



## Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi

### Analysis of Teacher Candidates Career Decisions from Career Barriers and Career Future Perspective

Hazel DURU<sup>1</sup>, Mustafa BAYRAKTAR<sup>2</sup>, Filiz GÜLTEKİN<sup>3</sup>

#### Öz

Günümüzde karmaşıklaşan iş yaşamında seçeneklerin artması ve uzmanlık alanlarının gelişmesiyle beraber kariyer kararı süreci zorlaşmaktadır. Kültür, cinsiyet, eğitim politikaları ve mesleklerin gelişim düzeyleri gibi faktörler toplumdan topluma değişiklik gösterse de genel anlamda kariyer üzerinde etkili olmaktadır. Bunun yanı sıra bireylerin yaşam tarzı, sosyoekonomik düzeyi, değer, yetenek ve ilgileri bir yandan kariyer kararını desteklerken diğer yandan da bazı engeller oluşturabilmektedir. Bütün bu değişkenler bir araya geldiğinde kariyer kararı vermek zor bir hale gelmektedir. Bu çalışmada, öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından ele alınması amaçlanmıştır. Verilerin toplanması amacıyla iki devlet üniversitesinin eğitim fakültesinde öğrenim gören 383'ü kadın, 116'sı erkek olmak üzere toplam 499 öğrenciye Kariyer Kararı Ölçeği, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan t testi sonuçlarına göre Kariyer Kararı Ölçeği'nin bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler alt boyutlarında, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğinin tüm alt boyutlarında ve Kariyer Geleceği Ölçeği'nin bilgi alt boyutunda erkeklerin lehine, iyimserlik alt boyutunda ise kadınların lehine anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Pearson korelasyon analizi sonucunda ise kariyer kararı alt ölçek puanları ile algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği ölçeklerinin alt ölçek puanları arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çoklu regresyon analizine göre Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğinde cinsiyet ayrımcılığı, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili etmenler, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, aile ve çevre etkisi alt ölçek puanları ile kariyer engelleri ölçeğinin kariyer uyumluluğu alt ölçek puanı kariyer kararındaki toplam varyansın %65 yordamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, kariyer engelleri, kariyer geleceği, kariyer kararı, öğretmen adayları

#### Abstract

The increasing options of complex work life and expanding professions, as well as the career decision process today are challenging. Individuals can face various barriers that can impact their career future and their whole life. Although factors such as culture, gender, education policies, and occupational development levels change between societies, these factors are generally affect careers. Additionally, lifestyle, socio-economic level, value, skills, and interest of individuals both support career decisions and may also create certain barriers. When all these variables are combined, a career decision can be challenging. In this study, the purpose is to consider the career decisions of teacher candidates in terms of perceived career barriers and career futures. For data collection, the Career Decision Scale, Perceived Career Barriers Scale and Career Future Scale were applied to a total of 499 students in the education faculties of two public universities among which 383 were female and 116 were male. Based on the t-test results, it is found that unconscious career decisions and the environmental factors are sub-dimensions of the career decision scale; all subdimensions of career barriers and the knowledge sub-dimension of career futures are in favour of male participants while the optimism sub-dimension of career futures is in favour of female participants. Based on the Pearson correlation analysis results, a significant relationship was identified between the career decision sub-scale scores and the sub-scale scores of perceived career barriers and career future scales. Additionally, based on a multiple regression analysis, in perceived career-barrier scale factors such as gender discrimination, factors related with skill and lack of interest, lack of motivation and insufficient preparation, effects of family and environment predicted 65% of the scale and in career barriers scale, career compatibility predicted 65% of total variance of career decisions.

**Keywords:** Career, career barriers, career decision, career futures, teacher candidates

<sup>1</sup>Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bursa, Türkiye, <https://orcid.org/0000-0002-1669-6407>

<sup>2</sup>Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Samsun, Türkiye, <https://orcid.org/0000-0001-7492-3607>

<sup>3</sup>Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Bursa, Türkiye, <https://orcid.org/0000-0002-6281-3096>

**Atf / Citation:** Duru, H., Bayraktar, M., & Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 613-629. doi:10.24106/kefdergi.693421

## Extended Abstract

**Introduction:** The choice of profession is one of the turning points in the lives of individuals. Career decisions that can impact all aspects of an individual's life have become a challenging process. Therefore, career decisions and career development has gained more value in an individual's life (Özsoy, 2003). The concept of a career is used to include all experiences and development of individuals in work life and when this occupation is maintained (Aytaç, 2005). The leading factor that affects occupation and career decisions of an individual is career choice. This factor turns career choice and decisions into a complex and hard process. Additionally, various impacting elements, such as career barriers, makes the career decision process harder. In addition to psychological factors such as personal properties, needs, values, interests and skills of individuals, environmental status such as family status, environmental conditions and job opportunities in the society also affect this decision. The concept of career indecisiveness has been emphasised by psychologists and career consultants for a long time (Osipow, 1999). Recent studies showed that indecisiveness is relatively high especially among university students (Mansor and Rashid, 2013). Additionally, this career indecisiveness shows that students are struggling to realise occupational development tasks expected from them (Çakır, 2011). Additionally, perceived career barriers are determinative for individual career indecisiveness (Constantine, Wallace and Kindaichi, 2005) and career selection (Tien, Wang and Liu, 2009). Career barriers are events or conditions within an individual or within the surrounding environment that hinders career development (Swanson and Woitke, 1997). Crites (1969) defines career barriers as all factors that can prevent achieving career purposes. In Social Cognitive Career Theory, career barriers are considered as barriers perceived by individuals in their career, situations unique to an individual or environment that makes career development hard (Betz, 2000). As a result, when making career decisions, individuals face various problems and barriers. There is an absence of studies in academic literature in terms of career indecisiveness and barriers in the choice of profession within the Turkish context. Additionally, perceived barriers by university students in occupational development and indecisiveness directly affects occupational development. This study is important because it consider gaps in this field and opens a path for new studies.

**Method:** In this study, the correlation model was adopted to analyse the relationship between career decisions, career futures and perceived career barriers of university students. The sample of this study consisted in total of 499 (383 female, 116 male) university students in psychological counselling and guidance, classroom teaching, special education teaching, music teaching, art teaching, elementary mathematic teaching, pre-school teaching, physical education teaching, science teaching, social science teaching and Turkish teaching departments of the education faculties of two state universities. In this study, an independent sample t-test was applied to determine whether the sub-scale scores of career decisions, career futures and perceived career barriers differentiated for gender; Pearson correlation analysis was applied to determine the relationship between career decision scale scores and perceived career barriers and career future sub-scale scores; multiple regression analysis was applied to determine how many career futures and perceived career barriers explained career decisions of university students. Data was collected by a 30-item Career Decision Scale developed by Yusupu (2015), 33-item Perceived Career Barriers Scale developed by Sürücü (2011) and 25-item Career Future Scale developed by Kalafat (2012).

**Findings:** The results of this study showed that there was a significant difference for career decisions, perceived career barriers, and career futures of university students based on gender. Low, medium, and high level significant relationships were found between career future and perceived career barrier scales sub-scale scores and career decision scale sub-scale scores ( $p < .01, .05$ ). It was determined that career futures and perceived career barriers predicted career decisions at a significant level. The sub-scale score of career compatibility of KARGEL and gender discrimination, factors related with skill and lack of interest, lack of motivation and insufficient preparation, effects of family and environment of AKEÖ predicted 65% of total variance.

**Discussion and Results:** The results of the study showed that in career decision making, male participants were affected more from environmental factors and career barriers and tend to make unconscious decisions. When the literature was reviewed, there were studies that showed gender difference is insignificant in career choice. Edwards and Quinter (2011) found that gender was insignificant in career choice of individuals. The results of this study showed that career barriers predicted career decisions at some dimensions. Similarly, a study by Patton, Creed and Watson (2003) found that career indecisiveness is related with career barriers. Career compatibility, which is a direction of career future, represents various skills and qualities that cover individual career development and effect career decisions as a part of career development. Such that it was determined that career compatibility as a sub-scale of career future predicted career decision making. This study is limited with students who study at the education faculty. When the perception of teaching as female work within society is considered, the sample may have impacted results of this study. Therefore, this study may be repeated for engineering, architecture and medicine faculties.

## 1. Giriş

Meslek seçimi geçmişte olduğu gibi bugün de bireylerin yaşamlarının en önemli meselelerinden biridir. Günümüzde bireylerin lise yıllarından itibaren bir alana yönelip daha sonra bu alanda uzmanlaşması sadece kariyer gelişimi için değil yaşamının diğer yönlerinde meydana gelecek değişiklik ve gelişmeler için de önemlidir. Çünkü bu yöneliş ve kariyer basamaklarındaki ilerleyiş bireyin yaşamının geri kalanını nerede, nasıl, kimlerle yaşayacağını belirleyen bir yöneliştir. Özellikle de hızla gelişen toplumlarda meslek seçimi, kariyer kararı ve sonrasındaki kariyer geleceği de en az onun kadar hayati bir husustur.

Kişinin hayatındaki her alanı etkileyebilecek olan kariyer kararı yönetilmesi kolay olmayan bir süreç haline gelmiştir. Bu nedenle de kariyer kararları ve kariyer gelişimi bireyin yaşamında çok daha fazla değer kazanmıştır (Özsoy, 2003). Kariyer kavramı; iş hayatını ve devamında mesleği yürütürken yaşanan tüm tecrübeleri ve ilerlemeyi de kapsayan bir anlamda kullanılmaktadır (Aytaç, 2005). Lisedeki alan seçimi ve üniversitede tercih edilen bölüm bireylerin kariyer kararını temelden şekillendirmektedir. Bireylerin kariyer seçimi yaparken yaşadıkları ortam, ruh halleri, kariyerlerinden beklentileri, içinde buldukları aile ve toplum (Mann, Harmoni ve Power, 1989) ve geleceğe dair düşünce yapıları onların bu seçimlerinde doğrudan karşılık bulmaktadır.

Kariyer seçimi kişilerin meslek yaşamının şekillenmesinde başat role sahiptir. Bu faktör kariyer seçimini ve kararlarını karmaşık ve zor bir süreç haline getirmektedir. Ayrıca kariyer engelleri gibi bu süreci etkileyen pek çok başka etmenin de bulunması kariyer kararı sürecini güçleştirmektedir. Bireylerin kişisel özellikleri, ihtiyaç, değer, ilgi ve yetenekleri gibi psikolojik faktörlerin yanı sıra aile durumu, çevre koşulları, toplumdaki iş olanakları gibi çevresel faktörler de bu kararı etkilemektedir. Kültür, sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve politik kriterler bireyin kariyer geleceğini olumlu yönde destekleyebileceği gibi kariyer kararının önünde engel olarak da belirebilmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde kariyer kararını etkileyen faktörler toplamda dört gruba ayrılmıştır. Bunlar; bireysel özellikler, sosyal özellikler, politik, ekonomik ve yasal sistem özellikleri ve şanstır (Çınar, 2011). Araştırmalar incelendiğinde karar verme sürecini sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler (Aytekin, 2005), üniversiteye giriş sınavında alınan puanlar (Sarıkaya ve Khorshid, 2009), akademik başarı (Ayık, Özdemir ve Yavuz, 2007), yetenek (Genç ve diğ., 2007), ilgi (Erdemir, 2010; Genç, Kaya ve Genç, 2007), değer (Genç ve diğ., 2007) gibi birçok değişkenin etkilediği görülmektedir. Türkiye’de üniversitede okuyan öğrencilerin kariyer kararlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek amacıyla yapılan bir araştırmada Pekaya ve Çolak (2013), öğrencilerin kariyer kararında iş gücü faktörünün, meslek kazancının, kariyer imkânının, mesleki esnekliğin ve kişisel konuların etkili olduğunu belirtmiştir. Elbette ki bu kadar çok faktörün bir arada düşünülüp tesir ettiği kariyer kararı bireyin içinden çıkılması zor bir süreç dahil olmasına da sebep olabilmektedir. Böyle bir süreç literatürde ‘kariyer kararsızlığı’ olarak isimlendirilmiştir.

Kariyer kararsızlığı kavramı uzun zamandır psikolog ve kariyer danışmanlarının çok önem verdikleri bir konu olmuştur (Osipow, 1999). Yapılan çalışmalar son yıllarda özellikle de üniversite öğrencilerinde kararsızlığın bir hayli yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Mansor ve Rashid, 2013). Ayrıca yaşanan bu kariyer kararsızlığı öğrencilerin kendilerinden beklenen mesleki gelişim ödevlerini yerine getirmekte zorlandıklarını göstermektedir (Çakır, 2011). Hawkins-Breaux (2004) kariyer kararsızlığını kişinin kariyer gelişim sürecinde karar vermesi veya geleceği için eylemde bulunması gereken durumlarda bazı nedenlerden dolayı bu süreçte ilerlemesinin zora girmesi şeklinde tanımlamıştır. Kariyer kararsızlığı, bireylerin kişilik özellikleriyle de ilişkili bir kavramdır. Kontrol odağı (Taylor, 1982), depresyon (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000), karamsarlık (Saka ve Gati, 2007), benlik saygısı (Creed ve diğ., 2004), kişilik oluşumu (Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003) gibi bireysel özellikler kariyer kararsızlığı ile ilişkilidir. Türkiye’de ise kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan çalışmaların tümü lise öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Cenkseven, Kırdök ve Işık (2008) yaptıkları çalışmada kariyer kararsızlığının ebeveyn tutumlarına ve bağlanma tarzlarına göre farklılaştığını bulmuşlardır. Hamamcı ve Çoban (2007) ise meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Kesici (2007) ise ortaöğretim öğrencilerinde mesleki kararsızlığı etkileyen faktörler arasında kişisel rehberlik ihtiyacını da göstermiştir. Diğer bir çalışmada Hamamcı ve Hamurlu (2005) lise öğrencilerinde mesleki karar verme davranışını sınıf düzeyi, yaş aralığı, mesleki rehberlik alma durumu ve babanın eğitim düzeyinin anlamlı düzeyde etkilediğini bulmuştur. Yurt dışı kaynaklı araştırmalar göz önüne alındığında, kariyer kararsızlığı bireyin kariyer seçimine ve kariyer geleceğine ilişkin yaşadığı yoğun belirsizlik duygusunu beraberinde getiren bir sorun olarak görülmektedir (Lopez ve Ann-Yi, 2006). Bunların yanı sıra bireylerin kariyer kararsızlığında (Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005) ve kariyer seçiminde (Tien, Wang ve Liu, 2009) bireylerin algıladıkları kariyer engelleri belirleyici olmaktadır. Kariyer engelleri kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlardır (Swanson ve Woitke, 1997).

Crites (1969) ise kariyer engellerini, kariyer amaçlarına ulaşmayı engelleyebilecek bütün faktörler olarak tanımlamıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda ise kariyer engelleri, bireylerin kariyerlerinde algıladıkları engeller, kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireye özgü veya ortama özgü durumlar şeklinde ele alınmıştır (Betz, 2000). Bu kuramda kariyer engelleri, kariyer kararı verme yetkinliği, memnuniyet ve kararlılık, ilgi, yetenek ve beklenen çıktı kavramlarının kariyer geleceği ile olan ilişkisi ortaya konulmuştur (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Özyürek (1995) lise; Balın (2008) ve Büyükgöze-Kavas (2011) üniversite öğrencilerinin kariyer engelleriyle karşılaştıklarını bulmuşlardır. Bu bulgular ülkemizde özellikle lise ve üniversite öğrencilerinin meslek seçiminde ve daha sonra kariyer geleceğinde birtakım sorunlar yaşadıklarını göstermektedir. Yaşanan sorunlar ele alındığında meslek bilgisi eksikliği, ilgi, değer ve yeteneklerin farkında olmama, meslek seçiminde aile müdahalesi, hedef belirleyememe, kararsızlık gibi sebepler ortaya çıkmaktadır. Bütün bu engeller kariyer gelişimini doğrudan etkilemektedir (Korkut-Owen, 2008). Bunun yanı sıra kariyer engellerinin kariyer karar verme yetkinliği ile de ilişkili olduğu bulunmuştur (Ann-Yi, 2010; Creed ve diğ., 2004; Gushue, Clark, Pantzer ve Scanlan, 2006; Kelly ve Hatcher, 2013; Lee ve Park, 2012; Mori, 2004; Quimby ve O'Brien, 2004).

Bireyin karar verme yetkinlik düzeyinin yetersiz olmasının yanı sıra yaşadığı toplumda meslek seçimine ve kariyer gelişimine olan bakış henüz yeteri düzeyde gelişemediği için bu durum da bir engel olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın-erkek eşitliği sorunu, kadınların iş hayatında geri plana atılmak istenmesi, cinsiyet rollerinin etkisi gibi etkenler meslek seçimini ve sonrasını olumsuz yönde şekillendirmektedir. Usluer (2000), kadınların üst düzey pozisyonlarda bulunmasının önünde toplumsal önyargı ve normların aleyhte bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Birçok kadının meslek yaşamında söz sahibi olabilmek ve bu olumsuzluktan etkilenmemek için 'erkeksi' bir tutum sergilediği düşünülmektedir (Conner ve Sharp, 1992; Simpson, 1997). Özellikle cinsiyet kavramından kaynaklı bu tür sorunlar kariyer gelişiminde engelleyici etkiye sahiptir. Kariyer gelişiminde etkili olan iki kaynaktan kalıtım ve çevrenin ikisini birden içeren aile, araştırmalara göre eğitim ve meslek kararını yönlendiren bir konumdur (Robberts, 2002). Sarıkaya (1998) tarafından yapılan çalışmada da endüstri meslek lisesi öğrencileri üzerinde lise alan seçiminde en fazla kendilerinin ve ailelerinin etkisi olduğu belirlenmiştir. Anne ve babaların çocukları üzerindeki etkileri olumlu olduğu kadar olumsuz da olabilmektedir. Bir mesleğe karşı ön yargının oluşması, nihai kariyer kararının etkilenmesi, değer aktarımı gibi durumlar meslek seçimini doğrudan şekillendirebilmektedir (Pişkin, 2002).

Bu faktörlerin yanında bireylerin yaşadıkları ülke, o ülkedeki politik sistem ve ekonomik durum kariyer gelişiminde engelleyici durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik faktörler ülkedeki iş gücü ihtiyacı, gelişen ve unutulmuş meslekler, çalışanlardan istenen nitelikler gibi alt başlıklardan oluşmaktadır. Mesleki eğitimin kalitesi yaşamın sonraki aşamalarında iş hayatının devamlılığında ve üretkenliğin artmasında etkilidir. Ayrıca çalışma saatleri, maaş durumu ve mesleki doyum kariyer gelişiminin doğrudan belirleyici faktörleri olmuştur. Bu faktörler gelişimi sağlayabildiği gibi engelleyici rol de üstlenebilmektedir (Çimen, 1998). Ülkeler arasında belli farklılıklar olmasına rağmen neredeyse her ülkede kadın ve erkekler tarafından icra edilen mesleklerin dengesiz şekilde dağıldığı gözlemlenmektedir. Son zamanlarda dünyada ve Türkiye'de kadın hakları konusunda gözlemlenen gelişmelere karşın belli bazı mesleklerde çalışan kadın oranlarının hala çok düşük düzeyde olduğu, kadınların daha çok düşük ücretli, yükselme şansının olmadığı, ev hanımlığıyla uyuşan (memurluk, masa başı işleri gibi) geleneksel mesleklerde istihdam edildiği gözlemlenmektedir (Kuzgun, 2008). Akgeyik (2017)'in TÜİK verilerini incelediği araştırmasına göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %36,2 iken bu oran OECD ortalamasında %67,3 olarak hesaplanmıştır. Bütün bunlar göz önüne alındığında bireyin cinsiyeti onun kariyer seçimi, kariyer yaşantısı, çalışma tutumları ve kariyer beklentisi gibi özelliklerini etkilediği görülmektedir. Bu nedenle bir kişinin kariyer gelişimini, kariyer yaşantısındaki algıladığı engelleri ve kariyer kararsızlığını anlamak için onun cinsiyetini ve yaşadığı toplumun farklı cinsiyetlere bakış açısını (toplumsal cinsiyet) da anlamak gerekmektedir (Öğüt, 2006). Aile ve topluma ek olarak ailenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik sınıf bireyin kariyer gelişimini etkileyen ve bunun yanı sıra bazı durumlarda da kariyerini engelleyen faktörlerden biridir. Bütün toplumlarda farklı düzeyde de olsa ekonomik durum, eğitim, statü olarak birbirinden ayrılan gruplar vardır. Kuzgun (2008) bu grupları birbirinden ayıran en önemli göstergiyi meslek olarak belirtmiştir. Meslek edinmenin ve devamında kariyer gelişiminin yolu formal veya informal eğitimlerden geçmektedir. Bu eğitimi sağlayan ise ailenin bireye sağladığı sosyal ve ekonomik imkanlardır. Alınan eğitimin niteliği ve süresi bu imkanlara bağlı olduğundan mesleki yaşamı doğrudan etkilemektedir. Lowman (1992) tarafından yapılan bir çalışmada bireyin sosyo-ekonomik düzeyinin meslek kararında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalarda da buna benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bahar (2002) üniversite öğrencilerinin fakülte tercihleri ile ailelerinin gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca lise 1. sınıf öğrencileriyle yapılan diğer bir çalışmada öğrencilerin öznel iyi oluş halleri, kariyer yetkinlik beklentisi ve sosyoekonomik düzeylerinin kariyer karar verme güçlük düzeyini %30 olarak açıkladığı belirtilmiştir (Mutlu, 2011).

Sonuç olarak kariyer kararı verirken bireylerin pek çok farklı türde sorun ve engel ile karşılaştığı görülmektedir. Özellikle de Türkiye’de mesleki kararsızlık ve meslek seçiminde karşılaşılan engeller ile ilgili akademik yazında büyük bir eksiklik olduğu ortaya çıkmaktadır. Buna ilaveten mevcut üniversite öğrencilerinin mesleki gelişiminde algılanan engeller, yaşanan kararsızlık onların mesleki gelişimini doğrudan etkilemektedir. Araştırma alandaki eksikliği giderebilmesi ve yeni çalışmalara yol açması bakımından önemlidir. Ulaşılan verilerin ve araştırmanın sonuçlarının öğretmen adaylarında mesleki gelişimin daha sağlıklı oluşması ve yaşanan kararsızlıklar ile karşılaşılan engellerin ortaya çıkarılmasında fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca üniversitelerin rehberlik ve kariyer merkezlerinde öğrencilerin yaşadığı kariyer kararsızlığı ve algıladıkları mesleki engellerin çözümünde de çalışmadan elde edilen sonuçlar yol gösterici olacaktır. Bunun yanı sıra son zamanlarda Türkiye’de çok fazla rağbet gören eğitim fakültelerindeki öğrencilerin mesleki ve kariyer gelişim sürecini anlamlandırıp ortaya çıkarmada işlevsel bir konuma sahiptir. Nitekim araştırmamızın amacı eğitim fakültesi öğrencilerinde algılanan kariyer engelleri, kariyer kararları ve kariyer geleceği arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir.

Meslek seçimi geçmişte olduğu gibi bugün de bireylerin yaşamlarının en önemli meselelerinden biridir. Günümüzde bireylerin lise yıllarından itibaren bir alana yönelip daha sonra bu alanda uzmanlaşması sadece kariyer gelişimi için değil yaşamının diğer yönlerinde meydana gelecek değişiklik ve gelişmeler için de önemlidir. Çünkü bu yöneliş ve kariyer basamaklarındaki ilerleyiş bireyin yaşamının geri kalanını nerede, nasıl, kimlerle yaşayacağını belirleyen bir yöneliştir. Özellikle de hızla gelişen toplumlarda meslek seçimi, kariyer kararı ve sonrasındaki kariyer geleceği de en az onun kadar hayati bir husustur.

Kişinin hayatındaki her alanı etkileyebilecek olan kariyer kararı yönetilmesi kolay olmayan bir süreç haline gelmiştir. Bu nedenle de kariyer kararları ve kariyer gelişimi bireyin yaşamında çok daha fazla değer kazanmıştır (Özsoy, 2003). Kariyer kavramı; iş hayatını ve devamında mesleği yürütürken yaşanan tüm tecrübeleri ve ilerlemeyi de kapsayan bir anlamda kullanılmaktadır (Aytaç, 2005). Lisedeki alan seçimi ve üniversitede tercih edilen bölüm bireylerin kariyer kararını temelden şekillendirmektedir (Mann, Harmoni ve Power, 1989).

Bireylerin kişisel özellikleri, cinsiyetleri, ihtiyaç, değer, ilgi ve yetenekleri gibi psikolojik faktörlerin yanı sıra aile durumu, sosyo-ekonomik düzey, çevre koşulları, kültür, toplumdaki iş olanakları, politik kriterler gibi çevresel faktörler (Çınar, 2011); yaşadıkları ortam, ruh halleri, kariyerlerinden beklentileri; içinde buldukları aile ve toplum ve geleceğe dair düşünce yapıları (Mann, Harmoni ve Power, 1989) gibi faktörler kariyer kararlarını etkilemektedir. Konuyla ilgili ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde karar verme sürecini sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler (Aytekin, 2005), üniversiteye giriş sınavında alınan puanlar (Sarıkaya ve Khorshid, 2009), akademik başarı (Ayık, Özdemir ve Yavuz, 2007), yetenek (Genç ve diğ., 2007), ilgi (Erdemir, 2010; Genç, Kaya ve Genç, 2007), değer (Genç ve diğ., 2007) iş bulma, mesleğin kazancı, kariyer imkanı, mesleğin esnekliği (Pekkaya ve Çolak, 2013) gibi birçok değişkenin etkilediği görülmektedir. Alan yazında bireysel özellikler, sosyal özellikler, politik, ekonomik ve yasal sistem özellikleri ve şans olarak gruplandırılan bu faktörler kariyer geleceğini olumlu yönde destekleyebileceği gibi kariyer kararının önünde engel olarak da belirebilmektedir (Çınar, 2011). Başka bir ifadeyle bu kadar çok faktörün tesir ettiği kariyer kararı bireyin içinden çıkılması zor bir süreçte dahil olmasına da sebep olabilmektedir. Böyle bir süreç literatürde ‘kariyer kararsızlığı’ olarak isimlendirilmiştir.

Hawkins-Breaux (2004) kariyer kararsızlığını kişinin kariyer gelişim sürecinde karar vermesi veya geleceği için eylemde bulunması gereken durumlarda bazı nedenlerden dolayı bu süreçte ilerlemesinin zora girmesi şeklinde tanımlamıştır. Kariyer kararsızlığı kavramı uzun zamandır psikolog ve kariyer danışmanlarının çok önem verdikleri bir konudur (Osipow, 1999). Yapılan çalışmalar son yıllarda özellikle de üniversite öğrencilerinde kararsızlığın bir hayli yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Mansor ve Rashid, 2013). Kariyer kararsızlığı bireyin kariyer seçimine ve kariyer geleceğine ilişkin yaşadığı yoğun belirsizlik duygusunu beraberinde getiren bir sorundur (Lopez ve Ann-Yi, 2006). Ayrıca kariyer kararsızlığının yaşanması, öğrencilerin kendilerinden beklenen mesleki gelişim ödevlerini yerine getirmekte zorlandıklarını göstermektedir (Çakır, 2011). Yapılan çalışmalar, kariyer kararsızlığının, kontrol odağı (Taylor, 1982), depresyon (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000), karamsarlık (Saka ve Gati, 2007), benlik saygısı (Creed ve diğ., 2004), kişilik oluşumu (Tokar, Withrow, Hall ve Moradi, 2003) ebeveyn tutumları ve bağlanma tarzları (Cenkseven, Kırdök ve Işık, 2008), meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar (Hamamcı ve Çoban, 2007) gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bunların yanı sıra Kesici (2007) kişisel rehberlik ihtiyacının ortaöğretim öğrencilerinde mesleki kararsızlığı etkileyen faktörler arasında olduğunu; Hamamcı ve Hamurlu (2005) da mesleki rehberlik alma durumunun lise öğrencilerinde mesleki karar verme davranışını etkilediğini belirtmektedir. Bireylerin kariyer kararlarını olumsuz etkileyen tüm bu faktörler karşımıza kariyer engelleri kavramını çıkarmaktadır. Bireylerin algıladıkları kariyer engelleri, kariyer kararsızlığında (Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005) ve kariyer seçiminde (Tien, Wang ve Liu, 2009) belirleyici olmaktadır.

Kariyer engelleri kişinin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlardır (Swanson ve Woitke, 1997). Crites (1969) ise kariyer engellerini, kariyer amaçlarına ulaşmayı engelleyebilecek bütün faktörler olarak tanımlamıştır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'nda ise kariyer engelleri, bireylerin kariyerlerinde algıladıkları engeller, kariyer ilerlemesini zorlaştıran bireye özgü veya ortama özgü durumlar şeklinde ele alınmıştır (Betz, 2000). Bu kuramda kariyer engelleri, kariyer kararı verme yetkinliği, memnuniyet ve kararlılık, ilgi, yetenek ve beklenen çıktı kavramlarının kariyer geleceği ile olan ilişkisi ortaya konulmuştur (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Özyürek (1995) lise, Balın (2008) ve Büyükgöze-Kavas (2011) üniversite öğrencilerinin kariyer engelleriyle karşılaştıklarını bulmuşlardır. Bu bulgular ülkemizde özellikle lise ve üniversite öğrencilerinin meslek seçiminde ve daha sonra kariyer geleceğinde birtakım sorunlar yaşadıklarını gösterir niteliktedir. Korkut ve Owen (2008) yaşanan sorunları meslek bilgisi eksikliği, ilgi, değer ve yeteneklerin farkında olmama, meslek seçiminde aile müdahalesi, hedef belirleyememe, kararsızlık gibi sebepler şeklinde sıralamıştır. Bunun yanı sıra kariyer engellerinin kariyer karar verme yetkinliği ile de ilişkili olduğu bulunmuştur (Quimby ve O'Brien, 2004; Creed ve diğ., 2004; Mori, 2004; Gushue, Clark, Pantzer ve Scanlan, 2006; Ann-Yi, 2010; Kelly ve Hatcher, 2013; Lee ve Park, 2012).

Kadın-erkek eşitliği sorunu, kadınların iş hayatında geri plana atılmak istenmesi, cinsiyet rollerinin etkisi gibi faktörler meslek seçimini ve sonrasını olumsuz yönde şekillendirmektedir. Usluer (2000), kadınların üst düzey pozisyonlarda bulunmasının önünde toplumsal önyargı ve normların aleyhte bir etkisinin olduğunu belirtmektedir. Birçok kadının meslek yaşamında söz sahibi olabilmek ve bu olumsuzluktan etkilenmemek için 'erkeksi' bir tutum sergilediği düşünülmektedir (Conner ve Sharp, 1992; Simpson, 1997). Ülkeler arasında belli farklılıklar olmasına rağmen neredeyse her ülkede kadın ve erkekler tarafından icra edilen mesleklerin dengesiz şekilde dağıldığı gözlemlenmektedir. Son zamanlarda dünyada ve Türkiye'de kadın hakları konusunda gözlemlenen gelişmelere karşın belli bazı mesleklerde çalışan kadın oranlarının hala çok düşük düzeyde olduğu, kadınların daha çok düşük ücretli, yükselme şansının olmadığı, ev hanımlığıyla uyuşan (memurluk, masa başı işleri gibi) geleneksel mesleklerde istihdam edildiği gözlemlenmektedir (Kuzgun, 2008). Akgeyik (2017)'in TÜİK verilerini incelediği araştırmasına göre Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı %36,2 iken bu oran OECD ortalamasında %67,3 olarak hesaplanmıştır. Bütün bunlar göz önüne alındığında bireyin cinsiyeti onun kariyer seçimi, kariyer yaşantısı, çalışma tutumları ve kariyer beklentisi gibi özelliklerini etkilediği görülmektedir. Bu nedenle bir kişinin kariyer gelişimini, kariyer yaşantısındaki algıladığı engelleri ve kariyer kararsızlığını anlamak için onun cinsiyetini ve yaşadığı toplumun farklı cinsiyetlere bakış açısını (toplumsal cinsiyet) da anlamak gerekmektedir (Öğüt, 2006).

Kariyer gelişiminde etkili olan iki kaynaktan kalıtım ve çevrenin ikisini birden içeren aile, araştırmalara göre eğitim ve meslek kararını yönlendiren bir konumdur (Robberts, 2002). Sarıkaya (1998) tarafından endüstri meslek lisesi öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada lise alan seçiminde en fazla kendilerinin ve ailelerinin etkisi olduğu belirlenmiştir. Anne ve babaların çocukları üzerindeki etkileri olumlu olduğu kadar olumsuz da olabilmektedir. Bir mesleğe karşı ön yargının oluşması, nihai kariyer kararının etkilenmesi, değer aktarımı gibi durumlar meslek seçimini doğrudan şekillendirebilmektedir (Pişkin, 2002).

Bu faktörlerin yanında bireylerin yaşadıkları ülke, o ülkedeki politik sistem ve ekonomik durum kariyer gelişiminde engelleyici durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik faktörler ülkedeki iş gücü ihtiyacı, gelişen ve unutulmuş meslekler, çalışanlardan istenen nitelikler gibi alt başlıklardan oluşmaktadır. Mesleki eğitimin kalitesi yaşamın sonraki aşamalarında iş hayatının devamlılığında ve üretkenliğin artmasında etkilidir. Ayrıca çalışma saatleri, maaş durumu ve mesleki doyum kariyer gelişiminin doğrudan belirleyici faktörlerdir (Çimen, 1998). Aile ve topluma ek olarak ailenin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik sınıf bireyin kariyer gelişimini etkileyen ve bunun yanı sıra bazı durumlarda da kariyerini engelleyen faktörlerden biridir. Bütün toplumlarda farklı düzeyde de olsa ekonomik durum, eğitim, statü olarak birbirinden ayrılan gruplar vardır.

Kuzgun (2008) bu grupları birbirinden ayıran en önemli göstergiyi meslek olarak belirtmiştir. Meslek edinmenin ve devamında kariyer gelişiminin yolu formal veya informal eğitimlerden geçmektedir. Bu eğitimi sağlayan ise ailenin bireye sağladığı sosyal ve ekonomik imkanlardır. Alınan eğitimin niteliği ve süresi bu imkanlara bağlı olduğundan mesleki yaşamı doğrudan etkilemektedir. Lowman (1992) tarafından yapılan bir araştırmada bireyin sosyo-ekonomik düzeyinin meslek kararında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalarda da buna benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bahar (2002) üniversite öğrencilerinin fakülte tercihleri ile ailelerinin gelir düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca lise birinci sınıf öğrencileriyle yapılan diğer bir çalışmada öğrencilerin öznel iyi oluş halleri, kariyer yetkinlik beklentisi ve sosyoekonomik düzeylerinin, kariyer karar verme güçlük düzeyinin %30'unu açıkladığı belirtilmiştir (Mutlu, 2011). Sonuç olarak kariyer kararı verirken bireyler pek çok farklı türde sorun ve engelle karşılaşmaktadırlar ve bunlar bireylerin mesleki gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir.

Elbette ki her meslek çok önemli, her iş toplumsal yapının önemli bir parçasıdır. Ancak bilindiği üzere öğretmen çok küçük yaşlardan itibaren günümüzün dolayısıyla yaşamımızın önemli bir parçasını paylaştığımız, bu bağlamda üzerimizde çok fazla etkisi olan bir kişidir. Çelikten'e (2005) göre son yıllarda, öğretmen modeli, giderek artan bir şekilde reformcular ve basın tarafından, zeki ve liberal bir eğitim görmüş, sosyal hayata önem veren bir profesyonel olarak tanımlanmaktadır. Toplum, öğretmenlerden içeriği aktarma ve öğrencilere beceri kazandırmadan daha fazlasını istemekte, sözleri ve hareketleri yoluyla, aydınlanmış, çalışkan, erdemli ve eğitilmiş bir insan olmanın ne anlama geldiğini göstermeleri beklenmektedir. Öğretmenler, toplumun bu izlenimi doğrultusunda hem öğrencileri şekillendirmekte hem de kendileri şekillenmektedir.

Eğitimin dolayısıyla öğretmenin toplum ve birey için önemi göz önünde bulundurulduğunda öğretmen adaylarının daha sağlıklı bir mesleki gelişim sürecine sahip olmalarının, bunun için karşılaştıkları engelleri ve kararsızlık yaşayıp yaşamadıklarını belirlemenin önemli olduğu düşünülmektedir. Elde edilen bulguların üniversitelerin rehberlik ve kariyer merkezlerinde, öğrencilerin yaşadığı kariyer kararsızlığı ve algıladıkları mesleki engellere yönelik çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmada eğitim fakültesi öğrencilerinde algılanan kariyer engelleri, kariyer kararları ve kariyer geleceği arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılacaktır.

## 2. Yöntem

### Araştırma Deseni

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı, kariyer geleceği ve algılanan kariyer engellerinin arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyonel model kullanılmıştır. İki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkileri belirlemek ve neden sonuç ile ilgili bilgi edinebilmek amacıyla yapılan araştırmalara korelasyonel araştırma denmektedir (Büyükoztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, iki devlet üniversitesindeki eğitim fakültesinin psikolojik danışma ve rehberlik (PDR), sınıf öğretmenliği, özel eğitim öğretmenliği, müzik öğretmenliği, resim-iş öğretmenliği, ilköğretim matematik öğretmenliği, okul öncesi öğretmenliği, beden eğitimi öğretmenliği, fen bilgisi öğretmenliği, sosyal bilgiler öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği bölümlerinde öğrenim gören ve uygun örnekleme yöntemiyle belirlenen 499 (383 kadın, 116 erkek) üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrencilerin 392'si 18-21 yaş aralığında, 96'sı 22-25 yaş aralığında, 11'i 25 yaş ve üstündeki aralıktadır. Öğrencilerin bölümlere göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Bölümler**

Bölüm	f	%
PDR	221	44.3
Sınıf öğretmenliği	41	8.2
Özel eğitim öğretmenliği	11	2.2
Türkçe öğretmenliği	54	10,8
Sosyal bilgiler öğretmenliği	41	8.2
Fen bilgisi öğretmenliği	31	6.2
Okul öncesi öğretmenliği	30	6.0
İlköğretim matematik öğretmenliği	23	4.6
Beden eğitimi öğretmenliği	20	4.0
Resim-İş öğretmenliği	17	3.4
Müzik öğretmenliği	10	2.0
Toplam	499	100,0

### Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ): Yusupu (2015) tarafından geliştirilen ölçek üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verirken etkilendikleri faktörleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Ölçek toplamda 30 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 'bilinçli kariyer kararı', 'bilinçsiz kariyer kararı', 'çevresel etkenler' alt boyutlarına sahiptir.

'Bilinçli kariyer kararı' faktörünün iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) .89, 'bilinçsiz kariyer kararı' faktörünün .85 ve 'çevresel etkenler' faktörünün ise .76 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam 30 maddesinin iç tutarlılık katsayısı .91'dir. Ölçekten alınan yüksek puan kariyer kararlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise 'bilinçli kariyer kararı' faktörünün iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) .89, 'bilinçsiz kariyer kararı' faktörünün .87 ve 'çevresel etkenler' faktörünün ise .77 olarak hesaplanmıştır.

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ): Sürücü (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini belirleyebilmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 33 madde ve 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler ve aile ve çevre etkisi olmak üzere sekiz alt boyuta sahiptir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları toplam ölçek için .92, cinsiyet ayrımcılığı alt boyutu .91, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları alt boyutu .89, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu alt boyutu .79, yetenek ve ilgi azlığı alt boyutu .75, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma alt boyutu .72, taşınma alt boyutu .72, kişisel problemler alt boyutu .65, aile ve çevre etkisi alt boyutu ise .53 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları toplam ölçek için .94, cinsiyet ayrımcılığı alt boyutu .84, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları alt boyutu .87, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu alt boyutu .75, yetenek ve ilgi azlığı alt boyutu .87, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma alt boyutu .86, taşınma alt boyutu .64, kişisel problemler alt boyutu .78, aile ve çevre etkisi alt boyutu ise .78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından ve toplamından elde edilen yüksek puanlar bireylerin algıladığı kariyer engellerinin yoğunluk derecesini göstermektedir.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Bireylerin pozitif kariyer uyumlarını incelemek amacıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilmiştir. Kalafat (2012) tarafından Türk örneklemini üzerinde psikometrik özellikleri incelenmiştir. 'Kariyer uyumluluğu', 'kariyer iyimserliği' ve 'bilgi' olmak üzere toplamda 3 alt boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır. Her alt boyuttan alınan yüksek puan bireyin ilgili alt boyutta değerlendirilen özelliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinin toplamı bireyin kariyer geleceği algısı puanını vermektedir. Puanlama yapılırken alt boyutların ve toplam puanın ortalaması alınır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu elde edilen değerler "kariyer uyumluluğu (KU)" için 0.83, "kariyer iyimserliği (Kİ)" için 0.82, "bilgi (B)" alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı KU için 0.84, Kİ için 0.85, B alt boyutu için 0.53 ve toplamda 0.90 bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS programında yapılmıştır. Araştırma soruları .05 anlamlılık seviyesinde test edilmiştir. Verilerin analizi iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada veriler eksik değer, aykırı değer, normallik, çoklu doğrusal bağlantı açısından incelenmiştir. Veriler hatalı kodlama açısından incelenmiş ve formları boş bırakan katılımcıların ölçekleri değerlendirme dışı bırakılmıştır. Aykırı değer analizinde ise Mahalonobis uzaklık değerine bakılmış 19.675'ten büyük 68 veri analiz dışında tutulmuştur. Son aşamada çoklu doğrusal bağlantı için VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Alan yazında VIF değeri 10'a eşit ya da büyükse (Birkez ve Dodge, 1993; Akt. Vupa ve Gürünlü Alma, 2008) ve tolerans değeri .10'dan küçük olması durumunda anlamlı çoklu doğrusal bağlantı problemi söz konusu olduğu belirtilmektedir. Değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı bulunmamıştır. Yapılan incelemeler sonucunda analiz için gerekli sayıltıları karşılayan 499 veri ile analizler yapılmıştır. Araştırmada; kariyer kararı, kariyer geleceği ve algılanan kariyer engelleri alt ölçek puanlarının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi; kariyer kararı ölçeği puanları ile algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği alt ölçek puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizi, kariyer geleceği ve algılanan kariyer engellerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını açıklama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

## 3. Bulgular

Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı, kariyer geleceği ve algılanan kariyer engelleri alt ölçeklerinden aldıkları puanın cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.



**Tablo 2. Kariyer Kararı, Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceğinin Cinsiyete Göre Farklılığı**

	Değişkenler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	p	
<b>Kariyer Kararı Ölçeği</b>	Bilinçli kariyer kararı	Kadın	383	51.94	7.59	.842	.40	
		Erkek	116	51.28	7.35			
	Bilinçsiz kariyer kararı	Kadın	383	26.04	8.37	-3.13	.00**	
		Erkek	116	29.06	9.29			
	Çevresel etmenler	Kadın	383	11.92	4.35	-3.99	.00**	
		Erkek	116	13.86	4.74			
<b>Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği</b>	Cinsiyet ayrımcılığı	Kadın	383	12.13	4.85	-6.91	.00**	
		Erkek	116	16.33	5.98			
	Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları	Kadın	383	18.23	6.68	-2.29	.02*	
		Erkek	116	19.64	5.50			
	Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu	Kadın	383	8.42	3.37	-2.44	.01*	
		Erkek	116	9.31	3.44			
	Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller	Kadın	383	10.94	2.65	-2.83	.00**	
		Erkek	116	11.77	2.81			
	Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma	Kadın	383	8.41	3.81	-2.30	.02*	
		Erkek	116	9.41	4.17			
	Taşınma	Kadın	383	3.95	2.05	-2.42	.01*	
		Erkek	116	4.50	2.16			
	Kişisel problemler	Kadın	383	4.93	2.37	-4.27	.00**	
		Erkek	116	6.30	3.19			
	Aile ve çevre etkisi	Kadın	383	3.60	1.85	-4.26	.00**	
		Erkek	116	4.61	2.33			
	<b>Kariyer Geleceği</b>	Kariyer uyumluluğu	Kadın	383	40.70	6.23	.40	
			Erkek	116	40.43	6.37		.68
Kariyer iyimserliği		Kadın	383	39.75	7.24	2.54	.01*	
		Erkek	116	37.79	7.30			
Bilgi		Kadın	383	8.88	2.19	-3.14	.02*	
		Erkek	116	9.62	2.21			

\*\*p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

Tablo 2 incelendiğinde KKÖ'nün bilinçsiz kariyer kararı verme ve çevresel etmenler alt ölçek puan ortalamalarında cinsiyete göre erkekler ( $X=29.06$ ) lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $p<.01$ ). Erkekler bilinçsiz kariyer kararı verme ve çevresel etmenler alt ölçeklerinden kadınlardan daha yüksek puanlar almışlardır. Algılanan kariyer engellerine ilişkin bulgular incelendiğinde AKEÖ'nün tüm alt ölçek puan ortalamalarında cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). KARGEL'in kariyer iyimserliği ve bilgi alt ölçekleri puan ortalamaları da cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ( $p<.05$ ). Kariyer iyimserliğinde kadınlar lehine ( $X=39.75$ ), bilgi konusunda erkekler lehine ( $X=9.62$ ) anlamlı farklılık elde edilmiştir.

Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı ölçeği alt ölçek puanları ile algılanan kariyer engelleri ölçeği alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır, sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3. Kariyer Kararı Alt Ölçekleri ile Algılanan Kariyer Engelleri Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Sonuçları**

Değişkenler	Kariyer Kararı Ölçeği			
		Bilinçli kariyer kararı	Bilinçsiz kariyer kararı	Çevresel etmenler
Cinsiyet Ayrımcılığı	<i>r</i>	-.14**	.40**	.46**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları	<i>r</i>	-.22**	.39**	.36**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu	<i>r</i>	-.24**	.44**	.45**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller	<i>r</i>	-.14**	.72**	.66**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
AKEÖ Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma	<i>r</i>	-.35**	.55**	.46**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Taşınma	<i>r</i>	-.13**	.31**	.30**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Kişisel problemler	<i>r</i>	-.13**	.31**	.37**
	<i>p</i>	.00	.00	.00
Aile ve çevre etkisi	<i>r</i>	-.15**	.39**	.48**
	<i>p</i>	.00	.00	.00

\*\* $p<.01$  \*  $p<.05$

Not: CA: Cinsiyet ayrımcılığı, MGİPK: Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, MEÇK: Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, YİA: Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, MEYH: Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, T: Taşınma, KP: Kişisel problemler, AÇ: Aile ve çevre etkisi

Tablo 3'teki korelasyon sonuçları incelendiğinde algılanan kariyer engelleri ölçeği alt ölçek puanları ile kariyer kararı ölçeği alt ölçekler puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. KKÖ'nün bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler alt ölçek puanları ile AKEÖ'nün cinsiyet ayrımcılığı alt ölçek puanı ile arasında düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.14$ ,  $.40$ ,  $.46$ ), mesleğin geleceği ve iş piyasaları kısıtlamaları alt ölçek puanı ile düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.22$ ,  $.39$ ,  $.36$ ), mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu alt ölçek puanı ile düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.24$ ,  $.44$ ,  $.45$ ), yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller alt ölçek puanı ile düşük, yüksek ve orta

düzeyde (sırasıyla  $r=-.14, .72, .66$ ), motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma alt ölçek puanı ile orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.35, .55, .46$ ), taşınma alt ölçek puanı ile düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.13, .31, .30$ ), kişisel problemler alt ölçek puanı ile düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.13, .31, .37$ ), aile ve çevre etkisi alt ölçek puanı ile düşük ve orta düzeyde (sırasıyla  $r=-.15, .39, .48$ ) ilişki bulunmuştur ( $p<.01, .05$ ). Eğitim fakültesi öğrencilerinin Kariyer Kararı Ölçeği alt ölçek puanları ile Kariyer Geleceği Ölçeği alt ölçek puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır, sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4. Kariyer Kararı Alt Ölçekleri ile Kariyer Geleceği Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyon Sonuçları**

Değişkenler	Kariyer Kararı Ölçeği				
		Bilinçli kariyer kararı	Bilinçsiz kariyer kararı	Çevresel etmenler	
KARGEL	Kariyer Uyumluluğu	$r$	.63**	-.46**	-.26**
		$p$	.00	.00	.00
	Kariyer İyimserliği	$r$	.70**	-.67**	-.49**
		$p$	.00	.00	.00
	Bilgi	$r$	.33**	-.20**	-.01
		$p$	.00	.00	.78

\*\* $p<.01$  \*  $p<.05$

Tablo 4'teki korelasyon sonuçları incelendiğinde kariyer geleceği ölçeği alt ölçek puanları ile kariyer kararı ölçeği alt ölçekler puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. KKÖ'nün bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler alt ölçek puanları ile KARGEL'in kariyer uyumluluğu alt ölçek puanı ile arasında orta ve düşük düzeyde (sırasıyla  $r=-.63, -.46, -.26$ ), kariyer iyimserliği alt ölçek puanı ile orta düzeyde (sırasıyla  $r=.70, -.67, -.49$ ), bilgi alt ölçek puanı ile orta ve düşük düzeyde (sırasıyla  $r=.33, -.20$ ) ilişki bulunmuştur ( $p<.01, .05$ ). Eğitim fakültesi öğrencilerinin Kariyer Kararı Ölçeği'nden aldıkları puanı, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeklerinin alt puanlarının yordama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Ölçek Puanının Yordayıcılarına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Model	Değişkenler	B	SE <sub>B</sub>	$\beta$	t	p
AKEÖ	Cinsiyet ayrımcılığı	.16	.07	.08	2.40	.01*
	Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları	.07	.05	.04	1.30	.19
	Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu	-.01	.12	-.00	-.14	.88
	Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller	2.70	.12	.69	22.15	.00**
	Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma	.19	.09	.07	2.02	.04*
	Taşınma	-.00	.16	-.00	-.03	.97
	Kişisel Problemler	-.02	.14	-.00	-.18	.85
	Aile ve çevre etkisi	.75	.18	.14	4.11	.00**
	Kariyer Uyumluluğu	.30	.06	.18	4.83	.00**
KARGEL	Kariyer İyimserliği	-.00	.06	-.00	-.13	.89
	Bilgi	.08	.14	.01	.57	.56

Bağımlı Değişken: KKÖ,  $R^2=.65$ , Adjusted  $R^2=.65$   $F=85.05$  \*\* $p<.01$  \*  $p<.05$  Not: CA: Cinsiyet ayrımcılığı, MGİPK: Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, MEÇK: Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, YİA: Yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, MEYH: Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, T: Taşınma, KP: Kişisel problemler, AÇ: Aile ve çevre etkisi

Tablo 5'e bakıldığında AKEÖ'nün cinsiyet ayrımcılığı, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili etmenler, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, aile ve çevre etkisi alt ölçek puanları ile KARGEL'in kariyer uyumluluğu alt ölçek puanı, KKÖ'ye

ilişkin toplam varyansın %65'ini ( $R=0.81$ ,  $R^2=0.65$ ,  $F=85.05$ ,  $p<0.05$ ) açıklamaktadır. Çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde AKEÖ'nün cinsiyet ayrımcılığı ( $\beta=.08$ ), yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili etmenler ( $\beta=.64$ ), motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma ( $\beta=.07$ ), aile ve çevre etkisi ( $\beta=.14$ ) alt ölçek puanları ile KARGEL'in kariyer uyumluluğu ( $\beta=.18$ ) alt ölçek puanının kariyer kararı üzerinde önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ).

#### 4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararı vermede erkeklerin daha bilinçsiz kariyer kararı verdiği, çevre etkisi altında kaldığı ve algılanan kariyer engellerini daha çok yaşadığı, kariyere ilişkin iyimserliğin kadın öğrencilerde daha yüksek olduğu ve erkeklerin kariyerlerine yönelik bilgilere daha hâkim olduğu görülmektedir. Korelasyon sonuçları incelendiğinde KARGEL'in ve AKEÖ'nün alt ölçek puanları ile KKÖ'nün alt ölçek puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. KKÖ'nün bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler alt ölçek puanları ile AKEÖ'nün cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasaları kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu alt ölçek puanları ile düşük ve orta düzeyde, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller alt ölçek puanı ile düşük, yüksek ve orta düzeyde, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma alt ölçek puanı ile orta düzeyde, taşınma, kişisel problemler, aile ve çevre etkisi alt ölçek puanları ile düşük ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. KKÖ'nün bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler alt ölçek puanları ile KARGEL'in kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi alt ölçek puanları arasında orta ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Kariyer geleceğinin ve algılanan kariyer engellerinin, kariyer kararını anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. KARGEL'in kariyer uyumluluğu alt ölçek puanı ile AKEÖ'nün cinsiyet ayrımcılığı, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili etmenler, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, aile ve çevre etkisi alt ölçek puanları öğrencilerin kariyer kararına ilişkin toplam varyansın %65'ini açıklamaktadır.

Araştırmada KKÖ'nün bilinçsiz kariyer kararı verme ve çevresel etmenler alt ölçek puan ortalamalarında cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmektedir ( $p<.01$ ). Erkekler bilinçsiz kariyer kararı verme ve çevresel etmenler alt ölçeklerinden kadınlardan daha yüksek puanlar almışlardır. Algılanan kariyer engellerine ilişkin bulgular incelendiğinde AKEÖ'nün tüm alt ölçek puan ortalamalarında cinsiyete göre erkekler lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p<.05$ ). KARGEL'in kariyer iyimserliği ve bilgi alt ölçekleri puan ortalamaları da cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır ( $p<.05$ ). Kariyer iyimserliğinde kadınlar lehine, bilgi konusunda erkekler lehine anlamlı farklılık elde edilmiştir. Çalışma sonucunda kariyer kararı vermede erkeklerin çevresel etmenlerden daha fazla etkilendiği ve bilinçsiz kariyer kararı verme eğiliminde olduğu ve bunun yanında daha fazla kariyer engellemesi yaşadıkları belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde ise kariyer kararının ve kariyer engellerinin cinsiyete göre farklılaştığını gösteren araştırmalar bulunmakla birlikte cinsiyet farklılığının kariyer üzerinde önemli olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Edwars ve Quinter (2011) bireylerin kariyer seçimlerinde cinsiyetin önemli olmadığını bulmuşlardır. Yayla ve Bacanlı (2011) da ilköğretim öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kariyer gelişiminin cinsiyete göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte Bacanlı ve Sürücü (2011) çalışmalarında cinsiyetin kariyer gelişimi açısından önemli bir yordayıcı olduğunu tespit etmişlerdir. Bozgeyikli ve arkadaşları (2009) da cinsiyetin kariyer kararı verme öz yetkinliğinin önemli yordayıcısı olduğunu ifade etmiştir. Kariyer engelleri ve cinsiyeti birlikte ele alan çalışmalarda ise cinsiyet kariyer engelleri açısından önemli bir etkidir. Raque-Bogdan ve arkadaşları (2012) ile Cardoso ve Marques (2008) yaptıkları çalışmada kadın üniversite öğrencilerinin erkek öğrencilere göre algılanan kariyer engellerini daha çok yaşadıklarını tespit etmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuç Türkiye'de öğretmenliğin kadınlara yakışan, uygun meslek olarak görüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Nitekim eğitim fakültesinde kadın öğrenci sayısının erkek öğrenci sayısından fazla olması (bu çalışmada da olduğu gibi) da bu sonucun bir göstergesi olarak düşünülebilir. Araştırmaya katılan kadın öğrenciler seçtikleri meslek açısından kültürel olarak daha fazla kabul görüyor, bu nedenle daha fazla uyum sağlıyor olabilirler. Erkek öğrenciler de meslek seçiminde kültür tarafından şekillenen cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları için motivasyon noktasında sıkıntı yaşayıp bilinçli kariyer tercihinde bulunamıyor olabilirler.

Üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri onların mantıklı kariyer kararları verebilmesinde ve kararsızlık yaşamalarında etkilidir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018; Lent, Brown ve Hackett, 1994; Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005; Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Crespin, 2006; Kelly ve Hatcher, 2013; Lent, Brown ve Hackett, 1994; London, 2014; Patton, Creed ve Watson, 2003; Quimby ve O'Brien, 2004; Tien, Wang ve Liu, 2009; Ziebell, 2010). Doğan ve Bozgeyikli (2014) bireylerin kariyer kararı verme becerileri kazanmasının daha az kariyer engeli yaşamalarını sağladığını belirtmiştir. Swanson ve Tokar (1991) da algılanan kariyer engellerinin kariyer kararı verme ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Buna paralel olarak çalışma sonucunda algılanan kariyer engellerinin cinsiyet ayrımcılığı,

yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma ve aile ve çevre etkisi alt boyutlarının, kariyer kararı yordadığı görülmektedir. Öğrencilerin kariyerleri için engel olarak gördükleri unsurlar kariyer kararı verme süreçlerinde onları zorlayabilir. Çalışma sonucunda cinsiyet ayrımcılığı alt boyutunun kariyer kararı vermeyi açıkladığı görülmektedir. Ülkemizde toplulukçu kültürün hâkim olması öğretmenlik mesleğinin kadınlara uygun olduğu düşünce kalıbını ortaya çıkarmaktadır. Bu durum da kariyer engellerinin bir kısmının cinsiyetle ilişkili olmasına ve kariyer kararıyla ilişkili olmasına neden olabilir. Bunun yanında öğrencilerin tercih ettikleri mesleğe yönelik yetenek ve ilgi azlığı da hem mesleklerini severek yapmalarına hem de kendi yeterliliklerini mesleklerinde gösterememelerine neden olacağı için kariyer engeli oluşturabilir ve dolayısıyla da bu durum kariyer kararı vermede etkili olabilir. Mesleklerine ilgi duymayan bireylerin motivasyon eksikliği yaşayacağından bahsedilebilir. Ayrıca bireyci kültürün aksine bireyin ailesine ve çevresine yönelik de sorumluluklarının olması, ailesi ve çevresi tarafından yeterince desteklenmemesi, baskı ve yönlendirmelerin bulunması da bireylerin kariyer kararı verme sürecinde engel oluşturabilir.

Bireylerin kariyerlerine yön vermeyi düşünmeleri, seçecekleri kariyere yönelik planlar yapmaları ve kariyerlerini şekillendirme istekleri, seçecekleri muhtemel kariyere uyum sağlamaları, kariyerlerine yönelik umutlu ve seçmek istedikleri kariyere ilişkin gerekli bilgiye sahip olmaları kariyer kararı verme açısından gerekli bir unsurdur. Bu noktada kariyer geleceği kavramını incelemek gereklidir. Savickas (2005)'a göre kariyer geleceğinin bir yönünü oluşturan kariyer uyumluluğu; bireylerin kariyer gelişimi boyunca planlı ve hayatları boyunca karşılarına çıkan sorunlarla baş etme becerisine sahip olmalarını ve bunun yanı sıra kariyerlerine ilişkin bilgiye hakimiyetlerini içermektedir. Başka bir ifadeyle kariyer geleceğinin bir yönü olan kariyer uyumluluğu bireylerin kariyer gelişimlerini kapsayan çeşitli beceriler ve nitelikleri ifade etmekte ve kariyer gelişiminin bir parçası olan kariyer kararını etkilemektedir. Nitekim çalışma sonucunda da kariyer geleceğinin alt ölçeği olan kariyer uyumluluğunun kariyer kararı vermeyi yordadığı tespit edilmiştir. Yurt içi ve yurt dışı literatür incelendiğinde ise bu değişkenlerin birlikte ele alındığı bir çalışmanın bulunmadığı dikkat çekmiştir.

Türkiye'de rehberlik hizmetlerinin etkililiğine, yeterliliğine, rehberlik ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar öğrencilerin kariyerlerini şekillendirme sürecinde yeteri kadar rehberlik hizmeti almadıkları yönündedir. Örneğin Akoğlan-Kozak ve Dalkıranoglu, (2013) ön lisans ve lisans mezunu öğrencilerle yaptıkları çalışmada öğrencilere, kariyer kararı vermede gerekli düzeyde rehberlik hizmeti sunulmadığını ve öğrencilerin kariyer kararlarını geleneksel düşüncelere göre verdiklerini belirlemiştir. Çalışma sonucunda algılanan kariyer engellerinin kariyer kararını önemli ölçüde yordaması Türkiye'nin toplulukçu kültür olmasından kaynaklanıyor olabilir. Toplulukçu kültürlerde birlikte yaşanan grubun değerlerinin benimsenmesi, ailenin kurallarına ve isteklerine bağlı kalınması ve çevrenin değerlendirmeleri oldukça etkilidir. Bu sebeple aile ve çevre etkisinin öğrenciler için bir kariyer engeli olduğundan ve öğrencilerin kariyer kararlarını etkilediğinden bahsedilebilir. Bununla birlikte ülkemizde lise döneminden itibaren öğrencilerin yeteneklerini ve ilgilerini belirleyebilmeye yönelik yeterli çalışmalar yapılamıyor olması, öğrencilerin kendilerini keşfetmeden kariyer kararı vermelerine sebebiyet veriyor olabilir. Nitekim Camadan ve Sezgin (2012) yaptıkları çalışmada mesleki rehberlik ile ilgili yapılan faaliyetlerin katılımcıların yarısı tarafından yeterli bulunmadığını belirlemişlerdir. Bütün bu faktörlerin bir araya gelmesi öğrenciler için kariyer engellerinin oluşmasına neden olmakta, bunlar da öğrencilerin kariyer kararlarını etkilemektedir. Çalışma yapılan grup eğitim fakültesi öğrencileridir. Eğitim fakültesinden mezun olan öğrencilerinin çalışabilecekleri kurumlar devlet ve özel sektöre bağlı eğitim kurumlarıdır. Bu bağlamda eğitim fakültesi öğrencilerinin iş imkânlarının dar oluşu nedeniyle öğrencilerin iş olanaklarının kısıtlı olduğunu düşünmeleri ve bunun için iş piyasalarıyla ilgili araştırma yapmaya gerek duymamaları da kariyer uyumluluklarında sıkıntı oluşturabilir ve bu da kariyer kararı üzerinde yine önemli bir etken olabilir. Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu çalışma eğitim fakültesi öğrencileriyle sınırlıdır. Toplum içerisinde öğretmenlik mesleğinin daha çok kadınlara yönelik olduğu algısı düşünüldüğünde örneklem çalışma sonucunu etkilemiş olabilir; bu yüzden benzer bir çalışmanın mühendislik, mimarlık ve tıp fakültelerinde tekrarlanması faydalı görünmektedir. Kültürel açıdan incelendiğinde mühendislik bölümlerinde, mimarlık ve tıp fakültelerinde daha çok erkeklerin yer alması gerektiğiyle ilgili düşüncelerin var olması bazı kariyer engellerini beraberinde getiriyor olabilir. Bu yüzden bu fakültelerde çalışma yapılması önemli veriler elde edilmesini sağlayabilir. Eğitim fakültesi ve diğer fakülte öğrencilerinin kariyer engelleri belirlemeye yönelik karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir. Bu sayede eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer zorlanmaları açısından diğer fakülteler arasındaki durumu belirlenebilir. Bunun yanında sınıf düzeylerine göre öğrencilerinin kariyer kararı verme durumları incelenebilir. Öğrencilerin kariyer kararı verme süreçlerindeki değişimi görebilmek için boylamsal çalışmalar yapılabilir.

## 5. Kaynakça

- Akoğlan-Kozak, M. ve Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Ann-Yi, S. (2010). *Predictors of career decision-making self-efficacy in Asian American college students* (Unpublished doctoral dissertation). University of Houston, Houston.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. (1. Baskı), İstanbul: 4 Nokta Matbaacılık.
- Aytekin, A. (2005). *Meslek seçimini etkileyen sosyo-ekonomik ve kültürel faktörler Isparta örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Ayık, Y. Z., Özdemir, A. ve Yavuz, U. (2007). Lise türü ve mezuniyet başarısının kazanılan fakülte ile ilişkisinin veri madenciliği tekniği ile analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 441-454.
- Bacanlı, F. ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679-700.
- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students* (Unpublished Master's Thesis). Middle East Technical University, The graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F. ve Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* (Unpublished Doctorate Thesis). Middle East Technical University, The graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 159-168.
- Camadan, F. ve Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin okul rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri üzerine nitel bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 199-211.
- Cardoso, P., and Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 49-61.
- Çenkseven, F., Kırdök, O. ve Işık, E. (2008, April). Investigating career decisions of high school students regarding to their parenting and parent attachment styles. *Paper presented at the International Congress of Counseling*, Istanbul, Turkey.
- Creed, P. A., Patton, W. and Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitivestyle, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Crespin, A. C. (2006). *Contributors to college women's career decision-making self-efficacy: Support, barriers, and coping* (Unpublished doctoral dissertation). Fordham University, New York.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Conner, N.L. and Sharp, W. L. (1992). Restructuring schools: Will there be a place for women? 3 Mayıs 2006 tarihinde <http://search-epnet.com> adresinden alınmıştır.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C., and Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African-American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 307-319.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çınar, Ç. (2011). *Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında benlik algısının önemi* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. (1998) *Cinsiyet ve bazı sosyo- ekonomik değişkenlerin lise öğrencilerinin mesleki ilgilerine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Doğan, H. ve Bozgeyikli H. (2014). İşsizlik Sorununa Farklı Bir Bakış Açısı: Kariyer Engelleri, II. *Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi*, Antalya, The Proceedings Book, 97-105.
- Edwards, K. and Quinter, M. (2011). Factors Influencing Students Career Choices among Secondary School students in Kisumu Municipality, Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 2(2), 81-87.
- Erdemir, N. (2010). Fizik öğretmeni adaylarının bölümü tercih nedenleri ve mekanik konularında akademik başarı düzeylerine etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 1-14.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin mesleki seçimini etkileyen faktörler. *İNÖNÜ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49-63.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., and Scanlan, K. R. (2006). Self efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.
- Hamamcı, Z. ve Esen Çoban, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005), Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İNÖNÜ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10).
- Havighurst, R. J. (1956). Research on the developmental-task concept. *The University of Chicago Press*, 64, 215-223.
- Hawkins-Breaux, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision making style among college students* (Unpublished doctoral dissertation). The Temple University, Philadelphia.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 169-179.
- Kelly, R. R., and Hatcher, T. (2013). Decision-making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 37(2), 103-113.
- Kesici, Ş. (2007). Ortaöğretim Öğrencilerinin Anne Baba Tutumlarının ve Rehberlik İhtiyaçlarının Mesleki Karar Verme Zorluklarını Yordaması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 329-339.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2008). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkut-Owen, F. (2008), "Meslek Seçimi, Önemi ve Meslek Seçimini Etkileyen Etmenler, Kariyer Yolculuğu", (Ed. R.Özyürek), Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Ankara.
- Lee, S. A., and Park, H. S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Development Quarterly*, 60(3), 194-206.
- Lent, R. W., Brown, S. D. and Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In. D. Brown (Ed.). *Career Choice and Development*, (pp. 255-311). John Wiley and Sons.
- London, M. (2014). *Career barriers: How people experience, overcome, and avoid failure*. New York: Psychology Press.
- Lowman, R. L. (1992). *The Clinical Practice of Career Assessment: Interest, Ability and Personality*. Washington DC: American Psychological Association (Third edition).
- Lopez, F. G. and Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33, 29-46
- Mann, L., Harmoni, R. and Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278.
- Mansor, M. and Rashid, A. M. (2013). Career indecision: A cross-sectional survey among students of National Youth Skills Training Institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8), 1073-1079.
- Osipow, S. H. (1999). Accessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Patton, W., Creed, P. A., and Watson, M. (2003). Perceived work related and non work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82.

- Pekkaya, M ve Çolak, N. (2013). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerin önem derecesinin AHP ile belirlenmesi. *International Journal Of Social Science*, 6(2), 797-218.
- Pişkin, M. (2002). Çocuğun Kariyer Planlamasında Ailenin Rolü içinde: 2001 yılı Aile Raporu. (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Quimby, J. L., and O'Brien, K. M. (2004). Predictors of student and career decision making self efficacy among on traditional college women. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 323-339.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Özsoy, O. (2003). *Değişen İş Dünyasında Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri*. (2. Baskı). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş hayatında kadınların önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Özyürek, R. (1995). *Fen bilimleri alanını seçen öğrencilerin kariyer yetkinlik beklentisi ile kariyer seçenekleri zenginliği ve üniversiteye giriş sınavlarındaki performansları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Raque-Bogdan, T.L., Klingaman, E.A., Martin, H. M. and Lucas, M.S. (2012). Career-related parent support and careerbarriers: An investigation of contextual variables. *The Career Development Quarterly*, 61, 333-359.
- Robberts, S. (2002). Parents. University of Minnesota, Counseling and Career Services. <http://www.crk.umn.edu/people/services/CAREER/parents.html> adresinden alındı.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. and Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of CareerAssessment*, 13(1), 3-24.
- Saka, N., and Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340 –358.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. and Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctionalcareer thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. (Ed. S. D. Brown, and R. W. Lent). *Careerdevelopment and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: Wiley.
- Sarıkaya, M. (1998). *Öğrencilerin endüstri meslek liselerine olan taleplerini etkileyen etmenler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Simpson, R. (1997). Have the choice of profession is one of the turning points in the lives of individuals. Times changed career barriers and the token women manager. *British Journal of Managemnet*, 8, 121-130.
- Swanson, J. L., and Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. *Journal of CareerAssessment*, 5(4), 443-462.
- Swanson, J. L., and Tokar, D. M. (1991). College students’ perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 318- 329.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. F., and Liu, L. C. (2009). The role of career barriers in high school students' career choice behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 57(3), 274-288.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J. and Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3-19.
- Ulaş, Ö. ve Kızıldağ, S. (2018). Kariyer Engelleri Ölçeği’nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-15.
- Ulaş, Ö., ve Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688.



- Usluer, L. (2000). *Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Uzer, A. S. (1987). *Lise öğrencilerinin yükseköğretim programlarını tercihleri ile kendi yetenek, ilgi ve mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vupa, Ö. ve Gürünlü Alma, Ö. (2008). Doğrusal regresyon çözümlemesinde çoklu bağlantı probleminin sapan değer içeren küçük örneklerde incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fen Dergisi*, 31, 97-107.
- Yayla, A. ve Bacanlı, F. (2011). An examination of the relationships between career development and decision making styles of 8th grade students. *İlköğretim Online*, 10(3), 1148-1159.
- Yeşilyaprak, B. (2014). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (5. Baskı) içinde (ss. 2-39). Ankara: Pegem Akademi.
- Yiğit, A. (2005). *Lise öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenlere göre yordanması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in Inner-City high school students: A test of social cognitive career theory* (Unpublished doctoral dissertation). University Of Minnesota, Minnesota, MN.