

Pdr Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Kariyer Yapılandırma Yaklaşımı Açısından İncelenmesi

DOI: 10.26466/opus.583886

*

Hazel Duru* - Filiz Gültekin**

* Arş. Gör., Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Nilüfer/ Bursa/Türkiye

E-Posta: hazelduru@uludag.edu.tr

ORCID: [0000-0002-1669-6407](https://orcid.org/0000-0002-1669-6407)

** Doç. Dr., Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Nilüfer/ Bursa/Türkiye

E-Posta: gultekinfiliz@hotmail.com

ORCID: [0000-0002-6281-3096](https://orcid.org/0000-0002-6281-3096)

Öz

Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar ve akademisyenler, yıllardır PDR'de iş tanımının net olmadığı, alanda çalışanlardan kendi işlerinin dışında işler yapmalarının istenmesi gibi sorunların olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu durum hem PDR alanı öğrencilerinin hem de alanda çalışanların mesleki kimliklerini tanımlamada zorluk yaşamalarına neden olabilmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik alanı, bireylerin ruh sağlıklarıyla ilgilenen, kendilerini tanımalarını sağlayan ve gelişimlerini destekleyen bir alandır. Dolayısıyla bu mesleği seçen bireylerin verimli ve etkili bir şekilde hizmet sunabilmeleri için, görev tanımları net olan ve ülkemizde daha fazla kabul görmüş meslekleri seçen bireylere göre kariyerlerini yapılandırmaları ve yapılandırdıkları kariyere uyum sağlamaları daha fazla önem taşımaktadır. Bu çalışmada, PDR alanı öğrencilerinin kariyer uyumlulukları, kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmiştir. Verilerin toplanması amacıyla bir devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören 225'i kadın, 71'i erkek olmak üzere toplam 296 öğrenciye Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Kariyer Yapılandırma Envanteri uygulanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, Pearson momentler çarpım korelasyonu ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte kariyer yapılandırma envanterinin belirginleştirme ve karar verme alt boyutlarının kariyer uyumluluğunu %36 oranında yordadığı bulunmuştur. PDR öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu arttırmada kariyer yapılandırma yaklaşımını temel alan kariyer danışmanlığı programlarının uygulanmasının etkili olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer uyumluluğu, Kariyer yapılandırma, PDR öğrencileri

Investigation of Career Adaptability of Counseling Department Students Career Construction Approach

*

Abstract

Psychological counseling and guidance workers and academics have stressed that for many years, the job description of counseling department has not been clear. This situation may cause difficulty in defining the professional identities of both the students of PDR department and those working in the field. The field of psychological counseling and guidance is an area that deals with the mental health of individuals, enables them to know themselves and supports their development. Therefore, it is more important for individuals who choose this profession to configure their careers and to adapt to their career in order to provide service efficiently and effectively than individuals who have more clear job descriptions and who are more accepted in our country. In this study, career adaptability of counseling department students was examined in terms of career construction approach. In order to collect data, a total of 296 students from the faculty of education were administered the Personal Information Form, Career Adaptability Scale and Career Construction Inventory. Independent sample t test, Pearson product moment correlation and multiple regression analysis were used for data analysis. As a result of the analysis significant relationship was found between the variables as a result of the analysis. However, it was found that the crystallizing and deciding sub-dimensions of the career construction inventory predicted career adaptability by 36%. It is thought that the implementation of career counseling programs based on career construction approach can be effective in increasing career adaptability of counseling students.

Keywords: *Career adaptability, Career construction, Counseling students*

Giriş

Günümüzde iş ve meslek yaşamındaki hızlı değişimler bireylerin kariyerlerinin dinamik bir yapıda olmasına neden olmakta ve kendilerini sürekli olarak yenileme gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Çeşitlenen iş kolları, mesleklerin niteliklerinin farklılaşması, aynı anda birden fazla yeterliliğe sahip olma gerekliliği, artan rekabet, bireylerin tek bir kariyer yolu belirlemesinden ziyade birden fazla kariyer seçeneğini düşünmesine ve ona göre hareket etmesine zemin hazırlamaktadır. Bu doğrultuda bireyler kariyerlerini sürekli olarak yapılandırmalı ve bu yapılandırma süreci içerisinde de seçtikleri ya da belirledikleri kariyere uyum sağlamalıdır.

Kariyer uyumluluğu; bireyin iş rolüne hazırlanma ve katılmaya ilişkin öngörülebilir görevlerle ve iş ya da çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemez durumlarla başa çıkma hazırlığıdır (Savickas, 2012). Farklı bir şekilde ifade edilecek olursa kariyer uyumu, bireyin gelişim görevlerini yerine getirebilmesini ve karşılaşılabileceği zorlanmalara hazır olmasını içerir. Bu açıdan ele alındığında kariyer uyumu, kişinin içsel ve sosyal süreçlerini kapsar. Çünkü kişinin gerek bireysel gerekse de toplumsal yaşantıları, mesleki gelişim görevleri karşısında oluşturacağı tutumun belirleyicisidir (Savickas, 2005). Bireyin iş yaşamında yaşadığı ya da yaşayacağı olumsuzluk ve travmalarla baş edebilmesi için sahip olduğu güce yönelik “psikososyal bir yapı” olan ve mesleki görevler, geçişler, roller vb. durumlarla baş etmeyi sağlayan (Savickas and Porfeli, 2012, s.662) kariyer uyumluluğu, kariyer keşfi ve kariyer planı olmak üzere iki temel süreçten oluşmaktadır. Kariyer keşfi; bireyin kariyeriyle ilgili süreçlere ilişkin bilgi toplamasını kapsar. Kariyer planı ise bireyin kariyerine ilişkin hedefler oluşturması ve oluşturduğu hedeflere ulaşmaya çalışmasını içerir (Zikic ve Klehe, 2006).

Kariyer uyumluluğu bireyin kariyer gelişiminde ve kariyeriyle ilgili diğer süreçlerde önemli bir faktördür. Literatür incelendiğinde kariyer uyumluluğunun; kariyer ilgisi, sosyal destek, karar verme, öz düzenleme, iyimserlik, kariyer geleceği, kariyer kararı verme, kişilik özellikleri, motivasyon, kariyer doyumu, kariyer başarısı, öznel iyi oluş, kariyer yapılandırma gibi birçok değişkenle ilişkili olduğu görülmektedir (Creed, Fallon and Hood, 2009; Rottinghaus, Day and Borgen, 2005; Zacher, 2014;

Savickas, 1997; Hartung, Porfeli and Vondracek, 2008). Kariyer uyumluluğu ile ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde, kariyer uyumluluğunun toplumsal cinsiyet algısı (Siyez ve Belkıs, 2016), maskülen ve androjen

cinsiyet rolleriyle (Siyez ve Yusupu, 2015), mükemmeliyetçilik ve kaygı ile (Eryılmaz ve Kara, 2017; Gerçek, 2018), algılanan kontrol (Eryılmaz ve Kara, 2016) ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan çalışmalar, kariyer arzusu, kariyer uyum yeteneği (Eryılmaz ve Kara, 2018b), kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engellerinin (Eryılmaz ve Kara, 2018) kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde açıkladığını; öznel iyi oluşun kariyer uyumluluğunu artırdığını (Eryılmaz ve Kara, 2019b) göstermektedir. Kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin düşük bireylere göre iş fırsatlarını daha iyi görme, meslekleriyle ilgili başarılı geçişler yapabilme ve nitelikli istihdamı elde edebilme konusunda daha yetkin bireyler oldukları görülmektedir (Koen, Klehe ve Vianen, 2012). Bu nedenle kariyer uyumluluğunun kariyer yapılandırmanın temel taşlarından biri olduğu söylenebilir. Kariyer yapılandırmada bireydeki değişimler, geçiş süreçleri, süreçlerle baş edebilme gibi faktörlerin bulunması (Savickas ve Porfeli, 2012) kariyer uyumluluğunun neden önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer yapılandırma kuramı, hikayelendirme yöntemiyle kariyer müdahalelerinin yapıldığı bir yaklaşımdır (Savickas, 2005; Savickas 2013). Bağlamsal, gelişimsel ve psikodinamik unsurları temel alan ve kapsamlı (Maree, 2014) bir kuram olan kariyer yapılandırma kuramında, bireylerin yaşadıklarını ve gerçekliklerini nasıl anlamlandırdıkları ve nasıl yorumladıkları üzerinde durulur. Bunun yanı sıra kişilerin gelişimlerinde bağlama olan uyumun etkili olduğu vurgulanır (Savickas, 2009). Kariyer yapılandırma kuramında danışanlar, iş yaşamlarının yanı sıra mevcut geçişler ve konular hakkında hikayelerini anlatır ve bu hikayeleri benlik ve işle ilgili bir kimlik anlatısına dahil eder (Savickas, 2013). Savickas'a (2005) göre kariyer öyküleri, bireylerin geçmişte kendilerini nasıl algıladıklarını, şimdiki zamanda ne durumda olduklarını ve yarın ne olacağını düşündüklerini ortaya koyduğu için anlamlıdır.

Kariyer yapılandırma kuramında üzerinde durulması gereken noktalar vardır. Bunlardan ilki *kariyer danışmanlığının kontrollü bir süreç olmadığı* varsayımdır. Her bireyin içinde bulunduğu bağlam farklı olduğu

için, bireyin mesleki kimliğini şekillendiren birden çok faktör vardır. İkinci varsayım ise bilgi veya içeriğe odaklanmaktan ziyade *bireyin başa çıkma becerilerinin geliştirilmesine* odaklanılmasıdır. Bu varsayımda esas olan süreçtir. Üçüncü bir nokta ise kariyer kararı vermede basit tavsiyelerden ziyade daha *bütünsel bir yaklaşımın* benimsenmesidir. Danışmanlar, problem çözme ve uzmanlık edinme için birçok farklı araç ve yöntem kullanarak stratejiler benimsemelidir. Diğer bir nokta ise standart gerçekliklerden ziyade *danışanların hikayelerine ve kendilerini yeniden inşa etmelerine* odaklanmasıdır. Burada esas olan ise bireylerin yeni bakış açılarının ele alınmasıdır. Son olarak beşinci varsayım ise danışmanlık süreci boyunca bir değişkenin değişim sonucuna değil, *değişkenin zamansal değişimine odaklanma* gerekliliğidir (Savickas, 2009). Ele alınan noktalardan hareketle kariyer yapılandırma kuramının bireylerin gelişimine, bireydeki değişimlere ve yeni bir yapı oluşturabilmek için yeterli şartların oluşması koşuluna önem verdiği görülür.

Yurt içi literatür incelendiğinde kariyer yapılandırma kuramını ele alan çok az sayıda çalışma (Eryılmaz ve Kara, 2019b; Erus ve Zeren, 2017; Karacan-Özdemir, 2018; Karacan-Özdemir ve Ayaz, 2018) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın literatürde konuyla ilgili yapılacak çalışmalara yol gösterici bir rol üstlenmesi beklenmektedir.

Çalışmanın amacı PDR öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını kariyer yapılandırma bağlamında ele almaktır. Günümüz iş yaşamı koşulları göz önünde bulundurulduğunda ve özellikle lisans öğrencilerinin belli bir kariyer yolunu seçmeye hazırlandıkları düşünüldüğünde kariyerlerini sürekli olarak yapılandırmaları ve oluşturdukları kariyer yoluna uyum sağlayabilmeleri önemlidir. Bunun yanında psikolojik danışma ve rehberlik; oldukça kapsamlı, sürekli olarak yeni yaklaşımların geliştirildiği, yeniliklere bağlı olarak çalışma alanının genişlediği, meslek tanımının net olmadığı ve buna bağlı olarak da mesleki rollerin ve iş yükünün belirsiz ve değişken olduğu bir alandır. Yerin Güneri, Büyükgöze-Kavas ve Koydemir'in (2007) okul psikolojik danışmanlarıyla yaptıkları bir çalışmada iş tanımının net olmamasının tükenmişliği etkileyen faktörlerden biri olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde rehber öğretmenlerin iş kapsamının bilinmemesi ve bununla birlikte rehber öğretmenlere kendi görevleri dışında sorumluluklar verilmesi, PDR alanının en temel sorunlarından biridir (Aydın ve diğerleri, 2011; Karataş ve Şahin Baltacı, 2013;

Can, 2010, Hatun ve Hatunoğlu, 2006; Yüksel Şahin, 2008; Aslan, 2003; Güvenç, 2001). Bu bağlamda PDR öğrencilerinin kariyer gelişimlerine yönelik yapılacak çalışmalarda, kariyer uyumluluklarını belirleyebilmelerinin ve karşılaçacakları sorunlara yönelik kariyerlerini yapılandırma da ne düzeyde olduklarının belirlenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Deseni

Araştırma nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının, kariyer yapılandırma süreçleriyle arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyonel model kullanılmıştır. İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuca ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla yapılan araştırmalara korelasyonel araştırma denmektedir (Büyüköztürk vd., 2016).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, bir devlet üniversitesindeki eğitim fakültesinin psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) alanında öğrenim gören ve uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen 296 (225 kadın, 71 erkek) üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Bu çalışmada Kişisel Bilgi Formu, Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri ve Kariyer Uyumluluğu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma grubunun yaş aralığı 19-38 ve yaş ortalaması ise 21,4'tür.

Araştırma değişkenleri (belirginleştirme, keşfetme, karar verme, kariyer planı, kariyer keşfi) ile ilgili betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	X	SS	Çarpıklık	Basıklık
Belirginleştirme	284	22.12	4.10	-.31	-.43
Keşfetme	284	11.77	2.49	-.67	-.13
Karar verme	284	34.15	5.75	-.93	1.01
Kariyer planı	284	14.78	2.49	-.28	.36
Kariyer keşfi	284	24.88	2.92	-.49	.23

Tablo 1 incelendiğinde KYE'nin ve KUÖ'nün alt boyutlarının ortalamalarına ve standart sapma değerlerine yer verildiği görülmektedir. Ölçeklerin alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık kat sayıları incelendiğinde ise elde edilen değerler +1.5 ve -1.5 arasındadır ve bu sebeple verilerin normal dağılıma sahiptir.

Veri Toplama Araçları

- **Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacı tarafından hazırlanan cinsiyet ve yaş değişkenlerini içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır.
- **Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri (KYE):** Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas (2018) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe uyarlanması Sevinç ve Siyez (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek 18 maddedir. Ölçek keşfetme, belirginleştirme, hazır olma ve karar verme olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 bulunurken "belirginleştirme" alt boyutu için $\alpha = .65$, "keşfetme" alt boyutu için $\alpha = .72$ ve "hazır olma" ve "karar verme" alt boyutu için $\alpha = .87$ olarak belirlenmiştir.
- **Kariyer Uyumluluğu Ölçeği (KUÖ):** Ölçek Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir ve 10 maddeden oluşmaktadır. Kariyer keşfi ve kariyer planı olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin kariyer keşfi alt boyutunun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0.71 ve ölçeğinin tamamının güvenilirlik katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenilirlik katsayıları ise kariyer keşfi 0.82, kariyer plan 0.87 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Veriler hatalı kodlama açısından incelenmiş ve formları boş bırakan katılımcıların ölçekleri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Veriler eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu doğrusal bağlantı açısından incelenmiştir. Aykırı değer analizinde Mahalonobis uzaklık değerine bakılmış 19.675'ten büyük olan 17 veri analizden çıkarılmıştır. Ayrıca çoklu doğrusal bağlantı için VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Literatürde VIF değeri 10'a eşit ya da 10'dan büyük (Birkez ve Dodge, 1993;

Akt. Vupa ve Gürünlü Alma, 2008) ve tolerans değerinin sıfıra yaklaştığı durumda anlamlı çoklu doğrusal bağlantı problemi olduğu ifade edilmektedir. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamıştır. Çalışmada 346 veri toplanmış, yapılan incelemeler sonucunda analiz için gerekli sayıltıları karşılayan 296 veri analiz edilmiştir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek için pearson momentler çarpım korelasyonu; kariyer yapılandırmanın üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını açıklama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 25 programında yapılmıştır. Araştırma soruları .05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Bulgular

PDR öğrencilerinin, kariyer uyumluluğu toplam puan ve alt ölçek puanları ile kariyer yapılandırmanın alt ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre T testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Kariyer Planı	Kadın	225	14.66	2.41	-.32	.17
	Erkek	71	15.15	2.71		
Kariyer Keşfi	Kadın	225	25.27	2.73	.37	.00**
	Erkek	71	23.64	3.19		
Kariyer Uyumluluğu	Kadın	225	39.93	4.36	-.62	.10
	Erkek	71	38.80	5.24		
Belirginleştirme	Kadın	225	22.16	4.16	-.46	.76
	Erkek	71	22.00	3.90		
Keşfetme	Kadın	225	11.77	2.48	.30	.99
	Erkek	71	11.77	2.54		
Karar Verme	Kadın	225	34.27	5.34	-.82	.59
	Erkek	71	33.78	6.90		

** $p < 0.01$ $p < 0.05$

Tablo 2 incelendiğinde KUÖ’nün kariyer keşfi alt ölçek puanı cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($t = .37$, $p < .00$). Grupların ortalamalarına bakıldığında bu farklılığın kız öğrenciler lehine olduğu anlaşılmaktadır.

PDR öğrencilerinin KUÖ'nün alt ölçek puanları ile KYE'nin alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır, sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Kariyer Uyumluluğu ile Kariyer Yapılandırma Envanteri Alt Ölçek Puanları Arasındaki Korelasyon Sonuçları

		Kariyer Yapılandırma		
		Belirginleştirme	Keşfetme	Karar Verme
Kariyer Uyumluluğu	Kariyer planı	<i>r</i> .38** <i>p</i> .00	.31** .00	.49** .00
	Kariyer keşfi	<i>r</i> .35** <i>p</i> .00	.35** .00	.49** .00

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

Tablo 3 incelendiğinde KUÖ'nün alt ölçek puanları ile KYE'nin alt ölçek puanları arasında orta düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir ($p < .01$, $p < .05$). KYE'nin belirginleştirme, keşfetme ve karar verme alt ölçek puanları ile KUÖ'nün kariyer planı ($r = .38$, $.31$, $.49$) ve kariyer keşfi ($r = .35$, $.35$, $.39$) alt ölçekleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Kariyer yapılandırmanın kariyer uyumluluğunu yordama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. PDR Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluğunun Yordayıcılarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

	<i>B</i>	<i>SE_B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	Tolerance	VIF	
KYE	Belirginleştirme	.19	.06	.17	3.14	.00	.70	1.41
	Keşfetme	.09	.10	.05	.89	.36	.64	1.54
	Karar verme	.37	.04	.47	7.86	.00	.60	1.66

Bağımlı Değişken: KUÖ, $R = .61$, $R^2 = .37$, Adjusted $R^2 = .36$ $F = 57.65$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

Tablo 4 incelendiğinde KYE'nin karar verme ve belirginleştirme alt ölçek puanları KUÖ'ye ilişkin toplam varyansın %36'sını açıklamaktadır ($R = 0.61$, $R^2 = 0.36$, $F = 57.65$, $p < 0.01$). Kariyer uyumluluğu puanına ilişkin standardize edilmemiş regresyon katsayısı incelendiğinde, kariyer uyumluluğu puanındaki bir standart sapmalık artışın KYE'nin karar verme ($\beta = .47$) alt ölçeğinde .47 puanlık ve belirginleştirme ($\beta = .17$) alt ölçeğinde .17 puanlık anlamlı bir artışla ilişkili olduğu görülmektedir.

($p<.05$, $p<.01$). Araştırmadan elde edilen bulgular PDR öğrencilerinin kariyer uyumlulukları için karar verme ve kariyer belirginleştirmenin önemli olduğunu göstermektedir.

Tartışma ve sonuç

Çalışma sonucunda PDR öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun kariyer keşfi alt boyutunda cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin kariyer keşfi konusunda erkek öğrencilerden daha iyi oldukları söylenebilir. Bununla birlikte PDR öğrencilerinin kariyer uyumlulukları ile kariyer yapılandırma arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<.05$, $p<.01$). Elde edilen bulgular doğrultusunda, kariyer yapılandırmasını yapan öğrencilerin kariyer uyumluluklarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Kariyer uyumluluğunun kariyer planı ve kariyer keşfi alt ölçek puanları ile kariyer yapılandırmanın karar verme alt ölçek puanları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer yapılandırma, kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısıdır. KYE'nin karar verme ve belirginleştirme alt ölçek puanları kariyer uyumluluğuna ilişkin toplam varyansın %36'sını açıklamaktadır.

Literatürde kariyer uyumluluğunun cinsiyetle ilişkisini inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmalar genel olarak incelendiğinde kariyer uyumluluğunun cinsiyet ile ilişkili olmadığı görülmektedir (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Erus ve Zeren, 2017; Hirschi, 2009; Zacher, 2014). Bununla birlikte Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova ve Abdildaev (2019) yaptıkları çalışmada kariyer uyumu ve iyimserliğinin cinsiyete göre farklılaştığını ve bu farklılığın erkeklerin lehine olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırma sonucunda ise kariyer uyumluluğunun kariyer keşfi alt boyutunun kız öğrencilerin lehine farklılaştığı görülmektedir. PDR öğrencileriyle yapılan çalışmalardaki (Baysal ve Buluş, 2001; Özyürek, 2009; Tuzcuoğlu ve Korkmaz, 2001) cinsiyet dağılımları ele alındığında kız öğrenci sayısının erkek öğrenci sayısından fazla olduğu göze çarpmaktadır. Buradan hareketle kız öğrencilerin bu mesleği daha fazla tercih ettiği ve mesleği kendilerine daha uygun buldukları düşünülebilir. Dolayısıyla da meslekleriyle veya alanlarıyla ilgili olarak da kendilerine uygun kariyer yollarını daha fazla araştırıyor olabilirler.

Savickas (2009) kariyer yapılandırma kuramının çerçevesini oluştururken kariyer uyumluluğunun önemini vurgulamıştır. Xie, Xia, Xin ve Zhou (2016) kariyer yapılandırma kuramı çerçevesinde yaptıkları çalışmada kariyer uyumluluğunun; meslek tutkusu, işe bağlılık ve kariyer doyumu arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu belirlemişlerdir. Corso ve Refhuss (2011) çalışmalarında bireyin yaşadıklarını hikayelendirmesinin bireylerin mesleki kimliklerini, kariyer uyumluluklarını ve yaşam temalarını ifade ettiği için kariyer yapılandırmada önemli olduğunu ifade etmiştir. Chan ve diğerleri (2015) kariyer yapılandırma yaklaşımı çerçevesinde iki farklı kariyer uyumluluğu ölçeğini incelediği çalışmasında Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin kariyer yapılandırma yaklaşımına uygun olarak bireylerin sınırsız düşünce yapısını ve çok yönlü kariyer tutumunu daha iyi ele aldığını belirlemiştir. Bu çalışmada elde edilen kariyer uyumluluğunun kariyer yapılandırmayla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulgusu da alan yazınla örtüşmektedir.

PDR hizmetleri, bireylerin eğitsel, kişisel/sosyal ve mesleki gelişimlerine yardımcı olmayı, bireylere farkındalık kazandırarak kendileri için en uygun kararları almalarını hedefler. Dolayısıyla PDR programı bu yönde ders ve içeriğe sahiptir. Erkan (2011) psikolojik danışmanların eğitimlerine ilişkin memnuniyetlerinin öz yeterliliği etkileyen bir faktör olduğunu ifade eder. PDR öğrencilerinin bu süreçte kendilerine ilişkin farkındalık geliştirmeleri arzu edilen bir durumdur. PDR öğrencilerinin alan derslerinin ve bu derslerin içeriklerinin, öğrencileri keşfetmeye yönlendirmiş, kariyer gelişimiyle ilgili çok yönlü bakış açısına sahip olabilmelerini, kariyer planlama ve keşfi konusunda daha bilinçli hareket etmelerini ve böylelikle kariyer yapılandırma üzerinde düşünmelerini sağlamış olabilir. Benzer şekilde PDR lisans programlarında ikinci sınıftan itibaren yer alan Okullarda Gözlem, Alan Çalışması gibi derslerde okul sistemi içerisinde; Kurum Deneyimi dersinde farklı kurumlarda psikolojik danışmanların rol, görev ve koşullarını gözleme; çeşitli uygulamalar yaparak kendilerini test etme, alanda çalışan kişilerden bilgi ve görüş alma; Mesleki Rehberlik ve Uygulama derslerinde de kendi mesleki gelişimlerine bakabilme imkanına sahip olmaktadır. Bu durum PDR öğrencilerinin hangi kariyer yolunda ilerleyeceğini keşfedip belirginleştirmelerine imkân tanımış olabilir.

Türkiye’de PDR alanının sorunları incelendiğinde oldukça çeşitlendiği görülür. Psikolojik danışman adaylarının alan dışı atama, okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin olumsuz tutumları ve mesleki kimlik konularında problem yaşadıkları ifade edilebilir. Ayrıca araştırmalarda psikolojik danışman/rehber öğretmen olarak görev yapmanın problemlerine yönelik görüşler incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin PDR hizmetlerine ilişkin önyargılı tutumu, bilgi ve iş birliği yetersizliği ile iş tanımının belirgin olmaması, angarya diye tabir edilen iş yükü varlığı, zorluk olarak görülmektedir (Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012; Özabacı, Sakarya ve Doğan, 2008; Erdur-Baker ve Çetinkaya, 2007; Karataş ve Şahin Baltacı, 2013; Terzi, Ergüner Tekinalp ve Leuwerke, 2011; Akgün, 2010, Karaküçük, 2010; Can, 2010; Nazlı, 2007; Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2006; Hamamcı, Murat ve Çoban, 2004; Aslan, 2003, Güvenç, 2001). Buradan hareketle öğrencilerin yapmayı bekledikleri iş ile yaptıkları işin farklı olduğunu ve dolayısıyla da kariyer uyumluluğu sağlamada sıkıntı yaşayabilecekleri düşünülebilir. Ancak yukarıda sözü edilen uygulama dersleri, öğrencilerin bu tür zorluklara ilişkin bilgi sahibi olmalarına, alandaki çalışanlardan bu durumlarla baş etmeye yönelik bilgi ve beceri edinmelerine imkân sağlamış olabilir. Bunun yanında öğrencilerin alana ilişkin gözlemleri ve alanda yapabileceklerine yönelik kendileriyle ilgili farkındalıkları artmış olabilir.

Bilindiği üzere Türkiye’de pek çok lisans öğrencisi mezun oldukları programdan çok farklı, eğitimini aldıkları mesleğin dışında meslekleri yapma gerçeği ile karşı karşıyadır. Eğitim fakültesi bünyesinde yer alan PDR alanı, mezunlarının kendilerini öğretmen olarak tanımlamasına ve bu sebeple de kendileri için en önemli kariyer yolunu MEB’de rehber öğretmenlik yapmak olarak görmelerine yol açabilmektedir. Gerçekten de uzun yıllardır psikolojik danışmanların en çok istihdam edildikleri sektör eğitimdir. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM (2017) istatistikleri incelendiğinde 11.872 PDR mezununun ÖABT’ye (Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi) girdiği görülmektedir. Bununla birlikte MEB verilerine bakıldığında PDR mezunlarının atama sayısının bir yıllık periyotta 2- 3 bin arasında değiştiği görülmektedir. Bu istatistiklerden hareketle PDR öğrencilerinin rehber öğretmen/okul psikolojik danışmanı olarak atanma ihtimallerinin giderek azaldığı anlaşılmaktadır. Gerek mezun sayısının

artması gerekse atama sayılarının azalması, PDR öğrencilerini kariyer kararı verme konusunda netleşmeye itmiş olabilir.

Kariyer kararı verme durumu da öğrencilerin kariyer uyumluluğunu etkileyebilir. PDR mezunları ağırlıklı olarak okullarda istihdam edilmekle birlikte sosyal hizmetler, adalet bakanlığı, rehabilitasyon merkezleri gibi kurumlarda istihdam edilme imkanına sahiptir. Bu bağlamda PDR'nin geniş bir çalışma alanına sahip olduğunu söylemek mümkündür. Alınan eğitimin yanı sıra iş imkânının görece yüksek olması, PDR öğrencilerinin karar verme süreçlerini olumlu yönde etkilemiş olabilir. Özetle, PDR öğrencilerinin aldıkları eğitim, kendi kariyer yapılandırmalarını ve uyumluluklarına olumlu yönde etkilemiş olabilir.

Bu çalışma PDR öğrencileriyle sınırlıdır. Çalışmada PDR öğrencilerinin kariyer uyumluluğunun, kariyer yapılandırmalarını ne düzeyde açıkladığı belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada elde edilen verilerin karşılaştırıldığı başka bir grup yer almamaktadır. Bu nedenle benzer nitelikte bir çalışma, görev tanımı daha net olan eğitim fakültesindeki diğer alan öğrencileri ile karşılaştırma yapabilecek şekilde tekrarlanabilir. Bunun yanında PDR öğrencilerinin kariyer uyumluluklarına ilişkin görüşlerine ilişkin derinlemesine bilgi elde etmeye yönelik nitel çalışmalar yapılabilir. Eğer öğrencilerin bu görüşleri belirlenebilirse kariyer yapılandırmalarına destek olacak uygulama dersleri oluşturulabilir ve öğrencilerin gittikleri kurumlar uygulama dersleri kapsamında yapılandırılabilir.

Bunun yanında çalışmada kariyer yapılandırmanın, kariyer uyumluluğunu önemli düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç doğrultusunda PDR öğrencilerine yönelik hazırlanacak kariyer rehberliği/danışmanlığı çalışmalarında kariyer keşfi ve bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalara yer verilebilir. Benzer şekilde öğrencilerin kariyer uyumluluğunu sağlamada öğrencilerin mesleki gelişimini onların yaşam hikayelerine dayandıran kariyer yapılandırma kuramıyla ele alabilecek kariyer danışmanlığı programlarının oluşturulması faydalı olabilir.

EXTENDED ABSTRACT

Investigation Of Career Adaptability Of Counseling Department Students Career Construction Approach

*

Hazel Duru - Filiz Gültekin
Bursa Uludağ University

Today, rapid changes in work and vocational life cause individuals to have a dynamic structure in their careers and reveal the necessity of renewing themselves continuously. In this context, individuals should continuously structure their careers and adapt to the career they choose or determine during this structuring process. Career adaptability; an individual's job role is the preparation to deal with foreseeable tasks related to preparation and participation and to unforeseen situations caused by changes in work or working conditions. Career construction theory is an approach in which career interventions are made through storytelling. The aim of the study is to examine career adaptability of counseling students in the context of career construction.

The research was conducted using quantitative research methods. The study group consisted of 296 (225 female, 71 male) university students studying in the psychological counseling and guidance (PDR) department of a faculty of education in a public university. Data from the participants were collected using Career Configuration Inventory and Career Adaptability Scale. In the study, 346 data were collected and 296 data were analyzed, which met the assumptions required for analysis. In the study, independent samples t test to determine gender differentiation, to determine the relationships between variables, Pearson moments correlation; Multiple regression analysis was used to determine the power of career construction to explain career adaptability of university students. SPSS 25 program was used for data analysis. The research questions were tested at .05 significance level. When the results are examined, it is seen that there is a moderate positive relationship between the subscale scores of the KUÖ and the subscale scores of the KYE ($p < .01$, $p < .05$). The career plan subscale score of the KUÖ and the KYE crystallizing, exploring and deciding subscale scores were moderate ($r = .38, .31, .49$), and the career

exploration subscale score was identified with the crystallizing, exploring and deciding. There was also a moderate significant correlation between the scale scores ($r = .35, .35, .39$). The deciding and crystallizing subscale scores of the KYE account for 36% of the total variance related to KUÖ ($R=0.61, R^2=0.36, F=57.65, p<0.01$). The findings of the study show that deciding and career crystallizing are important for counseling students career adaptability.

According to the findings, it can be said that the career adaptability of the students who construct the career is higher. The finding that career adaptation obtained in this study is significantly related to career construction coincides with the literature. When the problems of the counseling in Turkey reveals that quite diversified. It can be said that psychological counselor candidates have problems about off-site appointments, negative attitudes and professional identity of school administrators and teachers. In addition, when the opinions of the teachers and teachers about the difficulties of working as a psychological counselor / guidance counselor are examined, it is seen that the prejudiced attitude of the administrators and teachers about the counseling services, the lack of knowledge and cooperation and the lack of job description, and the presence of the workload called as labor are difficult. Both the increase in the number of graduates and the decrease in the number of appointments may have led the counseling students to become clear about their career decisions. Career decision-making can also affect students' career adaptability. Counseling graduates are mainly employed in schools but have the opportunity to be employed in institutions such as social services, ministry of justice and rehabilitation centers. In this context, it is possible to say that the counseling has a large working area. The relatively high level of employment as well as the education received may have positively affected the decision-making process of counseling students. In summary, the education received by counseling students may have had a positive impact on their career construction and adaptability. Counseling services aim to assist individuals in their educational, personal / social and vocational development, and to raise awareness of individuals and make the most appropriate decisions for themselves. Therefore, the counseling program has courses and content in this direction. Counseling students may lead the field courses and the contents of these courses to explore the

students, have a multifaceted perspective on career development, act more consciously about career planning and exploration and thus reflect on career construction. As is known, Turkey is very different in many undergraduate students from the program they graduated, making vocations outside the vocation is faced with the fact that they receive the training. The counseling department within the faculty of education can lead its graduates to identify themselves as teachers and therefore see the most important career path for them as guidance counselors in the Ministry of Education.

In line with the results obtained, career guidance / counseling studies will be prepared for counseling students. Likewise, it may be useful to develop career counseling programs that can deal with students 'career development theory based on their life stories, in order to ensure students' career adaptability

Kaynakça / References

- Akgün, E. (2010). Okul öncesi öğretmenlerinin bakış açısıyla sınıflarındaki rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 9(2), 474-483.
- Aslan, S. (2003). *Ankara ili ortaöğretim kurumlarında çalışan alandan ve alan dışından rehber öğretmenlerin mesleki etkinliklerine ilişkin görüşleri ve sorunları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydın, İ., Arastaman, G. ve Akar, F. (2011). Türkiye’de ilköğretim okulu yöneticileri ile rehber öğretmenler arasındaki çatışma kaynakları. *Eğitim ve Bilim*, 9(2), 474-483.
- Baysal, A. ve Buluş, M. (2001). PDR öğrencilerinin psikolojik gereksinim düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(9), 19-27.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). Korelasyonel araştırmalar. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı) içinde (ss. 184-189). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, E. (2010). İlköğretim okullarında görevli rehber öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların incelenmesi. *9.Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu Bildiriler* içinde (s. 911-917), 20-22 Mayıs 2010, Elâzığ, Türkiye.

- Chan, K. Y., Uy, M. A., Ho, M.-h. R., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., ve Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22–31.
- Creed, P.A., Fallon, T. ve Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Corso, J.D. ve Refhuss, M.C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 334–339.
- Erdur Baker, Ö. ve Çetinkaya, E. (2007). Etik: Davranışta kırılma noktası. (R. Özyürek, F. K. Owen ve D. W. Owen Ed.). *Gelişen psikolojik danışma ve rehberlik: Meslekleşme sürecindeki ilerlemeler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz-yeterliliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Erus, S.M. ve Zeren, Ş.G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 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). Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi. *Journal of Mood Disorders*, 7(4), 212-218.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). 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 adayları için bir kariyer uyumluluk modeli. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 352-365.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019). Kariyer uyumluluğu psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerine etkisinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-16. Advance online publication.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2019b). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 9(52), 1-21.

- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: Öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A. ve Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Güvenç, M. (2001). *Okullardaki rehberlik faaliyetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan güçlükler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, A. (2004). Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi. *Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri*, 201.
- Hatunoğlu, A. ve Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 336.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J. ve Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63-74.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Karacan-Özdemir, N. (2018). Kariyer yapılandırma görüşmesi: Nitel bir değerlendirme aracı ve kariyer danışma yöntemi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1071-1081.
- Karacan-Özdemir, N. ve Ayaz, A. (2018). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-17.
- Karaküçük, S. (2010). Okul rehberlik servislerinin fiziksel/mekânsal koşullarının incelenmesi: Rehber öğretmenlerin mekânsal algıları bağlamında. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 421-440.
- Karataş, Z. ve Şahin Baltacı, H. (2013). Ortaöğretim kurumlarında yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine yönelik okul müdürü, sınıf rehber öğretmeni, öğrenci ve okul rehber öğretmeninin (psikolojik danışman) görüşlerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 427-460.
- Maree, J. G. (2014). Career construction with a gay client: A Case Study. *British Journal of Guidance and Counselling*, 42(4), 436-449.

- Nazlı, S. (2007). Okul müdürlerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini algılamaları, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 26, 155-166.
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi. (2018). 23.06.2019 tarihinde <https://www.osym.gov.tr/TR,15285/2018-kpss-lisans-ve-oabt-sinav-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html> adresinden erişilmiştir.
- Özabacı, N., Sakarya, N. ve Doğan, M. (2008). Okul yöneticilerinin okullardaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(19), 8-22.
- Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32), 54-63.
- Rottinghaus, P. J., Day, S.X. ve Borgen, F.H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of career assessment*, 13, 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In (S. D. Brown and R. W. Lent Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 42-70). New York: John Wiley.
- Savickas, M.L. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In (ed. S. D. Brown and R. W. Lent), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (p.147- 183). (2nd ed). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Savickas, M. L. ve E. J. Porfeli. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Savickas, M.L., Porfeli, E.J., Hilton, T.L. ve Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.

- Siyez, D. M. ve Belkis, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Koen, J., Klehe, U. C. ve Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408.
- Sevinç, A. ve Siyez, D. M. (2018). Öğrenci kariyer yapılandırma envanteri'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Human and Work*, 5(2), 157-168.
- Terzi, Ş., Ergüner Tekinalp, B. ve Leuwerkw, W. (2011). Psikolojik danışmanların okul psikolojik danışma ve rehberlik programını değerlendirmeleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 51-60.
- Tuzcuoğlu, S. ve Korkmaz, B. (2001). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin boyuneğici davranış ve depresyon düzeylerinin incelenmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 135-152.
- Tuzgöl Dost, M. ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (23), 389 - 407.
- Xie, B., Xia, M., Xin, X., ve Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78.
- Vupa, Ö. ve Gürünlü-Alma, Ö. (2008). Doğrusal regresyon çözümlemesinde çoklu bağlantı probleminin sapan değer içeren küçük örneklemelerde incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi*, 31, 97-107.
- Yerin-Güneri, O., Büyükgöze-Kavas, A. ve Koydemir, S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik gelişimi: Acemilikten olgunlaşmaya giden yol. (R. Özyürek, F. Korkut-Owen ve Dean W. Owen Ed.), *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik İçinde* (s.139-161). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yüksel Şahin, F. (2008). Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-26.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.

Zikic, J. ve Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

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