



Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Açısından İncelenmesi¹

The Examination of The Career Adaptability Levels of The Students in Terms of Their Career Concerns and Career Decision Self-Efficacy

Ferhat YILDIZ², Hatice Zekavet KABASAKAL³

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği açısından incelenmesidir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmanın örneklemini Türkiye'deki üniversitelerin farklı fakültelerinde öğrenim gören ve uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 616 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programıyla analiz edilmiştir.

Bulgular: Gerçekleştirilen analizler sonucunda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer endişeleri alt boyutlarının birlikte kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı ve bu değişkenlerin kariyer uyumluluğunun toplam varyansının %41,4'ünü açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Sınırlılıklar: Araştırma, veri toplamak için kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmanın çalışma grubuna özdeş gruplara genellenebilir.

Özgünlük/Değer: Kariyer uyumluluğu ile ilgili çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği değişkenlerinin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda araştırmada kariyer uyumluluğu ve kariyer süreçlerine ilişkin katkı sağlayabilecek sonuçlara ulaşılması açısından özgün bir yöne ulaşıldığı ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyumluluğu, Kariyer Endişeleri, Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği, Üniversite Öğrencileri

Abstract

Purpose: The aim of this study is to examine university students' levels of career adaptability in terms of career concerns and career decision self-efficacy.

Design/Methodology: The sample of the study consists of 616 university students studying in different faculties of universities in Turkey and determined by convenient sampling method. The data obtained were analysed with SPSS 26.0 package programme.

Findings: As a result of the research, it was found that career decision self-efficacy and subdimensions of career concerns significantly predicted career adaptability and that these variables explained 41.4% of the total variance of the career adaptability.

Limitations: The research is limited to the qualities measured by the Career Adaptability Scale, Adult Career Concerns Scale and Career Decision Self-Efficacy Scale used to collect data. The findings obtained from the research can be generalised to groups similar to the university students included in the research.

Originality/Value: Although there are intensive studies on career adaptability, there is no study in which career concerns and career decision-making self-efficacy variables are examined together. In this sense, it constitutes a unique value for the study in terms of reaching results that can contribute to career adaptability and career processes.

Keywords: Career Adaptability, Career Concern, Career Decision Self-Efficacy, University Student

¹ Bu çalışma, birinci yazarın Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü tarafından 2021 yılından kabul edilen yüksek lisans tezinin bir bölümünden türetilmiştir.

² Uzm. Psk. Dan., Diyanet İşleri Başkanlığı, İstanbul Müftülüğü, ferhatyildizpdr@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9430-1960

³ Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, zekavet.kabasakal@deu.edu.tr, ORCID:0000-0002-3450-1060

1. GİRİŞ

Bireylerin yaşam boyu gelişim süreçleri göz önüne alındığında; kariyer gelişimlerinin, yaşamlarının büyük bir bölümünü kapsadığı görülmektedir (Super, 1980). Kariyer sürecinin ve öğrenim yaşamının ilk zamanlarından itibaren kişi bir şeyler öğrenmeyi amaçlarken zamanla bir meslek edinmeyi de amaçlamakta ve bu amaç kişinin eğitim hayatını, yaşamını ve zamanını belirlemektedir (Sarsıkoğlu, 2019). Mesleğinin ve iş yaşamının başlaması ile kişi, günün önemli bir kısmını çalışarak tamamlamaktadır. Bu sebeple tercih edilen meslek, birlikte olunan kişileri, hayat şartlarını ve çevreyi, kısacası kişinin yaşam biçimini etkilemektedir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Sarsıkoğlu, 2019). Bu bağlam içinde kariyer, çocukluk yıllarında başlayan ve kişinin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olarak, içinde gerileme, duraklama ve ilerlemeleri barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Sarsıkoğlu, 2019; Super, 1957; Savickas, 1997; Yeşilyaprak, 2012). Kariyer alanında son dönemde yaşanan gelişmeler (teknolojik, ekonomik, sosyal ve sağlık) kişilerin kariyer süreçlerinin tekrar gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır (Şahin, Özaydın & Siyez, 2019). Bugünkü koşullarda bireylerin belirsizliğe ve değişime tahammül edebilmeleri, yeni çalışma dünyasının taleplerine uyum göstermeleri ve farklı özellikteki insanlarla etkili bir şekilde iletişim kurabilmelerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda kariyer uyumluluğu kavramı bu çalışmanın merkezini oluşturmaktadır.

Kariyer uyumluluğu, bireylerin beklenmedik ve aniden gelişen mesleki krizler ile başa çıkabilme ve mesleki görevleri yapabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). İlk defa Super & Knasal (1981) tarafından ortaya atılan kavram daha sonra Savickas tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Savickas geliştirmiş olduğu kariyer yapılandırma kuramının merkezinde bu kavramı kullanmıştır. Bu noktada Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu, kişinin bir mesleki pozisyona hazırlanırken ya da o pozisyona girmek üzereyken karşısına çıkabilecek gelişimsel görevlerin üstesinden gelebilmeye hazır olmasının yanında mesleğin kendisinden ya da iş koşullarından kaynaklanan ani ve beklenmeyen değişimlerin üstesinden gelebilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Creed, Mullar & Patton, 2003; Savickas & Porfeli, 2012; Kanten, 2012). Savickas'a göre (2002) kariyer uyumluluğu kavramı dört temel bileşeni içerisinde barındırmaktadır. Bu dört bileşen şunlardır: İlgi, merak, güven ve kontrol (Savickas, 2002). İlgi boyutu bireyin kariyer geleceği ile ilgilenmesi ve buna yönelik planlar yapması şeklinde ifade edilmektedir. Merak bileşeni ise, bireyin kariyer seçimlerini sorgulamasını ve bu sorgulamalar sonucunda kariyer seçimine bir hareket kazandırmasını kapsamaktadır. Güven boyutu ise kişinin kariyer süreçlerindeki yeteneklerine dair kendi inançlarını temsil etmektedir. Son boyutta, kontrol bileşeni ise kişinin kariyer sürecinin kontrolünü sağlamasını ve kendi mesleki sürecinin sorumluluğunu hissetmesini temsil etmektedir (Kalafat, 2014). Bu doğrultuda kariyer uyumluluğu değişen ve belirsizleşen iş yaşamı içinde önemli bir kavram olarak görülmektedir. Aynı zamanda ani değişim ve belirsizlikler beraberinde kariyer sürecine ilişkin endişe halini ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Bu bağlamda kişilerin endişelerinin kariyer uyumluluğu ile beraber ele alınmasının önemli olduğu ileri sürülmektedir.

Beliren yetişkinlik döneminde gençler bir yandan benlik ve kimlik keşfini tamamlarken öte yandan kariyer gelişim görevleriyle karşılaşmaktadırlar (Şahin, Özaydın & Siyez, 2019). Kişiler için, ileride yapacakları mesleğin temellerini attıkları bu dönem kariyer görevleri açısından önem arz etmektedir (Eryılmaz & Mutlu, 2017). Bu denli önemli görevlerin bulunduğu dönemde belirsizliğin yaşanması ise kaçınılmazdır. Bu belirsizlik ve kaygı halinin yansımaları kariyer endişeleri şeklinde görülmektedir. Kariyer endişeleri, bireyin meslek seçimi ve kariyer gelişimi için önemli gördüğü deneyimleri yönetme hususunda duyduğu endişeyi ifade etmektedir (Busacca & Wester, 2006). Ülkemizde yaşanan sürekli kariyer değişiklikleri, üniversite eğitiminin iş yaşamıyla çakışması, işsizlik ve istihdam sorunlarındaki artış kişilerin kariyer endişelerinin artmasına sebep olmaktadır (Şahin, Özaydın & Siyez, 2019). Creed & arkadaşları (2009) tarafından yapılan bir çalışmada 245 üniversite öğrencisi ile "kariyer uyumu, kariyer endişesi ve kişi-durum değişkenleri arasındaki ilişki" incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında ilgili değişkenlerin kariyer uyumu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kaygısının karar verme ve öz keşif ile aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanında öğrenmenin daha fazla gerçekleşmesi ile birlikte karar vermenin arttığı ve kariyer endişelerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversite

döneminde bireylerin kariyer süreçlerinde gerçekleştirmeleri gereken görevlerin, bu görevlerle ilgili yaşadıkları belirsizlik ve kaygı halinin, beraberinde kişinin kariyer yetkinliklerine olan inançlarını da etkilediği düşünölmektedir. Bu kapsamda, araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz- yeterlik düzeylerine bakılmasının önemli olacağı düşünölmektedir.

Öz-yeterlik, kişilerin belirli görevleri, yetkinlikleri ölçüsünde başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine ilişkin inancı şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura & Adams, 1977). Bu inanç, kişilerin nasıl düşündüğü, hissettiği ve kendilerini nasıl motive ettiklerini etkilemektedir (Gati, Krausz & Osipow, 1996). Bu inançlar; kişinin işe başlayıp başlamayacağını, çaba harcama düzeyini, zorluk olaylar karşısında ne kadar direnç göstereceğini, dayanıklılığını nasıl koruyacağını ve engeller karşısındaki durumunu belirlemektedir (Kuzgun, 2006; Salman, 2018). Öz yeterlik kavramının kariyer süreçlerine uyarlanması kadınların kariyer süreçlerinin anlaşılması ile başlamıştır (Hackett & Betz, 1981). Daha sonra ilk olarak Taylor & Betz (1983) öz-yeterliğin kariyer süreçleri bağlamında ele alınması için kariyer karar verme öz-yeterlik kavramını tanımlamıştır. Bu kavram, kişinin kariyeri ile ilgili karar vermesi için yerine getirmesi gereken görevleri, yetenekleri ölçüsünde başarılı bir şekilde yapabileceğine dair inançları şeklinde tanımlanmaktadır. Kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeyinin yüksek olması, kariyer kararı verme görevlerine ve davranışlarına katılımın artmasını sağlamakta iken, düşük olduğunda bu tür faaliyetlerden kaçınmaya yol açmaktadır (Lent, Brown & Hackett, 1994). Eryılmaz & Kara (2018) tarafından yapılan bir çalışmada 220 öğretmen adayıyla birlikte “kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında katılımcıların kariyer uyumluluk düzeyleri ile kariyer karar verme öz yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma ile birlikte üniversite öğrencilerine yönelik kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği bağlamında araştırma ve kuramsal boşluğa katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Literatürde de bu bağlamda belirtilen kavramların bütünüyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olması araştırmanın yapılma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında aşağdaki hipotezler test edilmesi amaçlanmaktadır:

1. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer endişe ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

2. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer endişeleri ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer endişe düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

5. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

6. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

7. H1: Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu sınıf düzeyine göre farklılaşmaktadır.

Hipotezlere ilişkin literatür incelendiğinde, kariyer uyumluluğu ile kariyer endişeleri arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu çalışmalara rastlanmıştır (Creed, Fallon & Hallon, 2009; Gerçek, 2018). Yine literatür incelendiğinde, kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında anlamlı ilişkinin olduğu çalışmalar görölmektedir (Duffy, Douglas & Autin, 2015; Ebenehi, Roshid & Bakar, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018). Bunun yanı sıra kariyer uyumluluğu ile sınıf düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Keller & Winston, 2008; Hirschi, 2010). Aynı zamanda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusuna rastlanmıştır (Gianokos, 1999; Betz & Voyten, 1997; Floyd, 2006). Ancak yukarıda da bahsedildiği gibi üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma ile ilgili yöntem basamaklarına değinilmiştir. İlk olarak araştırmanın modeli ele alınmaya çalışılmış, daha sonra evren ve örneklem, araştırma süreci içinde kullanılan veri toplama araçları ile veri analizine ilişkin sırasıyla değinilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği açısından incelenmesini hedeflemektedir. Bu bağlamda araştırma nicel desende ve ilişkisel tarama modeli kullanılarak oluşturulmuştur. Tarama modeli, geçmişte veya mevcut durumda bulunan bir olay, olgu ya da durumu betimlemeye çalışan bir modeldir (Karasar, 2014). İlişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken ile birlikte değişim olup olmadığına ve gerçekleşen bu değişimlerin derecesini belirlemeyi hedefleyen modeldir (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Çalışma grubu 2020-2021 öğretim yılı güz döneminde, Türkiye'deki üniversitelerde öğrenimlerini sürdüren öğrencilerden oluşmaktadır. Kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği gibi değişkenlerin ele alındığı çalışmada 623 katılımcıya Google form aracılığıyla çevrimiçi şekilde ulaşılmıştır. Veri seti içinde yer alan uç değerleri tespit etmek için Mahalanobis uzaklığı yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda, analizler sonucunda 7 veri çıkarılmış, 616 veri çalışmada kullanılmıştır. Çalışmaya katılanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde %66,2'sini kadınların ve %33,8'ini ise erkeklerin oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları 18-39 yaşları arasında değişmekle birlikte 22 ve 23 yaşındaki üniversite öğrencileri çoğunluğu temsil etmektedirler (n=183). Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıf düzeyleri incelendiğinde lisans eğitimine devam eden öğrenciler grubun %55,4'ünü (n=341), lisansüstü eğitime devam eden öğrenciler ise %46,6'sını (n=275) oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği, Savickas & Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracının Türk kültürüne uyarlaması ise Büyükgöze-Kavas (2014a) tarafından yapılmıştır. Bu ölçme aracı 4 alt boyutta her biri 6 madde olmak üzere toplam 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları ilgi, merak, güven ve kontrol şeklindedir. Ölçme aracının tamamı için iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde .91 ve alt boyutlarının katsayıları sırasıyla .78, .81, .81 ve .74 olarak bulunmuştur. Araştırmanın bulgularına bakıldığında, ölçeği uyarlayan araştırmacıyla paralel sonuçlar elde edildiği ifade edilebilir. Ölçme aracının ölçüt geçerliği için Umut Eğilimi Ölçeği ile araştırmacının uyarlamış olduğu Kariyer uyum yetenekleri ölçeği arasında toplam puan ve alt boyutlarında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu paylaşılmıştır. Araştırmacı ölçme aracından en yüksek 120 puanın elde edilebileceği en düşük ise 24 puan alınabileceğini ifade etmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2014a).

Yetişkin Kariyer Endişeleri Ölçeği-Kısa Formu (YKEÖ-KF)

YKEÖ-KF, Perrone ve ark. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracının Türk kültürüne uyarlaması ise Şahin, Özaydın & Siyez (2019) tarafından yapılmıştır. Bu ölçme aracı 4 alt boyuttan ve toplam 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları sürdürme, yerleşme, keşfetme ve geri çekilme şeklindedir. Ölçme aracının tamamı için iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde .84 ve alt boyutlarının katsayıları sırasıyla .78, .79, .88 ve 87 olarak analiz sonucunda elde edilmiştir. Araştırmanın analiz bulgularına bakıldığında ölçeği uyarlayan araştırmacılarla paralel sonuçlar elde edildiği ifade edilebilir. Ölçme aracından en yüksek 45 en düşük ise 9 puan alınabileceği görülmüştür (Şahin, Özaydın & Siyez, 2019).

Kariyer Kararı Öz-Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu (KKÖYÖ-KF)

KKÖYÖ-KF, Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014b) tarafından yapılmıştır. KKÖYÖ-KF, beş alt boyutta ve her bir alt boyut 5 maddeyi temsil edecek şekilde 25 maddeden oluşan bir ölçme aracıdır. Bu ölçek beşli dereceleme

ölçeği kullanılarak yanıtlanan bir ölçektir. Ancak faktör analizi çalışmaları sonucunda faktörlerin ayrışmadığı görülmüştür. Bu sebeple Türk örneklemini için ölçeğin toplam puanının kullanılması araştırmacılara önerilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğine bakıldığında iç tutarlık katsayıları tamamı için .92 olarak rapor edilmiştir (Büyüköze-Kavas, 2014b).

Kişisel Bilgi Formu

Çalışma içinde hazırlanan bu form aracılığıyla, araştırmaya katılan bireylerin kişisel bilgileri sorulmuştur. Bu kapsamda sorulan bilgiler şu şekildedir: Cinsiyet ve sınıf düzeyi.

2.4. Veri Toplama Süreci

Çalışmada veri toplama sürecinde kullanılması amaçlanan ölçme araçlarıyla ilgili, uyarlayan araştırmacılardan ölçme araçlarının kullanımı için e-posta aracılığıyla gerekli izinler alınmıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na başvurularak ölçme araçlarının etik açıdan herhangi bir sorun teşkil etmediğine ve çalışma kapsamında kullanımının uygun olduğuna dair belge alınmıştır. Çalışma verileri 2020-2021 öğrenim döneminde Google Form aracılığıyla çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Verilerin toplanmasına başlamadan önce katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Bunun yanında araştırmaya katılan kişilere uygulamayı istedikleri noktada bırakabilecekleri ve bu çalışmanın gönüllülük esasına dayandığına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Öte yandan araştırmanın verilerinin daha nitelikli olması adına, araştırmaya katılan bireylere kendilerini olduğu gibi ifade etmelerinin araştırma için son derece önemli olduğu bildirilmiştir. Araştırma süresince bir katılımcıdan toplanan veri yaklaşık olarak 10 dakika sürmüştür.

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği'nin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Bu çalışmada anket uygulaması için Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 10/12/2020 tarihli ve 18 sayılı kararı ile izin alınmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Analiz adımıında ilk etapta toplanan veriler demografik yapıları SPSS 26 paket programında incelenmiştir. Bu kapsamda frekans ve yüzde değerlerine bakılmış ve mevcut durum ortaya konulmuştur. Daha sonra elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını bakılarak parametrik test varsayımlarına uygunluk durumu değerlendirilmiştir. Tablo 1'de ölçek ve alt ölçeklere ilişkin betimsel istatistikler sunulmuştur. Burada yer alan istatistiksel değgerlere göre veri setinin normal dağılım göstermesi için, arpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 değerleri arasında bulunması gerekmektedir (okluk, şekercioğlu & Büyüköztürk, 2012). Bu sonucun ardından veri analizinde kullanılacak olan değişkenlerin arasındaki ilişkileri incelemek adına pearson korelasyon katsayısından, belirlenen ilişkilerin doğrusallığını test etmek adına saçılım grafiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın bağımlı değişkenini kariyer uyumluluğyken, bağımsız değişkenlerini ise kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeyleri oluşturmaktadır. Araştırma alt problemlerinde yer alan farklılaşma düzeyini belirlemek için SPSS 26 paket programı içinde yer alan bağımsız örneklemler t testi analizi ve iki ve daha fazla grup arasındaki farklılaşmayı tespit etmek adına yine SPSS 26 paket programında yer alan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analizi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki fark olup olmadığının belirlenmesi için Games-Howell testine bakılmıştır. Games Howell testi, analiz kapsamındaki veri gruplarının varyansının eşit olmaması durumunda kullanılan bir Post-Hoc testidir (Games, 1971). Veri analizi işleminin son kısmında değişkenlerin birbiri arasındaki ilişkileri yordamak için çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 1: Ölçek ve Alt Ölçeklerden Alınan Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

Değişkenler	\bar{x}	ss	Minimum	Maksimum	arpıklık	Basıklık
Kariyer Uyumluluğu Toplam	95.461	15.533	28	120	-0.96	1.47
İlgi Alt Boyutu	23.990	4.552	6	30	-0.90	0.98
Kontrol Alt Boyutu	23.024	4.660	6	30	-0.75	0.65

Merak Alt Boyutu	24.267	4.421	6	30	-0.95	1.06
Güven Alt Boyutu	28.336	5.340	6	30	-1.11	1.90
Kariyer Endişeleri Toplam	27.524	8.157	9	45	-0.02	-0.69
Keşfetme Alt Boyutu	6.103	2.371	2	10	-0.05	-0.98
Yerleşme Alt Boyutu	6.733	2.391	2	10	-0.30	-0.94
Sürdürme Alt Boyutu	8.946	3.287	3	15	-0.01	-0.91
Geri Çekilme Alt Boyutu	5.740	2.673	2	10	0.17	-1.16
Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Toplam	95.743	15.177	52	125	-0.24	-0.25

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde kariyer uyumluluğu, kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliğine ilişkin analizlerin sonuçları ve bunlara dayanarak yapılmış olan açıklamalar sunulmuştur.

Tablo 2: Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Değişken	<i>B</i>	Standart Hata	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>
1. Kariyer Uyumluluğu (Sabit)	31,433	4,192		7,498	0,00		
2. Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği	0,657	0,034	0,642	19,34	0,00	0,64	0,62
3. Keşfetme Alt Boyutu	-0,457	0,269	-0,071	-1,701	0,90	-0,12	0,06
4. Yerleşme Alt Boyutu	0,379	0,263	0,058	1,441	0,15	-0,14	0,01
5. Sürdürme Alt Boyutu	0,059	0,175	0,013	0,338	0,73	-0,08	0,03
6. Geri Çekilme Alt Boyutu	0,152	0,206	0,026	0,741	0,45	-0,24	-0,06
R= 0,65	R ² = 0,419	Düzeltilmiş R ² = 0,414					
F _(610,5) =87,840	<i>p</i> <0,050						

Tablo 2’de bağımsız değişkenlerin tamamının yordama gücünü belirlemek adına çoklu doğrusal regresyon analizine dâhil edildiği görülmektedir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna göre bu değişkenlerin anlamlı oldukları görülmektedir (F(610,5)=87,840; *p*<0.050). Bu bağlamda analize dâhil edilen bağımsız değişkenlerden en az birinin anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Çoklu doğrusal regresyon analizi incelendiğinde, kariyer uyumluluk puanındaki toplam varyansın yaklaşık %41’i (R²=0,419; Düzeltilmiş R²=0,414) kariyer kararı verme öz-yeterliği, keşfetme alt boyutu, yerleşme alt boyutu, sürdürme alt boyutu ve geri çekilme alt boyutu ile açıklanmaktadır. Bu anlamda bağımsız değişkenin standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (*p*) analiz bulguları içerisinde incelenmiştir.

Kariyer kararı verme öz-yeterlik (β =0,642; *p*<0.05) boyutu üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Keşfetme alt boyutu (β =0,071; *p*>0.05), yerleşme alt boyutu (β =0,058; *p*>0.05), sürdürme alt boyutu (β =0,013; *p*>0.05) ve geri çekilme alt boyutunun (β =0,026; *p*>0.05) bu çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluk düzeylerini yordamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
(1) Kariyer Uyumluluğu Toplam	1	.79**	.85**	.86**	.90**	-.19**	-.24**	-.12**	-.14**	-.07*	.64**
(2) İlgı Alt Boyutu		1	.53**	.57**	.59**	.11**	-.17**	-.08	-.08*	-.04	.60**
(3) Kontrol Alt Boyutu			1	.63**	.69**	.27**	-.29**	-.20**	-.21**	-.14**	.51**
(4) Merak Alt Boyutu				1	.78**	-.05	-.11**	-.02	-.04	.01	.50**
(5) Güven Alt Boyutu					1	.17**	-.22**	-.11**	-.13**	-.07	.57**
(6) Kariyer Endişeleri Toplam						1	.75**	.77**	.79**	.71**	-.33**
(7) Keşfetme Alt Boyutu							1	.60**	.42**	.35**	-.34**
(8) Yerleşme Alt Boyutu								1	.44**	.37**	-.24**
(9) Sürdürme Alt Boyutu									1	.43**	-.25**
(10) Geri Çekilme Alt Boyutu										1	-.17**
(11) Kariyer Kararı Verme Alt Boyutu											1

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

Tablo 3'te değişkenler ve bu değişkenlerin alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki korelasyona ilişkin bulgular görölmektedir. Buna göre kariyer uyumluluğu puanı ile kariyer endişeleri puanı arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r = -.19^{**}$, $p < .01$) Bununla birlikte kariyer uyumluluğu ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($r = .64^{**}$, $p < .01$).

Kariyer endişeleri alt boyutlarının kariyer uyumluluğu ile ilişkisine bakıldığında keşfetme boyutu ile arasında negatif yönde düşük düzeyde; sürdürme alt boyutu ile arasında yine negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 3'te kariyer uyumluluğu alt boyutlarının da kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterlik ile aralarındaki ilişkiler görölmektedir

Tablo 4: Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyete Göre T testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	t	sd	p
Kariyer Uyumluluk	Kadın	408	96,546	14,93912	2,56	614	0.011
	Erkek	208	93,165	16,43411			
Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterlik	Kadın	408	96,652	14,51142	2,151	614	0.32
	Erkek	208	93,7718	16,22017			
Kariyer Endişeleri	Kadın	408	28,3873	7,95238	3,639	614	0.01
	Erkek	208	25,8835	8,24183			

Tablo 4'e bakıldığında kariyer uyumluluğunun cinsiyete değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu görölmektedir ($p < 0.05$). Farklılığın içeriğine bakıldığında kadınların kariyer uyumluluğunun erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

Yine Tablo 4'e bakıldığında kariyer kararı verme öz-yeterliği cinsiyet değişkenine göre anlamlı olmadığı görülmektedir ($p < 0.05$).

Son olarak Tablo 4'e bakıldığında kariyer endişelerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Farklılığın içeriğine bakıldığında kadınların kariyer endişeleri puanlarının erkeklerin puanlarına kıyasla daha yüksek düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 5: Kariyer Uyumluluğunun Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesiyle İlgili Betimsel İstatistikler

Değişken	Sınıf Düzeyi	<i>n</i>	<i>x</i>	<i>ss</i>
Kariyer Uyumluluğu	1. Sınıf	65	87.95	20.84
	2. Sınıf	51	91.47	14.56
	3. Sınıf	56	94.64	14.55
	4. Sınıf ve üstü	169	95.01	14.51
	Lisansüstü	275	98.42	14.29

Tablo 5'te çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyine göre sayıları, ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. Buna göre 1. sınıf düzeyinde 65 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 87.95; 2.sınıf düzeyinde 51 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 91.47; 3. sınıf düzeyinde 56 kişi çalışmaya katılmış ortalamaları 94.64; 4. sınıf ve üstündeki düzeyde 169 kişi çalışmaya katılmış ve ortalamaları 95.01; lisansüstü eğitim düzeyinde 275 kişi katılmış ve ortalamaları 98.42 şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen ortalama puan farklılıklarının anlamlılığını test etmek amacıyla ANOVA'dan yararlanmıştır. Tablo 6'da ANOVA sonuçları verilmiştir.

Tablo 6: Kariyer Uyumluluğunun Sınıf Düzeyine Göre ANOVA Bulguları

Değişken		<i>KT</i>	<i>SD</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Kariyer Uyumluluğu	Gruplar arası	6965,419	4	1741,35	7,523	0,00
	Gruplar içi	141433,6	611	231,48		
	Toplam	148399,1	615			

Analiz sonuçlarına bakıldığında öğrencilerin kariyer uyumluluğu puanlarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($F(4,611) = 7,523, p < .01$). Farklılığın içeriğini belirlemek amacıyla post-hoc testleri arasında bulunan Games-Howell analizinden faydalanılmıştır. Bu post-hoc testi varyansların eşit olmadığı durumlarda tercih edilmektedir (Games, 1971).

Tablo 7: Kariyer Uyumluluğunun Sınıf Düzeyine Göre Games-Howell Analiz Bulguları

Bağımlı Değişken	Sınıf Düzeyi (I)	Sınıf Düzeyi (J)	Ortalamalar Farkı	Std Hata	<i>P</i>
Kariyer Uyumluluğu	1. Sınıf	2. Sınıf	-3,516	3,292	0,82
		3. Sınıf	-6,689	3,235	0,24
		4. Sınıf ve üstü	-7,046	2,816	0,09
		Lisansüstü	-10,471*	2,725	0,02*
	2.Sınıf	1. Sınıf	3,516	3,292	0,82
	3. Sınıf	4. Sınıf ve üstü	-3,172	2,817	0,79
		4. Sınıf ve üstü	-3,529	2,323	0,55
		Lisansüstü	-6,954*	2,212	0,02*
	3.Sınıf	1. Sınıf	6,689	3,235	0,24
		2. Sınıf	3,172	2,817	0,79

	4. Sınıf ve üstü	-0,357	2,242	1
	Lisansüstü	-3,782	2,127	0,39
4.Sınıf ve üstü	1. Sınıf	7,046	2,816	0,09
	2. Sınıf	3,529	2,323	0,55
	3. Sınıf	0,357	2,242	1
	Lisansüstü	-3,425	1,410	0,11
Lisansüstü	1. Sınıf	10,471*	2,725	0,02*
	2. Sınıf	6,954*	2,212	0,02*
	3. Sınıf	3,782	2,127	0,39
	4. Sınıf ve üstü	3,425	1,410	0,11

p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde kariyer uyumluluğu puanının sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 7'ye göre lisansüstü öğrenime devam eden öğrenciler ile birinci sınıfa devam eden öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (I-J =10,471; *p*<0,05). Benzer şekilde lisansüstü öğrenimine devam eden öğrenciler ile ikinci sınıf öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir. (I-J= 6,954; *p*<0,05).

4. SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ile kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliğini incelemektir. Araştırma kapsamında oluşturulan 7 hipotez içinde sadece bir tanesi doğrulanamamıştır (hipotez 6). Araştırma kapsamında, kariyer endişeleri ve alt boyutları ile kariyer kararı verme öz-yeterliği beraber kariyer uyumluluğunu yordadığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu değişkenlerin birlikte kariyer uyumluluğunu %41.4 oranında açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır (Tablo 2.). Çalışmaya dahil edilen değişkenler arasında kariyer kararı verme öz-yeterliği kariyer uyumluluğunu olumlu bir şekilde yordarken, kariyer endişeleri ve alt boyutları kariyer uyumluluğunu olumsuz bir şekilde yordamaktadır. Bunun yanında kariyer kararı verme öz-yeterliği değişkeni kariyer endişelerine oranla kariyer uyumluluğunu daha yüksek düzeyde açıklamaktadır.

Kariyer uyumluluğu, bireylerin kariyer görevlerinin, buldukları eğitim kurumlarını değiştirme gibi geçişlerin, çalışma kaybı gibi kriz durumlarını aşma ve bunların üstesinden gelme şeklinde tanımlanabilir (Savickas & Porfeli, 2012). Buradan hareketle kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin, karşılaştıkları kariyer problemlerine uyum sağlamaları ve aynı zamanda baş edebilmelerinin daha kolay olabileceği ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte kariyer uyumluluğunun yüksek seviyede olmasının kariyer seçim ve planlamasını da kolaylaştırdığı ifade edilmiştir (Savickas ve Porfeli, 2012). Öte yandan güncel ekonomik değişimlerin bireylerin kariyer kararlarını alma sürecini daha da zorlaştırdığı düşünölmektedir. Bu bağlamda bireylerin kariyer kararı verme öz-yeterliğinin daha önemli hale geleceği düşünölmektedir. Kariyer kararı verme öz-yeterliği, bireyin kariyer ve meslek kararı vermek için gerekli olan görevlerin üstesinden gelebileceğine dair inancı şeklinde tanımlanabilir (Tyler & Betz, 1983). Kariyer kararı verme öz-yeterliği yüksek olan bireylerin kariyere ilişkin uyum sağlama ve baş etme becerilerinin daha yüksek olacağını ifade edilmektedir (Gadassi, Gati & Wagman-Rolnick, 2013). Dolayısıyla kariyer uyumluluğunu yordamada kariyer kararı verme öz-yeterliğin katkısı olacağı düşünölmekte, analiz sonuçlarıyla bunlar desteklenmektedir. Özetle, kariyer kararı verme öz-yeterliği yüksek olması durumunda kariyer uyumluluğu yüksek olabileceği söylenebilir.

Araştırma kapsamında kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Analizler incelendiğinde kariyer uyumluluğu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Farklılığın içeriğine bakıldığında ise kadın üniversite öğrencileri lehine anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (*p*<0,05). Kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar bulunmaktadır

(Coetzee & Harry, 2015; Çizel, 2018; Ferreira, 2012; Kaya, 2020; Sarsıkoğlu, 2019). Cinsiyete göre farklılaşmanın incelendiği bu çalışmalarda erkeklerin kariyer uyumluluk düzeyinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşıldığı gibi (Gül & ark., 2019; Kaya, 2020) kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucunun da elde edildiği araştırmalar bulunmaktadır (Kenny & Bledsoe, 2005; Ferreira, 2012; Harry & Coetzee, 2013; Çizel, 2018; Sarsıkoğlu, 2019). Bu sonuçlar çalışma bulgusuyla benzer nitelik taşımaktadır. Yakın dönemde hazırlanan bir doktora tezi kapsamında Sarsıkoğlu (2019) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada kadınların kariyer uyumluluk düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen araştırma bulguları ve çalışma sonuçlarına bakıldığında, kadınların kariyer süreçlerini planlama noktasında ve kariyer sonuçlarının sorumluluklarını alma anlamında erkeklere oranla daha iyi düzeyde olmaları kariyer uyumluluklarının kadınların lehine olmasını açıklayabilir.

Bu araştırma kapsamında kariyer uyumluluğu değişkenine göre tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz kapsamında sınıf düzeyi analiz sonucunda kariyer uyumluluğu bağlamında incelenmiştir. Elde edilen analiz bulgularına göre sınıf düzeyi ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Farklılığın kaynağına bakıldığında lisansüstü eğitime devam eden öğrencilerin 1. ve 2. sınıfa devam eden öğrencilere göre kariyer uyumluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucunda kariyer kararı verme öz-yeterliği ile kariyer endişeleri ve alt boyutları kariyer uyumluluğunu büyük ölçüde yordadığı ancak bu yordamada kariyer kararı verme öz-yeterliği katkısı daha yüksek düzeydeyken kariyer endişeleri ve alt boyutlarının etkisinin daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun yanında cinsiyet bağlamında kariyer uyumluluğunda da bir farklılaşma meydana geldiği görülmektedir.

Çalışma kapsamında uygulayıcı ve araştırmacılara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

Kişilerin kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeylerini artırmaya yönelik yapılacak çalışmaların kariyer uyumluluk düzeylerine de olumlu anlamda katkı sunacağı söylenebilir. Bu araştırma üniversite öğrencileri özelinde yürütülmüştür. Bu anlamda ilgili çalışma farklı örneklem grupları üzerinde gerçekleştirilerek kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri çeşitli yaş gruplarında ortaya konabilir. Kariyer uyumluluğunun üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer endişeleri alt boyutları tarafından yordandığı görülmektedir. Bu bağlamda sahada çalışan psikolojik danışmanlar, kişilerin kariyer uyumluluğunu artırmada kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterlik düzeylerine ilişkin farkındalığının geliştirilmesi gibi konularda psiko-eğitim programları uygulayabilir. Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ilişkin grup programları geliştirilerek deneysel çalışmalarının yapılması faydalı olabilir. Liselerde görev yapan psikolojik danışmanlar üniversite sınavına hazırlık sonrası tercih yapacak öğrencilere ilişkin olarak kariyer süreçlerinde fayda sağlaması açısından bu araştırma sonuçlarından yararlanabilirler.

Etik Beyan: Bu çalışmada kullanılan anket yöntemi için Dokuz Eylül Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 10/12/2020 tarihli ve 18 sayılı kararı ile izin alınmıştır. Aksi bir durumun tespiti halinde AKAD Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar (lar) ına aittir.

Yazar Katkı Beyanı: 1. Yazarın katkı oranı %50 2. Yazarın katkı oranı ise %50'dir.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Ethics Statement: Permission for this study was obtained from the Ethics Committee of Dokuz Eylul University with the decision number 10 and at the meeting date 10/12/2020. In case of detection of a contrary situation, AKAD Journal has no responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions Statement: 1st author's contribution rate is 50%, 2nd author's contribution rate is 50%.

Conflict of Interest: There is no conflict of interest among the authors.

KAYNAKA

- Arıcı, H. (1998). *İstatistik yöntemler ve uygulamalar*. Meteksan.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1(4), 287-310. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01663995>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014a). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. doi: <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014b). A psychometric evaluation of the career decision self efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 386-397. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Busacca, L., & Wester, K. L. (2006). Career concerns of master's-level community and school counselor trainees. *Career Development Quarterly*, 55, 179-190. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00012.x>
- Coetzee, M., & Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92. doi: <https://doi.org/10.1177/0081246314546346>
- Code, M., Bernes, K., Gunn, T., & Bardick, A. (2006). Adolescents' perceptions of career concerns. *Canadian Journal of Counselling*. 40(3), 160-174.
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- izel, R. (2018). Gender and emotional intelligence as predictors of tourism faculty students' career adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*, 6(2), 188-204. doi: <https://doi.org/10.30519/ahtr.431014>
- okluk, Ö., Şekercioglu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3(3), 212-229.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Eryılmaz, A. & 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. doi: <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.016>
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention* [Unpublished doctoral dissertation]. University of South Africa.

- Floyd, T. D. (2006). *Family dysfunction, parental attachment and career (pleasetypo) decision-making self-efficacy among college students* (Yayımlanmamış doktora tezi). Temple University, Philadelphia.
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development, 40*(6), 490-507. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845312470027>
- Games, P.A. (1971). Multiple comparisons of means. *American Educational Research Journal, 8* (3), 531-564. doi: <https://doi.org/10.3102/00028312008003531>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510-526. doi: <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(2), 297-312. doi: <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.401010>
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 244-258. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1668>
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 21*(36): 34-46.
- Harry, N., & Coetsee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology, 39*(2), 1-10. doi: <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1138>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior, 18*(3), 326-339. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hirschi, A. (2010). Swiss adolescents' career aspirations: Influence of context, age, and career adaptability. *Journal of Career Development, 36*(3), 228-245. doi: <https://doi.org/10.1177/0894845309345844>
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(1), 191-205.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınevi.
- Kaya, Ç. (2020). *Genç yetişkinlerde kariyer uyum ve iyimserliği ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa.
- Keller, B. K., Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents career development. *Journal of Career Assessment, 16* (2), 198-217. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072707313206>
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 257-272. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.10.002>
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122. doi: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *Yirmi birinci yzyılda kariyer gelişimi mdahaleleri*, (ev. Korkut-Owen, F.), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Perrone, K. M., Gordon, P. A., Fitch, J. C. & Civiletto, C. L. (2003). The adult career concerns inventory: Development of a short form. *Journal of Employment Counseling*, 40, 172-180. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2003.tb00868.x>
- Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Sarsıkoğlu, F. A. (2019). *niversite ğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: Model nerisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., Passen, A. J., & Jarjoura, D. G. (1988). Career concern and coping as indicators of adult vocational development. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 82-98. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90035-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90035-8)
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, ve R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>
- Super, D. E., (1957). *A psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194-201. doi: <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- Savickas, M. L., (2002). *Career construction: A developmental theory of vocational behavior*. In Brown, D. (Ed.), *Career choice and development*. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- şahin, S., zaydın, S. & Siyez, M. D. (2019) Yetişkin kariyer endişeleri leği kısa formu: Trkeye uyarlama, geerlik ve gvenilirlik alışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi* 2(2), 166-193.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63- 81. doi: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Yeşilyaprak, B. (2012). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş*. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya (2.Bs.)* (ss. 1-44). Ankara: Pegem Yayıncılık