel kariyer başarısını (maaş) olumlu yönde etkilediği, kariyer uyum kaynaklarının ise nesnel kariyer başarısıyla (maaş) olumsuz yönde ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu çalışmada araştırmacıları şaşırtan beklenmedik iki sonuç elde edilmiştir. Bunlardan biri kariyer uyum kaynaklarının maaş ile negatif ilişkili olması; diğeri ise özsaygının genel modelde çevresel kaynaklar ile negatif ilişkili bulunması ve diğer kariyer kaynakları ile anlamlı bir ilişkisinin olmamasıdır. Araştırmacılar bu durumu genel modeldeki diğer değişkenlerin etkilerinden dolayı olası bir baskılamanın olabileceği şeklinde açıklamışlardır. Genel olarak araştırma sonuçları; özsaygının bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde çok önemli bir kişisel kaynak olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Özsaygı ile birlikte araştırmanın dışsal değişkeni olan bilişsel esnekliğin de kariyer uyumluluğuyla hem doğrudan hem de genel özyeterlik aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle

bireylerin esnek düşünebilme becerileri arttıkça özyeterlik inançları ve kariyer uyum kaynakları da artmaktadır.

Bilişsel esneklik, bireyin düşüncelerini kendisinin yararına olacak şekilde düzenleyebilmesi, gerekli durumlarda bakış açısını ve yaklaşımını değiştirebilmesidir. Psikoloji alanında bilişsel yaklaşımın etkisiyle geliştirilen bilişsel esneklik, üzerinde araştırma yapılan yeni kavramlardan biridir. Genel olarak, değişen çevresel uyaranlara uyum sağlamak için bilişleri değiştirebilme yeteneği olarak tanımlanan (Dennis ve Vander Wal, 2010) bilişsel esnekliğin; bireyin kariyer görevlerini, geçişleri ve travmaları uygun tepkilerle karşılama esnekliği ve istekliliğini ifade eden kariyer uyumluluğu ile yakın ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle Savickas, bireyin kariyer uyumuna hazır oluşunun belirlenmesinde Bilişsel Esneklik Envanteri'nin kullanılmasını önermiştir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bireyin herhangi bir durumda uygun seçeneklerin farkında olması, yeni durumlara uyum sağlama isteğine ve esnekliğine sahip olması ve bu açılardan kendi yeterliğine inanması bilişsel esnekliğe sahip olduğunu göstermektedir (Martin ve Anderson, 1998). Bu açıdan değerlendirildiğinde bilişsel esnek bireylerin; hem yeni durumlara daha kolay uyum sağladıkları hem de kendi yeterliklerine duydukları güvenin daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırmada bilişsel esnekliğin genel özyeterlik üzerindeki olumlu etkisinin özsaygıdan daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Bilişsel olarak esnek olan bireyler, etkili davranışlar sergileyebileceklerine dair kendilerine güven duyarlar. Dikkatli, anlayışlı ve davranışlarının sorumluluğunu taşıyan bireylerdir. Esnek bilişleri olan bireyler, girişken bir yapıya sahiptirler ve kişilerarası ilişkilerde başarılıdırlar (Bilgin, 2009; Martin ve Rubin, 1994, 1995; Martin ve Anderson, 1998; Martin, Anderson ve Thweatt, 1998). Bu olumlu özelliklerin bireyin kişiliğini güçlendirdiği dolayısıyla özyeterlik inancını arttırdığı söylenebilir. Yüksek bilişsel esnekliği olan bireyler sorunlarını alternatif çözüm yolları ve stratejileri geliştirerek katı düşünme tarzına sahip bireylerden daha kolay çözebilmektedirler (Bilgin, 2009; Lin vd., 2014; Yücel, 2011). Sorunlarını çözebilen bireyler yaşadıkları olumlu deneyimler sonucunda kendi yeterliklerine daha çok güven duyarlar. Yapılan araştırmalarda, bilişsel esnekliğin bireylerin zor durumlar karşısında dayanıklılıklarını arttırdığı (Soltani vd., 2013) ve stresle başa çıkma yöntemlerini kolaylaştırdığı (Doğan Laçın, 2015; Johnson, 2016; Tutuş, 2019) bulunmuştur. Bunun yanında Çelikkaleli (2014) bilişsel esneklik ile akademik, sosyal ve duygusal özyeterlik inancı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu bulgulanmıştır. Ergenlerle

yürüttükleri benzer bir çalışmada Özcan ve Esen (2016) ise, bilişsel esnekliğin akademik, sosyal, duygusal ve genel özyeterliği olumlu yönde yordadığını ortaya çıkarmışlardır. Kercood ve arkadaşları da (2017), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında bilişsel esnekliğin akademik beceriler ve akademik başarı üzerinde olumlu katkısının olduğunu tespit etmişlerdir. Eğitim yaşamındaki performans bireyin kendine duyduğu güveni, dolayısıyla özyeterliğine duyduğu inancı arttıracaktır. Tüm bu araştırma sonuçlarının mevcut araştırmanın bulgusunu desteklediği düşünülmektedir.

Araştırmada bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğu ortaya konmuştur. Kariyer uyum sürecinde bireyin; mesleki görevler, geçişler ve iş yaşamında karşılaşılabilecek beklenen ve beklenmeyen birçok sorunla başa çıkması ve aynı zamanda işle ilgili birçok talebi yerine getirmesi gerekmektedir. Bilişsel esneklik düzeyi yüksek olan bir birey yeni durumlara daha kolay uyum sağlayacağı ve değişik problemler karşısında farklı çözüm yolları bulabileceği için (Martin ve Anderson, 1998) kariyer yaşamında uyumu ve başarıyı bilişsel esnekliği düşük bireylere göre daha kolay elde edebilir. Nitekim yapılan bir çalışmada (Vendolská ve Kačerová, 2016) işe alım sürecinde işverenlerin adaylarda aradıkları öncelikli kriterlerin esneklik ve uyum yeteneği olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgu, okuldan işe geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin geliştirmeleri gereken bir özelliğe vurgu yapması bakımından önemlidir.

Literatürde bilişsel esneklikle kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri inceleyen birkaç çalışmanın bulguları bireylerin bilişsel esneklik düzeyleri arttıkça kariyer uyumluluklarının da arttığını göstermektedir. Hamtiaux ve Houssemand (2012), 83 kişiden oluşan karma bir grupta (çalışan, öğrenci ve çalışmayan), bireysel uyum yeteneği, bilişsel esneklik, katı tutumlar ve kişisel yapı ihtiyacı arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; bireysel uyum yeteneği ile bilişsel esneklik arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmada ayrıca bireysel uyum yeteneği ile katı tutumlar ve kişisel yapı ihtiyacı arasında negatif yönde ilişkilerin olduğu ortaya konmuştur. Lisans öğrencileriyle gerçekleştirilen başka bir çalışmada (Chong ve Leong, 2017); bilişsel esneklik, sorumluluk, çevresel araştırma, kariyer uyumluluğu ve stratejik kariyer yönetimi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda; bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunu pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Aynı zamanda bilişsel esnekliğin; stratejik kariyer yönetimiyle hem doğrudan hem de kariyer uyumluluğu aracılığıyla dolaylı olarak pozitif yönde

anlamalı ilişkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç iş yaşamını etkili bir şekilde yönetebilmek için esnek düşünebilme becerilerine sahip olmanın önemini göstermiştir. Türkiye’de ise bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğuyla ilişkisini araştıran tek çalışmayı Yıldız-Akyol ve Boyacı (2020) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirmişlerdir. Bilişsel esneklik ve pozitifliğin katılımcıların kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışma sonucunda; kariyer geleceği, bilişsel esneklik ve pozitiflik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu; bilişsel esneklik ve pozitifliğin üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerini anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bu araştırmaların sonuçları mevcut araştırmanın bulgusuyla örtüşmektedir.

Literatürde genel özyeterlik ve özsaygının kariyer uyumluluğuna etkisini inceleyen çalışmalar olmasına rağmen özsaygı, bilişsel esneklik ve genel özyeterliğin kariyer uyumluluğuna ortak etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mevcut çalışmada; bu üç değişkenin kariyer uyumluluğundaki varyansın %59’unu açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuç, bu üç değişkenin birlikte kariyer uyum kaynaklarının geliştirilmesi için oldukça güçlü bir etkiye sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmada bilişsel esneklik ile özsaygı arasında orta düzeyde bir ilişki bulgulanmıştır. Bu bulgu literatürdeki araştırma bulgularıyla tutarlıdır. Koesten, Schrodtt ve Ford (2009) üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında; bilişsel esnekliğin öznel iyi oluş, özsaygı ve fiziksel sağlık ile olumlu yönde; ruhsal sorunlar ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Chen, He ve Fan (2019) ABD’deki 284 iki dilli üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; deneyime açıklık ve yaratıcılık arasındaki ilişkide bilişsel esneklik ve özsaygının arabuluculuk rollerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; bilişsel esneklik ve özsaygının, deneyime açıklık ve yaratıcılık arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettikleri ve bilişsel esneklik ile özsaygı arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyonun olduğu bulgulanmıştır.

Araştırmada genel özyeterliğin kariyer tercih durumunu (bireyin akademik ana dalını kendi isteğiyle seçmesi) doğrudan yordamamasına rağmen kariyer uyumluluğu aracılığı ile dolaylı olarak pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Diğer bir ifadeyle bireylerin genel özyeterlik inançları arttıkça kariyer uyum kaynakları da artmakta ve kendileri için daha doğru ve istedik kariyer seçimleri yapabilmektedirler.

Araştırmada ayrıca genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasında zayıf (0.14) fakat pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bu zayıf ilişkinin sebebi bireylerin kariyer seçimlerinin birçok faktörden etkilenmesi olabilir. Kişinin özyeterlik algısı bireysel faktörlerden biridir. Bunun yanında bireyin kariyer seçimini etkileyen birçok çevresel (aile, öğretmen, arkadaş, akraba, medya vb.) ve eğitim sisteminden kaynaklı (sınav sistemi, sık yapılan değişiklikler, okullarda sunulan mesleki rehberliğin yeterliliği vb.) faktör de vardır. Bireyin birçok dışsal (ailenin beklentisi, sosyo-ekonomik durum, çevre baskısı vb.) ve içsel (korku ve kaygılar, yeteneklerine güvenmeme, kararsızlık, yeterli bilgiye sahip olmama vb.) engeli aşarak kendi istediği ana bilim dalını (bölümünü) seçmesi onun bilinçli ve kararlı oluşunun bir göstergesidir. Üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerine yönelik olarak yapılan bir çalışmada (Aydemir, 2018), katılımcıların büyük çoğunluğunun kendi kararıyla (%74.1) ve yeteneklerine uygun bölüm (%70) tercihinde bulundukları belirlenmiştir. Bunun yanında katılımcılar, mesleğe ilişkin ön araştırma yaptıklarını (%74), araştırma yaparken mesleğin uzmanlarıyla görüşüp bilgi aldıklarını (%59.5) ve tercih ettikleri bölümlerin hedeflerine hizmet ettiğini (%65.5) beyan etmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları kendi kararıyla tercihte bulunan öğrencilerin oldukça bilinçli olduklarını ve kendi tercihlerinin sonucunda da amaçlarına ulaştıklarını göstermektedir. Bu durumda bireyin kendi isteği doğrultusunda bölümünü seçmesinin doğru seçim yapacağına dair kendine duyduğu güvenden kaynaklı olduğu söylenebilir. Bu da mevcut araştırmanın sonucunu desteklemekte ve bireyin kariyer seçiminde özyeterlik algısının etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bandura'ya göre (1986) birey bir konuda karar vermeden önce o alanda başarılı olabileceğine dair kendi yeterliliğini sorgulamaktadır. Başka bir ifadeyle bireyler kariyer seçimi yaparken başarılı olabilecekleri kendilerine uygun alanları seçme eğilimindedirler. Mevcut araştırma sonucu bu görüşü de teyit etmektedir.

Literatürde genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasındaki ilişkileri araştıran çok araştırma yoktur. Ulaşılan birkaç araştırmanın sonuçları ile mevcut araştırma sonucu birbirini desteklemektedir. McIlveen ve arkadaşları (2013b) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, hem kariyer tercih durumunun hem de genel özyeterliğin kariyer geleceği ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ve kariyer tercih durumu ile genel özyeterlik arasında pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. McIlveen ve arkadaşlarının (2013a) Avustralya'da 529 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri başka bir çalışmada; genel özyeterliğin kariyer tercih

durumuna doğrudan etkisinin çok zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte genel özyeterliğin kariyer geleceğinin tam aracılığı ile kariyer tercih durumunu yordadığı belirlenmiştir. Türkiye’de genel özyeterlik ile kariyer tercihi arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Türkiye’de yapılan çalışmalarda öğrencilerin kariyer seçimlerinde mesleğe ilgi duyma, mesleğin kişilik ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünme ve mesleğin idealindeki meslek olması gibi bireysel faktörlerin diğer faktörlerden daha çok etkili olduğu ortaya konmuştur (Aydemir, 2018; Erdoğan vd., 2005; Korkut-Owen vd., 2012; Şahin vd., 2011; Tataroğlu vd., 2011). Özyeterlik algısının da bireysel bir faktör olduğu düşünüldüğünde bu araştırma sonuçlarının mevcut araştırma sonucunu desteklediği söylenebilir.

Araştırmada kariyer uyumluluğunun kariyer tercih durumunu doğrudan pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, bireylerin kariyer uyumluluğu arttıkça, kendi istekleri doğrultusunda kariyer seçimi yapabilme ihtimalleri de artmaktadır.

Araştırmada kariyer uyumluluğunun kariyer tercih durumunu önemli ölçüde yordadığı bulgulanmıştır. Bununla birlikte genel özyeterlik ve kariyer uyumluluğu kariyer tercih durumundaki varyansın ancak %4’ünü açıklayabilmişlerdir. Bunun sebebi yukarıda değinildiği gibi kariyer seçiminin çok farklı unsurlardan etkilenmesi olabilir. Bu unsurlardan önemli bir bölümünü bireyle ilgili değişkenler oluşturmaktadır. Bu değişkenlerden biri de bireyin sahip olduğu kariyer kaynaklarıdır. Hirschi (2012) kariyer kaynakları ile ilgili yapılmış çalışmaları gözden geçirerek bireylerin etkili bir kariyer yönetimi için dört tür kariyer kaynağına ihtiyaçları olduğunu öne sürmüştür. Bunlar: Beşeri sermaye kaynakları (eğitim, transfer edilebilir beceriler, mesleki bilgi, bilişsel yetenek vb.), sosyal kaynaklar (mentörler, gelişimsel ağlar, ebeveynler, sosyal destek vb.), psikolojik kaynaklar (iyimserlik, umut, özyeterlik, dayanıklılık vb.) ve kimlik kaynaklarıdır (benlik kavramı netliği, hedef netliği, kariyer uyumluluğu vb.). Buna karşın, Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers ve Blonk (2013) ise, farklı bir kariyer kaynağı olarak kariyer yeterliklerini (yansıtıcı kariyer yeterlikleri, iletişimsel kariyer yeterlikleri ve davranışsal kariyer yeterlikleri) önermişlerdir. Akkermans ve arkadaşlarına (2018) göre, kariyer uyumluluğu, sürekli değişikliklere uyum sağlayabilmekle ilgili olduğu için reaktif (tepkiyel) bir yapıya sahiptir. Buna karşın kariyer yeterlikleri öncelikle başarıya ulaşmakla ilgili oldukları için proaktiftir. Kısacası genç yetişkinlerin kariyerlerini etkili bir şekilde yönetebilmeleri ve kendi istekleri doğrultusunda kendileri için en uygun kariyer seçimlerini yapabilmeleri için birçok

kariyer kaynağına sahip olmaları gerekmektedir. Mevcut çalışmada sadece genel özyeterlik ve kariyer uyum kaynaklarının etkisi araştırıldığından, kariyer seçimindeki varyansın çok küçük bir kısmının açıklanabildiği söylenebilir.

Savickas'a göre (2005, 2013) bireyler kariyer uyum kaynaklarını kullanarak etkili kariyer davranışları sergileyebilirler. Bu noktada birey kariyer uyum kaynaklarını geliştirebildiği ölçüde kendisi için en uygun kariyer seçimleri yapar ve seçimleri doğrultusunda uyumsal tutum, inanç ve davranışlara sahip olur. Kariyer tercih durumu (bireyin kariyer alanını seçebilmesi ve seçtiği alan konusundaki kararlılığı ve memnuniyeti) kariyer uyum kaynaklarının etkisiyle ortaya çıkan uyumsal tutum ve davranışlardan biridir. Literatürde bu düşüncüyü destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Wessel ve arkadaşları (2008), üniversite öğrencilerinin ana dallarına uyumunun; bağlılık, not ortalaması, üniversite memnuniyeti ve bireyin ana dalını değiştirme isteği üzerindeki etkilerini ve bireysel uyum yeteneğinin düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; uyum yeteneğinin ana dal değiştirme olasılığı üzerinde doğrudan ve anlamlı bir olumsuz etkisinin olduğunu ve yüksek uyum yeteneğine sahip öğrencilerin uyum yeteneği düşük öğrencilere göre seçtikleri kariyer alanına daha çok bağlılık hissettiklerini bulmuşlardır. Savickas'a (2005, 2013) göre, kariyer merakına sahip bir birey kendisi ve iş çevresi arasındaki uyumu araştırmakta ve bu amaçla çeşitli iş deneyimleri edinmektedir. Bununla bağlantılı olarak Jackson (2015), Avustralya'da işle bütünleşik eğitim programının (Work-Integrated Learning-WIL) lisans öğrencileri arasında kariyer tercih durumunu nasıl etkilediğini araştırmıştır. Toplam 91 öğrencinin katıldığı çalışmada öğrenciler eğitim aldıkları programla ilişkili bir işe yerleştirilmişlerdir. 13 hafta süren iş deneyimi sonucunda öğrencilerin kariyer tercih durumlarının dört yönden etkilendiği tespit edilmiştir: Profesyonel ağ oluşturma ve genişletilmiş kariyer seçimi fırsatları; bireyin amaçladığı kariyeri hakkında bilgi ve anlayış; tam olarak hangi kariyerin izleneceği konusunda karar verme sürecine yardım ve bireyin hedeflenen mesleğini sürdürmesi için stratejilerin belirlenmesi. Araştırma bulguları, kariyer tercih durumunun, akademik çalışmaların bir parçası olarak işle bütünleştirilmiş eğitim programını tamamlayanlar arasında göreceli olarak daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Norris (2016) tarafından ABD'de 196 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer alanına karar vermiş öğrencilerin daha yüksek mesleki farkındalığa, meslekle ilişkili eylemde bulunma eğilimine ve kariyer temsilciliğine sahip oldukları, buna karşın kariyer alanı konusunda kararsız olan öğrencilerin olumsuz bir kariyer görünümü sergiledikleri bulunmuştur.

KYK'ya göre; kariyer güveni, bireyin hedeflerine ulaşabileceğine dair kendine ve iş yaşamına karşı olumlu tutumunu ifade etmektedir (Savickas, 2005, 2013). Kariyer güveni bireyin kariyer geleceğiyle ilgili iyimser olmasına yol açar. McIlveen ve Perera (2016) da Avustralya'da 253 öğretmen adayı ve 110 yüksek lisans eğitimine devam eden öğretmenle gerçekleştirdikleri çalışmalarında; sorumluluğun kariyer iyimserliği aracılığıyla kariyer tercih durumu ile olumlu yönde, nevrozluğun ise olumsuz yönde ilişkili olduğunu rapor etmişlerdir. KYK'ya göre; kariyer uyum sürecinde birey, kariyer yaşamının sorumluluğunu üstlenmekte ve kariyerini etkin bir şekilde yönetebilmeyi öğrenmektedir (Savickas, 2005, 2013). Jackson ve Wilton (2017), Avustralya'da ve İngiltere'de İşletme fakültesinde okuyan üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; öğrencilerin büyük ölçüde kariyer kararlarını verdiklerini ve seçimlerinden oldukça memnun olduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirlik ve kariyer yönetim yeterliklerinin (öz farkındalığı, fırsat farkındalığı, karar verme öğrenimi ve geçiş öğrenimi) kariyer tercih durumunu pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığını bulgulamışlardır. Perera ve McIlveen (2017), Avustralya'da gerçekleştirdikleri iki çalışmada, katılımcıların kariyer uyumuna hazır olma düzeylerini üç farklı profil oluşturarak (katı, sıradan ve uyuma hazır) belirlemişlerdir. Daha sonra bu üç profilin kariyer uyum kaynakları ve kariyer tercih durumu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, “uyuma hazır” gruptaki katılımcıların hem kariyer uyum kaynaklarının hem de kariyer alanına bağlılıklarının diğer gruplara oranla anlamlı bir biçimde yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Wilkins-Yel ve arkadaşları (2018) da 327 lisans öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında; kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet ve akademik kalıcılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğunu, aynı zamanda akademik memnuniyetin kariyer uyumluluğu ile akademik kalıcılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirlemişlerdir. Tüm bu araştırma sonuçları mevcut araştırma sonucuyla uyumaktadır.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda ise genellikle öğrencilerin kariyer seçimleriyle ilgili memnuniyet ve kararlılıkları, eğitim aldıkları bölümü kendi istekleriyle seçmelerine bağlı olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda konuyla ilgili birkaç çalışmanın yapıldığı tespit edilmiştir. Bu çalışmalardan ikisi Erus ve Zeren (2017) tarafından pedagojik formasyon öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların ilkinde öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı

tespit edilmiştir. Daha sonra araştırmacılar, ilk çalışmada kariyer uyumluluğu puanı en yüksek (n=10) ve en düşük (n=10) olan 20 katılımcıyla yarı yapılandırılmış soru formu kullanarak nitel bir çalışma yürütmüşlerdir. İçerik analizi sonucunda; kariyer uyumluluğu puanı yüksek olan öğretmen adaylarının meslek seçimini bilinçli ve isteyerek yaptıklarını, kariyer uyumluluğu puanı düşük olan öğretmen adaylarının ise çoğunun üniversiteye giriş sırasında aldıkları puana bağlı olarak mesleklerini tercih ettiklerini bulgulamışlardır. Savickas'a (2005, 2013) göre; kariyer kontrolünün eksikliği bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu bağlamda Aktaş ve Şahin (2019), 276 üniversite öğrencisiyle yürüttükleri çalışmalarında, katılımcıların kariyer süreçlerinde yaşadıkları kariyer kararsızlığını çeşitli değişkenler (sınıf, cinsiyet, ailenin sosyo-ekonomik durumu, öğrenim görülen bölüme isteyerek gelip gelmeme durumu) açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, öğrenim gördükleri bölüme istemeyerek gelen öğrencilerin kariyer kararsızlığı ortalama puanlarının isteyerek gelenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Türkiye'de son olarak yapılan başka bir çalışmada da (Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020) bölümüne isteyerek gelen öğrencilerin kariyer geleceği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) algılarının kendi isteği dışında gelenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Bu sonuçlar mevcut araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Genel olarak tüm araştırmalar değerlendirildiğinde; kariyer uyum kaynaklarının bireylerin kariyerle ilişkili davranışları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Bu sonuç da KYK'nın önermelerini desteklemektedir.

Araştırmada kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyeti hem doğrudan hem de kariyer tercih durumu aracılığı ile dolaylı olarak pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, yüksek kariyer kaynaklarına sahip bireyler kariyerleriyle ilgili daha uygun seçimler yapabilmekte ve bunun sonucunda eğitim aldıkları anabilim dalından da daha memnun olmaktadır.

KYK'na göre, bireyler kariyer uyumu sonucunda refah, başarı, memnuniyet, bağlılık gibi kazanımlar elde etmektedirler (Rudolph, Lavigne, Katz vd., 2017; Rudolph vd., 2017; Savickas ve Porfeli, 2012). Akademik memnuniyet, bireyin mevcut ana dalından memnun olması ile ilgilidir (Jadidian ve Duffy, 2012). Öğrencinin beklentisi ile akademik ana dalından elde ettikleri arasında uyumun olması memnuniyeti sağlamaktadır (Urbanaviciute vd., 2016). Öğrenciler kariyer uyum kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak kendi istek ve beklentilerine en uygun kariyer alanını seçebilirler. Bunun sonucunda da seçtikleri akademik dala daha kolay uyum sağlayıp yaşadıkları

deneyimlerden daha çok hoşnut olabilirler. Alan yazında kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini ortaya koyan çalışmalar bu düşünceleri desteklemektedir. Wessel ve arkadaşları (2008) 198 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında; bireysel uyum yeteneğinin kariyer alanına duygusal bağlılık, not ortalaması ve akademik memnuniyet üzerinde doğrudan ve anlamlı bir olumlu etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. McIlveen ve arkadaşları (2013a) ise; kariyer geleceğinin akademik memnuniyeti hem doğrudan hem de kariyer tercih durumu aracılığı ile dolaylı olarak pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordadığını rapor etmişlerdir. Wilkins ve arkadaşları (2014), İtalya’da yürüttükleri çalışmalarında, kariyer uyumluluğunun merak alt boyutunun umut ve okul memnuniyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini bulgulamışlardır. Duffy ve arkadaşları (2015), 412 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında; kariyer uyumluluğunun tüm alt boyutlarının (ilgi, kontrol, merak, güven) akademik memnuniyet ile orta düzeyde ilişkili olduğunu saptamışlardır. Norris (2016) ABD’de üniversite öğrencileriyle yürüttüğü çalışmada; kariyer uyumluluğu ve kariyer yöneticiliğinin akademik memnuniyeti yordadığını bulgulamıştır. Urbanaviciute ve arkadaşları (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iç kariyer engellerinin akademik ana dal memnuniyeti ve mesleki kimlik bağlılığı ile olumsuz ilişkili olduğu ve kariyer uyumluluğunun kariyer engelleri ile mesleki sonuçlar arasındaki bağı yumuşattığı ortaya konmuştur. Bu sonuçlara ek olarak, hem iç hem de dış kariyer engellerinin olumsuz etkilerinin, kariyer uyumluluğunun düşük değerlerinde daha belirgin olduğu rapor edilmiştir. Konu ile ilgili Türkiye’deki ilk çalışmayı yüksek lisans tez çalışması kapsamında 644 öğretmen adayıyla gerçekleştiren Özkan (2017); kariyer geleceği algısı (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi) ile psikolojik sağlamlık düzeyi ve duygusal zekâ özellikleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada bölümünden memnun olan öğrencilerin kariyer geleceği algılarının bölümünden memnun olmayan öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Celik ve Storme (2018), Fransa’da üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında; duygusal zekanın akademik memnuniyeti olumlu bir şekilde yordadığını ve kariyer uyumluluğunun bu ilişkiye aracılık ettiğini bulmuşlardır. Hasret (2019), yüksek lisans tez çalışmasında, kariyer uyumluluğunun ilgi, kontrol, güven alt boyutları, birey-bölüm uygunluğu, bölümü isteyerek seçme ve bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenlerinin, bölüm memnuniyetinin önemli yordayıcıları olduğunu, kariyer uyumluluğunun merak alt boyutunun ise bölüm memnuniyetinin

önemli bir yordayıcısı olmadığını tespit etmiştir. Nilforooshan (2020) İran’da üniversite öğrencileri üzerinde yürüttüğü çalışmada, kariyer uyumluluğu, kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımının, gelecekteki iş benliği ve proaktivite ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ettiğini bulgulamıştır. Bu çalışmada ayrıca, kariyer kararı verme özyeterliği ve kariyer katılımının, kariyer uyumluluğu ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiği belirlenmiştir. Bu araştırma sonuçları mevcut araştırma sonucuyla tutarlılık göstermektedir. Yapılan benzer çalışmalarda da yine kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet üzerindeki doğrudan ve dolaylı olumlu etkileri (McIlveen ve Perera, 2016; Perera ve McIlveen, 2017; Wilkins-Yel vd., 2018; Xu, 2020) rapor edilmiştir.

Araştırmada kariyer tercih durumunun (okuduğu programı kendi isteği ile seçme) akademik memnuniyeti orta düzeyde olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle kendi isteği doğrultusunda akademik ana dalını seçen öğrenciler bunun sonucunda eğitim aldıkları anabilim dalından daha memnun olmaktadır.

Üniversite eğitimi almak amacıyla olan bir gencin kendi istek, beklenti, ilgi ve yeteneklerine uygun bir alanı seçmesi tüm eğitim uzmanları tarafından önerilmektedir. Çünkü birey üniversite tercihi yaparak belli bir oranda gelecekte yapmak istediği mesleği seçmektedir. Meslek ise bireyin yaşamına anlam veren ve yaşam doyumunu etkileyen en önemli değişkendir (Yeşilyaprak, 2019). Önceki araştırmalar bireyin kendi isteği ile seçtiği bir anabilim dalında eğitim almasının yaşamda anlam bulma düzeylerini ve akademik motivasyonlarını arttırdığını (Ocak ve Atasever, 2020); bunun aksine isteği doğrultusunda bir alanda eğitim alamayan bireylerin ise umutsuzluk, depresyon (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007), kaygı (Brown ve Strange, 1981), okul tükenmişliği, okula yabancılaşma (güçsüzlük, kuralsızlık, soyutlanmışlık, anlamsızlık) (Cengiz, 2018), akademik motivasyonsuzluk ve anlamsızlık (Ocak ve Atasever, 2020) duyguları yaşadıklarını ve tüm bunların sonucunda eğitimlerini sürdürmekten vazgeçebildiklerini (Bülbül, 2012; Şimşek, 2013; Uslu Gülşen, 2017) göstermektedir. Gündoğar ve arkadaşları (2007), öğrencilerin yaşam doyumlarını etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında; eğitim aldığı bölümü özellikle istedikleri için okuduğunu düşünen öğrencilerin yaşam doyumu ve eğitim doyumlarının okuduğu bölüme açıkta kalmamak için girdiğini düşünen öğrencilere göre daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer bir şekilde Hasret (2019) de eğitim aldığı bölümü isteyerek seçen öğrencilerin bölüm memnuniyetlerinin kendi isteği dışında seçen öğrencilerden anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu saptamıştır. Büyükgöze Kavas

(2005) ise, Eğitim Fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışma sonucunda; öğrencilerin meslek tercihinde özellikle ailelerinin etkili olduğunu ve tercihini kendisi yapmayan öğrencilerin mesleklerini büyük oranda değiştirmek istediğini tespit etmiştir. Yükseköğretimde öğrencilerin eğitim aldıkları programı değiştirmeleri ya da tamamen terk etmeleri hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük kayıplara yol açmaktadır. Mevcut çalışmada, öğrencilerin %75.1'inin bölümünü kendi isteği ile seçtiği belirlenmiştir. Benzer çalışmalarda da yaklaşık olarak öğrencilerin 4'te 3'ünün kendi istediği bölümde okuduğu ortaya konmuştur (Aldemir, 2018; Cengiz, 2018; Deniz, Eryılmaz ve Ersöz, 2018; Ocak ve Atasever, 2020; Yıldız-Akyol ve Boyacı, 2020). Bunun yanında istemediği bir alanda eğitim görmek durumunda kalan öğrenci sayısı da oldukça fazladır. Türkiye'de yükseköğrenime devam eden öğrenci sayısının sekiz milyona yakın olduğu düşünüldüğünde (YÖK, 2020); istemediği bir alanda eğitimine devam eden öğrenci sayısının 1.5-2 milyon civarında olduğu görülür. Bu da Türkiye'de yükseköğrenim ve sonrasında çalışma yaşamı açısından çok büyük bir sorun teşkil etmektedir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde gerçekleştirilen 1739 öğrencinin katıldığı büyük ölçekli bir çalışmada (Deniz vd., 2018); katılımcıların kariyer ile ilgili problemleri belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; öğrencilerin %16'sı bölümünü isteyerek okumadığını, %32.1'i kariyerine yön verme konusunda kararsızlık yaşadığını, %18.7'si okuduğu bölümün nitelikleri ile kendisini karşılaştırdığında kendini yetersiz bulduğunu ve %33.8'i eğitimine uygun iş bulma konusunda gereğinden fazla endişe yaşadığını belirtmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde bu araştırmaya göre, ortalama olarak öğrencilerin yaklaşık %25'i istemeden seçtikleri bir bölümde okumaktadırlar. Kuşkusuz bu durum, bu öğrencilerin mevcut ve sonraki kariyer yaşamlarını olumsuz etkileme potansiyeli taşımaktadır. Bunun yanında gerek mevcut araştırmada gerekse geçmişte yapılan diğer çalışmalarda, bölümünü kendi isteği ile seçen öğrencilerin büyük oranda eğitim aldıkları bölümden de memnun oldukları tespit edilmiştir (Aldemir, 2018; Ocak ve Atasever, 2020). Bu sonuçlar da mevcut araştırma sonucunu destekleyen niteliktedir.

Yurtdışında ise, Jadidian ve Duffy (2012) 447 lisans öğrencisinin katılımıyla çalışma iradesi, kariyer kararı verme özyeterliliği, akademik memnuniyet ve iş kontrol odağı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışma iradesi akademik memnuniyetle orta derecede, kariyer kararı verme özyeterliliği ile güçlü bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca bu ilişkilerde iş kontrol odağının kısmen aracılık ettiği de bulgulanmıştır. Literatürde bu araştırmada yer alan çalışma iradesi, engellere

rağmen gelecekte mesleki seçimler yapabileceğine dair bireyin algıladığı kapasite (Duffy, Diemer ve Jadidian, 2012), kariyer kararı verme özyeterliliği ise; bireyin kariyerle ilgili kararlar verebilme kabiliyeti hakkında kişisel inançları (Betz, Hammond ve Multon, 2005) olarak tanımlanmaktadır. Her iki kavram da kariyer tercih durumuyla çok yakın anlamlara sahiptir. Bu nedenle mevcut çalışma sonucunu destekledikleri söylenebilir. Duffy ve arkadaşları (2015) kariyer uyumluluğu (ilgi, kontrol, merak, güven) ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri inceledikleri başka bir çalışmalarında da, çalışma iradesinin kontrol ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkiye; kariyer kararı verme özyeterliliğinin ise ilgi, kontrol ve güven ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. McIlveen ve Perera (2016), kişilik özellikleri (sorumluluk ve nevroz), kariyer geleceği, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; kariyer tercih durumunun akademik memnuniyeti yordadığını ortaya çıkarmışlardır. Nilforooshan (2020), uyuma hazırlık (proaktivite ve gelecekteki iş benliği), kariyer uyumluluğu, uyum tepkileri (kariyer kararı verme özyeterliliği ve kariyer katılımı) ve uyum sonucu (akademik memnuniyet) arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada; kariyer kararı verme özyeterliliği ve kariyer katılımının akademik memnuniyeti önemli ölçüde yordadığını bulgulamıştır. Mevcut araştırma bulgusu bu sonuçlarla örtüşmektedir.

Araştırmada kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyetteki varyansı %5 oranında açıklarken, kariyer tercih durumunun aracılık etkisiyle bu oranın %27'ye yükseldiği tespit edilmiştir. Bu bulgu KYUM'nin her aşamasının önemli olduğunu kanıtlamaktadır.

Katılımcıların akademik memnuniyetlerine ilişkin araştırmanın son bulgusuna göre ise; okudukları programdan memnun ve tamamen memnun olan öğrencilerin oranı %70.3'tür. Bu bulguya göre, öğrencilerin oldukça büyük bir bölümü eğitim aldıkları anabilim dalından memnundurlar. Benzer araştırmalarda da (Aydemir, 2018; Bahadırhan, 2019; Gelibolu, 2014; Korkut-Owen, 2012; Naralan ve Kaleli, 2012; Ocak ve Atasever, 2020; Tangal, 2019; Yıldırım, 2016) öğrencilerin genel olarak okudukları programdan memnun oldukları saptanmıştır. Bununla birlikte eğitimde kaybedilecek bir tek ferdin bile olmaması gerektiği düşünüldüğünde, sayıları azımsanmayacak boyutta olan memnuniyetsiz öğrencilere acilen destek verilmelidir. Bu konuda mevcut araştırmanın ve benzer diğer araştırmaların bulgularına dayalı olarak öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarını artırmaları önerilebilir. Nitekim yapılan çalışmalarda etkili

kariyer müdahalelerinin (Barclay ve Stoltz, 2016; Bimrose vd., 2019; Cardoso ve Sales, 2019; Cheung ve Jin, 2016; Coolen, 2014; Del Corso ve Briddick, 2015; Del Corso ve Rehfuß, 2011; Dönmezoğulları, 2020; Erdoğan Zorver, 2018; Eryılmaz ve Kara, 2019; Ginevra vd., 2017; Green vd., 2020; Janeiro vd., 2014; Kara, 2016; Kepir Savoly, 2017; Koen vd., 2012; Maree ve Gerrits, 2014; Maree, 2015, 2016; Nota vd., 2016; Ömeroğlu, 2014; Ronkainen ve Ryba, 2018; Santilli vd., 2019; Scholl ve Cascone, 2010; Stauffer vd., 2014; Turan, 2017; van der Horst ve Klehe, 2019) bireylerin kariyer uyum kaynaklarını arttırdığı rapor edilmiştir. Yükseköğretim Kurumu'nun 2018 Yılı Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporları'na (YÖK, 2020) göre; Türkiye'deki birçok üniversitede Kariyer Merkezi çalışmaları kapsamında öğrenci ve mezunlara yönelik yeterli düzeyde faaliyet yapılmamaktadır. Pişkin ve Ersoy-Kart'ın (2019) 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde 112 devlet üniversitesini kapsayan çalışmaları sonucunda, sadece 20 devlet üniversitesinde kariyer merkezi bulunduğu ve bunlardan sadece 17'sinde öğrencilere doğrudan hizmetin sunulabildiği tespit edilmiştir. Kariyer merkezleri ile ilgili yapılan bu ilk ayrıntılı çalışmada ayrıca, kariyer merkezlerinin hiç birinde kariyer danışmanının bulunmadığı, bunun yerine farklı alanlardan (işletme, mühendislik, biyoloji, halkla ilişkiler ve reklamcılık, iktisat, maliye vb.) yetersiz sayıda personelin görevlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin en az 4'te 1'inin (doğru kariyer seçimi yapamamış ve seçiminden memnun olmayan) kariyer desteğine ihtiyacı vardır. Öğrencilerin gerekli desteği alabilmeleri yeterli sayı ve nitelikte uzman personelin olmasına bağlıdır. Bu noktada YÖK'nun bu sorunu çözmek için yasal düzenlemeler yapması, gerekli personelin yetiştirilmesi için saygın birkaç üniversitemizde kariyer danışmanlığı alanında yüksek lisans programlarının açılması ve kariyer merkezlerinde bu programlardan mezun kişilerin istihdam edilmesi önerilebilir. Aynı çalışmada resmi anlamda kariyer merkezi olmamasına rağmen 61 devlet üniversitesinde İŞKUR, dekanlık, rektörlük ve öğrenci toplulukları aracılığı ile “kariyer etkinliklerinin” gerçekleştirilmeye çalışıldığı ortaya çıkarılmıştır. Genel olarak kariyer merkezlerinde yaşanan tüm sorunları ele alan araştırmacılar, Türkiye'deki devlet üniversiteleri için bir kariyer merkezi modeli önermişlerdir. Bu sonuçlardan yola çıkarak Türkiye'de üniversite öğrencilerine yeterli kariyer desteği sunulamadığı söylenebilir. Üniversitelerin bireyleri iş yaşamına hazırlayan kurumlar olduğu düşünüldüğünde, öğrencilere yeterli kariyer hizmeti sunulamaması, üzerinde ciddiyetle durulması gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu soruna bir çözüm olarak Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan

Kaynakları Ofisi (CBİKO, 2021) 2019 yılında Üni-Veri projesini hayata geçirmiştir. Bu proje kapsamında Yükseköğretim Kurulundan alınan üniversite mezun bilgileri ile Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan çalışan bilgileri eşleştirilerek kapsamlı mikro veri setleri oluşturulmaktadır. İkincisi 2020 yılında yayınlanan bu çalışmada, üniversite lisans mezunlarının işgücü piyasası performansları “bölüm bazında” değerlendirilerek meslek seçimi yapma aşamasında olan, eğitim gören gençlerin ve ilgili profesyonellerin kullanımına sunulmaktadır. Yine CBİKO oluşturduğu dijital platformda üniversiteli gençlerin iş hayatının dinamikleri ve beklentileri konusunda farkındalığını arttırmak ve öğrencilerin kendi kariyer planlarını yapmalarına destek olmak amacıyla Kariyer Planlama Dersi vermektedir. Bu çalışmaların yanında CBİKO; Yetenek Her Yerde, Staj Seferberliği, Danışman Bilgi Sistemi gibi projelerle Türkiye’deki üniversiteli gençlere kariyer desteği sunarak büyük bir boşluğu doldurmaktadır. Son yıllarda gerçekleştirilen bu çalışmaların oldukça ümit verici olduğu söylenebilir.

Türkiye Üniversite Memnuniyet Araştırması (TÜMA) adı altında yapılan geniş kapsamlı bir araştırmada da öğrencilerin; Öğrenim Deneyiminin Tatminkârlığı, Yerleşke ve Yaşamının Doyuruculuğu, Akademik Destek ve İlgi, Kurumun Yönetim ve İşleyişinden Memnuniyet, Öğrenme İmkân ve Kaynaklarının Zenginliği, Kişisel Gelişim ve Kariyer Desteği alanlarında memnuniyet düzeyleri belirlenmiştir (Karadağ ve Yücel, 2020). 2019-2020 öğretim yılında lisans öğrencisi bulunan 125’i devlet, 67’si vakıf olmak üzere toplam 192 üniversitenin 17 farklı fakültesinde eğitim gören 39.386 öğrencinin katıldığı araştırmada; A+ ile FF arasında bir puanlama sistemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrenciler her alanda D düzeyinde bir memnuniyet bildirmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca bütün alan ve genel memnuniyet puanlarında 2020 ortalamalarının geçmiş dört yılın (2019, 2018, 2017 ve 2016) ortalamalarına göre daha düşük olduğunu ve Türkiye’de öğrencilerin üniversitelerinden memnuniyetlerinin zaman içerisinde geriye doğru bir eğilim gösterdiğini rapor etmişlerdir. Yükseköğretim Kurulu 2020 Yılı Yükseköğretim Kurumları Sınavı Yerleştirme Sonuçları Raporu’na göre; YSK’ye başvuran adaylar içinde daha önce bir programa yerleşmiş olan aday sayısı 2018-YKS’de 397.614; 2019-YKS’de 374.795 ve 2020-YKS’de 335.347’dir. Yetkililer, daha önce bir programa yerleşen ve öğrenciliği devam edenlerin tekrar sınava başvuru sayısında “artışın” değil “azalışın” olmasını, 2018 yılında uygulamaya konulan YKS sisteminin olumlu yansıması olarak yorumlamaktadırlar. Son yıllarda YÖK’ün kontenjan planlamasına gitmesinin öğrencilerin bulundukları programlardan memnuniyet oranında bir iyileşme sağladığı açıkça görülmektedir (YÖK, 2020).

Bununla birlikte yüzbinlerce öğrencinin programından memnun olmadığı gerçeği de düşündürücü bir tablodur. Bu sonuçlar dışında mevcut araştırmanın bulgusunu desteklemeyen, öğrenci memnuniyetinin düşük olduğu başka çalışmalar da (Duran ve Gökçe, 2017; Şahin vd., 2011; Şentürk, 2019) bulunmaktadır. Bu araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde öğrenci memnuniyetinin artırılması için konunun farklı açılardan ele alınarak daha fazla araştırma yapılması ve çözüm önerilerinin üretilmesi gerektiği görülmektedir. Mevcut araştırma bulgusuna göre öğrencilerin yaklaşık %30’u eğitim aldığı programdan memnun değildir. Araştırma sonucuna göre kariyer uyum kaynakları ana dal memnuniyetini doğrudan zayıf bir şekilde etkilemektedir. Bunun sebebi akademik memnuniyeti etkileyen birçok faktörün olması olabilir. Bu nedenle her kurum (üniversite/fakülte/bölüm) kendi öğrencilerinin memnuniyet düzeylerini çeşitli açılardan (ders programları/fiziksel koşullar/öğrenci katılımı/öğretim üyeleriyle ilişkiler vs.) araştırarak öğrencilerin sorunlarına çözüm üretmelidir.

Son olarak bu çalışmada önerilen uyum modelinin model uyum değerlerinin mükemmel uyum düzeyinde olduğu bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, KYK temelinde geliştirilen KYUM, Türkiye’deki üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim sürecini açıklamak için uygun bir modeldir. Uyum modelinin tüm aşamalarını test eden geçmiş araştırmalar (Lee vd., 2021; McIlveen vd., 2013a; McIlveen ve Perera, 2016; Nilforooshan, 2020; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2020; Šverko ve Babarović, 2019) ile mevcut araştırmanın bulguları örtüşmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce araştırmada elde edilen sonuçlar genel olarak özetlenmiştir. Daha sonra bulgular doğrultusunda alan çalışanlarına, yetkililere, öğrencilere ve gelecekte konu ile ilgili araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Üniversite öğrencileriyle yürütülen bu araştırmanın amacı, kariyer uyumunun öncülleri (genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik), kariyer uyum kaynakları (ilgi, kontrol, merak, güven), kariyer uyum tepkisi (kariyer tercih durumu) ve kariyer uyum sonucu (akademik memnuniyet) arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri yapısal eşitlik modeli ile incelemektir. Yapısal eşitlik modelinin bir türü olan yol analizi ile veriler test edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Katılımcıların genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik, kariyer uyum kaynakları, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet düzeyleri birbiriyle anlamlı pozitif ilişkilere sahiptir. Bu sonuca göre genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik değişkenlerindeki puan artışı kariyer uyumluluğuna, kariyer uyumluluğundaki puan artışı da kariyer tercih durumuna ve akademik memnuniyete olumlu yansımaktadır.
2. Bu araştırmada genel özyeterlik, özsaygı ve bilişsel esneklik öncüllerinin kariyer uyumluluğu üzerindeki ortak etkilerinin oldukça güçlü olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte genel özyeterliğin kariyer uyum kaynaklarını en yüksek oranda yordayan değişken olduğu; özsaygı ve bilişsel esneklik ile kariyer uyum kaynakları arasındaki ilişkilere de kısmi aracılık etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuç literatürdeki benzer çalışmaların bulgularıyla paraleldir. Bununla birlikte bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğu üzerindeki doğrudan ve genel öz yeterlik aracılığıyla yaptığı dolaylı etki mevcut araştırmaya özgü bir sonuçtur. Bu nedenle kariyer uyumluluğu literatürüne katkıda bulunulduğu düşünülmektedir.
3. Araştırmada kariyer uyum kaynakları, genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasındaki ilişkiye tam aracılık etmiştir. Genel özyeterliğin kariyer tercih durumuna doğrudan pozitif yönde çok zayıf anlamlı bir etkisi

olmasına rağmen kariyer uyumluluğunun modele dahil edilmesiyle bu etki anlamsız hale gelmiş, kariyer uyumluluğu genel özyeterlik ile kariyer tercih durumu arasında tam aracılık etkisi göstermiştir.

4. Kariyer uyum kaynakları, akademik memnuniyeti doğrudan ve kariyer tercih durumunun kısmi aracılığıyla dolaylı olarak yordamaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin akademik memnuniyetleri üzerinde sahip oldukları kariyer uyum kaynaklarının etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Kariyer tercih durumunun kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet üzerindeki etkisini arttırması KYUM'nin her aşamasının önemli olduğunu ortaya çıkarmıştır.
5. Araştırmada kariyer tercih durumunun akademik memnuniyeti önemli ölçüde yordadığı bulunmuştur. Diğer bir deyişle okudukları lisans programlarını kendi istekleri doğrultusunda seçen öğrencilerin okudukları programdan memnun olma düzeyleri, diğer öğrencilere oranla çok daha yüksektir. Bunun yanında öğrencilerin dörtte üçünün eğitim gördüğü lisans programını kendi isteğiyle seçtiği ve yine yaklaşık dörtte üçünün okudukları programdan memnun oldukları tespit edilmiştir.
6. Araştırmada önerilen modele göre; özsaygı, bilişsel esneklik ve genel özyeterlik kariyer uyumluluğu üzerinde; kariyer uyumluluğu kariyer tercih durumu üzerinde; kariyer tercih durumu ise akademik memnuniyet üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilere sahiptir. Bu durum, katılımcıların bireysel kaynaklarının (özsaygı, bilişsel esneklik, genel özyeterlik) kariyer uyumluluğunu; kariyer uyumluluğunun kariyer tercih durumunu ve kariyer tercih durumunun akademik memnuniyeti yordadığını göstermiştir. Başka bir ifadeyle öğrencilerin bireysel kaynakları kariyer uyumluluğu ve kariyer tercih durumu aracılığıyla akademik memnuniyetlerini arttırmaktadır. Buna göre, öğrencilerin yüksek özsaygı düzeyine, genel özyeterlik inancına ve bilişsel esnekliğe sahip olmaları onların daha fazla kariyer uyum kaynağı geliştirmelerine neden olmaktadır. Kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrenciler ise kendilerine daha uygun kariyer seçimleri yapmakta ve bunun sonucunda akademik yaşantılarından daha yüksek düzeyde memnun olmaktadır.

Bu çalışmada, Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas, 2005, 2013) temelinde geliştirilen Kariyer Yapılandırma Uyum Modeli üniversite öğrencileri ile sınanmıştır.

Araştırma sonucunda, KYUM'nin Türkiye'de eğitim gören üniversite öğrencilerinin kariyer yapılandırma süreçlerini açıklamak için uygun bir model olduğu ortaya konmuştur. Araştırmada özsaygı, genel özyeterlik ve bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğu ve kariyer tercih durumu aracılığıyla öğrencilerin akademik memnuniyetlerine katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda alanda çalışan uygulayıcılara aşağıdaki öneriler sunulmaktadır.

1. Araştırma bulgularına göre, bireysel kaynaklar (özsaygı, genel özyeterlik, bilişsel esneklik) ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarının gelişiminde bireysel kaynaklarının etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin bireysel kaynaklarını arttırmaya yönelik olarak yapılacak çalışmalar öğrencilerin kariyerlerini yapılandırmalarına katkıda bulunacaktır. Bu nedenle üniversitelerin psikolojik danışma ve kariyer merkezlerinde çalışan uzmanlara özellikle bireysel kaynakları zayıf öğrencilere yönelik olarak psikoeğitim programları hazırlamaları, bireysel ve grupla kariyer müdahalesinde bulunmaları, öğrencilerin aktarılabilir becerilerini (bilgisayar ve teknik beceriler, iletişim becerileri, sunum teknikleri, araştırma ve planlama becerileri, yabancı dil vb.) geliştirecek kurslar düzenlemeleri önerilebilir.
2. Bireysel kaynaklar ile kariyer uyumluluğu arasındaki olumlu ilişkiye yönelik olarak bir öneri de üniversitelerde eğitim veren eğitimcilere verilebilir. Eğitimciler sosyal öğrenme ve bilişsel esneklik teorilerinden yararlanarak ders etkinliklerini öğrencilerin bireysel kaynaklarını (özsaygı, özyeterlik, bilişsel esneklik) geliştirecek nitelikte düzenleyebilirler. Örneğin, derslerinde hipermedyayı kullanabilirler ya da öğrencilerin mesleki öz yeterliklerini artıracak şekilde öğrenci katılımının olduğu öğrenme ortamları oluşturabilirler. Bunun yanında öğrencilere karşı tutum ve iletişim dilleri ile de öğrencilerin kendilerine duydukları saygıyı ve güveni arttırabilirler.
3. Benzer bir öneri alt eğitim kademelerinde görev yapan eğitimcilere ve okul danışmanlarına da verilebilir. Bireysel kaynakların gelişimi ilk çocukluk yıllarından itibaren olduğu için alt eğitim kademelerinde görev yapan eğitimciler öğrencilerin özsaygı, özyeterlik ve esnek düşünebilme düzeylerini geliştirecek eğitim ortamları oluşturabilirler. Okul danışmanları da rehberlik programlarını düzenlerken öğrencilerin olaylara farklı açılardan

bakabilmelerini sağlayan, özsaygı ve özyeterlik algılarını geliştirecek rehberlik etkinliklerine yer verebilirler. Ayrıca olumsuz benlik algısına sahip öğrencilere bireysel ve grupla psikolojik danışma yardımında bulunabilirler. Alt eğitim kademelerinde yapılacak bu çalışmalar öğrencilerin üniversite ve sonrasında iş yaşamlarına olumlu yansıyacaktır.

4. Araştırmada kariyer uyumluluğunun öğrencilerin kendileri için doğru ve uygun kariyer seçimi yapmalarına yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş yaşamında kendileri için en uygun işi (kariyeri) seçebilmeleri için kariyer uyumluluklarının artırılması yararlı olacaktır. Bu nedenle öncelikle öğrencilerin kariyer uyum kaynaklarındaki (ilgi, kontrol, merak, güven) eksiklikler kariyer merkezi uzmanlarınca uygun ölçme araçları kullanılarak tespit edilebilir. Öğrenciler kariyer uyumluluk düzeyi açısından üç gruba (düşük, orta, yüksek) ayrılabilir. Sonra her grubun ihtiyaçlarına yönelik olarak kariyer oturumları düzenlenebilir.
5. Araştırmadan elde edilen diğer bir sonuç da kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyeti arttırmasıdır. Başka bir ifadeyle kariyer uyumluluğu yüksek olan öğrenciler eğitim aldıkları programdan daha çok memnun olmaktadır. Üniversitelerde görev yapan öğrenci danışmanları ve kariyer merkezi uzmanları iş birliği yaparak ana dalından memnun olmayan öğrencileri tespit edebilirler. Bu öğrencilere uzmanlar tarafından bireysel ve grupla kariyer müdahaleleri sunulabilir. Özellikle grupla yapılan çalışmalarda öğrenciler yalnız olmadıklarını hissedebilirler ve bu durum onların aidiyet duygusunu arttırabilir.
6. Kariyer uyumluluğunun akademik memnuniyet üzerindeki olumlu etkisine yönelik olarak başka bir öneri ise şöyledir: Üniversitelerin kariyer merkezinde görev yapan uzmanlar, her anabilim dalına özel bir sunum hazırlayabilirler. Bu sunumda eğitim alınan anabilim dalı sonucunda elde edilecek kazanımlar ve avantajlar öğrencilere anlatılabilir. Ayrıca elde edilen diploma ile mezun olduktan sonra nerelerde çalışılabileceği, hangi alanlarda eğitimlerine devam edebilecekleri, eğitimleri devam ederken ek olarak hangi bilgi ve becerileri edinmelerinin iş yaşamında kendilerine katkı sağlayabileceği gibi konular öğrencilerle paylaşılabilir ve öğrencilerin soruları cevaplandırılabilir. Birçok öğrenci eğitim aldığı alanla iş yaşamı

arasında gerekli bağlantıyı kuramadığı ve yeterli bilgiye sahip olmadığı için akademik yaşamından memnun olmamaktadır. Bu yüzden konunun uzmanları tarafından ayrıntılı bir araştırma sonucunda yapılacak bilgilendirme çalışmaları öğrencilerin eğitim aldıkları anabilim dalına farklı bir gözle bakmalarını sağlayabilir. Bu çalışmalarla uzmanlar öğrencilere rol model olabilirler. Öğrencilerin iş yaşamına dikkatleri çekilerek *kariyer ilgileri*, iş seçimi konusunda sorumluluğun kendilerine ait olduğu vurgulanarak *kariyer kontrolleri*, alternatif iş ve eğitim olanaklarının nasıl araştırılacağı öğretilerek *kariyer merakları* artırılabilir. Bu durum ise öğrencilerin *kariyer güvenine* olumlu yansıyacaktır. Bu çalışmalara ayrıca iş yaşamına girmiş mezun öğrenciler davet edilip deneyimlerini öğrencilerle paylaşmaları sağlanabilir. Başarılı mezunları görmek öğrencilerin motivasyonlarını dolayısıyla eğitim aldıkları bölümden memnuniyetlerini arttırabilir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda yetkilere aşağıdaki öneriler verilebilir.

1. KYK'na göre, kariyer yapılandırma süreci ömürboyu devam etmektedir. Bundan dolayı öncelikle üniversitelerde görev yapan tüm yetkili, eğitimci ve personelin kariyer uyumluluk düzeylerini arttırmaya yönelik çalışmalar düzenlenmesi önerilebilir. Böylece üniversitelerde görev yapan bireyler işlerini daha verimli bir şekilde yürütürken öğrencilere de rol model olabilirler. Dolayısıyla bu araştırmanın sonuçları üniversitemizde niteliğin artırılmasına katkıda bulunabilir.
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum kaynaklarının geliştirilmesi, ayrıca istihdam edilmelerini kolaylaştırıcı özsaygı, özyeterlik ve bilişsel esneklik gibi işverenlerin beklediği nitelikleri kazanmalarında üniversite kariyer merkezlerine önemli görevler düşmektedir. Oysa Pişkin ve Ersoy-Kart (2019) tarafından üniversite kariyer merkezlerinin personel yapısının incelendiği bir çalışmada, kariyer merkezlerinde çalışan personelin nicelik ve nitelik olarak yetersiz olduğu, bu merkezlerde çalışan personelin büyük bir bölümünün ise alan dışı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle Yüksek Öğretim Kurumu ve üniversitelerin yönetimden sorumlu yetkililerine üniversite kariyer merkezlerini nitelikli personel ile güçlendirmeleri ve alan uzmanı olmayan personelin bu merkezlerde çalışmalarını önlemeleri önerilebilir.

3. Araştırmada bilişsel esnekliğin kariyer uyumluluğunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğrencilerin bilişsel esneklik düzeylerini arttırmaya yönelik yapılacak tüm ders ve ders dışı etkinlikler kariyer uyumluluğuna olumlu yansıyacaktır. Araştırmanın bu sonucuyla bağlantılı olarak üniversite yetkililerine öğretim üyelerinin derslerinde hipermedya kullanmalarını teşvik etmeleri ve hipermedya için gerekli altyapının oluşturulmasını desteklemeleri önerilebilir.
4. Üniversitelerin kariyer merkezleri Türkiye İş Kurumu ve diğer ilgili kamu ve özel kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak öğrencilerin yarı zamanlı iş deneyimleri yaşamalarını sağlayabilirler. Bu tip deneyimler öğrencilerin kariyer uyumluluğunu arttırabilir. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumluluğunun iş deneyimi öncesinde ve sonrasında ölçülmesiyle yapılan uygulamanın etkililiği değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak çalışmanın hedef kitlesi olan üniversite öğrencilerine aşağıdaki öneriler verilebilir:

1. Araştırmanın temelini oluşturan Kariyer Yapılandırma Kuramı, içinde yaşadığımız dönemde bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırabilmelerinin ve yönetebilmelerinin önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle üniversite öğrencilerine Savickas ve Hartung (2012) tarafından geliştirilen Suzanne Savickas'ın (2019) yeniden revize ettiği Kariyer Hikayem (My Career Story) ([http://www.vocopher.com/mcsu/MCS_26_GIUGNO%20\(1\).pdf](http://www.vocopher.com/mcsu/MCS_26_GIUGNO%20(1).pdf)) isimli çalışmayı tamamlamaları önerilebilir. Bu çalışma sonucunda kendilerini daha iyi tanıma imkanı elde edebilirler ve kendi kariyer öykülerini yazmaya başlayabilirler.
2. Araştırmada bireysel kaynakların (genel özyeterlik, özsaygı, bilişsel esneklik) kariyer uyumluluğunu önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre bireylerin kariyer yaşamına uyum sağlamaları ve başarılı olmaları büyük oranda öz kaynaklarına bağlıdır. Dolayısıyla üniversite öğrencileri öncelikle kendilerini tanımaya ve anlamaya çalışmalıdırlar. Bunun için ailelerinden, arkadaşlarından, kitaplardan, öğretmenlerinden, uzmanlardan ve ilgili basın ve yayın organlarından yararlanabilirler. Kendilerini tanıdıkça kendilerindeki eksik ve zayıf noktaları farkedebilirler ve geliştirmeye çalışabilirler. Böylece kendilerine

atfettikleri değer, özsaygı ve özyeterlik algıları ve olaylara bakış açıları da değişip gelişecektir.

3. Araştırma sonucunda kariyer uyumluluğunun bireylerin kariyer seçimlerini ve akademik memnuniyet düzeylerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sebeple özellikle mevcut kariyer seçiminden memnun olmayan üniversite öğrencileri gelecekte kendilerine uygun kariyer seçimleri yapabilmek için kariyer uyumluluk düzeylerini arttırmaya çalışabilirler. Öncelikle ilgili uzmanlar yardımıyla ya da internetten uygun ölçme araçlarına ulaşarak kendi kariyer uyumluluk düzeylerini belirleyebilirler. Kendilerindeki eksiklikleri belirledikten sonra uzmanlardan bireysel veya grupla kariyer yardımı alabilirler. Bunun yanında kendi alanlarıyla ve iş yaşamıyla ilgili internet sitelerini (kariyer.net, memurlar.net, yenibiris.com vb.), güncel yayın ve etkinlikleri takip ederek de kariyer uyumluluk düzeylerini arttırabilirler.
4. Öğrencilere verilebilecek son bir öneri ise T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından sunulan Kariyer Kapısı isimli uzaktan eğitim sistemini (<https://www.cbiko.gov.tr/>) takip etmeleri ve yürütülen projelere katılmalarıdır. Sistemde yer alan ders ve etkinlikler öğrencilerin kariyer uyumluluğuna katkıda bulunma potansiyeline sahiptir.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda gelecekte konu ile ilgili araştırma yapmak isteyen araştırmacıların aşağıdaki hususlara dikkat etmeleri tavsiye edilebilir.

1. Bu araştırma kesitsel bir tasarıma sahiptir. Gelecekte bu araştırmanın değişkenleri boylamsal bir araştırma ile ele alınabilir. Böylece öğrencilerin bireysel kaynaklarının (özsaygı, genel özyeterlik ve bilişsel esneklik), kariyer uyumluluğunun, kariyer tercihi konusundaki tutumlarının ve akademik memnuniyet düzeylerinin zaman içindeki değişimlerini ve birbirlerine etkilerini görmek ve aynı zamanda üniversite eğitiminin etkililiğini değerlendirmek mümkün olabilir.
2. Bu çalışmada kariyer tercih durumu (öğrencilerin kendi isteği ile okudukları programı seçmesi) ve akademik memnuniyet değişkenleri tek bir soru ile belirlenmiştir. İlerde yapılacak çalışmalarda modelin üçüncü ve dördüncü aşamasında yer alan bu değişkenlere ilişkin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçme araçları kullanılabilir. Bununla birlikte hem tek soruluk ölçmenin hem de geliştirilmiş ölçme araçlarının birlikte kullanıldığı bir

araştırma tasarlanarak sonuçlar karşılaştırılabilir. Böylece iki ölçme tarzı arasında anlamlı bir fark olup olmadığı değerlendirilebilir.

3. Bu çalışmada yer alan değişkenler nitel bir çalışmada incelenebilir. Böylece araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler daha net olarak ortaya çıkartılabilir. Ayrıca böyle bir çalışmada yaş, sınıf düzeyi, eğitim alınan bölüm, cinsiyet, sosyoekonomik düzey gibi değişkenlerin modelde yer alan bireysel kaynaklar, kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet değişkenleri üzerindeki etkileri de ayrıntılı olarak değerlendirilebilir.
4. Bu çalışmada sadece bireysel faktörlerin (özsaygı, genel özyeterlik ve bilişsel esneklik) kariyer uyumluluğu, kariyer tercih durumu ve akademik memnuniyet üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Yapılacak yeni çalışmalarda çevresel faktörlerin (anne-baba tutumu, sosyo-ekonomik durum, eğitim deneyimleri, kariyer destekleri vb.) modelin diğer değişkenleri üzerindeki etkisi araştırılabilir.
5. Bu çalışmada akademik memnuniyet kapsamında sadece öğrencilerin eğitim gördükleri anabilim dalından memnuniyet düzeyleri araştırılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda öğrencilerin akademik memnuniyeti daha kapsamlı olarak (genel üniversite yaşantısından memnun olma gibi) ele alınabilir. Bu şekilde öğrencilerin bireysel kaynaklarının, kariyer uyum kaynaklarının ve kariyer tercih durumlarının akademik yaşantılarına etkilerini daha ayrıntılı olarak değerlendirmek mümkün olabilir.

KAYNAKLAR

- Abouserie, R. (1995). Self-esteem and Achievement Motivation as Determinants of Students' Approaches to Studying. *Studies in Higher Education*, 20(1), 19-27.
- Adler, A. (2004). *Yaşamın Anlam ve Amacı*. (7. Baskı). Şipal, K. (Çev.). İstanbul: Say Yayınları.
- Akın, A., Kaya, Ç., Arslan, S., Demir, T., Sarıçam, H. ve Uysal, R. (2012). Turkish version of the career adapt-abilities scale (CAAS): The validity and reliability study. *Chaos, Complexity and Leadership* (pp. 499-505), Netherlands: Springer Publications. http://dx.doi.org/10.1007/978-94-007-7362-2_54.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the Career Competencies Questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.
- Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I. J. M., and De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9 (September), 1-13. [1678]. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.01678
- Akpınar, B. (2011). Biliş ve üstbiliş (metabiliş) kavramlarının zihin felsefesi açısından analizi. *Electronic Turkish Studies*, 6(4).
- Aktaş, E., & Şahin, C. (2019). Üniversitesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. *TAM METİN KİTABI FULL TEXT BOOK*.
- Akyol, E. Y., & Boyacı, M. (2020). Cognitive Flexibility and Positivity as Predictors of Career Future in University Students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57).
- Aldemir, C. & Gülcan, Y. (2004). Student satisfaction in higher education: A Turkish case. *Higher Education Management and Policy*, 16(2), 109-122.
- Allen, M. L. (1996). Dimensions of educational satisfaction and academic achievement among music therapy majors. *Journal of Music Therapy*, 33, 147-160.
- Altunkol, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinin bilişsel esneklik algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/sayfasından> erişilmiştir.
- Asıcı, E., & İkiz, F. E. (2015). Mutluluğa giden bir yol: Bilişsel esneklik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 191-211.
- Astin, A. (1975). Preventing Students from. *Dropping Out*. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of college student personnel*, 25(4), 297-308.
- Ataç, L. O., Dirik, D., ve Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61.
- Atik, G. and Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2(2). 1520-1526.
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 10, 180.
- Ayaz, A. (2017). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713-723.
- Aypay, A. (2010). Genel öz yeterlik ölçeği'nin (göyö) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2).
- Bacanlı, F. (2012). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (s.89-126). Ankara: Pegem Akademi.
- Bahadırhan, D. (2019). *Liselerdeki eğitsel ve mesleki rehberlik faaliyetlerinin üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Bakır, N. O., Arslan, F. M., & Gegez, A. E. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Memnuniyet Oluşturan Unsurların Saptanması: Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri İle Bir Araştırma. *Marmara University Journal of Economic & Administrative Sciences*, (1).
- Balkan, K. (2018). *Kariyer uyumluluğunun çatışma eylem stillerine göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The life-design group: A case study assessment. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 83-96.
- Barutçu-Yıldırım, F., Yerin-Güneri O., & Çapa-Aydın, Y. (2016). Üniversite öğrencilerinin memnuniyet düzeyi ve ilişkili değişkenler. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 11(2), 521-533.
- Baykal, Ü., Harmancı, A. K., Eşkin, F., Altuntaş, S., & Sökmen, S. (2011). “Öğrenci Doyum Ölçeği-Kısa Form” geçerlik-güvenirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(4), 60-68.
- Bean, J. P. (1980). Dropouts and turnover: The synthesis and test of a causal model of student attrition. *Research in Higher Education*, 12(2), 155-187.
- Beck, J. S. (1995). *Cognitive Therapy: Basics and Beyond*. New York: The Guilford Press.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131-149.
- Bilgin, M. (2009). Bilişsel esnekliği yordayan bazı değişkenler. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 142-157.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Bimrose, J., Brown, A., Mulvey, R., Kieslinger, B., Fabian, C. M., Schaefer, T., ... & Dewanti, R. T. (2019). Transforming identities and co-constructing careers of career counselors. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 7-23.
- Bohumíra, L., Petr, H., & Lenka, H. (2019). Perception of teacher support by students in Vocational education and its associations with career adaptability and other Variables. *Psychology in Russia: State of the art*, 12(4).
- Boyacı, M. (2019). The Role of Self-Esteem in Predicting Pedagogical Formation Students' Career Adaptabilities. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 205-214.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational behavior*, 80(3), 754-761.
- Brown, G. S., & Strange, C. (1981). The relationship of academic major and career choice status to anxiety among college freshmen. *Journal of Vocational Behavior*, 19(3), 328-334.

- Bruning, R. H., Schraw, G. J., & Norby, M. M. (2014). Bilişsel psikoloji ve öğretim. *Trans Eds ZN Ersözlü, R. Ülker*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bülbül, T. (2012). Yükseköğretimde okul terki: Nedenler ve çözümler. *Eğitim ve Bilim*, 37(166).
- Büyüköze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(10), 125-132. doi: 10.1177/1038416214531931.
- Büyüköze-Kavas, A., Duffy, R. D., and Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.006
- Büyüköze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (18. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (1998). *Multivariate applications book series. Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. (First Edition). NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y.,...Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Cardoso, P., & Sales, C. M. (2019). Individualized career counseling outcome assessment: A case study using the personal questionnaire. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 21-31.
- Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait emotional intelligence predicts academic satisfaction through career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 666-677.
- Cengiz, Ö. (2018). *Okul öncesi öğretmen adaylarının tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.

- Cevik, B., Perkmen, S., Alkan, M., & Shelley, M. (2013). Who should study music education? A vocational personality approach. *Music Education Research*, 15(3), 341-356.
- Chang, C. H., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core self-evaluations: A review and evaluation of the literature. *Journal of management*, 38(1), 81-128.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986.
- Chen, X., He, J., & Fan, X. (2019). Relationships between openness to experience, cognitive flexibility, self-esteem, and creativity among bilingual college students in the US. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 1-13.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 481-496.
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D., and Lee, S. M. (2011). The development and initial psychometric evaluation of the Korean Career Stress Inventory for college students. *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572.
- Chong, S., and Leong, F. T. (2017). Antecedents of career adaptability in strategic career management. *Journal of career assessment*, 25(2), 268-280.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Coolen, A. C. M. (2014). *Enhancing career adaptability to prepare for the school to work transition: Outcomes of an ePortfolio intervention among university students* (Master's thesis).
- Coopersmith, S. (1967) *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman
- Crook, R. H., Healy, C. C., and O'Shea, D. W. (1984). The linkage of work achievement to self-esteem, career maturity, and college achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 70-79.
- Çelik, Ö. (2017). *Eleştirel düşünme becerilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Çelikkaleli, Ö. (2014). Ergenlerde bilişsel esneklik ile akademik, sosyal ve duygusal yetkinlik inançları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 39(176).

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları* (5. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Çuhadaroğlu F. (1990). Adolesanlard Özdeğer Duygusu ve Çeşitli Psikopatolojik Durumlarla İlişkisi. *Düşünen Adam: Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 3: 71-75.
- Del Corso, J. J., & Briddick, H. S. (2015). Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability.
- Del Corso, J., & Reh fuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 334-339.
- Delle, E., & Searle, B. (2020). Career Adaptability: The Role of Developmental Leadership and Career Optimism. *Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130-148.
- Demir, M., & Demir, Ş. Ş. (2016). Akademik beklenti, akademik memnuniyet ve kariyer planlaması ilişkisi: Turizm lisans öğrencileri örneği. *International Journal of Human Sciences*, 13(1), 46-59.
- Demirci, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerinin ve tercih sonuçlarının istatistiki analizler ile incelenmesi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(1), 23-40.
- Demirtaş, A. S. (2019). Sürekli Umut ve Kariyer Stresi Arasında Bilişsel Esnekliğin Paralel. *TAM METİN KİTABI FULL TEXT BOOK*.
- Deniz, M. E., Eryılmaz, A. ve Ersöz, A. (2018). *Öğrenci sorunları araştırma raporu*. Araştırma raporu, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Dheer, R. J., & Lenartowicz, T. (2019). Cognitive flexibility: Impact on entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103339.
- Di Maggio, I., Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Nota, L., & Sgaramella, T. M. (2019). Career Adaptability, Self-Determination, and Life Satisfaction: A Mediation Analysis With People With Substance Use Disorder. *Journal of Career Development*, 0894845319847006.
- Diril, A. (2011). *Lise Öğrencilerinin bilişsel esneklik düzeylerinin sosyo-demografik değişkenler ve öfke düzeyi ile öfke ifade tarzları arasındaki ilişki açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

- Doğan, T. (2011). İki boyutlu benlik saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(162).
- Doğan-Laçın, B. G. (2015). *Üniversite öğrencilerinde özyeterlilik ve stresle başa çıkma stratejilerinin bilişsel esnekliği yordama düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Dönmezoğulları, C. (2020). *Kariyer yapılandırma kuramına dayalı Psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı ve güçlü yönler öz yeterlilik düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430.
- Duffy, R. D., Diemer, M. A., & Jadidian, A. (2012). The development and initial validation of the Work Volition Scale–Student Version. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 291-319.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Duran, N. O., & Gökçe, F. (2017). Examination of Psychological Counselor Candidates' University Satisfaction: The Case of Uludağ University. *Journal of Education and Learning*, 6(2), 85-100.
- Dursun, M. T., ve Argan, M. T. (2017). Does personality affect career adaptability?. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, vol 4, no. 10, 107-115. doi:<http://dx.doi.org/10.20431/2349-0381.0410014>.
- Duru, E., & Balkıs, M. (2015). Birey-çevre uyumu, aidiyet duygusu, akademik doyum ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin analizi. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 122-141.
- Duru, H. ve Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14 (20), 161-181 . DOI: 10.26466/opus.583886
- Ebberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- Ekinci, C. E., & Burgaz, B. (2007). Hacettepe üniversitesi öğrencilerinin bazı akademik hizmetlere ilişkin beklenti ve memnuniyet düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 120-134.
- Erdoğan, D. G., & Aarsal, Z. (2015). Öğretmen adaylarının akademik branş memnuniyetleri ile öğretmenlik mesleğine yönelme ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2015(4), 147-171.

- Erdoğan, S., Şanlı, H.S. ve Bekir, H.S. (2005). Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Üniversite Yaşamına Uyum Durumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13(2), 479-496.
- Erdoğan, Zorver, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Preservice Teachers' Career Adaptability Towards Teaching Profession. *Journal of Higher Education and Science*, 7(3), 657-668.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2017). Development of the career adaptability scale for psychological counsellors. *Online Journal of Counseling & Education*, 6(1).
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018a). Pre-Service teachers' career adaptabilities: It's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-244.
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2018b). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1).
- Eryılmaz, A., ve Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-16.
- Fasbender, U., Wöhrmann, A. M., Wang, M., & Klehe, U. C. (2019). Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 24-38.
- Fıncı Kodaz, A. (2016). *İyimserlik, geleceğe yönelik tutum ve akademik içsel motivasyon ve akademik doyum arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modellemesi ile incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fouad, N. A., Singh, R., Cappaert, K., Chang, W. H., & Wan, M. (2016). Comparison of women engineers who persist in or depart from engineering. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 79-93.
- Fouad, N. A., & Kozlowski, M. B. (2019). Turning around to look ahead: Views of vocational psychology in 2001 and 2019. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 375-390.

- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48.
- Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Gazeloğlu, C., & Aşan Greenacre, Z. (2020). Comparison of weighted least squares and robust estimation in structural equation modeling of ordinal categorical data with larger sample sizes. *Cumhuriyet Science Journal*, 41(1), 193-211.
- Gelibolu, S. (2014). *Üniversite ve yükseköğretim programı tercihinde dikkate alınan faktörlerin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Gencür, A. S. (2011). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Genç, M. (2016). *Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Gibson, A. (2010). Measuring business student satisfaction: A review and summary of the major predictors. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(3), 251-259.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 77-96.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma [A study on the problems of the Middle East Technical University senior students]. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering Proactivity and Career Adaptability Among University Students: Test of Intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.

- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237.
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z.,...Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42.
- Guan, Y., Liu, S., Guo, M. J., Li, M., Wu, M., Chen, S. X., ... & Tian, L. (2018). Acculturation orientations and Chinese student Sojourners' career adaptability: The roles of career exploration and cultural distance. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 228-239.
- Gunduz, B. (2013). Emotional intelligence, cognitive flexibility and psychological symptoms in pre-service teachers. *Educational research and reviews*, 8(13), 1048-1056.
- Gülcan, Y., Kuştepelı, Y., & Aldemir, C. (2002). Yüksek Öğretim'de Öğrenci Doyumu: Kuramsal Bir Çerçeve ve Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1).
- Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S., & Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10(1), 14-27.
- Güneri, O. Y., Aydın, G., & Skovholt, T. (2003). Counseling needs of students and evaluation of counseling services at a large urban university in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 25(1), 53-63.
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of vocational behavior*, 103414.
- Hamtaux, A., and Houssemand, C. (2012). Adaptability, cognitive flexibility, personal need for structure, and rigidity. *Psychology Research*, 2(10), 563.
- Hartung, P. J. and Cadaret, M. C. (2017). Career adaptability: Changing self and situation for satisfaction and success. Maree, K. (Ed.). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. (s. 15-28). Springer. DOI 10.1007/978-3-319-66954-0_2
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. doi: 10.1080/03069885.2012.700506

- Hirschi, A., Herrmann, A., and Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior*, 88, 220-229.
- Hlad'ó, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2020). Career Adaptability and Social Support of Vocational Students Leaving Upper Secondary School. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 478–495. <https://doi.org/10.1177/1069072719884299>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(5), 1-13.
- Huang, Y., & Bentler, P. M. (2015). Behavior of asymptotically distribution free test statistics in covariance versus correlation structure analysis. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(4), 489-503.
- Hui, T., Yuen, M., and Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- Hummel, H. G., Boyle, E. A., Einarsdóttir, S., Pétursdóttir, A., & Graur, A. (2018). Game-based career learning support for youth: effects of playing the Youth@ Work game on career adaptability. *Interactive Learning Environments*, 26(6), 745-759.
- Huyse-Gaytandjieva, A., Groot, W., Pavlova, M., & Joling, C. (2015). Low self-esteem predicts future unemployment. *Journal of applied economics*, 18(2), 325-346.
- Ismail, S., Ferreira, N., & Coetzee, M. (2016). Young emerging adults' graduateness and career adaptability: Exploring the moderating role of self-esteem. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 1-10. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1148417>
- Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5 (1), 21-38. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/beuiibfaidd/issue/53285/702244>
- İspir, Ö., Elibol, E., & Sönmez, B. (2019). The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse education today*, 79, 41-47.
- Jackson, D. (2015). Career choice status among undergraduates and the influence of work-integrated learning. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 3-14.
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Career choice status among undergraduates and the influence of career management competencies and perceived employability. *Journal of Education and Work*, 30(5), 552-569.

- Jadidian, A., & Duffy, R. D. (2012). Work volition, career decision self-efficacy, and academic satisfaction: An examination of mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 154-165.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115-124.
- Jannesari, M., & Sullivan, S. E. (2019). Career adaptability and the success of self-initiated expatriates in China. *Career Development International*.
- Johnson, B. T. (2016). *The relationship between cognitive flexibility, coping, and symptomatology in psychotherapy*. Yüksek lisans tezi. Marquette University. Faculty of the Graduate School. Milwaukee, Wisconsin. ABD. https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1350&context=theses_open sayfasından erişilmiştir.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1982). Recent developments in structural equation modeling. *Journal of marketing research*, 19(4), 404-416.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of applied psychology*, 83(1), 17.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology*, 56(2), 303-331.
- Kahraman, Ö. (2015). *Dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu olan ergenlerde internet bağımlılığının depresyon, anksiyete ve özsaygı ile ilişkisi* (Tıpta Uzmanlık).

Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi, Kayseri. <https://tez.yok.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.

Kantaş, Ö., Güldü, Ö., ve Kart, M. E.(2018). Kariyer Odağı ve Kariyer Uyum Yetenekleri: Öz-Yönetim Kuramı Perspektifinden Türk Üniversite Öğrencilerinin Durumu. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 215-234.

Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 16.

Kanten, S. (2017). The effects of mentoring functions on career adaptabilities and career self-efficacy: The role of career optimism. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(2), 259-272.

Kaplan, B. T. (2017). *Y jenerasyonunun kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinde üniversitelerin rekreasyon etkinliklerinin rolü: Selçuk Üniversitesi örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

Kara, A., Altınok, A., & Şahin, C. (2019). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İşsizlik Kaygılarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Arzusu. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2294-2307.

Karacan-Özdemir, N. (2016). *Lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini yordayan etkenler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

Karadağ, E. & Yücel, C. (2020). *Türkiye üniversite memnuniyet araştırması 2020*. Üniar Yayınları.

Karataş, A. ve Gizir, C. A. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma Gereksinimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3). 250-265.

Kardaş, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinde bir model sınaması: Pozitif duyguların ve kişisel kaynakların etkileşimi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

- Kaya, Ç., Akın, A., Sarıçam, H., & Uğur, E. (2014). Turkish version of the Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): Validity and Reliability Study/İş ve Meslek Hayatına Uyum Ölçeği (İMHUÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 76-87.
- Kaya, E. Ü. (2017). The effect of risk taking behaviors on the career adapt-abilities and its relation with this variable: An observation in terms of personal variables in higher education. *International Journal of Social Science*, 55, 289-312. Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS6920>
- Kenny, D. A. (2011). Terminology and Basics of SEM. <http://www.davidakenny.net/cm/basics.htm> adresinden erişilmiştir.
- Kepir Savoly, D. D. (2017). *Okuldan işe geçiş becerileri geliştirme programının kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Kercood, S., Lineweaver, T. T., Frank, C. C., & Fromm, E. D. (2017). Cognitive Flexibility and Its Relationship to Academic Achievement and Career Choice of College Students with and without Attention Deficit Hyperactivity Disorder. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 30(4), 329-344.
- Khusna, U. J., & Indianti, W. (2018). Relationship between parental attachment and career adaptability in grade 12 senior high school students. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.
- Kırkık, M. (2020). *Ergenlerde Üstbiliş ve Sınav Kaygısı Arasındaki İlişkide Ruminasyon ve Bilişsel Esnekliğin Aracılık Rolü* (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (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*, 55(1), 2-15.
- Kirdök, O., ve Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, New York: The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Koesten, J., Schrodtt, P., & Ford, D. J. (2009). Cognitive flexibility as a mediator of family communication environments and young adults' well-being. *Health Communication*, 24(1), 82-94.

- Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). Yaşam Amaçları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişki: Umudun Aracılık Rolünün İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200).
- Korkut-Owen, F., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö., & Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- Kuborn, K.J. (2015). *Alumni perceptions of career and learning outcomes in professional master's degree programs*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Boston Üniversitesi, ABD.
https://open.bu.edu/bitstream/handle/2144/16354/Kuborn_bu_0017E_11280.pdf?isAllowed=y&sequence=1 sayfasından erişilmiştir.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükkaragöz, H. (2012). Bilişsel Gelişim ve Dil Gelişimi. B. Yeşilyaprak (Ed). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim* (s. 83-113). Ankara: Pegem Akademi.
- Lan, Y., & Chen, Z. (2020). Transformational Leadership, Career Adaptability, and Work Behaviors: The Moderating Role of Task Variety. *Frontiers in psychology*, 10, 2922. doi:10.3389/fpsyg.2019.02922
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359.
- Lee, I. H., Sovet, L., Banda, K., Kang, D. K., & Park, J. H. (2021). Factor structure and factorial invariance of the Career Adapt-Abilities Scale across Japanese and South Korean college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(2), 241-262. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09440-5>
- Leong, F. T., & Walsh, W. B. (2012). Guest editors' introduction to the special issue. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 659-660.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 557.
- Lewis, D. M., & Savickas, M. L. (1995). Validity of the career factors inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(1), 44-56.
- Lin, W. L., Tsai, P. H., Lin, H. Y., & Chen, H. C. (2014). How does emotion influence different creative performances? The mediating role of cognitive flexibility. *Cognition & emotion*, 28(5), 834-844.
- Locke, E. A., McClelland, K., & Knight, D. (1996). Self-esteem and work. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 1-32.

- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of psychology*, 139(5), 439-457.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2005). Social cognitive theory. *Predicting health behaviour*, 2, 127-169.
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of career assessment*, 25(2), 312-325.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). A longitudinal study of relations among adolescents' self-esteem, general self-efficacy, career adaptability, and life satisfaction. *Journal of Career Development*, 0894845319861691.
- Maree, J. G., & Gerryts, E. W. (2014). Narrative counselling with a young engineer. *Journal of psychology in Africa*, 24(5), 457-463.
- Maree, J. G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 1-9.
- Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career black man. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 20-34.
- Martin, M. M. and Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1994). Development of a communication flexibility measure. *Southern Journal of Communication*, 59(2), 171-178.
- Martin, M. M. and Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological Reports*, 76 (2), 623-626.
- Martin, M. M., Anderson, C. M., & Thweatt, K. S. (1998). Individuals' perceptions of their communication behaviors: a validity study of the relationship between the cognitive flexibility scale and the communication flexibility scale with aggressive communication traits. *Journal of social behavior and personality*, 13, 531-540.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- McCubbin, I. (2003). An examination of criticisms made of Tinto's 1975 student integration model of attrition. Retrieved July, 2, 2008.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013a). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- McIlveen, P., Burton, L. J., & Beccaria, G. (2013b). A short form of the career futures inventory. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 127-138.

- McIlveen, P., & Perera, H. N. (2016). Career optimism mediates the effect of personality on teachers' career engagement. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 623-636.
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91.
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.
- Miles, J. (2014). Tolerance and variance inflation factor. Wiley StatsRef: Statistics Reference Online.
- Mohammed, M. M., Nazri, M., & Omar, S. Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter).
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., and Almeida, L. S. (2018). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: The mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 1-15.
- Murat, M. H. (2018). *Üstün yetenekli ergenlerin kariyer uyum yetenekleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep. <http://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.11782/1748/%C3%9Cst%C3%BCn%20Yetenekli%20Ergenlerin%20Kariyer%20Uyum%20Yetenekleri.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişilmiştir.
- Naralan, A., & Kaleli, S. S. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Üniversiteden Beklentileri ve Bölüm Memnuniyeti Araştırması: Atatürk Üniversitesi Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-11.
- Nauta, M. M. (2007). Assessing college students' satisfaction with their academic majors. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 446-462.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of vocational behavior*, 88, 131-142.
- Neureiter, M., and Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.

- Newman, A., Bimrose, J., Nielsen, I., & Zacher, H. (2018). Vocational behavior of refugees: How do refugees seek employment, overcome work-related challenges, and navigate their careers?.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-409.
- Niles, S. G. and Bowlsbey, J. H. (2013). *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. (F. Korkut Owen ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık. (2013).
- Nilforooshan, P. (2020). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *The Career Development Quarterly*, 68(2), 98-111. <https://doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P., and Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Norris, C. F. (2016). *The relationship between personality traits and career adaptability*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Southern Illinois University Carbondale, ABD.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). A life-design-based online career intervention for early adolescents: Description and initial analysis. *The Career Development Quarterly*, 64(1), 4-19.
- Ocak, G. ve Atasever, A. N. (2020). Üniversite Öğrencilerinde Hayatın Amacı ve Akademik Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 4(1), 93-112.
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (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*, 108, 165-177.
- Oliver, R. L. (1999). Whence consumer loyalty?. *Journal of marketing*, 63(4_suppl1), 33-44.
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 102(6), 1271.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381-387.

- Othman, R., Kamal, N. M., Alias, N. E., Ismail, S., & Sahiq, A. N. M. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9).
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2020). *Meslek Seçiminde Bilinmesi Gerekenler*. Erişim adresi: <https://www.osym.gov.tr/>
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Öncel, L. (2014). Career Adapt-Abilities Scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.006
- Özcan, D. A., & Esen, B. K. (2016). Ergenlerin bilişsel esneklik düzeyleri ile özyeterliklerinin incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(24), 1-10.
- Özdemir, H. A. (2020). *Üniversite öğrencilerinde öz-duyarlılığı yordamada bilişsel esneklik ve otantikliğin rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Özkan, M. (2017). *Öğretmen adaylarının psikolojik sağlamlık, duygusal zekâ özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Öztemel, K., & Yıldız-Akyol, E. (2019). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 0894845319840437.
- Öztemel, K., & Yıldız Akyol, E. (2020). From Adaptive Readiness to Adaptation Results: Implementation of Student Career Construction Inventory and Testing the Career Construction Model of Adaptation. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/1069072720930664>
- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. *Advances in motivation and achievement*, 10(149), 1-49.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. *Perception*, 11, 239-266.
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84.
- Piskin, M. (1996). *Self-esteem and locus of control of secondary school children both in England and Turkey* (Unpublished Doctoral Dissertation). England: University of Leicester.
https://scholar.google.com/scholar?gs_lcp=CgZwc3ktYWIQA1DrEFjrEGDEFmgA

[cAB4AIABAIgBAJIBAJgBAKABAqABAaoBB2d3cy13aXo&uact=5&um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:pXp5Ym6NPhGNhM:scholar.google.com/](https://scholar.google.com/citations?hl=tr&user=AB4AIABAIgBAJIBAJgBAKABAqABAaoBB2d3cy13aXo&uact=5&um=1&ie=UTF-8&lr&q=related:pXp5Ym6NPhGNhM:scholar.google.com/) adresinden erişilmiştir.

- Pişkin, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (s.43-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Pişkin, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer Danışmanlığının Babası, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 1, 24-29.
- Pişkin, M. (2013). John Lewis Holland: Yaşam Öyküsü ve Kariyer Danışmanlığına Katkıları, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 3, 28-31.
- Pişkin, M. (2014). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığına Adanmış 40 Yıl: Donald Edwin Super, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 4, 43-47.
- Pişkin, M. (2014). Özsaygı Geliştirme Eğitimi. İçinde: Y. Kuzgun (Ed.), *İlköğretimde Rehberlik*. (7. Basım) (s.95–123). Ankara: Nobel Yayınları. ISBN 978-605-320-003-1.
- Pişkin, M. (2017). Mark Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı, *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 5, 4-13.
- Pişkin, M. ve Ersoy-Kart, M. (2019). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profilinin İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? Sosyal Güvenlik Dergisi, 9, 2, 275-298.
- Praskova, A., Hood, M., & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 125-135.
- Qi, G., Chen, M., Liu, X., & Ding, B. (2010). An empirical study of student satisfaction and its influencing factors – School of Continuing Education of Guangzhou University. *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, Vol. 2, No.2, pp. 29 – 40.
- Reisinger, Y. and Turner, L. (1999), “Structural equation modeling with LISREL: Application in tourism”, *Tourism Manag.*, Vol. 20, pp. 71-88.
- Ronkainen, N. J., & Ryba, T. V. (2018). Understanding youth athletes' life designing processes through dream day narratives. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 42-56.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescents self image*. Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004

- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The career futures inventory-revised: Measuring dimensions of career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., and Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2019). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6.
- Rusu, A., Măirean, C., Hojbotă, A. M., Gherasim, L. R., & Gavriloaiei, S. I. (2015). Relationships of career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92-101.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49-58.
- Sapmaz, F., ve Dogan, T. (2013). Assessment of cognitive flexibility: Reliability and validity studies of Turkish version of the Cognitive Flexibility Inventory. *Egitim Bilimleri Fakultesi Dergisi*, 46(1), 143.
- Saraçlı, S., & Erdoğan, A. (2019). Determining the effects of information security knowledge on information security awareness via structural equation modelings. *Hacettepe Journal of Mathematics and Statistics*, 48(4), 1201-1212.
- Saraçlı, S., Doğan, İ., Kaygisiz, Z., & Kaya, M. (2006). Osmangazi Üniversitesi İİ BF Öğrencilerinin Bölüm Değiştirmeyi İsteyip İstememelerinin İncelenmesi. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, (22).
- Sarsıkoğlu, A. F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model önerisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Sarsıkoğlu, A. F., & Bacanlı, F. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2019(13), 95-113.

- Sartık, H. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Savickas, M. L. (1988). An Adlerian View of the Publican's Pilgrimage. *Career development quarterly*, 36(3), 211-17.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: The career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 4-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: Integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. *Career choice and development*, 149, 205.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley, USA.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, 144-180.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374.
- Savickas, M. L., and Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 744-747 (this issue). doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Scholl, M. B., & Cascone, J. (2010). The constructivist résumé: Promoting the career adaptability of graduate students in counseling programs. *The Career Development Quarterly*, 59(2), 180-191.
- Scholz, U., Gutierrez-Don˜a, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. doi: 10.1027//1015-5759.18.3.242
- Sevinç, A , Siyez, D . (2018). Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2) , 157-168. DOI: 10.18394/iid.349410

- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması*. (F. Bacanlı ve Diğerleri, Çev.) Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık (2017).
- Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (s.181-200). Ankara: Pegema
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Shabeer, S., Nasir, N., & Rehman, S. (2020). Inclusive leadership and career adaptability: the mediating role of organization-based self-esteem and the moderating role of organizational justice. *International Journal of Leadership in Education*, DOI: [10.1080/13603124.2020.1787524](https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1787524)
- Soltani, E., Shareh, H., Bahrainian, S. A., & Farmani, A. (2013). The mediating role of cognitive flexibility in correlation of coping styles and resilience with depression. *Pajoohandeh Journal*, 18(2), 88-96.
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Parental influences on youth's career construction. In *Handbook of career development* (pp. 149-172). Springer, New York, NY.
- Spiro, R., Collins, B., Thota, J., & Feltovich, P. (2003). Cognitive Flexibility Theory: Hypermedia for Complex Learning, Adaptive Knowledge Application, and Experience Acceleration. *Educational Technology*, 43(5), 5-10. Retrieved November 23, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/44429454>
- Spiro, R.J., Coulson, R.L., Feltovich, P.J., & Anderson, D. (1988). Cognitive flexibility theory: Advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. In V. Patel (ed.), *Proceedings of the 10th Annual Conference of the Cognitive Science Society*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Spiro, R. J., Vispoel, W. P., Schmitz, J. G., Samarapungavan, A., & Boerger, A. E. (1987). *Knowledge acquisition for application: Cognitive flexibility and transfer in complex content domains*. In B. K. Britton & S. M. Glynn (Eds.), *Psychology of reading and reading instruction. Executive control processes in reading* (p. 177–199). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Adaptability in action: Using personality, interest, and values data to help clients increase their emotional, social, and cognitive career meta-capacities. In *Psycho-Social Career Meta-Capacities* (pp. 55-73). Springer, Cham.
- Sulistiani, W., and Handoyo, S. (2018, Şubat). Career adaptability: The influence of readiness and adaptation success in the education context: A literature review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, v.133. In *3rd ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2017)* (s. 195-205). Atlantis Press.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194–201. doi:10.1080/03069888108258214
- Sübaşı, G. (2010). Üniversite öğrencilerinde sosyal kaygıyı yordayıcı bazı değişkenler. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 3-15.
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of vocational behavior*, 111, 59-73.
- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R., ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Amaçları, Eğitsel Hedefleri Üniversite Öğreniminden Beklentileri ve Memnuniyet Durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 429-452.
- Şentürk, M. (2019). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyumlarının duygusal zekâ, bölüm ve sınıf düzeyleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Şimşek, H. (2013). University Students' Tendencies Toward and Reasons Behind Dropout. *Journal of Theoretical Educational Science/Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(2).
- Tangal, A. R. (2019). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin kişilik tipleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Taş, M. A. (2017). *Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Tataroğlu, B., Özgen, K., ve Alkan, H. (2011, April). Matematik Öğretmen Adaylarının Öğretmenliği Tercih Nedenleri ve Beklentileri. In *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications* (pp. 27-29).
- Taylor, E. A., Siegele, J. L., Smith, A. B., & Hardin, R. (2018). Applying career construction theory to female National Collegiate Athletic Association Division I conference commissioners. *Journal of Sport Management*, 32(4), 321-333.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685.

- Tezişçi, S. (2013). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin üniversitelerinin örgütsel imajına ilişkin algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257.
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: a theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89-125.
- Tokar, D. M., Savickas, M. L., & Kaut, K. P. (2020). A Test of the Career Construction Theory Model of Adaptation in Adult Workers With Chiari Malformation. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 381–401. <https://doi.org/10.1177/1069072719867733>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tracy, B. (2019). *Milyon Dolarlık Alışkanlıklar*. (Nil Siber, Çev.) İstanbul: Beyaz Yayınları (2019).
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805.
- Tukuş, L. (2010). *The Self Esteem Rating Scale-Short Form (Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği-Kısa Formu) Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması* (Tıpta Uzmanlık). Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Kocaeli. <https://toad.halileksi.net/olcek/benlik-saygisi-degerlendirme-olcegi-kisa-formu> sayfasından erişilmiştir.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Turan, N., Durgun, H., Kaya, H., Ertaş, G., & Kuvan, D. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin stres durumları ile bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişki. *Jaren*, 5(1), 59-66.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (2021). *Projeler*. Erişim adresi: <https://www.cbiko.gov.tr/projeler>
- Türk Dil Kurumu, (2020). *Memnuniyetin tanımı*. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>

- Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *İstihdam, İşsizlik ve Ücret*. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/tr/main-category-sub-categories-sub-components2/>
- Tütüncü, Ö., & Doğan, Ö. (2003). Müşteri Tatmini Kapsamında Öğrenci Memnuniyetinin Ölçülmesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, 130-151.
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., & Rossier, J. (2019). Career adaptability and employee well-being over a two-year period: Investigating cross-lagged effects and their boundary conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 74-90.
- Uslu Gülşen, F. (2017). *Yükseköğretimde okul terkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Üzümcü, B. ve Müezzini, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 8-25. doi: 10.19126/suje.325679
- Van der Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145.
- van der Horst, A. C., & Klehe, U. C. (2019). Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 91-106.
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Vardarlı, G. (2005). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin genel özyeterlik düzeylerinin yordanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Vendolská, I., and Kačerová, E. (2016). Flexible graduate is successful graduate. Key factors of successful job interview, results of a comparative analysis. *Journal of Competitiveness*, 8(2), 87-102. doi: 10.7441/joc.2016.02.07
- Weerasinghe, I. S., & Fernando, R. L. (2017). Students' satisfaction in higher education. *American Journal of Educational Research*, 5(5), 533-539.
- Wehrle, K., Kira, M., & Klehe, U. C. (2019). Putting career construction into context: Career adaptability among refugees. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 107-124.

- Wessel, J. L., Ryan, A. M., & Oswald, F. L. (2008). The relationship between objective and perceived fit with academic major, adaptability, and major-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 363-376.
- Whiston, S. C., Feldwisch, R. P., Evans, K. M., Blackman, C. S., & Gilman, L. (2015). Older professional women's views on work: A qualitative analysis. *The Career Development Quarterly*, 63(2), 98-112.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Wilkins-Yel, K. G., Roach, C. M., Tracey, T. J., & Yel, N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67-77.
- Woo, H. (2018). Personality traits and intrapreneurship: the mediating effect of career adaptability. *Career Development International*, 23(2), 145-162.
- Xu, H. (2020). Incremental validity of the career adapt-abilities scale total score over general self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 103425.
- Xu, X. M., & Yu, K. (2019). When core self-evaluation leads to career adaptability: effects of ethical leadership and implications for citizenship behavior. *The Journal of psychology*, 153(5), 463-477.
- Yayvan, E. (2019). *Lise öğrencilerinin kariyer uyum düzeyinin bağlanma stilleri ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (3. Basım). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yeşilyaprak, B. (2019). *21. Yüzyılda Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (28. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, Z. (2016). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının mesleki önemleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldız-Akyol, E., & Boyacı, M. (2020). Cognitive flexibility and positivity as predictors of career future in university students. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 10(57), 297-320.
- Yılmaz, N. (2019). *Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısı ile ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.

- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> sayfasından erişilmiştir.
- Yoo, K., & Lee, K. H. (2019). Core Self-Evaluation and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Career Adaptability and Job Insecurity. *Frontiers in Psychology*, 10, 2093.
- Yükseköğretim Kurumu. (2020). *Öğrenci İstatistikleri*. Erişim adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurumu. (2020). *2018 Yılı Üniversite İzleme ve Değerlendirme Raporları*. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurumu. (2020). *Yükseköğretim Kurulu 2020 Yılı Yükseköğretim Kurumları Sınavı Yerleştirme Sonuçları Raporu*. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/>
- Yücel, İ., ve Polat, M. (2015). Career adapt-abilities scale-Turkey form, psychometric properties and construct validity. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(5), 67-74. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.005
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30.
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Zacher, H. (2016). Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 105-115.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.
- Zeren, Ş. (2016). Yüz yüze ve çevrimiçi psikolojik danışma: Danışanların sorunları ve memnuniyetleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(182). doi: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4696>
- Zong, J. G., Cao, X. Y., Cao, Y., Shi, Y. F., Wang, Y. N., Yan, C., ... & Chan, R. C. (2010). Coping flexibility in college students with depressive symptoms. *Health and Quality of Life Outcomes*, 8(1), 66.

Zorver, C. E., ve Owen, F. K. (2014). Developing a Career Adaptability and Optimism Scale Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 314-331.





EK 1: Aydınlatılmış Onam Formu

Araştırmanın adı: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Bir Model Sınaması

Değerli Katılımcı;

Yukarıda adı yazılı olan araştırma; Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalında doktora tez çalışması olarak Prof. Dr. Metin PİŞKİN danışmanlığında yürütülmektedir.

Araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine etki eden faktörleri belirlemek ve daha önce yapılmış araştırmalardan yola çıkarak önerilen bir modeli test etmektir. Araştırma sonucunda katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini açıklamaya ilişkin bir modelin ortaya çıkması ve kariyer uyumunun kapsamını anlamaya yönelik bulgulara ulaşılması hedeflenmektedir. Ulaşılan bulgular rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin uygulama ve araştırmalarında kullanılacaktır.

Araştırmada sizden verilen ölçme araçlarını sizi en doğru yansıtacak şekilde doldurmanız istenmektedir. Eksik doldurulan formlar geçersiz sayılacağı için bütün ölçekleri eksiksiz işaretlemeniz çok önemlidir. Elde edilen bilgiler bilimsel etiğe uygun olarak gizli tutulacaktır. Araştırma sürecinde hiçbir şekilde isim bilgileriniz alınmayacak ve kişisel değerlendirme yapılmayacaktır. Ölçme araçlarını doldurmanız ortalama 20-25 dakika sürmektedir. Araştırmaya katılmak tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Ancak araştırma bilime katkı sağlayacağından ve sizin kendinizle ilgili farkındalığınızı arttıracığından dolayı katılmanız rica edilmektedir. Araştırmada katılımcılar için risk oluşturabilecek ve onlara zarar verebilecek herhangi bir olumsuz durum beklenmemektedir.

Araştırma süreci ve ölçme araçları ile ilgili sormak istediğiniz soru varsa veri toplama sürecinde veya öncesinde sorabilirsiniz. Bilime, araştırmama ve kariyerime yapacağınız katkılardan dolayı çok teşekkür eder, kariyer yolculuğunuzda başarılar dilerim.

İmza/Tarih

Katılımcının/ların adı/soyadı

İmza/Tarih

Öğr. Grv. Aşkay Nur Atasever

EK 2: Etik Kurul Onayı

ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 08/04/2019

Toplantı Sayısı : 04

Karar Sayısı : 119

119- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Aşkay Nur Atasever**'in "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Bir Model Sınaması" başlıklı tezi ile ilgili 22/02/2019 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Aşkay Nur Atasever**'in "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine İlişkin Bir Model Sınaması" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 3. Kişisel Bilgi Formu

Doktora tez çalışmam kapsamında yürüttüğüm bu araştırmada sizlerin bilgisine ihtiyaç duymaktayım. Elde edilen bilgiler bilimsel etiğe uygun olarak gizli tutulacaktır. Sorulara olabildiğince şu anki gerçek durumunuzu yansıtacak şekilde cevap vermeniz çok önem taşımaktadır. Ayrıca araştırmanın amacına ulaşması için, açıklamaları ve ölçme araçlarındaki soruları dikkatlice okumanızı, cevaplarınızı özenle seçmenizi ve hiçbir soruyu cevapsız bırakmamanızı özellikle rica ederim. Bilime, araştırmama ve kariyerime yapacağınız katkılardan dolayı çok teşekkür eder, kariyer yolculuğunuzda başarılar dilerim.

Öğr. Grv. Aşkay Nur Atasever

Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Eğitim Bilimleri Bölümü – PDR Anabilim Dalı

1. Fakülte ve Bölümünüz :
2. Yaşınız :
3. Sınıfınız :
4. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek
5. Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz? : () Evet () Hayır
6. Bölümünüzden memnuniyet durumunuz :
() Tamamen Memnunum () Memnunum () Kararsızım
() Memnun değilim () Hiç Memnun Değilim

EK 4. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Örnek Maddeler

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

	Hiç Güçlü Değil (1)	Az Güçlü (2)	Biraz Güçlü (3)	Oldukça Güçlü (4)	Çok Güçlü (5)
1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme					
2. Bugünkü seçimlerimin geleceğimi şekillendireceğinin farkında olma					
7. Moralimi, neşemi sürdürebilme					
8. Kendi kendime karar verme					
13. Çevremi keşfetme					
14. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama					
19. Görevleri etkili bir şekilde yerine getirme					
20. İşleri iyi yapmaya özen gösterme					

EK 5. Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeler

Bu ölçek, bireylerin stresli yaşantılarla başa çıkabilme ve bunlara uyum sağlayabilme becerilerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Aşağıda bazı düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi “Tamamen yanlış”, “Biraz doğru”, “Orta düzeyde doğru”, “Tamamen doğru” seçeneklerinden size en uygun olanı işaretleyerek göstermeniz beklenmektedir.

Lütfen her bir ifadeye belirtilen düşüncenin size ne kadar uyduğunu düşününüz. Her bir ifadeye katılma derecenizi kendinize en uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu işaretleyerek gösteriniz. Lütfen hiçbir maddeyi yanıtsız bırakmayınız. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

		Tamamen Yanlış	Biraz Doğru	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen Doğru
1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.				
4	Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.				
7	Baş etme gücüne güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim.				
10	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.				

EK 6. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Örnek Maddeler

Aşağıda kendinize ilişkin duygu ve düşüncelerinizi yansıtabileceğiniz bazı maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir maddeyi dikkatlice okuyun ve kendiniz hakkında nasıl hissettiğinizi uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.				
4	Ben de diğer insanların çoğunun yapabileceği kadar bir şeyler yapabilirim.				
7	Genel olarak kendimden memnunum.				
10	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum.				

EK 7. Bilişsel Esneklik Envanteri Örnek Maddeler

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Olay ve durumları değerlendirmede iyiyimdir.					
2	Zor durumlarla karşı karşıya kaldığımda karar vermekte güçlük çekerim.					
7	Zor durumlarla karşılaştığımda o kadar stresli olurum ki, sorunu nasıl çözeceğimi düşünemem.					
8	Olayları karşımdaki kişilerin bakış açılarından da görmeye çalışırım.					
13	Bir zorlukla karşılaştığımda nasıl davranacağım ile ilgili olarak pek çok seçeneği göz önünde bulundururum.					
14	Herhangi bir duruma çoğu kez farklı açılardan bakarım.					
19	Bir sorunla karşılaştığım zaman sorunu çözebilmek için birden fazla yol olduğunu düşünürüm.					
20	Zor durumlarla ilgili harekete geçmeden önce pek çok seçeneği değerlendiririm.					

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğuna İlişkin Bir Model Sınaması” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 17.09.2021
Gönderim Numarası	: 1650604976
Sayfa Sayısı	: 152
Sözcük Sayısı	: 41119
Karakter Sayısı	: 297678
Benzerlik Oranı	: %10
Savunma Tarihi	: 20.08.2021

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Aşkay Nur Atasever

Tarih: 17.09.2021

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Aşkay Nur ATASEVER

Doğum Tarihi

İletişim Bilgileri

E-Posta Adresi

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu : Doktora

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Eğitim Bilimleri Bölümü /Eğitim Programları ve Öğretim	İnönü Üniversitesi	1995 – 1999
Yüksek Lisans	Eğitim Bilimleri Enstitüsü/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Necmettin Erbakan Üniversitesi	2010 – 2012
Doktora	Eğitimde Psikolojik Hizmetler/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	Ankara Üniversitesi	2013 – 2020

İş Deneyimi :

Ünvan	Görev Yeri	Yıl
Öğretim Görevlisi	Afyon Kocatepe Üniversitesi / Eğitim Fakültesi / Eğitim Bilimleri Bölümü / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı	2013 – ...
Müdür Yardımcısı	Bitlis Sağlık Meslek Lisesi	2012 – 2013
ÖMBD Öğretmeni	Bitlis Nurullah Eren AÖL	2011 – 2013
Rehber Öğretmen	Özel Konya Esentepe İÖÖ. (Ticari (Özel))	2008 – 2010
Rehber Öğretmen	Özel Karaman Başarı İÖÖ. (Ticari (Özel))	2007 – 2008
Rehber Öğretmen + Eğitim Danışmanı	Özel Babaoğlu İÖÖ. (Ticari (Özel))	2000 – 2007