

Beliren Yetişkinlerin Kariyer Adanmışlıkları, Kariyer Arzuları, Kariyer Uyumlulukları ve Umutları arasındaki İlişkiler: İki Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellemesiyle Test Edilmesi

Relationships among Career Engagements, Career Callings, Career Adaptabilities, and Hopes of Emerging Adulthood: Testing with Two-Stage Structural Equation Modeling

Ahmet Kara¹

¹Sorumlu Yazar, Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi, ahmetkara@kastamonu.edu.tr,
(<https://orcid.org/0000-0002-1155-619X>)

Geliş Tarihi: 20.10.2023

Kabul Tarihi: 06.02.2024

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, beliren yetişkinler için bir kariyer adanmışlık modeli önermek ve önerilen bu modeli iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle sınamaktır. Bu amaca dayalı olarak bu araştırma, korelasyonel desende tasarlanmıştır. Araştırmaya katılan 327 beliren yetişkinlerin 214'ü (65.4%) kadın ve 113'ü (34.6%) erkekten oluşmaktadır. Bu katılımcılar [$Yaş^{ranj} = 18-25$, $Yaş^{Ort.} = 19.97$, $Yaş^{Ss} = 1.57$] araştırmaya ölçüt örnekleme yöntemiyle dahil edilmişlerdir. Araştırmada veriler "Kariyer Uyumluluğu Ölçeği", "Kariyer Adanmışlık Ölçeği", "Kariyer Arzusu Ölçeği" ve "Sürekli Umut Ölçeği" ile toplanmıştır. Veri analizinde iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi tercih edilmiştir. İlk önce ölçüm modeli test edilmiştir. Bu ölçüm modeli doğrulandıktan sonra ikinci aşama olan yapısal modellerin (hipotetik ve nihai) sınanması yapılmıştır. Dolaylı etkinin anlamlılığı 1000 yeniden örnekleme yapılarak ve alt ve üst sınır güven aralıkları oluşturularak Bootstrap Analiziyle değerlendirilmiştir. Bu araştırmada tahminleme yöntemi olarak Maximum Likelihood kullanılmıştır. Bu araştırmanın bulguların birincisinde kariyer arzusu, kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. İkincisinde kariyer arzusunun, umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Üçüncüsünde kariyer uyumluluğu, kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır. Dördüncüsünde umut, kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Son olarak kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bulgular literatür çerçevesinde tartışılmış, uygulama ve araştırmaya yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumluluğu, kariyer adanmışlık, kariyer arzusu, umut, beliren yetişkinlik.

ABSTRACT

This study aims to propose a career engagement model for emerging adulthood and to test this proposed model with two-stage structural equation modeling. Based on this aim, this study was designed in correlational design. Of the 327 emerging adulthood who participated in the study, 214 (65.4%) were female, and 113 (34.6%) were male. These participants [$Age^{ranj} = 18-25$, $Age^{Mean} = 19.97$, $Age^{Ss} = 1.57$] were included in the study by criterion sampling method. The data were collected with the "Career Adaptability Scale," "Career Engagement Scale," "Career Calling Scale," and "Dispositional Hope Scale." Two-stage structural equation modeling was preferred in data analysis. First, the measurement model was tested. Once this measurement model was validated, the second stage of testing the structural models (hypothetical and final) was conducted. The significance of the indirect effect was evaluated with Bootstrap

Analysis by resampling 1000 samples and creating lower and upper-bound confidence intervals. Maximum Likelihood was used as the estimation method in this study. In the first of the findings of this study, career calling predicts career adaptability in a significant and positive way. In the second, career calling predicts hope significantly and positively. The third is that career adaptability predicts career engagement significantly and positively. The fourth, hope, predicts career engagement significantly and positively. Finally, the mediation effect of career adaptability and hope in the relationship between career calling and career engagement was significant. The findings were discussed within the literature framework, and recommendations for practice and research were developed.

Keywords: Career adaptability, career engagement, career calling, hope, emerging adulthood.

GİRİŞ

Bireylerin kariyer gelişim süreçleri benlik gelişimleriyle birlikte yaşam boyu devam etmektedir. Onlar bu uzun ve meşakkatli kariyer gelişim süreçlerini yapılandırırken birtakım proaktif davranışlar sergilerler. Bu noktada kariyer adanmışlığı onların proaktif davranışları sergileme derecelerinin bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer adanmışlığı, bireylerin kariyer gelişim süreçlerine yönelik proaktif davranışlarını gösterme düzeylerini yansıtan bir kavramdır (Harrison vd., 2023). Bu proaktif davranışlar ise kariyer girişimi, kariyer planlama, beceri geliştirme ve ağ oluşturma olarak ifade edilmektedir (Korkmaz vd., 2020). Başka bir tanımda ise kariyer adanmışlığı, bireylerin kariyer gelişimlerini geliştiren açık ve özel kariyer davranışlarına odaklanma derecesidir (Nilforooshan & Salimi, 2016). Bunlara ek olarak bu araştırma kariyer adanmışlığının yükseltilmesine yönelik olması açısından değerlidir. Çünkü bireyin kariyer adanmışlığı onun sosyal sermayesi (Sou vd., 2022) iş doyumunu ve mesleki kimliği (Hirschi vd., 2014), kariyer doyumunu ve mesleki öz yeterlilik inancı (Hirschi & Jaensch, 2015), kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Kim vd., 2014), kariyer hazırlığı (Anggriana vd., 2022), gelecekteki sonuçlara duyulan güven (Chan, 2017), kariyer kararlılığı ve olumlu duygular (Hirschi vd., 2013) ve sosyal destek (Hirschi vd., 2011) dahil olmak üzere çeşitli kariyer ya da psikolojik değişkenler ile olumlu bir ilişki göstermektedir.

Kariyer adanmışlığı ile ilişkili çeşitli psikolojik faktörler bulunmaktadır. Bunlardan birisi kariyer uyumluluğudur. Kariyer uyumluluğu, kariyer danışmanlığında anahtar bir kavram olup bireylerin kariyerlerindeki öngörülebilir ya da iş değişikliği, işten çıkarılma veya beklenmedik görevler gibi öngörülemeyen değişikliklere uyum sağlama ve bunlarla başa çıkma yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2013). Ayrıca kariyer uyumluluğu iki boyutlu bir yapı olarak belirtilmektedir. Bu boyutlar, kariyer keşfi ve kariyer planı olarak kavramsallaştırılmıştır (Eryılmaz & Kara, 2016). Bunların yanında kariyer uyumluluğuyla yapılan araştırmalar; daha yüksek seviyede kariyer uyumluluğunun, daha güçlü kariyer kararı yetkinlik beklentisi (Eryılmaz & Kara, 2018a), genel ve mesleki iyilik halleri (Maggiori vd., 2013), akademik ve yaşam doyumunu (Kara vd., 2022), duygusal zeka ve öz saygı (Hamzah vd., 2021), öznel iyi oluş (Eryılmaz & Kara, 2019), iyimserlik ve kariyer motivasyonu (Fang vd., 2018) ve bilişsel esneklik (Demirtaş & Kara, 2022) gibi çeşitli olumlu psikolojik veya kariyer değişkenleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir.

Kariyer adanmışlığı ile ilişkili olan diğer bir değişken ise kariyer arzudur. Kariyer arzusu, kişinin kariyer gelişim sürecine anlam yüklemesi ve olumlu sosyal motivasyonunu gerçekleştirmesine için ona ilham veren iş yaklaşım tarzı olarak tanımlanmaktadır (Bott vd., 2017). Ayrıca kariyer arzusu; aktif yönelim, kişisel anlam ve diğerlerine yönelik anlam olmak üzere üç boyutlu bir yapı olarak betimlenmektedir (Praskova vd., 2015). Bunlara ek olarak literatür incelendiğinde bireyin kariyer arzusunun artmasıyla onun kişisel gelişim inisiyatifi ve yaşamın anlamı (Duffy vd., 2014), mesleki öz yeterlilik ve iş doyumunu (Shang vd., 2022), yaşam doyumunu ve yaşamın anlamı (Duffy & Sedlacek, 2010), kariyer ve örgütsel bağlılık (Duffy vd., 2011) dahil olmak üzere birtakım kariyer veya psikolojik değişkenlerin olumlu bir noktaya geldiği görülmektedir.

Kariyer adanmışlığıyla ilişkili bir diğer değişken ise umuttur. Umudun, bireyin daha iyisi olma yönündeki özerkliğini yönlendirme ve şekillendirme yönündeki ahlaki hırslarını harekete geçirme kapasite olarak tanımlanmaktadır (Laursen, 2023). Ayrıca umut, eyleyici ve alternatif yollar düşüncesi olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak sınıflandırılmaktadır (Tarhan & Bacanlı, 2015). Bunların yanında umut ile yapılan araştırmalarda umudun; kariyer planı, kariyer öz yeterliliği, yaşam doyumu (Hirschi, 2014), kariyer kimliği (Anthis, 2014), kariyer kararı yetkinlik beklentisi (In, 2016), kariyer ile ilgili ebeveyn desteği ve psikolojik sağlamlık (Zeng vd., 2022) gibi kariyer ve psikolojik değişkenlerle olumlu bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmada altı tane hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler kuramsal açıklamalar ve ampirik bulgulara dayanarak oluşturulmuştur. Aşağıdaki alt başlıklarda bu hipotezlerin dayanak noktaları açıklanmaktadır.

H¹. Kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler

Literatürde kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığını ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse Kara ve Eryılmaz (2021) tarafından yapılan bir araştırmada tam aracılık model testi bulgusunda kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu 0.72 oranında anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı görülmüştür. Buna ek olarak Eryılmaz ve Kara (2018b) araştırmasında kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu 0.66 değerinde anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Tüm bu ampirik araştırma bulgular ışığında bu araştırmada kariyer arzusunun, kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı hipotezi kurgulanmıştır.

H². Kariyer arzusu ile umut arasındaki ilişkiler

Literatür incelendiğinde kariyer arzusunun umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamakta olduğunu tespit eden araştırmalar mevcuttur. Örneğin Zhang vd. (2015) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusunun umudu 0.52 oranında anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı ortaya konmuştur. Ayrıca Duffy vd. (2011) araştırmasında kariyer arzusunun iş umudunu 0.46 değerinde anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Sonuç olarak bu ampirik araştırmaların bulgularına dayanarak bu araştırmada kariyer arzusunun umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı hipotezi geliştirilmiştir.

H³. Kariyer uyumluluğu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Literatür taraması sonucunda kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığına dair araştırma bulgularına rastlanmıştır. Bunu somutlaştırmak gerekirse Sou vd. (2022) yaptığı araştırmasında kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını 0.59 değerinde anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında Nilforooshan ve Salimi (2016) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyumluluğu ile kariyer adanmışlığı arasında 0.66 büyüklüğünde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulgulanmıştır. Tüm bu ampirik araştırmalardan hareketle bu araştırmada kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı hipotezi oluşturulmuştur.

H⁴. Umudun ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Literatür değerlendirildiğinde umudun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığına yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin Hirschi (2014) çalışanlar örneklemini üzerinde yaptığı araştırmasında umudun kariyer adanmışlığını 0.34 oranında anlamlı ve pozitif yönde yordadığını saptanmıştır. Ayrıca Korkmaz (2023) araştırmasında umut ile kariyer adanmışlığı arasında 0.45 büyüklüğünde anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Sonuç olarak

bu ampirik araştırma bulgularından yola çıkarak bu çalışmada umudun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı hipotezi üretilmiştir.

H⁵. Kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Literatürde kariyer arzusu ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Bunu somutlaştırmak gerekirse Zhang ve Guo (2023) yaptığı çalışmada kariyer arzusu ile işe adanmışlık arasında 0.67 büyüklüğünde anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde Cao vd. (2019) çalışmada kariyer arzusu ile işe adanmışlık arasında 0.60 değerinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak bu araştırma bulgularına dayanarak bu çalışmada kariyer arzusunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı hipotezi oluşturulmuştur.

H⁶. Kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolü

Bu çalışmanın son hipotezi kariyer uyumluluğu ve umudun, kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide aracılık rolünün anlamlı olduğudur. Bu hipotezin kuramsal dayanağı Kariyer Adanmışlık Modeline (Neault & Pickerell, 2011) dayandırılabilir. Bu model, bireyin işine tam anlamıyla bağlanmasını sağlamak için gerekli kapasite ve zorluk arasındaki dinamik etkileşimi yansıtmaktadır. Modelin merkezi ise bireyin kapasite ve zorluğunun rahatça dengelendiği yerdir. Bu dengelenen yer trafik işaretlerinden yeşile benzetilmiştir. Turuncu bölge ise bireyin yüksek kapasitesini ancak düşük becerilerinin olduğu göstermektedir. Kırmızı bölge ise bireyin hem düşük kapasite hem de düşük becerilerinin olduğu alan olarak ifade edilmektedir (Neault & Pickerell, 2011). Görüldüğü gibi modelde yeşil, turuncu ve kırmızı renkte bulunan bireyin özellikleri tanımlanmıştır fakat bireyi yeşil bölgeye taşıyacak kariyer veya psikolojik değişkenler hakkında bilgiler genellikle kuramsal açıklamada kalmıştır. Bu görülen literatürdeki boşluğu daha fazla ampirik bulgu ve bilgi sunmak için bu çalışmada bireyin başarılı bir şekilde angaje olduğu yer olarak tanımlanan yeşil bölgedeki (kapasitelerin ve zorlukların dengelendiği) alana taşımak için hangi kariyer ve psikolojik kaynakların etkili olduğu araştırılmıştır. Buna ek olarak bu araştırma Kariyer Adanmışlık Modelinin kuramsal açıklamalarını ampirik olarak test etmesi açısından literatüre önemli bir kaynak oluşturacağı düşünülmektedir. Tüm bunlara ek olarak literatürde kariyer uyumluluğu, umut, kariyer arzusu ve kariyer adanmışlığını hepsini birlikte ele alan ampirik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada bu anılan değişkenleri bir bütün olarak yapısal bir modelde nedensellik bağlamında test etmesi açısından literatür için önemli bir katkı sağlayacağı hedeflenmektedir.

Bu araştırma beliren yetişkinler örneklemini üzerinde gerçekleştirilmiştir. Beliren yetişkinlik döneminde yani 18-25 yaş aralığında olan bireyler; iş, dünya görüşü ve aşk alanında çeşitli denemeleri yoğun bir şekilde yaparlar. Özellikle bu dönemdeki kariyer alanındaki keşifler ve denemeler yetişkin iş hayatının kalıcı seçimlerin temelini oluşturmaktadır (Arnett, 2000). Bu nedenle bu dönemdeki bireylerin kariyer gelişimlerini geliştirecek faktörlerin araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anılan ihtiyacı karşılamak adına bu çalışmada beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlığını ve onunla ilişkili hem psikolojik hem de kariyer değişkenlerin araştırılması önem arz etmektedir. Çünkü beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlıkları onların okuldan işe geçiş için önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Sou vd., 2022). Buna ek olarak yüksek kariyer adanmışlık hisseden bireylerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin, gelecekteki sonuçlara duyulan güvenin, mezuniyet sonrası iş ve kariyer doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur (Chan, 2017, Hirschi vd., 2014; Kim vd., 2014; Sou vd., 2022). Sonuç olarak bu çalışmanın amacı beliren yetişkinler için bir kariyer adanmışlık modeli önermek ve önerilen bu modeli iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle sınamaktır (Şekil 1 bakınız).

Hipotezler

H¹. Kariyer arzusu, kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

H². Kariyer arzusu, umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

H³. Kariyer uyumluluğu, kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

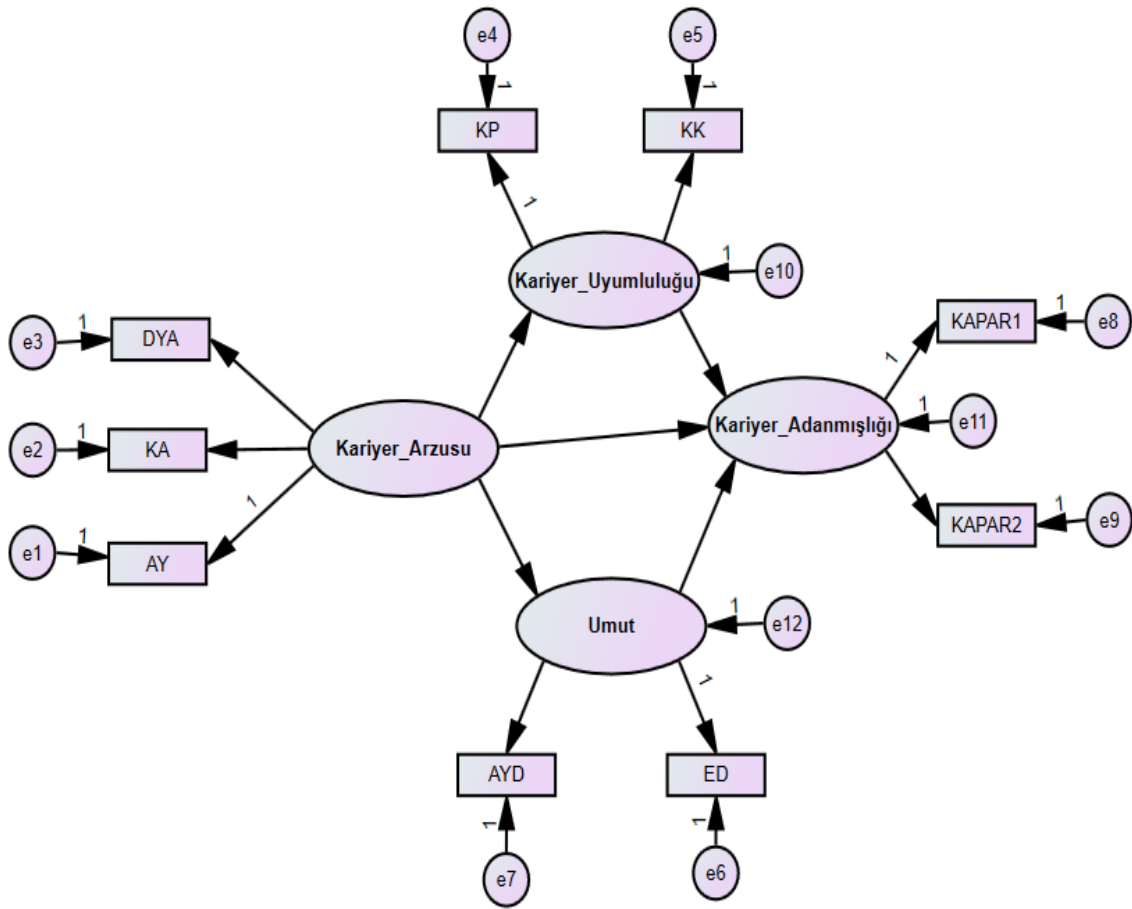
H⁴. Umut, kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

H⁵. Kariyer arzusu, kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamaktadır.

H⁶. Kariyer uyumluluğu ve umudun, kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide aracılık rolü anlamlıdır.

Şekil 1

Hipotetik Yapısal Model



Not. DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlıkları, kariyer arzuları, kariyer uyumlulukları ve umutları arasındaki ilişkiler iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle test edilmesi amaç olarak edinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda bu araştırma korelasyonel desene

dayalı olarak kurgulanmıştır. Korelasyonel desende değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınıp değerlendirilmektedir (Frankel & Wallen, 2009).

2.2. Araştırma Grubu ve Prosedür

Veri toplanmasında ilk olarak araştırmacı tarafından sınıf ortamında araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgilendirme yapılmıştır ve gönüllü olarak katılmak isteyenlere Google anket formu gönderilmiştir. Bu formda katılımcılara yönelik bilgilendirilmiş onam hazırlanmıştır. Veriler 09.10.2023 ile 13.10.2023 tarih aralığında grup uygulaması şeklinde toplanmıştır. İlk başta 347 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu katılımcılar arasında yaşlarını şu şekilde belirten [46 yaşında (1 kişi), 44 yaşında (1 kişi), 39 yaşında (2 kişi), 37 yaşında (1 kişi), 36 yaşında (1 kişi), 33 yaşında (1 kişi), 30 yaşında (2 kişi), 29 yaşında (1 kişi), 28 yaşında (3 kişi), 27 yaşında (2 kişi), 26 yaşında (1 kişi) ve 17 yaşında (4 kişi)] toplam 20 kişi araştırmaya dahil edilmemiştir. Analiz kalan 327 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu 327 katılımcıların 214'ü (65.4%) kadın ve 113'ü (34.6%) erkekten oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların 203'ü (62.1%) insan ve toplum bilimleri fakültesi ve 124'ü (37.9%) iletişim fakültesinde öğrenim görmektedir. Bunun yanında katılımcıların 191'i (58.4%) birinci sınıfta, 42'si (12.8%) ikinci sınıfta, 55'i (16.8%) üçüncü sınıfta ve 39'u (11.9%) dördüncü sınıfta lisans eğitimine devam etmektedir. Bunlara ek olarak bu katılımcılar [$Yaş^{ranj} = 18-25$, $Yaş^{ort.} = 19.97$, $Yaş^{ss} = 1.57$] araştırmaya ölçüt örnekleme yöntemiyle dahil edilmişlerdir. Bu katılımcıların dahil edilme kriterleri ise 18-25 yaş aralığında (Arnett, 2000) olan beliren yetişkinler olmaları, Türkiye'nin Batı Karadeniz bölgesinin bir ilindeki üniversitede öğrenim görmeleri ve gönüllü olarak katılım göstermeleridir.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ)

KUÖ, Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiş ve de psikometrik çalışmaları yapılmıştır. KUÖ, on madde ve iki boyut içermektedir. Bu boyutlar; kariyer keşfi ve kariyer planıdır. Yapı geçerliliği kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizinde KUÖ'nün faktör yüklerinin .57 ile .80 arasında değiştiği ve toplam açıklanan varyansın %55.87 olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak doğrulayıcı faktör analizinde ise KUÖ'nün uyum iyiliği indekslerinin kabul edilebilir düzeyde ($X^2/sd = 70.75/34 = 2.08$; CFI: 0.98; NFI: 0.95, GFI: 0.94 ve RMSEA: 0.07) olduğu belirlenmiştir (Eryılmaz & Kara, 2016). Bunlara ek olarak KUÖ'nün güvenilirlik analizi için yapılan Cronbach Alfa katsayısının (kariyer planı için: .71, kariyer keşfi için: .84; ve KUÖ'nün tümü için: .85) olarak saptanmıştır (Eryılmaz & Kara, 2016). Bu araştırmada ise KUÖ'nün tümünün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir.

2.3.2. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (KAÖ)

KAÖ, Hirschi vd. (2014) tarafından geliştirilmiş olup Korkmaz vd. (2020) tarafından Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. KAÖ, dokuz madde ve tek boyutludur. KAÖ'nün doğrulayıcı faktör analizi bulgularında kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine ($\chi^2 = 118.117$, $sd = 24$; RMSEA = .09, TLI = .93 ve CFI = .95) sahip olduğu görülmektedir (Korkmaz vd., 2020). Ayrıca KAÖ'nün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olduğu belirlenmiştir (Korkmaz vd., 2020). Bu araştırmada ise KAÖ'nün tümünün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmıştır.

2.3.3. Sürekli Umut Ölçeği (SUÖ)

SUÖ, Snyder vd. (1991) tarafından geliştirilmiştir. SUÖ, Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. SUÖ, sekiz madde ve iki boyut içeren bir yapıdadır. Bu boyutlar, alternatif yollar düşüncesi ve eyleyici düşüncedir. SUÖ'nin doğrulayıcı faktör analizi bulgularında uyum iyiliği değerlerinin (RMSEA = .077, AGFI = .92, CFI = .96 ve GFI = .96) kabul edilebilir olduğu saptanmıştır (Tarhan & Bacanlı, 2015). Buna ek olarak Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından yapılan güvenilirlik

çalışmasında; SUÖ'nün tamamının test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .86, iç tutarlılık katsayısı ise .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise SUÖ'ün tümünün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının .81 olduğu gözlenmiştir.

2.3.4. Kariyer Arzusu Ölçeği (KAÖ)

KAÖ, Praskova vd. (2015) tarafından geliştirilmiştir ve de Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Seymenler vd. (2015) tarafından yürütülmüştür. KAÖ, on beş madde ve aktif yönelim, kişisel anlam ve diğerlerine yönelik anlam olmak üzere üç boyutlu bir yapıya sahiptir. KAÖ'nün alt boyutlar arasında Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .80 ile .88 arasında değiştiği belirlenmiştir (Seymenler vd., 2015). Bu çalışma ise KAÖ'ün tümünün Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .78 olarak bulunmuştur.

2.4. Veri Analizi

Bu çalışmada ilk olarak ön analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda normallik varsayımları basıklık ve çarpıklık değerlerine değerlendirilmiştir (Kline, 2015). Diğer ön analiz olan çoklu doğrusal bağıntı durumu için de VIF, tolerans değerleri ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı dikkate alınmıştır (Kline, 2015). Ön analiz varsayımları karşılandıktan sonra veriler iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi tekniğiyle analiz edilmiştir. İlk önce ölçüm modeli test edilmiştir. Bu ölçüm modeli doğrulandıktan sonra ikinci aşama olan yapısal modellerin (hipotetik ve nihai) sınanması yapılmıştır (Anderson & Gerbing, 1988). Bunlara ek olarak hem ölçüm hem de yapısal modellerin değerlendirilmesi standardize edilmiş yol katsayıları, standardize edilmiş faktör yükleri, t değerleri ve bazı uyum iyiliği indekslerine [χ^2/sd , CFI, AGFI, GFI, NFI, TLI, IFI ve RMSEA] göre yapılmıştır. Bu uyum iyiliği değerlerinde kullanılan ölçütler ve bunların yorumlanması Table 7'de belirtilmiştir (Bentler & Bonnet, 1980; MacCallum vd., 1996, Marsh vd., 2006; Schermelleh-Engel vd., 2003). Bunların yanında kariyer uyumluluğu ve umut değişkenlerinin aracılık etkisinin anlamlılığı 1000 yeniden örnekleme yapılarak ve alt ve üst sınır güven aralıkları oluşturularak Bootstrap Analiziyle değerlendirilmiştir (Hayes, 2017). Bu aracılık etkisinin alt ve üst sınır güven aralıklarının sıfır içermemesi bu etkinin anlamlı olduğunun kanıtı olarak görülmektedir (Shrout & Bolger, 2002) Son olarak bu çalışmada tahminleme yöntemi olarak Maximum Likelihood kullanılmıştır (Kline, 2015).

BULGULAR

3.1. Ön Analizler

Bu çalışmada ön analiz kapsamında normallik ve çoklu doğrusal bağıntı durumu incelenmiştir. İlk olarak basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Bu çalışmada basıklık değeri -.28 ile 1.70 arasında değişirken çarpıklık değerinin ise -1.21 ile -.39 arasında değiştiği bulunmuştur (Tablo 1 bakınız). Bu bulgular -2 ile +2'in (Kline, 2015) altında olduğu saptandığından bu çalışmada normallik varsayımı karşılanmıştır.

İkinci olarak çoklu doğrusal bağıntı durumu VIF, tolerans ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ise değerlendirilmiştir. Bu çalışmada VIF değerinin 1.44 ile 1.64 arasında değiştiği belirlenirken tolerance değerinin ise .60 ile .69 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu bulgularda VIF değeri 5'ten küçük ve tolerance değeri .10 dan büyük (Kline, 2015) olduğu görüldüğü için bu çalışmada çoklu doğrusal bağıntı problemi olmadığı tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak bu çalışmada hem gizil (tablo 3 bakınız) hem de gözlenen değişkenlerin (tablo 2 bakınız) kendi aralarındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı .90 ve üzerinde olmadığı görülmektedir. Bu durum bu çalışmada çoklu doğrusal bağıntı problemi olmadığına dair bir diğer kanıt olarak görülmektedir.

Tablo 1*Betimsel İstatistikler*

Gözlenen Değişkenler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
DYA	24.11	3.87	-.79	1.01
KA	24.76	4.39	-1.07	1.26
AY	22.76	3.23	-.71	1.65
KP	14.39	3.42	-.51	.09
KK	25.34	3.80	-1.21	1.70
AYD	26.89	4.09	-.88	1.03
ED	24.67	4.55	-.57	-.15
KAPAR1	20.23	3.26	-.78	1.00
KAPAR2	14.69	3.32	-.39	-.28

Not. DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Tablo 2*Gözlenen Değişkenler Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı*

Gözlenen Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. DYA	1								
2. KA	.462**	1							
3. AY	.366**	.516**	1						
4. KP	.201**	.450**	.313**	1					
5. KK	.370**	.619**	.395**	.544**	1				
6. AYD	.387**	.373**	.245**	.243**	.374**	1			
7. ED	.301**	.427**	.274**	.449**	.435**	.528**	1		
8. KAPAR1	.289**	.460**	.453**	.485**	.480**	.414**	.492**	1	
9. KAPAR2	.302**	.385**	.454**	.492**	.418**	.349**	.462**	.758**	1

Not. **p<.01, DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Tablo 3*Gizil Değişkenler Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı*

Gizil Değişkenler	1	2	3	4
1. Kariyer Arzusu	1			
2. Kariyer Uyumluluğu	.575**	1		
3. Umut	.489**	.494**	1	
4. Kariyer Adanmışlık	.519**	.568**	.526**	1

Not. **p<.01

3.2. İki Aşamalı Yapısal Eşitlik Modellemesinin Test Edilmesi

Bu araştırmada kariyer arzusu, kariyer uyumluluğu, umut ve kariyer adanmışlığı gibi gizil değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda veriler analiz edilirken iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesini tekniğinden yararlanılmıştır. İlk aşamada ölçüm modeli test edilmiş ve doğrulandıktan sonra ikinci aşamada yapısal modeller sınanmıştır (Anderson & Gerbing, 1988).

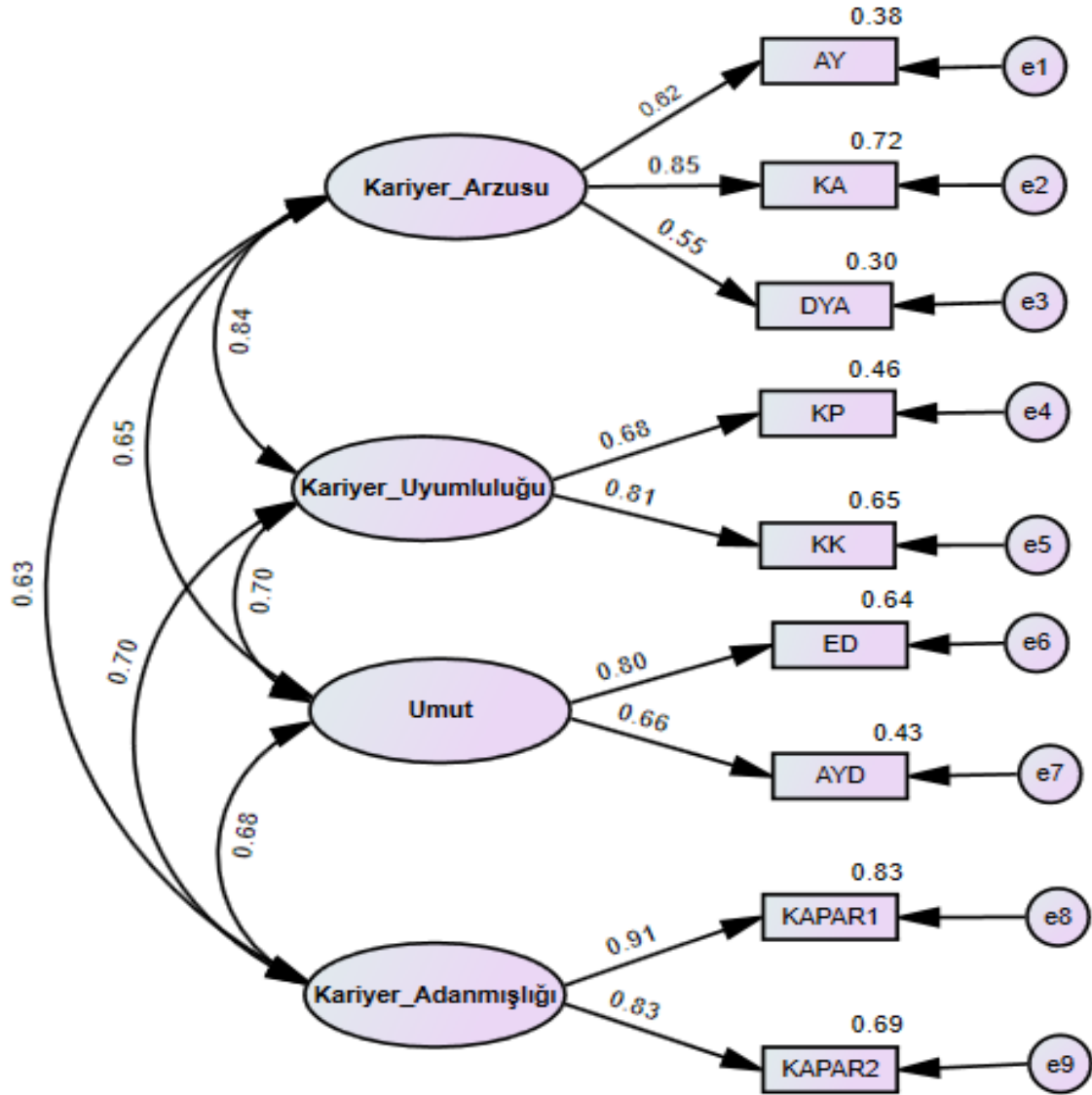
3.2.1. Birinci Aşama olan Ölçüm Modelinin Sınanması

Bu araştırmayı dört gizil değişken (Kariyer Arzusu, Kariyer Uyumluluğu, Umut ve Kariyer Adanmışlığı) ve dokuz gözlenen değişken (Diğerlerine Yönelik Anlam, Kişisel Anlam, Aktif Yönelim, Kariyer Planı, Kariyer Keşfi, Alternatif Yollar Düşüncesi, Eyleyici Düşünce, Kariyer Adanmışlık Parsel 1 ve Kariyer Adanmışlık Parsel 2) temsil etmektedir.

Ölçüm modeli test edildiğinde elde edilen uyum iyiliği indekslerinin [χ^2/sd (82.457/21) = 3.92, CFI= .94, AGFI= .88, GFI= .94, NFI= .93, TLI= .91, IFI= .94 ve RMSEA= .09] kabul edilebilir düzeyde olduğu gözlenmiştir. Ayrıca ölçüm modelinin standardize edilmiş faktör yüklerinin (.55 ile .91) arasında değiştiği ve tüm t değerlerinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (Şekil 2 ve Tablo 4 bakınız). Tüm bu bulgular ölçüm modelinin doğrulandığını ispat etmektedir.

Şekil 2

Ölçüm Modelin Standardize Edilmiş Faktör Yükleri ve Açıklanan Varyansları (R^2)



Not. *** $p < .001$, DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Tablo 4*Ölçüm Modelin Standardize Edilmemiş Faktör Yükleri, Standart Hataları ve t Değerleri*

Yordanan Değişkenler		Yordayan Değişkenler	B	S.H.	t	p
AY	<---	Kariyer Arzusu	1.000			
KA	<---	Kariyer Arzusu	1.857	.178	10.457	***
DYA	<---	Kariyer Arzusu	1.057	.130	8.104	***
KP	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.000			
KK	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.324	.117	11.280	***
ED	<---	Umut	1.000			
AYD	<---	Umut	.737	.078	9.501	***
KAPAR1	<---	Kariyer Adanmışlığı	1.000			
KAPAR2	<---	Kariyer Adanmışlığı	.928	.060	15.487	***

Not. ***p<.001, DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

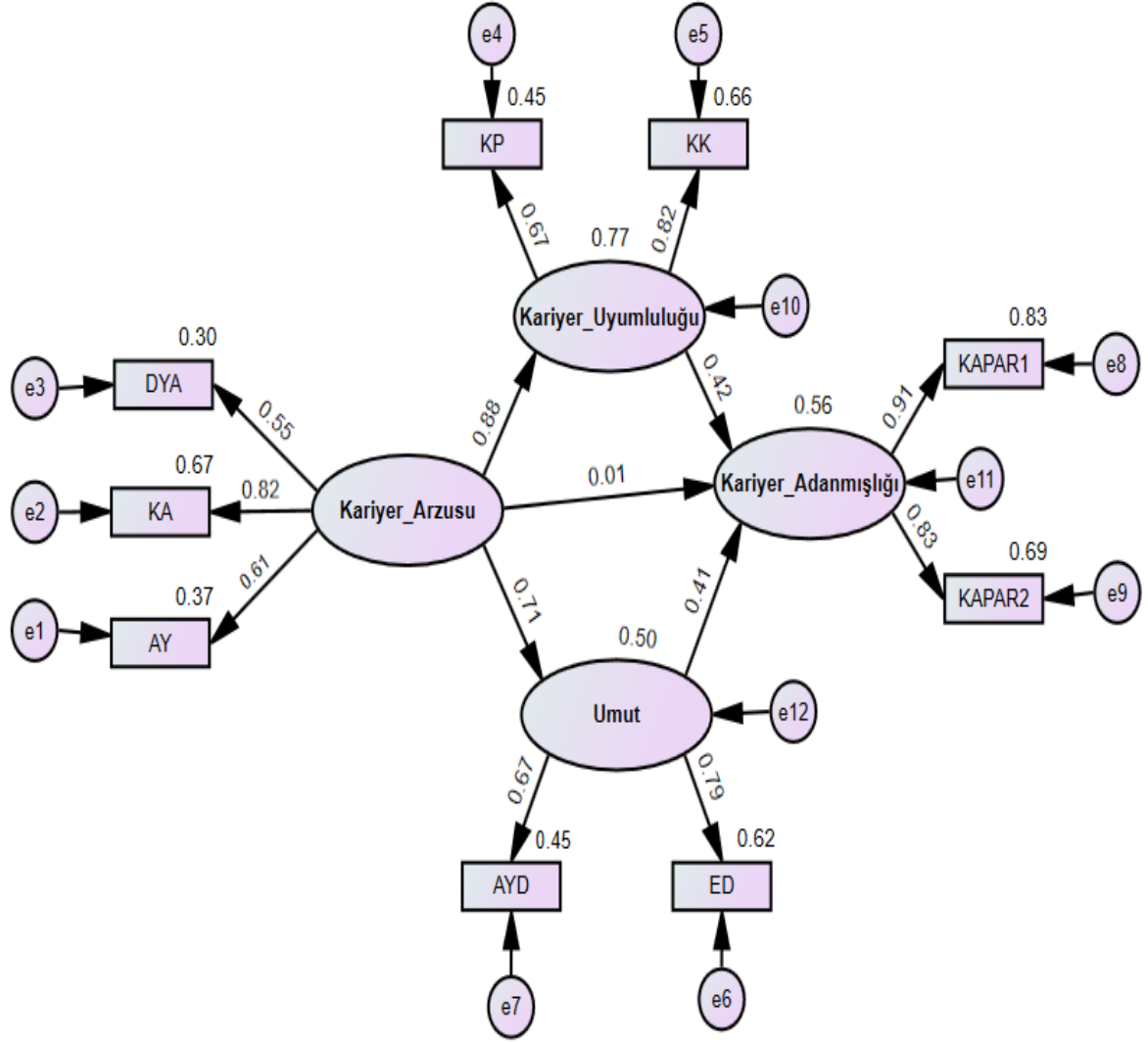
3.2.2. İkinci Aşama olan Yapısal Modellerin Sınanması

3.2.2.1. Hipotetik Yapısal Modelin Bulguları

İlk aşama olan ölçüm modelinin yukarıdaki bulgulardan (Şekil 2 ve Tablo 4 bakınız) hareketle doğrulandığı görülmektedir. Bu ölçüm modeli doğrulandığı için ikinci aşama olan hipotetik yapısal model test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda hipotetik yapısal modele ilişkin standartlaştırılmış yol katsayılarına ve açıklanan varyanslara (Şekil 3 bakınız) ve standardize edilmemiş yol katsayılarına, standart hatalara ve t değerlerine (Tablo 5 bakınız) ulaşılmıştır.

Şekil 3

Hipotetik Yapısal Modelin Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve Açıklanan Varyansları (R^2)



Not. *** $p < .001$; * $p < .05$, **DYA**: Diğerlerine Yönelik Anlam, **KA**: Kişisel Anlam, **AY**: Aktif Yönelim, **KP**: Kariyer Planı, **KK**: Kariyer Keşfi, **AYD**: Alternatif Yollar Düşüncesi, **ED**: Eyleyici Düşünce, **KAPAR1**: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, **KAPAR2**: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Tablo 5

Hipotetik Yapısal Modelin Standardize Edilmemiş Faktör Yükleri, Standart Hataları ve t Değerleri

Yordanan Değişkenler		Yordayan Değişkenler	B	S.H.	t	p
Kariyer Uyumluluğu	<---	Kariyer Arzusu	1.014	.120	8.439	***
Umut	<---	Kariyer Arzusu	1.288	.156	8.243	***
Kariyer Adanmışlığı	<---	Kariyer Uyumluluğu	.543	.254	2.142	.032*
Kariyer Adanmışlığı	<---	Umut	.338	.088	3.825	***
Kariyer Adanmışlığı	<---	Kariyer Arzusu	.009	.330	.028	.978
AY	<---	Kariyer Arzusu	1.000			
KA	<---	Kariyer Arzusu	1.826	.174	10.511	***
DYA	<---	Kariyer Arzusu	1.070	.133	8.052	***
KP	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.000			
KK	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.357	.123	11.028	***
ED	<---	Umut	1.000			
AYD	<---	Umut	.767	.081	9.505	***
KAPAR1	<---	Kariyer Adanmışlığı	1.000			
KAPAR2	<---	Kariyer Adanmışlığı	.927	.060	15.384	***

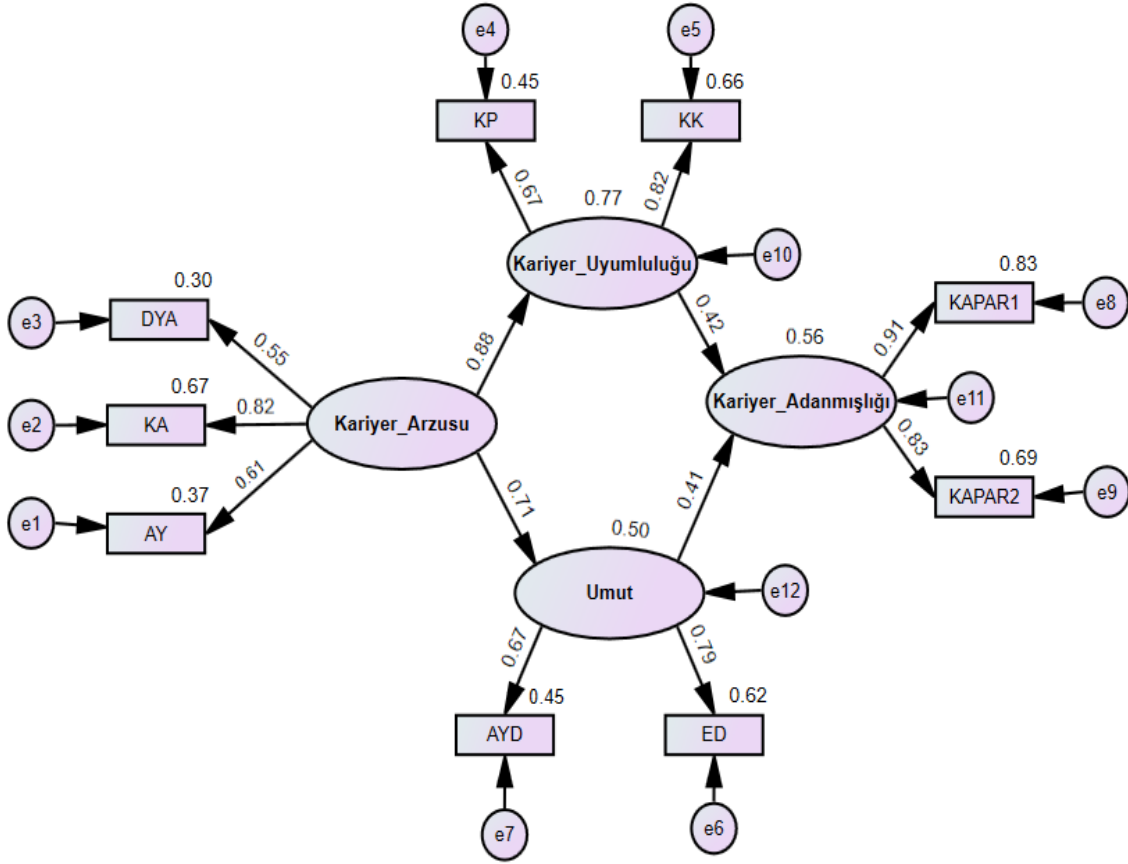
Not. ***p<.001; *p<.05, DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

3.2.2.2. Nihai Yapısal Modelin Bulguları

Tablo 5'teki hipotetik yapısal model bulgularında bir yolun (Kariyer Arzusu \square Kariyer Adanmışlığı) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = .01$, $p > .05$). Bu doğrultuda bu anlamlı olmayan yol analizinden çıkarılmıştır. Analiz tekrar yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda oluşan nihai yapısal modelin uyum iyiliği indekslerin (Tablo 7 bakınız) veri ile uyumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca nihai yapısal modelin standartlaştırılmış yol katsayıları ve açıklanan varyanslar (Şekil 4 bakınız) ve standardize edilmemiş yol katsayıları, standart hataları ve t değerleri (Tablo 6 bakınız) aşağıda sunulmuştur.

Şekil 4

Nihai Yapısal Modelin Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve Açıklanan Varyansları (R^2)



Not. *** $p < .001$; DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Şekil 4 değerlendirildiğinde kariyer arzusundaki bir birimlik artış kariyer uyumluluğunu 0.88 oranında arttırmaktadır ($t = 8.459$, $p < .001$). Aynı şekilde kariyer arzusundaki bir birimlik artış umudu 0.71 oranında yükseltmektedir ($t = 8.242$, $p < .001$). Bunun yanında kariyer uyumluluğundaki bir birimlik artış kariyer adanmışlığını 0.42 oranında arttırmaktadır ($t = 4.849$, $p < .001$). Son olarak umuttaki bir birimlik artış kariyer adanmışlığını 0.41 oranında yükseltmektedir ($t = 4.442$, $p < .001$).

Tablo 6*Nihai Yapısal Modelin Standardize Edilmemiş Faktör Yükleri, Standart Hataları ve t Değerleri*

Yordanan Değişkenler		Yordayan Değişkenler	B	S.H.	t	p
Kariyer Uyumluluğu	<---	Kariyer Arzusu	1.015	.120	8.459	***
Umut	<---	Kariyer Arzusu	1.288	.156	8.242	***
Kariyer Adanmışlığı	<---	Kariyer Uyumluluğu	.550	.113	4.849	***
Kariyer Adanmışlığı	<---	Umut	.339	.076	4.442	***
AY	<---	Kariyer Arzusu	1.000			
KA	<---	Kariyer Arzusu	1.827	.174	10.512	***
DYA	<---	Kariyer Arzusu	1.070	.133	8.051	***
KP	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.000			
KK	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.356	.122	11.083	***
ED	<---	Umut	1.000			
AYD	<---	Umut	.767	.081	9.516	***
KAPAR1	<---	Kariyer Adanmışlığı	1.000			
KAPAR2	<---	Kariyer Adanmışlığı	.927	.060	15.384	***

Not. ***p<.001; DYA: Diğerlerine Yönelik Anlam, KA: Kişisel Anlam, AY: Aktif Yönelim, KP: Kariyer Planı, KK: Kariyer Keşfi, AYD: Alternatif Yollar Düşüncesi, ED: Eyleyici Düşünce, KAPAR1: Kariyer Adanmışlık Parsel 1, KAPAR2: Kariyer Adanmışlık Parsel 2.

Tablo 7*Nihai Yapısal Modelin Uyum İyiliği İndeksleri ve Yorumlanması*

İndeksler	Uyum Ölçütleri	Nihai Modelin Değerleri	Yorum
¹ χ^2/sd	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	3.90	Kabul edilebilir
¹ RMSEA	$.05 \leq RMSEA \leq .09$.09	Kabul edilebilir
¹ CFI	$.90 \leq CFI \leq .95$.94	Kabul edilebilir
² AGFI	$.85 \leq AGFI \leq .90$.88	Kabul edilebilir
² GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$.94	Kabul edilebilir
² NFI	$.90 \leq NFI \leq .95$.92	Kabul edilebilir
³ TLI	$.90 \leq TLI \leq .95$.91	Kabul edilebilir
⁴ IFI	$.90 \leq IFI \leq .95$.94	Kabul edilebilir

Kaynak: (¹MacCallum vd., 1996, ²Schermelleh-Engel vd, 2003, ³Marsh vd., 2006, ⁴Bentler & Bonnet, 1980).

3.2.2.3. Nihai Yapısal Modelin Bootstrap Analizi (Kariyer Uyumluluğu ve Umudun Aracılık Rolünün Anlamlılığı)

Bu araştırmada kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolünün anlamlı olup olmadığını test edilmiştir. Bu doğrultuda 1000 yeniden örnekleme oluşturulmuş ve alt-üst sınır güven aralıkları belirlenmiştir (Hayes, 2017). Analiz bulguları tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8*Nihai Yapısal Modelin Bootstrap Analizi Bulguları*

Yordayıcı Değişken	Aracı Değişkenler	Yordanan Değişken	Bootstrap Katsayısı (β)	SH	(95% GA) Alt- Üst Sınır	p
Kariyer Arzusu	Kariyer Uyumluluğu ve Umut	Kariyer Adanmışlığı	.66	.04	[.557, .747]	.003

Not. * $p < .05$, SH: Standart Hata.

Tablo 8’te bootstrap analizi bulguları verilmiştir. Buna göre kariyer arzusunun kariyer adanmışlığı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır [$(\beta) = .66$, (95% GA= .557, .747)]. Tüm bulgulardan hareketle kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolünün anlamlı olduğu kanıtlanmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırmanın amacı beliren yetişkinler için bir kariyer adanmışlık modeli önermek ve önerilen bu modeli iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesiyle sınamaktır. Bu amaç doğrultusunda yapılan iki aşamalı yapısal eşitlik modellemesi analizi sonucunda nihai kariyer adanmışlık modeli elde edilmiştir. Aşağıda araştırma bulguları literatür çerçevesinde tartışılmıştır.

H¹. Kariyer arzusu ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler

Bu araştırmanın birinci bulgusunda kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar literatürde bulunmaktadır. Örneğin Kara ve Eryılmaz (2021) araştırmasında kariyer arzusunun kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordayan değişken olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde Eryılmaz ve Kara (2018b) yaptığı araştırmasında kariyer arzusu, kariyer uyumluluğunu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı ortaya konmuştur. Bu araştırmanın birinci bulgusu, kariyer başarısı için bir arzu modeliyle (Hall & Chandler, 2005) yorumlanabilir. Bu modele göre kariyerini arzu hissi tarafından yönlendiren kişiler, kariyer gelişim süreçlerinde sürekli olarak yeni bir kariyer becerileri öğrenmeye hevesli olurlar. Ayrıca bu arzu hissi onları kariyer uyumluluklarını olumlu yönde kullanmaları noktasında motive edici bir unsur olarak tetiklemektedir (Eryılmaz ve Kara, 2018b). Diğer bir deyişle bu motiv unsuruna (kariyer arzusu) sahip olan bireyler, daha spesifik yetkinlikleri ya da becerileri edinilmesini kolaylaştıran üst yetkinliklerini (kariyer uyumluluklarını) geliştirmektedirler (Hall & Chandler, 2005).

H². Kariyer arzusu ile umut arasındaki ilişkiler

Bu araştırmanın ikinci bulgusunda kariyer arzusunun umudu anlamlı ve pozitif yönde yordamakta olduğu saptanmıştır. Bu bulguya benzerlik gösteren araştırmalara literatürde rastlanmıştır. Örnek vermek gerekirse Zhang vd. (2015) yaptığı araştırmada kariyer arzusunun umudu anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Aynı şekilde Duffy vd. (2011) tarafından yapılan araştırmada kariyer arzusunun iş umudunu anlamlı ve pozitif yönde yordadığı ortaya konmuştur. Bu araştırmanın ikinci bulgusu, kariyer arzusunun doğasıyla açıklanabilir. Kariyer arzusu, bireyin kendini gerçekleştirme, kişisel tatmini ve tutkusunu gösteren duygusal ve motivasyonel bir yapıdır (Dik & Shimizu, 2019). Kariyer arzusu yüksek olan birey, mesleki ilgilerinin farkında olma, hedeflediği kariyerine karşı tutkulu olma, gelecekteki kariyerini daha önemli görme ve kariyer gelişiminde daha fazla anlam bulma güdüsüyle kendisini gerçekleştirmeye çalışır (Dalla Rosa & Vianello, 2020; Duffy & Sedlacek, 2007). Bu güdü da bireyin kariyeriyle ilgili hedefler koymasını, bu hedeflere giden yolları başarıyla takip edebileceklerine dair daha güçlü bir inanç geliştirmesini, planlama yapmasını, aktif katılımını ve

motivasyonu olumlu yönde etkilemektedir (Duffy vd., 2011). Bu olumlu etki de onun umudunu arttırmış olabilir.

H³. Kariyer uyumluluğu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Bu araştırmanın üçüncü bulgusunda kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı ortaya konmuştur. Bu bulguya paralellik gösteren araştırmalar literatürde yer almaktadır. Diğer bir deyişle Sou vd. (2022) araştırmasında kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif yönde yordayan değişken olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Nilforooshan ve Salimi (2016) yaptığı araştırmada kariyer uyumluluğu ile kariyer adanmışlığı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmanın üçüncü bulgusu şu şekilde açıklanabilir: Kariyer adanmışlığı, daha genel bir psiko-sosyal bir kaynak olan kariyer uyumluluğuna verilen spesifik (uyarlanabilir) kariyer tepkileri olarak kavramsallaştırılmaktadır. Dolayısıyla kariyer adanmışlığı, kariyer uyumluluğunun doğrudan bir sonucu olarak görülmektedir (Nilforooshan & Salimi, 2016, Sou vd., 2022). Bunun yanında bireylerin kariyer uyumluluklarındaki yükseliş onların bireysel psiko-sosyal kaynaklarını güçlendirmek anlamına gelmektedir. Bu durum da onların algılanan yeterliliklerini, hedef netliklerini ve kariyerle ilgili davranışları gerçekleştirme motivasyonlarını yani kariyer adanmışlıklarını arttırmaktadır (Spurk vd., 2020).

H⁴. Umut ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Bu araştırmanın dördüncü bulgusunda umudun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif yönde yordadığı saptanmıştır. Bu bulguyu destekleyen araştırmalara literatürde rastlanmıştır. Bunu somutlaştırmak gerekirse Hirschi (2014) yaptığı araştırmada umudun kariyer adanmışlığını anlamlı ve pozitif bir şekilde yordadığı bulgulanmıştır. Buna ek olarak Korkmaz (2023) tarafından yapılan araştırmada umut ile kariyer adanmışlığı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki ortaya konmuştur. Bu araştırmanın dördüncü bulgusu, umut odaklı kariyer gelişim modeliyle değerlendirilebilir. Bu modelde umut, bireyin kariyer gelişim sürecinde hedef belirlemesi, öz-benliğine ulaşması, planlama yapması, kariyerini uyarlaması ve uygulaması gibi tüm aşamaları etkileyen temel bir psikolojik faktör olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca bireyin umudunun güçlendirilmesi onun olumlu eylemde bulunmasını, hedeflerine doğru adımlar atabileceklerine inanmasını, kariyerini yönetebilme ve yapılandırabilme becerisini edinmesi gibi aslında onun kariyer adanmışlığını geliştirmektedir (Niles, 2011). Diğer bir deyişle umut, bireyin mesleki arayışlarına ve kariyer yönetimine proaktif katılımını yani kariyer adanmışlığını olumlu yönde etkileyen psikolojik bir kaynak görevi üstlenmektedir (Hirschi, 2014).

H⁵. Kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiler

Bu araştırmanın beşinci bulgusunda kariyer arzusunun kariyer adanmışlığı anlamlı ve pozitif bir şekilde yordamadığı tespit edilmiştir. Bu araştırma bulgusu literatürdeki araştırma bulgularından ve kuramsal açıklamalarından ayrılmaktadır. Yani Zhang ve Guo (2023) araştırmasında kariyer arzusu ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca Cao vd. (2019) yaptığı araştırmada kariyer arzusu ile işe adanmışlık arasında anlamlı ve pozitif şekilde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmanın beşinci bulgusu, araştırma grubunun özelliğinden kaynaklanmış olabilir. Bu araştırmada kariyer arzusu yüksek olan ve düşük olan olarak iki gruba ayrılarak değerlendirme yapılmamıştır. Oysa kariyer arzusunu kariyer gelişim sürecinde kullananlar ile kullanmayan beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlık düzeyleri eşit şekilde olmayacağı aşikârdır. Bu araştırma kariyer arzusunu kariyer gelişim sürecinde etkin olarak kullanan beliren yetişkinler üzerinde gerçekleşseydi kariyer adanmışlık üzerinde kariyer arzusunun yordaması anlamlı olabilirdi.

H⁶. Kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolü

Bu araştırmanın son bulgusunda kariyer arzusu ile kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve umudun aracılık rolünün anlamlı olduğudur. Bu bulgu, Neault ve Pickerell (2011) tarafından geliştirilen Kariyer Adanmışlık Modeli ile açıklanabilir. Bu model; uyum, bağlılık, katkı ve takdir gibi dört temel etmenle kavramsallaştırılmıştır. Birinci etmen olan uyum, bireyin kendi özellikleri ile kariyer gelişimi veya kuramsal değerler arasındaki benzeşim olup bu araştırmadaki kariyer uyumluluğuna denk geldiği söylenebilir. İkinci etmen olan bağlılık; bireyin kariyer gelişimi veya iş yaşantısındaki aktörlerle olumlu ilişkiler kurarak sadakat gösterme niyeti olarak tanımlanırken bu araştırmadaki umut ile benzerlik gösterebilir. Üçüncü etmen olan katkı, bireyin kariyer gelişimde veya iş hayatında istekli olma eğilimi ve bu isteğe bağlı çaba gösterme düzeyi olup bu araştırmada kariyer arzusuna karşılık geldiği söylenebilir. Son etmen olan takdir ise bireyin kariyer gelişiminde veya iş yaşantısında gösterdiği kariyer davranışlarına değer verildiğini hissetmesi olarak ifade edilirken bu araştırmadaki kariyer adanmışlık olarak görülebilir. Öte yandan bu araştırma yukarıda belirtilen kuramsal açıklamanın ötesine geçmiştir ve kariyer arzusu, umut, kariyer uyumluluğu ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkileri ampirik olarak test eden bir yapısal model ortaya koyarak da ileri bir adım atıp aydınlatıcı olmuştur (Şekil 4 bakınız).

SINIRLILIKLAR, UYGULAMA VE ARAŞTIRMAYA YÖNELİK ÖNERİLER

Bu araştırmada kesitsel ve anlık veriye dayalı bir ölçüm gerçekleştirilmiştir. İlerleyen süreçlerde kariyer adanmışlığın zaman aralıklı uzun süreli etkilerini belirlenmesi için boylamsal araştırmalar tasarlanabilir. Öte yandan bu araştırma Türkiye'nin Batı Karadeniz bölgesinin bir ilinde ikamet eden belirlen yetişkinlerle sınırlıdır. Farklı örneklem grubu üzerinde benzer araştırmalar yürütülebilir. Ayrıca bu araştırma katılımcıların öz bildirim tarzı ölçeklere verdiği yanıtlarla sınırlıdır. Sonraki süreçlerde beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlığı fenomenine yönelik algılarını, deneyimlerini ve görüşlerini yansıtacak nitel araştırma yapılabilir.

Bu araştırmada beliren yetişkinler için bir kariyer adanmışlık modeline ulaşılmıştır. Bu modelin boyutları kariyer danışmanların kariyer danışma süreçleri için bir yol gösterici nitelik taşıyabilir. Yani kariyer danışmanları, beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlıklarını yükseltmek için öncelikle onların kariyer arzularını arttırmalıdır. Sonra umut ve kariyer uyumlulukları geliştirmelidir. Böylelikle beliren yetişkinlerin kariyer adanmışlıkları olumlu bir hale gelebilir. Bunun yanında ilerleyen süreçlerde uygulayıcılar ve araştırmacılar deneysel desen temelinde kariyer adanmışlık geliştirme programı hazırlamaya yönelik bir araştırma hedeflerse de bu araştırmadaki modelin boyutlarını kullanabilirler.

KAYNAKÇA

- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Anggriana, T. M., Wardani, S. Y., & Pratama, B. D. (2022). Career readiness and career adaptability as a moderator between implementation of merdeka belajar-kampus merdeka program and career engagement. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(4), 676-686. <https://doi.org/10.29210/172900>
- Anthis, K. (2014). Hope, will, purpose, competence, and fidelity: Ego strengths as predictors of career identity. *Identity*, 14(2), 153-162. <https://doi.org/10.1080/15283488.2014.892001>

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bott, E. M., Duffy, R. D., Borges, N. J., Braun, T. L., Jordan, K. P., & Marino, J. F. (2017). Called to medicine: Physicians' experiences of career calling. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 113-130. <https://doi.org/10.1002/cdq.12086>
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., & Liu, Y. (2019). The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(3), 309-314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2019.05.004>
- Chan, M. (2017). The importance of career clarity and proactive career behaviours in predicting positive student outcomes: Evidence across two cohorts of secondary students in Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 601-614. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1388214>
- Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589-607. <https://doi.org/10.1177/1069072720909039>
- Demirtaş, A. S., & Kara, A. (2022). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 30(2), 390-397. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.803515>
- Dik, B. J., & Shimizu, A. B. (2019). Multiple meanings of calling: Next steps for studying an evolving construct. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 323-336. <https://doi.org/10.1177/1069072717748676>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 74–80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 210-218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.013>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2014). Examining predictors and outcomes of a career calling among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 309-318. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.009>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29-39.

- 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. <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.016>
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018b). Öğretmen adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 352-365. <http://dx.doi.org/10.17556/erziefd.322596>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9(52), 1-21.
- Fang W., Zhang Y., Mei J., Chai X., Fan X. (2018). Relationships between optimism, educational environment, career adaptability and career motivation in nursing undergraduates: A cross-sectional study. *Nursing Education Today*, 68, 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.025>
- Frankel, J. R., & Wallen, N.E. (2009). How to design and evaluate research in education. McGraw-Hill International Edition.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hamzah, S. R., Le, K. K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 26(1), 83-93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Harrison, J. R., Hsu, A., Markette, N., Dudleston, J., & Lavalley, D. (2023). Athletic identity and career engagement as predictors of mental well-being in North American professional athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2023.2229353>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.002>
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31-40. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>

- In, H. (2016). Acculturation and hope as predictors of career decision self-efficacy among Korean international undergraduate students. *Journal of Career Development, 43*(6), 526-540. <https://doi.org/10.1177/0894845316633784>
- Kara, A., & Eryılmaz, A. (2021). A career adaptability model for psychological counselors. *International Journal of Progressive Education, 17*(6), 32-53. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.382.3>
- Kara, A., Orum-Çattık, E., & Eryılmaz, A. (2022). Adaptivity, adaptability, adapting response, and adaptation result: testing with structural equation modelling on pre-service teachers. *Current Psychology, 1-12*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01975-2>
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly, 62*(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Korkmaz, O. (2023). “Visions about future: hope, optimism, and pessimism” as predictor of university students’ proactive career behavior. *International Academic Social Resources Journal, 8*(45), 1914-1922. <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.67583>
- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., ve Akça, M.Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: Proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal, 6*, (72), 4668-4677. <http://dx.doi.org/10.26449/sss.2570>
- Laursen, J. (2023). Radical hope and processes of becoming: Examining short-term prisoners’ imagined futures in England & Wales and Norway. *Theoretical Criminology, 27*(1), 48-65. <https://doi.org/10.1177/13624806211069545>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods, 1*(2), 130–149. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Marsh, H.W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J., & Peschar, J.L. (2006). OECD’s brief self report measure of educational psychology’s most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing, 6*(4), 311-360. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0604_1
- Neault, R. A., & Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employee engagement. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 185-188. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x>
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 173–175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>

- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Savickas, M. (2013). Career Development and Counseling in (Ed.) S. D. Brown, R. W. Lent *Putting Theory and Research to Work*, (pp. 144-180). John Wiley & Sons, Inc.
- 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. <http://www.mpr-online.de>
- Seymenler, S., Küçü, E. ve Siyez, D. M. (2015, Ekim). Beliren yetişkinler için kariyer arzusu ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları. 13. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi* 'nde sunulan bildiri, Mersin, Türkiye.
- Shang, W. W., Zhang, G. W. & Wang, Y. L. (2022). Career calling and job satisfaction of ideological and political education teachers in china: the mediating role of occupational self-efficacy. *Sustainability*, 14(20), 13066. <https://doi.org/10.3390/su142013066>
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422- 445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570- 585. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Spurk, D., Volmer, J., Orth, M., & Göritz, A. S. (2020). How do career adaptability and proactive career behaviours interrelate over time? An inter-and intraindividual investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(1), 158-186. <https://doi.org/10.1111/joop.12288>
- Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2015). Sürekli umut ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 1-14.
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Assessing calling in Chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 582-596. <https://doi.org/10.1177/1069072715595804>
- Zhang, L., & Guo, X. (2023). Social support on calling: Mediating role of work engagement and professional identity. *Career Development Quarterly* 71, 97-110. <https://doi.org/10.1002/cdq.12321>.
- Zeng, Q., Li, J., Huang, S., Wang, J., Huang, F., Kang, D., & Zhang, M. (2023). How does career-related parental support enhances career adaptability: the multiple mediating roles of resilience and hope. *Current Psychology*, 42, 25193-25205. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03478-0>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Career engagement reflects individuals' proactive behaviors toward career development processes. This research was conducted on a sample of emerging adulthood. Individuals in emerging adulthood intensively experiment with work, worldview, and love. The discoveries and experiments in the career field in this period constitute the basis of permanent choices in adult business life. Therefore, there is a need to investigate the factors that will improve the career development of individuals in this period. To meet this need, it is essential to investigate emerging adulthood's career engagement and both psychological and career variables that affect it. Because it is emphasized that career engagement in emerging adulthood is necessary for their transition from school to work. In addition, it has been found that individuals with high career engagement have high career decision-making self-efficacy, confidence in future outcomes, and job and career satisfaction after graduation. In conclusion, this study aims to propose a career engagement model for emerging adulthood and to test this proposed model with two-stage structural equation modeling.

Method

This study was designed in a causal design. Of the 327 emerging adulthood who participated in the study, 214 (65.4%) were female, and 113 (34.6%) were male. These participants [$Age^{ranj} = 18-25$, $Age^{Mean} = 19.97$, $Age^{Ss} = 1.57$] were included in the study by criterion sampling method. The data were collected with the "Career Adaptability Scale," "Career Engagement Scale", "Career Calling Scale," and "Dispositional Hope Scale. " The data were analyzed using two-stage structural equation modeling. Bootstrap Analysis evaluated the significance of the indirect effect.

Results

Six hypotheses were developed in the study, and five were confirmed. The first finding of this study determined that career calling predicts career adaptability significantly and positively. The second finding determined that career calling predicts hope significantly and positively. In the third finding, it was revealed that career adaptability predicts career engagement substantially and positively. In the fourth finding, it was found that hope predicted career engagement significantly and positively. The fifth finding determined that career calling did not predict career engagement in a significant and positive way. In the last result of this study, the mediating effect of career adaptability and hope in the relationship between career calling and career engagement is significant. In addition to all these, the final career commitment model was obtained.

Discussion

In this study, the final career engagement model was reached. This structural model can be explained by the Career Engagement Model developed by Neault Pickerell (2011). This model is conceptualized with four primary factors: alignment, commitment, contribution, and appreciation. The first factor, congruence, is the similarity between the individual's characteristics and career development or theoretical values, which correspond to career congruence in this study. The second factor, commitment, is an individual's intention to show loyalty by establishing positive relationships with the actors in career development or work life, which may be similar to hope in this study. The third factor, contribution, is the individual's tendency to be willing in career development or work life. The level of effort related to this willingness corresponds to career calling in this study. The last factor, appreciation, is expressed as the individual's feeling that career behaviors in career development or work life are valued and can be seen as career engagement in this study. On the other hand, this research has gone beyond the theoretical explanation mentioned above. It has also taken an enlightening step forward by presenting a

structural model that empirically tests the relationships between career calling, hope, career adaptability, and engagement.

This study realized a measurement based on cross-sectional and instantaneous data. In the future, longitudinal studies can be designed to determine the long-term effects of career engagement over time. On the other hand, this study is limited to identified emerging adulthoods residing in a province of the Western Black Sea region of Turkey. Similar analyses can be conducted on different sample groups. In addition, this study is limited to the participants' responses to self-report style scales. In the following processes, qualitative research can be conducted to reflect emerging adulthood's perceptions, experiences, and views on career engagement. In addition, in the future, if practitioners and researchers aim to prepare a career engagement development program based on an experimental design, they can use the dimensions of the model in this study.