

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığının Yordayıcıları: Kariyer Uyum Yetenekleri, Planlanmış Rastlantı Becerileri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini

The Predictors of The Career Decidedness of Final Year Undergraduate Students of Faculty of Education: Career Adapt-abilities, Planned Happenstance Skills and Attitudes to Gender Roles

Büşra Özkaya & Özlem Ulaş Kılıç

Yazar Bilgileri

Büşra Özkaya

Yüksek lisans öğrencisi, Giresun Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: bbusraozkaya@gmail.com

Özlem Ulaş Kılıç

Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: ozlemulasss@gmail.com

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kariyer uyum yeteneklerinin, planlanmış rastlantı becerilerinin ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumunun eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığını yordayıp yordamadığını ve yordama gücünü incelemektir. Araştırma kapsamında cinsiyete göre kariyer kararlılık düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 397 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında kariyer uyum yetenekleri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumunun kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı, planlanmış rastlantı becerilerinin ise kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür. Son olarak kariyer kararlılığı puanlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular ilgili literatür çerçevesine tartışılmıştır.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer kararlılığı, Kariyer uyum yetenekleri, Planlanmış rastlantı becerileri, Toplumsal cinsiyet rolleri tutumu, Kariyer psikolojik danışmanlığı

Keywords

Career decidedness, Career adapt-abilities, Planned happenstance skills, Attitude to gender roles, Career counselling

Makale Geçmişi

Geliş: 16.04.2023

Düzeltilme: 14/11/2023

Kabul: 14.12.2023

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine whether career adapt-abilities, planned happenstance skills and gender roles attitude predict the career decidedness of final year undergraduate students in faculty of education or not, and what is the level of predictive power. The study also examined whether students' career decidedness showed significant difference according to gender or not. The study group of the research consists of 397 university students. According to the findings of the research, while career adapt-abilities and gender roles attitude variables significantly predicted university senior students' levels of career decidedness, it was observed that planned happenstance skills did not significantly predict. Finally, it was observed that there is no significant difference in the career decidedness scores of final year students of the faculty of education according to gender. The findings obtained from the research were discussed within the framework of the relevant literature.

Atıf için: Özkaya, B. & Ulaş-Kılıç, Ö. (2023) Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığının Yordayıcıları: Kariyer Uyum Yetenekleri, Planlanmış Rastlantı Becerileri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 6(2), 66-85. <https://doi.org/10.58501/kpdd.12842893>

Etik Bildirim: Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır (27/04/2022, E-50288587-050.01.04-87754)

GİRİŞ

21. yüzyıl hızlı ve eğrisel teknolojik değişimler ile birlikte bireylerin hem benlikleri hem de tüm gelişim alanlarında ortaya koydukları ürünler etkilenmektedir (Schwab, 2015). Schwab'a göre (2015) bireyler yaşanan bu gelişmelerden, kimlik sorunları, mahremiyet ve mülkiyet anlayışı, tüketim alışkanlıkları, hobiler, becerilerin kazanımı ve kariyer gelişimleri gibi alanlarda etkilenecektir. Birçok anlamda değişimin beklendiği bu yüzyılda bireylerin kariyer gelişimleri de etkilenmekte olduğundan, bireylerin geçiş süreçlerinde etkili olan unsurları belirlemek geçici, şüpheli, karmaşık ve belirsiz gibi görünen koşullara karşı bireylerin hazırlıklı olmaları açısından oldukça elzemdir (Johansen ve Euchner, 2013; Savickas, 2013). Bireyler, bu değişken dünyaya uyum sağlamaya çalışırken ve kariyer planlanması yaparken okuldan işe geçiş gibi süreçlerde zorlanmaktadırlar (Savickas, 2012). Bireyleri sürekli öğrenme ve gelişmesinin önemli olduğu bu yüzyılda (Savickas, 2009), belki de ilk defa iş hayatına atılacak olan okuldan işe geçiş aşamasındaki üniversite öğrencilerinin kritik bir dönemde oldukları belirtilebilir.

Yetişkinlik ve ergenlik arasında arada kalmışlık duyguları ile baş etmeye çalışan üniversite öğrencilerinin kariyer yollarını çizebilmeleri ve gelecek planlarını oluşturabilmeleri beklenirken (Arnett, 2000), kariyer gelişiminde kararsızlıklar ile karşılaştığı görülmektedir (Miller & Rottinghaus, 2014). Bu anlamda eğitim fakültesi öğrencilerinin atanma problemleri yaşamaktan korkmaları kariyer kararsızlığı yaşanan konuların başında gelmektedir (Mutlu et al., 2019). Özellikle YÖK 2020-2021 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri ve İŞKUR 2021 istihdam raporları incelendiğinde ise mezunların üçte birinin işsiz olarak kayıtlı olduğu görülmektedir. YÖK 2020-2021 verilerine göre 2021 yılında eğitim fakültesinden 42.725 öğrenci mezun olduğu görülmektedir (Yükseköğretim Bilgi Sistemi, 2021). İŞKUR 2021 istihdam raporları incelendiğinde ise 15.164 öğretmenin işsiz olarak sistemde kayıtlı olduğu görülmektedir (İŞKUR, 2021). Bu veriler incelendiğinde özellikle eğitim fakültesinden her yıl mezun olan öğrenci sayısı ile devlet kurumlarına yapılan öğretmen alım sayısının arasındaki dengesiz oran öğrencileri mesleklerini yerine getirebilecekleri farklı seçeneklere yönelmek zorunda bırakıyor olabilir. Bu sebeple eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin geçişlerini etkileyen faktörleri belirlemenin önemli olduğu ve hem birey açısından hem de insan gücü planlaması gibi toplumsal açıdan önemli doğurguları olduğunu düşünülmektedir.

Lent, Hackett ve Brown (1999) okuldan işe geçiş olarak adlandırdığı dönemde, bireylerin farklı meslekler hakkında bilgi edinmelerinin önemli olduğunu belirtmiştir. Bu dönem üniversite öğrencilerinin farklı mesleklerle ilgili yaşantılar geçirerek (staj gibi) eğitim hayatı sonrasında çalışmak istedikleri işleri belirleyecekleri bir dönem olarak görülmektedir. Okuldan işe geçiş dönemini ele alan çalışmalar incelendiğinde akademik yetkinlik inançları (Pinguart et al., 2003), kariyer kararı verme yetkinliği (Ulaş ve Yıldırım, 2019) ve kariyer kararı (Luzzo, 1995) gibi bilişsel değişkenlerin kariyer gelişim sürecini etkileyen unsurlar olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu bilişsel değişkenlerin yanı sıra umutsuzluk (Dursun ve Aytaç, 2012) ve kaygı (Bozkurt, 2004) gibi duyuşsal değişkenlerin de bu süreci etkileyen unsurlardan olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu dönemde gelişimsel olarak da onlardan beklenen en önemli görev bireylerin kariyerleri ile ilgili bir veya birden fazla seçenek için karar verme sürecini başlatmalarıdır (Super, 1980). Bu bağlamda kariyer kararı, bireyin hayatında önemli bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Bu süreç bireyin geleceğinde sürdüreceği profesyonel iş yaşamının da önemli aşamalarından biri olarak görülebilmektedir (İrge, Pamuk ve Kaynak, 2020; Super, 1980, s. 282). Yapılan araştırmalar da (Hirschi, 2011; Li, Ngo ve Cheung, 2019; Lounsbury et al., 1999; Uthayakumar et al., 2010) kariyer kararı verebilen bireylerin, seçtikleri kariyer alanında kariyer fırsatlarını gerçekleştirme ve daha yüksek düzeyde iş ve yaşam doyumundan yararlanma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri

Savickas (2012), okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerde değişen yaşam koşulları ve kariyer fırsatları karşısında kaygı ve güvensizlik oluşmaya başladığına ve belirsizlik içeren günümüzde bireylerin bu durumlarla baş edebilmesi ve kariyer ile ilgili karara varabilmesi için bireylerin geliştirmesi gereken birtakım beceriler olduğuna dikkat çekmiştir. Savickas (2012), geliştirdiği Kariyer Uyum Modeli'nde uyumluluk kaynakları içerisinde ele aldığı kariyer uyum yeteneklerinin özellikle işgücü piyasasına girmenin

eşiğinde olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı vermelerinde önemli bir etken olduğunu belirtmiştir. Kaygı, kontrol, merak ve güven boyutlarından meydana gelen kariyer uyum yetenekleri, değişen ve farklılaşan bu dünyada okuldan işe geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kariyer değişikliklerini ve zorluklarını etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olmak (Zacher et al., 2015) ve kendine uygun kariyer kararı verme gibi uyuma yönelik sonuçlara ulaşmak için önemli bir kaynaktır (Parola ve Marcionetti, 2021).

İlgili literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı (Yiğit, 2018; Udayar et al., 2018), kariyer kararı verme stilleri (Creed et al., 2009), kariyer kararı verme yetkinliği (e.g., Guan et al., 2015; Hou et al., 2014; Hamzah et al., 2021), kariyer kararı verme öz yeterliliği (Kim ve Lee, 2015; Hou et al., 2019), kariyer kararı verme güçlükleri (Hirschi et al., 2015; Jia et al., 2022) gibi kariyer kararı ile ilgili değişkenler ile kariyer uyum yeteneklerinin arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan ve Kariyer Uyum Modeli'nden hareketle değişkenlik, belirsizlik ve muğlaklık ile karakterize edilen 21. yüzyıl dünyasında üniversite son sınıf öğrencilerinin kendilerine uygun kararlar almalarında kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinin hem bireyin mutluluğu ve iyi oluşu nedenleri ile bireysel hem de insan gücü planlaması gibi nedenlerden toplumsal açıdan önemli olacağı söylenebilir.

Planlanmış Rastlantı Becerileri

Son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde beklenmedik olaylar kavramının üzerinde durulduğu ve bu alanda çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Bright, Pryor ve Harpham, 2004). Beklenmedik olayları ele alan kuramlardan biri olan ve Mitchell, Levin ve Krumboltz (1999) tarafından geliştirilen Planlanmış Rastlantı Kuramı'nda, bireylerin şansı bir kariyer fırsatı olarak ele alabilmelerini sağlamanın ve bireylerin yaşamlarında şans olarak adlandırdıkları beklenmedik olaylar ile baş etme becerisi geliştirilmesinin önemini vurgulamışlardır. Bireylerin yeni öğrenme fırsatlarını keşfetmesi olarak merak; bireylerin engellere rağmen çaba göstermesi olarak kararlılık; bireylerin tutumlarını değiştirebilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi olarak esneklik; bireylerin yeni fırsatları olası ve ulaşılabilir olarak görmesi olarak iyimserlik ve bireylerin belirsiz sonuçlar karşısında harekete geçebilmesi olarak risk alma şeklinde tanımlanan bu becerileri kazanmanın bireylerin kariyer gelişimi için etkili olacağı vurgulanmıştır (Kim et al. 2014; Mitchell, et al., 1999).

İlgili literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı (Chong ve Tan, 2019) ve kariyer kararı verme yetkinliği (Kim et al. 2014; Yang et al., 2017; Kim et al., 2015) ile planlanmış rastlantı becerileri arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmalarda; planlanmış rastlantı becerilerinin kariyer kararı verme davranışları ile anlamlı ilişkiler olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmaların sonuçlarından hareketle bireyler beklenmedik olayları yönetebilmek için gerekli becerilere sahip olursa kariyer gelişimlerinde daha kararlı olacağı söylenebilir.

Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum ve Cinsiyet

Kariyer uyum yetenekleri ve beklenmedik olayları yönetebilmek kadar bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine dair tutumları da kariyer kararı verme sürecini etkileyen önemli bir değişken olarak literatürde dikkat çekmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramının boyutlarından biri olarak görülen toplumsal cinsiyet rolleri; geleneksel olarak her iki cinsiyete yüklenen özellikleri ve davranışları tanımlamakta ve bireylerden, toplumun beklentileri ile şekillenen bu rollere göre davranış sergilemeleri beklenmektedir (Esen et al., 2017; Dökmen, 2012). Yapılan araştırmalar incelendiğinde toplumsal cinsiyet rollerine göre kadın ve erkeklerin sorumluluklarına göre cinsiyete dayalı tanımlanan iş bölümünün özellikle okuldan işe geçiş dönemindeki bireylerin kariyer seçimlerine de yansıdığı görülmektedir (Ecevit ve Yılmaz, 2020; Satı ve Yılmaz, 2020). Buradan hareketle mesleklere atanan cinsiyet rollerinin bireylerin kariyer kararı davranışlarını etkileyebileceği söylenebilir. İlgili literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığı (Demir, 2020), kariyerde yetkinlik beklentisi (Betz ve Hackett, 1981), kariyer kararı verme yetkinliği (Abdalla, 1995; Gianakos, 1995; Ulaş Kılıç, 2018) gibi kariyer kararı verme davranışlarının bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine bakış şekli ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu araştırmada cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığında anlamlı bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde hedef çalışma grubu ile yapılan sınırlı sayıda

araştırma olduğu görülmüştür. Ancak yapılan bazı çalışmalarda biyolojik cinsiyet ile kariyer kararlılığı arasında anlamlı bir fark bulunmadığı (Abdalla, 1995; Ulaş Kılıç, 2018) görülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde yeterli çalışmaya rastlanmadığından bu çalışmada biyolojik cinsiyet rolleri açısından da kariyer kararlılığı puanlarının incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerinde Kariyer Yapılandırma Kuramının Kariyer Uyumu Modeli çerçevesinde kariyer kararı verme süreçlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Kariyer uyum becerileri, planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumları olarak ele alınan bu faktörlerin kariyer kararlılığı ile olan ilişkilerini incelemenin özellikle programda kayıtlı öğretmen adayları ile istihdam sağlanan öğretmen sayısının dengesiz olduğu görüldüğü eğitim fakültesinde öğrenim gören bireylerin kariyer gelişimlerini olumlu yönde destekleyeceği düşünülmektedir.

Bu çalışma kapsamında iki problem sorusuna yanıt aranmaktadır:

- Cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılıkları düzeylerinde anlamlı bir fark var mıdır?
- Kariyer uyum yetenekleri, kariyerde planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumları eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılık düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden korelasyonel model kullanılmıştır. Bu anlamda çalışmanın bağımlı değişkeni kariyer kararlılığı iken, bağımsız değişkenleri cinsiyet, kariyer uyum yetenekleri, kariyerde planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri olarak tasarlanmıştır.

Çalışma Grubu

Katılımcılara ulaşmak için elverişli uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçlar araştırma kapsamına, Karadeniz bölgesinde bulunan orta ölçekli üniversitenin eğitim fakültesinin bölümlerinde toplam 397 üniversite son sınıf öğrencisi alınmıştır. Bununla birlikte Mahalonobis uzaklığı sonuçlarından hareketle 23 öğrenci uç değer olarak belirlendiğinden veri setinden çıkarılmış ve toplam 374 üniversite son sınıf öğrencisi çalışmaya dahil edilmiştir. Ölçek puanlarına ilişkin eksik verilere veri atanmasında EM metodu kullanılmıştır. Çalışma grubuna ait sosyo-demografik bilgiler Tablo 1’te sunulmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	260	69.5
Erkek	110	29.4
Belirtmek İstemeyen	4	1.1
Yaş		
21-40	340	90.9
Kayıp veri	34	9.1
Lisans Bölümü		
Fen Bilgisi Eğitimi	2	0.5
Müzik Eğitimi	12	3.2
Resim İş Eğitimi	10	2.7
Türkçe Eğitimi	51	13.6
Sınıf Eğitimi	46	12.3
Sosyal Bilgiler Eğitimi	53	14.2
İlköğretim Matematik Eğitimi	51	13.6
Okul Öncesi Eğitimi	48	12.8
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	101	27.0
Toplam	374	100.0

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcılar arasında en yüksek yüzdelerle sahip grupların kadın (%69.5) ve Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (%27) bölümünde öğrenim görmekte olanlar olduğu görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların yaş aralıklarının 21-40 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların öğrenim gördükleri bölüme göre dağılımları incelendiğinde ise, %14.2'sinin Sosyal Bilgiler Eğitimi, %13.6'sının İlköğretim Matematik Eğitimi, %13.6'sının Türkçe Eğitimi, %12.8'inin Okul Öncesi Eğitimi, %12.3'ünün Sınıf Eğitimi, %3.2'sinin Müzik Eğitimi, %2.7'sinin Resim-İş Eğitimi ve %0.5'inin Fen Bilgisi Eğitimi bölümünde öğrenim görmekte olduğu görülmektedir.

Etik Bildirim

Araştırma sürecine başlayabilmek için öncelikle araştırmada kullanılması planlanan Kariyer Kararlılığı Ölçeği (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019), Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Kanten, 2012), Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri (Akıman, 2019), ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği (Bakıoğlu ve Türküm, 2019) için Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapan araştırmacılardan ölçekleri kullanabilmek adına gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır.

Etik Kurul Adı: Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu

Onay Tarihi: 27/04/2022

Onay Belge Numarası: E-50288587-050.01.04-87754

Veri Toplama Araçları

Kariyer Kararlılığı Ölçeği (KKÖ). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığını ölçmeyi amaçlayan KKÖ, Lounsbury ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek tek boyutludur ve toplam 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert (1: "Kesinlikle katılmıyorum", 2: "Katılmıyorum", 3: "Emin değilim", 4: "Katılıyorum" ve 5: "Kesinlikle katılıyorum") şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, bireyin kariyer kararlılığına sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Ölçeğin ilk hali 14 maddelik bir form şeklinde hazırlanmış ve psikometrik nitelikleri kapsamında yalnızca güvenilirlik analizleri test edilmiştir. Bu anlamda ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .95 olarak tespit edilmiştir (Lounsbury ve arkadaşları, 1999). Daha sonra Lounsbury ve Gibson (2002) tarafından yapılan açıklayıcı faktör analizi yöntemi ile ölçek altı maddeye düşürülmüştür ve altı maddelik formda yer alan maddelerin yüksek madde faktör yük değerlerine sahip olduğu bulunmuştur (akt., Lounsbury ve arkadaşları, 2005).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından yapılmıştır. KKÖ'nün yapı geçerliğini incelemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz çalışmaları yapılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin toplam altı madde ve tek boyuttan oluştuğunu ve toplam varyansın %51.8'ini açıkladığını göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise iyi uyum indekslerine sahip olduğunu göstermektedir ($\chi^2(df) = 22.25(8)$, CFI = .97, NFI = .97, GFI = .97, AGFI = .93, SRMR = .042, RMSEA = .068; Akçakanat ve Uzunbacak, 2019).

Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık katsayısı ve test tekrar test katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .80, test tekrar test için korelasyon katsayısı .73 olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında toplanan verilerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve .78 olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ). Kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen KUYÖ; kaygı toplam dört boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır.

KUYÖ maddeleri 5'li likert tipi ölçeklendirme (1: “Büyük oranda katılmıyorum”, 2: “Katılmıyorum”, 3: “Emin değilim”, 4: “Katılıyorum” ve 5: “Büyük oranda katılıyorum”) şeklinde puanlanmaktadır.

KUYÖ'nün orijinal çalışmasında faktör yapısı ve iç tutarlılık güvenilirliği de dahil olmak üzere psikometrik özelliklerini 13 ülkeyi temsil eden çok sayıda örnekleme değerlendirilmiş ve ölçme aracının geçerliği ve güvenilirliği adına anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Savickas ve Porfeli (2012) KUYÖ'nün yapı geçerliliğini araştırırken, açıklayıcı faktör analizinden faydalanmış ve sonuçlar KUYÖ'nün toplam 24 maddeden ve dört faktörden oluştuğunu ortaya koymuştur. Ayrıca KUYÖ'nün 13 ülkede metrik değişmezlik gösterdiği ve ölçek maddelerinin ülkeler arasındaki gizli özellikler arasında benzer ilişkiler gösterdiği bulunmuştur (Savickas & Porfeli, 2012). Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılık katsayıları incelenmiş ve ölçeğin tamamı için Cronbach alpha değeri .92 bulunurken, alt ölçek katsayıları için ise .74 ile .85 arasında değiştiği bulunmuştur (Savickas & Porfeli, 2012).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması kapsamında Kanten (2012) tarafından uyarlanan formu kullanılmıştır. Kanten (2012) uyarlama çalışması kapsamında, üniversite öğrencilerinden elde ettiği veriler üzerinde yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden yararlanmıştır (Kanten, 2012). Bu analiz sonuçlarına göre beş madde ölçekten çıkarılmış ve KUYÖ'nün Türkçe formunun toplam 19 madde ve dört boyuttan oluştuğu bulunmuştur (Kanten, 2012). Bu çalışma kapsamında 19 maddelik formu kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları $\chi^2(df) = 517.62(144)$, CFI = .93, NFI = .90, GFI = .90, RFI = .90, RMSEA = .07 şeklindedir (Kanten, 2012). Kanten (2012), KUYÖ'nün Türkçe formunun güvenilirlik çalışmalarını incelemek amacıyla Cronbach Alpha değerlerini incelemiş ve .63 ile .84 arasında değiştiğini bulmuştur. Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler kullanılarak KUYÖ'nün iç tutarlılık katsayısı incelenmiş ve Cronbach Alpha katsayısı .89 olduğu görülmüştür.

Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri (KPRE). Kim ve arkadaşları (2014), kariyer fırsatlarını geliştirmede şans olayları kullanabilme becerilerini ölçmek amacıyla KPRE'yi geliştirmişlerdir. KPRE merak, istikrar, esneklik, iyimserlik ve risk alma üzere toplam 5 alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların bu maddeleri 5'li derecelendirme skalasında (1: “Beni hiç tanımlamıyor”, 2: “Beni nadiren tanımlıyor”, 3: “Beni bazen tanımlıyor”, 4: “Beni çoğunlukla tanımlıyor” ve 5: “Beni kesinlikle tanımlıyor”) yanıtlamaları istenmektedir.

KPRE'nin geliştirme aşamasında yapı geçerliliğini sınamak için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analiz çalışmaları gerçekleştirilmiştir (Kim ve arkadaşları, 2014). Açıklayıcı faktör analiz sonuçları, üniversite öğrencilerinin planlanmış rastlantı becerilerinin beş boyut ve 25 maddeden oluştuğunu göstermektedir. Farklı bir üniversite öğrencisi grubu içerisinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analiz sonuçları da beş faktörlü ve 25 maddeden oluşan faktör yapısını doğrulamaktadır (Kim ve arkadaşları, 2014). Buna ek olarak faktör yapısının cinsiyet değişmezliği için çoklu grup doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve hem kadınlar hem erkekler için beş faktörlü yapının geçerliliğinin doğruladığı bulunmuştur (Kim ve arkadaşları, 2014). Ayrıca ölçüt geçerliği kapsamında planlanmış rastlantı becerileri ile kariyer hazırlığı, kariyer stresi ve kariyer kararı verme yetkinliği değişkenleri arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür (Kim ve arkadaşları, 2014).

Ölçeğin güvenilirliği test etmek amacıyla ölçeğin tamamının ve boyutlarının iç tutarlılık katsayıları iki farklı örneklem grubunda test edilmiştir. Bu anlamda ilk ve ikinci uygulamalar kapsamında Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sırasıyla merak için .86 ve .76, istikrar için .87 ve .87, esneklik için .84 ve .82, iyimserlik için .89 ve .90 ve risk alma için .78 ve .81 ölçeğin tümü için .80 olarak bulunmuştur (Kim ve arkadaşları, 2014).

KPRE'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması Akıman (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarında, bazı uyum indeks katsayılarının kriter değerlerinin altında çıkması nedeniyle açıklayıcı faktör analizinin uygulanmasına karar verilmiştir. Analiz sonuçlarında, 6 maddenin çıkarılması gerektiği görülmüştür (Akıman, 2019). 19 madde haline gelen yeni yapı 5 faktöre dağılmıştır ve toplam varyansın %61'ini açıkladığı bulunmuştur (Akıman, 2019). Elde edilen 19 maddelik yapının faktör yapısını doğrulamak amacıyla yeniden gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analiz sonuçları 19 maddeden oluşan beş faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür ($\chi^2 = 265.23$, CFI = .94, GFI = .92, AGFI = .89, RMSEA = .052; Akıman, 2019). Buna ek olarak cinsiyete göre ölçüm değişmezliği test edilmiş ve ölçeğin cinsiyete göre ölçüm değişmezliğine sahip olduğu bulunmuştur (Akıman, 2019). Ölçüt bağıntılı geçerliğin test edilmesi amacıyla KPRE ile kariyer denetim odağı ve kariyer arzusu arasındaki ilişkiler incelenmiş ve ilgili literatür ile uyumlu anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Akıman, 2019). KPRE'nin güvenilirlik çalışması kapsamında Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ve iki yarı güvenilirliği hesaplanmıştır (Akıman, 2019). İç tutarlılık katsayısı ve iki yarı güvenilirlik katsayısı KPRE'nin toplam puanı için .86, istikrar alt boyutu için .86 ve .86, esneklik alt boyutu için .73 ve .77, iyimserlik alt boyutu için .80 ve .77, risk alma alt boyutu için .73 ve .73 ve merak alt boyutu için .61 ve .59 olarak bulunmuştur (Akıman, 2019). Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler ile ölçeğin güvenilirliği hesaplanmış ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği (TCRTÖ). TCRTÖ, bireylerin cinsiyet eşitliğine karşı geliştirdikleri tutumları ölçmek için Garcia-Cueto ve arkadaşları (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 20 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li likert (1: "Hiç katılmıyorum", 2: "Katılmıyorum", 3: "Kararsızım", 4: "Katılıyorum" ve 5: "Tamamen katılıyorum") şekilde derecelendirilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutuma sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin orijinal çalışmasında yapı geçerliliğini incelemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ise açıklayıcı faktör analiz sonuçlarını doğrulamıştır (García-Cueto ve arkadaşları, 2015). Ölçeğin güvenilirlik çalışmalarının incelenmesi için hesaplanan Cronbach alpha katsayısı .99 bulunmuştur (García-Cueto ve arkadaşları, 2015).

TCRTÖ'nin Türkçe uyarlama çalışmaları Bakioğlu ve Türküm (2019) tarafından yapılmıştır. Bu anlamda yapı geçerliği kapsamında açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda, beş madde ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan 15 madde ve tek boyutun toplam varyansın %38'ini açıkladığı görülmektedir (Bakioğlu ve Türküm, 2019). Yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçları ölçeğin tek boyutlu yapısını doğrulamaktadır (Bakioğlu ve Türküm, 2019). Ölçeğin uyum geçerliğini incelemek için ise Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir ve negatif yönde anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Bakioğlu ve Türküm, 2019).

Ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için, Cronbach Alpha ve test tekrar test güvenilirlik katsayıları incelenmiştir ve sırasıyla .88 ve .77 olarak bulunmuştur (Bakioğlu ve Türküm, 2019). Bu çalışma kapsamında toplanan verilerin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve .86 olarak bulunmuştur.

Kişisel Bilgi Formu (KBF). KBF araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır ve cinsiyet, yaş ve öğrenim gördükleri lisans bölümleri olmak üzere toplam üç sorudan oluşmaktadır.

İşlem

2021-2022 Bahar Dönemi'nde bir devlet üniversitesinin Eğitim Fakültesi dördüncü sınıf dersleriyle ilgili öğretim üyeleriyle iletişime geçilmiş ve belirlenen gün ve saatlerde ilk araştırmacı tarafından gruplar halinde sınıf ortamında gönüllü katılımcılardan veri toplanmıştır. Katılımcılar, araştırmacı ve araştırmanın amacı hakkında bilgi veren, araştırmaya katılımın gönüllü olduğu, istedikleri zaman bırakabilecekleri, cevapların dürüst ve içten olmasının araştırma sonuçları açısından önemli olacağı gibi bilgileri ve haklarını açıklayan Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu ve Katılımcı Beyanı ile bilgilendirilmiştir. Uygulamalar yaklaşık olarak 10-15 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Verilerin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Araştırmanın temel problemi olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığını yordayan değişkenleri belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analiz yöntemi kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmadan önce, analizin varsayımları test edilmiştir. Bu anlamda normallik, doğrusallık, oto-korelasyon, sabit varyans, uç değerler ve çoklu bağlantılılık varsayımlarının karşılanıp karşılanmadığı test edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Buna göre verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin incelenmesi için histogram grafiği ve basıklık-çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Histogram grafiği bağımlı değişkene ilişkin değerlerin simetrik dağıldığını göstermektedir. Buna ek olarak basıklık ve çarpıklık katsayılarının -0.16 ve -0.60 olarak değiştiği gözlemlendiğinden normallik varsayımının sağlandığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bir diğer varsayım olan oto-korelasyon değerini incelemek amacıyla Durbin-Watson testi yapılmış ve 2.14 olarak bulunmuştur. Durbin Watson testi sonuçlarının kriter değerler olan 1.5-2.5 arasında olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2013), dolayısıyla otokorelasyon problemine rastlanmadığı ve hata terimlerinin ilişkisiz olduğu söylenebilir. Sabit varyans varsayımının testi için ise artıklar grafiği incelenmiş ve bağımlı değişkene ilişkin artık değerlerin sıfırın etrafında ve eşit şekilde toplandığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Uç değerleri incelemek amacıyla Cook's Distance, DFBeta ve Mahalonobis Distance değerleri incelenmiştir. Cook's Distance ve DFBeta değerleri incelendiğinde, kriter değer olarak kabul edilen 1'den büyük bir değer olmadığı görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2013). Ayrıca Mahalonobis Distance değerleri de incelenmiş ve anlamlılık değeri .05'den küçük olan 23 veri setinden çıkarılmıştır (Zijlstra, van der Ark, & Sijtsma, 2011). Son olarak çoklu bağlantılılık varsayımını test etmek için varyans şişkinlik değerleri ve tolerans değerleri incelenmiştir. Tolerans değerlerinin .51 ile .96 ve varyans şişkinlik değerlerinin 1.04 ile 1.97 arasında olduğu görülmüştür. Buradan hareketle varyans şişkinlik değerlerinin 4'ün üzerinde olmadığı (Field, 2009) ve tolerans değerlerinin .25'den (O'Brien, 2007) küçük olmadığı görülmektedir. Gerekli varsayımlar sağlandığı görüldüğünde değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

Araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem için *t* testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem için *t* testi, cinsiyet gibi iki farklı grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Bağımsız örneklem için *t* testi yöntemini kullanmadan önce analizin varsayımı kapsamında ele alınan varyansların homojenliği Levene testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2005). Araştırmada hata payı .05 olarak belirlenmiştir

BULGULAR

Kariyer Kararlılığı ve Cinsiyet ile İlgili Bulgular

Araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı puan ortalamalarında cinsiyete göre anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığı Puanlarına İlişkin Bağımsız Örneklem İçin t Testi Sonuçları

Gruplar	<i>n</i>	\bar{x}	Ss	<i>t</i>	Levene
Kadın	260	22.08	4.73	.966	.823
Erkek	110	21.55	5.22		

* $p < 0.05$

Tablo 4'de görüldüğü gibi Levene testi sonucuna göre grupların varyansı eşit bulunmuştur (Levene = 0.823; $p = .365$). Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t = 0.966$; $p = .335$).

Kariyer Kararlılığının Yordanmasına İlişkin Bulgular

Araştırmada kariyer kararlılığının yordayıcılarını belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regreyon analiz gerçekleştirilmeden önce, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve korelasyon katsayıları hesaplanmıştır (bkz., Tablo 3).

Tablo 3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Aralarındaki Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	\bar{x}	Ss	Minimum	Maksimum	1	2	3	4
Kariyer Kararlılığı	21.90	4.86	8	13	1			
Kariyer Uyum Yetenekleri	80.05	8.19	58	95	.50**	1		
Planlanmış Rastlantı Becerileri	72.96	9.79	46	95	.35**	.68**	1	
Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum	61.08	10.13	30	75	.21**	.20**	.13*	1

* $p < .01$; ** $p < .001$

Tablo 3'te görüldüğü üzere, çalışma grubunun kariyer kararlılığı puan ortalamasının 21.90 (ss = 4.86); kariyer uyum yetenekleri puan ortalamasının 80.05 (ss = 8.19); planlanmış rastlantı becerileri puan ortalamasının 72.96 (ss = 9.79) ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum puan ortalamalarının 61.08 (ss = 10.13) olduğu bulunmuştur. Kariyer kararlılığına ilişkin minimum değerin 8, maksimum değerin 13; kariyer uyum yeteneklerine ilişkin minimum değeri 58, maksimum değerin 95; planlanmış rastlantı becerilerine ilişkin minimum değerin 46, maksimum değerin 95; toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum minimum değerin 30, maksimum değerin 75 olduğu bulunmuştur.

Tablo 3'te yer alan korelasyon değerleri incelendiğinde, kariyer kararlılığı ile kariyer uyum yetenekleri ($r = .50$; $p < .001$), planlanmış rastlantı becerileri ($r = .35$; $p < .001$) ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum ($r = .21$; $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler vardır. Kariyer uyum yetenekleri ile planlanmış rastlantı becerileri ($r = .68$; $p < .001$) ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum arasında ($r = .20$; $p < .001$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler ve planlanmış rastlantı becerileri ile toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum arasında ($r = .13$; $p < .01$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Kariyer uyum yetenekleri, planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu değişkenlerine göre kariyer kararlılığının yordanmasına ilişkin regresyon analizini gerçekleştirilebilmek için öncelikle çoklu doğrusal regresyon analizinin varsayımları incelenmiştir. Bu anlamda normallik (bağımlı değişkene ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarının sırasıyla -0.16 ve -0.60 olması; Tabachnick ve Fidell, 2013), doğrusallık (Normal P-P grafiğinin 45 derecelik açığı çizmesi; Tabachnick ve Fidell,

2013), oto-korelasyon (Durbin Watson testi sonuçlarının 2.14 olarak kriter değerlere uygun bulunması; Tabachnick ve Fidell, 2013), sabit varyans (artıklar grafiğinde artık değerler sıfırın etrafında ve eşit bir şekilde toplanması; Tabachnick ve Fidell, 2013) ve çoklu bağlantılılık (tolerans değerlerinin .51 ile .96 ve varyans şişkinlik değerlerinin 1.04 ile 1.97 arasında ve kriter değerlere uygun olması; Field, 2009) varsayımlarının karşılandığı görülmüştür.

Tablo 4. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararlılığının Yordayıcıları Olarak Kariyer Uyum Yetenekleri, Planlanmış Rastlantı Becerileri ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumu Değişkenlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH _B	β	<i>t</i>	<i>p</i>	İkili <i>r</i>	Kısmi <i>r</i>
Sabit	-4.253	2.324		-1.830	.038		
Kariyer Uyum Yetenekleri	.279	.037	.471	7.638	<.001	.369	.341
Planlanmış Rastlantı Becerileri	.006	.030	.012	.201	.841	.010	.009
Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumu	.055	.022	.114	2.510	.012	.129	.112
R = 0.514		R ² = 0.265					
		<i>p</i> = .000					
<i>F</i> (3, 370) = 44,382		Düzeltilmiş R ² = 0.259					

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, kariyer uyumu ve kariyer kararlılığı arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r = .50$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r = .36$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Planlanmış rastlantı becerileri ve kariyer kararlılığı arasında pozitif ve zayıf bir ilişkinin ($r = .34$) olduğu görülmektedir. Diğer iki değişkenler kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = .01$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ve kariyer kararlılığı arasında da pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişkinin ($r = .21$) olduğu, diğer iki değişkenler kontrol edildiğinde de iki değişken arasındaki korelasyonun $r = .12$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Kariyer uyum yetenekleri, planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu değişkenlerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılık düzeylerine ilişkin toplam varyansın yaklaşık olarak %26 kadarını açıkladığı görülmektedir ($R^2 = 0.259$; $F_{(3,370)} = 44.382$, $p < .05$). Tablo 4'te yer alan standartlaştırılmış regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (p) incelendiğinde, kariyer uyum yetenekleri ($\beta = .471$, $p < .001$) ve toplumsal cinsiyet rolleri tutum ($\beta = .114$, $p < .05$) değişkenleri üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılıklarının anlamlı yordayıcıları iken; planlanmış rastlantı becerileri ($\beta = .012$, $p > .05$) anlamlı yordayıcısı değildir. Yordayıcı değişkenlerin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı üzerindeki görece önem sırasını incelemek amacıyla kısmi korelasyonlar (kısmi r) incelenmiş ve önem sırasının kariyer uyum yetenekleri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu şeklinde olduğu görülmüştür.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde, üniversite son sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre kariyer kararlılığı puanlarında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarında ayrıca kariyer uyum yeteneklerinin ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumunun üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığının anlamlı yordayıcıları iken; planlanmış rastlantı becerilerinin anlamlı yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığının incelendiği çok sayıda araştırma olmasına rağmen bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde birbirinden farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Cinsiyet ile kariyer kararlılığı arasındaki farkın incelendiği bazı çalışmalarda (Gültekin ve Şeşen, 2021; Yaşar ve Sunay, 2020) anlamlı bir fark varken; bazı çalışmalarda (Gagnon ve Sandoval, 2020; Koyuncuoğlu, 2021; Poler Jr., 2010; Watson ve Stead, 1994) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde kariyer kararlılığı ile ilişkili kavramlar olan kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer kararı verme yetkinlik beklentileri (Abdalla, 1995; Salman, 2018; Ulaş Kılıç, 2018 ve

kariyer kararı verme güçlükleri (Boysan ve Kağan, 2016; Salman, 2018) ile cinsiyet arasındaki farkın incelendiği bazı çalışmalarda da, bu değişkenler ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Yapılan bu çalışmada da ilgili literatürü destekleyerek cinsiyete göre kariyer kararlılığı puanlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak bu çalışmada araştırılan bir diğer ilişki olan toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile kariyer kararlılığı arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Özellikle son yıllarda değişen iş ve kariyer anlayışıyla birlikte kadın ve erkek arasındaki geleneksel ayrımın eskiden olduğu kadar net olmaması ve bu ayrımın bulanıklaşmaya başlaması bu bulgunun bir diğer nedeni olabilir. Bu anlamda androjen cinsiyet rollerine sahip bireylerin kariyer ile ilgili sonuçlar açısından maskülen ve feminen bireylere göre daha olumlu çıktılar elde ettiği görülmektedir (Bolat & Odacı, 2017). Buradan hareketle cinsiyet göre kariyer kararlılığı puanlarında anlamlı bir fark bulunmama nedeni erkek ve kadın olmaktan çok cinsiyete yüklenen anlam ve rollerden kaynaklanabileceği söylenebilir (Abdalla, 1995). Araştırmanın bir başka bulgusu kariyer uyum yeteneklerinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının incelenmesidir. Buna göre Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde bu çalışmanın sonuçlarının yapılan çalışmalarla paralel sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Kariyer kararı ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da (Creed, Fallon & Hood, 2009; Hou, Wu, & Liu, 2014; Sarsıkoğlu ve Bacanlı, 2019) bu çalışmanın bu sonucunu desteklemektedir.

Kariyer Uyum Modeli'nde de, kariyer kararı verme davranışı uyum sağlama sonuçları altında yer almaktadır. Bireylerin değişen koşulları karşılama davranışlarında yardımcı olan davranışlardan biri olan ve uyum kaynakları içerisinde bulunan kariyer uyum yeteneklerinin kariyer kararı verme davranışlarında önemli olduğu görülmektedir (Savickas, 2013). Kariyer uyum yeteneklerinin ortaya çıkardığı uyum sağlama davranışlarının sonucunda bireyler değişen koşulları karşılayabilmesi kariyer kararı verme davranışını desteklemektedir (Savickas, 2013). İlgili alanyazın ile bu araştırmanın sonuçlarının paralel çıkması, eğitim fakültesi öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışabilecekleri kısıtlı iş alanı olmasından dolayı mevcut seçenekler arasında daha kararlı seçimlerde bulunmaları şeklinde yorumlanmaktadır.

Araştırmanın bir başka bulgusu planlanmış rastlantı becerilerinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının incelenmesidir. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin planlanmış rastlantı becerilerinin kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde planlanmış rastlantı becerileri ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkinin incelendiği sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmüştür. Kariyer kararı değişkenleri ile planlanmış rastlantı becerileri arasındaki ilişkinin incelendiği bazı çalışmalarda (Kim, Jang vd., 2014; Kim, Rhee, Ha, Yang ve Lee, 2015) değişkenler arasında anlamlı bir ilişki görülürken; bazı çalışmalarda (Chong ve Tan, 2019) anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda (bkz: Ulaş-Kılıç, Demirtaş-Zorbaz ve Kızıldağ, 2020), üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin rastlantı faktörlerinden etkilendiği görülmektedir. Yapılan bu araştırmanın sonucunda planlanmış rastlantı becerilerinin kariyer kararlılığını yordamaması, bireylerin rastlantı olaylarından etkilense de bu olayları yönetme becerileri yerine kadercı bir bakış açısı benimseyerek başlarına gelen olayları iyi ya da kötü olarak kabullenme, özellikle otorite figürü olarak görülen genellikle yaşça büyük bireylerin yönlendirmelerine açık olma gibi Türk toplum yapısından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Gültekin ve Voltan-Acar, 2004).

Araştırmanın son bulgusu toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların kariyer kararlılığını yordayıp yordamadığıdır. Buna göre araştırmaya katılan öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının kariyer kararlılığının yordayıcısı olduğu bulunmuştur. İlgili literatür incelendiğinde kariyer kararı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum değişkenlerinin ilişkilerini ele alan sınırlı çalışma olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmaların bazılarında (bkz: Yiğit, 2018) toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile kariyer kararlılığı arasında anlamlı ilişki bulunmazken; bazı çalışmalarda (Demir, 2020; Gianakos, 1995) bulunduğu görülmüştür.

Görüldüğü üzere ilgili literatür incelendiğinde toplumsal cinsiyet rolleri ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığı düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu farkın toplumda kadın ve erkeklerden beklenen rollerin mesleklere de atanmasından kaynaklanabileceği söylenebilir (Super, 1980). Bireylerin yaşadıkları çevreyle etkileşim halinde benliklerini şekillendirmeye başladığı ve toplumun beklediği cinsiyet rollerine bağlı olarak hayata bakışları kariyer kararlılıklarını da etkileyebilmektedir (Super, 1980). Super (1980), kariyer örüntüleri kavramını açıklarken bireylerin kariyer örüntülerinin, bireylerin ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeylerinden, zihinsel kapasitelerinden, eğitim düzeyinden, becerilerden, kişilik özelliklerinden ve kariyer olgunluğuna bağlı olarak şekillenebileceğini belirtmiştir (Siyez, 2020). Bu çalışmada ise eşitlikçi cinsiyete ilişkin olumlu tutumun kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Her ne kadar Super'ın kariyer örüntülerinin kadın ve erkekler için değiştiği yönünde varsayımları olsa da (Super, 1980), bu örüntüler yaşanan kültürden de etkilendiği için daha eşitlikçi bir bakış açısında benzer kararlar ve örüntüler ile karşılaşılacağı söylenebilir (Gushue & Whitson, 2006). Bu durumun bir diğer açıklaması da eşitlikçi tutuma sahip olan bireylerin daha bütünleşmiş bir benlik duygusuna sahip olması ve bunun da kariyer kararı verme ile ilgili görevleri yerine getirmede önemli olması olarak açıklanabilir (Gushue & Whitson, 2006). Bu anlamda eşitlikçi cinsiyet rollerini benimseyen bireylerin kariyer kararlılığının daha yüksek olabileceği ifade edilebilir.

Bu araştırmada kariyer uyum yetenekleri, planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumu kariyer kararlılığı üzerindeki toplam varyansın yaklaşık olarak %26'sını açıkladığı görülmüştür. Kariyer uyum yetenekleri ile toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarının kariyer kararlılığını anlamlı bir şekilde yordarken planlanmış rastlantı becerilerinin anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür. Aynı değişkenlerin kariyer kararı ile ilgili farklı kavramlarla (kariyer kararsızlığı, kariyerde yetkinlik beklentisi, kariyerde karar verme stilleri, kariyer kararı verme güçlükleri vb.) ve duyuşsal nitelikleri ile (umutsuzluk, kaygı vb.) olan ilişkileri de incelenerek araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmada planlanmış rastlantı becerilerinin kariyer kararlılığını anlamlı düzeyde yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu anlamda kariyer kararı değişkenleri ile planlanmış rastlantı becerilerinin boyutları (merak, kararlılık, esneklik, iyimserlik, risk alma) arasındaki ilişkinin incelendiği detaylı bir araştırma yapılabilir. Bu çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığı tarama yöntemi ile incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte özellikle üniversitelerde toplumsal cinsiyet, kariyer uyum yeteneklerini geliştirici çalışmalar yapıldığı ve derslerde planlanmamış öğrenme deneyimleri ile birlikte bu noktalarda farkındalık kazandıkları Yükseköğretim Kurumu'nun programı incelendiğinde görülmektedir. Bu anlamda üniversite öğrencilerinin kariyer kararlılığını etkileyen nitelikler açısından yıllara göre değişimi ele alacak nitelikte boylamsal çalışmalar planlanabilir. Kariyer psikolojik danışma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar ve uygulayıcılar, okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer kararlılık düzeylerini artırıcı çalışmalar yaparken kariyer uyum yetenekleri ve toplumsal cinsiyet rolleri tutumları açısından çalışmalar yürütebilirler. Toplumsal cinsiyet rolleri tutumlarının da bireylerin kariyer kararlılıklarını anlamlı ölçüde yordadığı görülmüştür. Özellikle cinsiyet rolleri üzerine eğitici kariyer müdahale programları yürütülebilir. Bu anlamda özellikle toplumsal cinsiyet rolleri açısından bilgilendirici seminerler verilerek bireylerin kariyer seçimlerinde cinsiyet rol kalıplarına ilişkin farkındalıklarının artırılması sağlanabilir. Benzer bir şekilde üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini artırıcı seminer ve çalışmalar yapılması kariyer kararlılığı açısından önemli olabilir.

Bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmada kadın öğrencilerin erkek öğrenci sayısından fazla olması araştırmanın bir sınırlılığıdır. Bu anlamda bu çalışma kadın erkek dağılımı açısından daha dengeli örneklem gruplarıyla tekrarlanabilir. Ayrıca araştırma, eğitim fakültesi öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Bu sebeple diğer fakülteler özelinde karşılaştırmalı bir araştırma da yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, I. A. (1995). Sex, sex-role self-concepts and career decision making self-efficacy among Arab students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 23(4), 389-401. <https://doi.org/10.2224/sbp.1995.23.4.389>
- Akçakanat, T. & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer Kararlılığı Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170. <https://doi.org/10.25204/iktisad.576572>
- Akıman, H. (2019). *Kariyerde Planlanmış Rastlantı Envanteri'nin Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.5.469>
- Bakioğlu, F. & Türküm, A.S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), 717-725. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.2697>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-405. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.28.5.399>
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Bolat, N., & Odacı, H. (2017). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Current Psychology*, 36, 252-259. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9409-3>
- Boysan, M., & Kagan, M. (2016). Associations between career decision-making difficulties, maladaptive limitedness schemas, sleep quality, and circadian preferences among Turkish college students. *Sleep and Hypnosis (Online)*, 18(4), 97-104. <https://dx.doi.org/10.5350/Sleep.Hypn.2016.18.0124>
- Bozkurt, N. (2004). Bir grup üniversite öğrencisinin depresyon ve kaygı düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler. *Education and Science*, 29(133), 52-59. <http://eb.ted.org.tr/index.php/EB/article/download/5095/1179>
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Chong, H. Y., & Tan, R. T. Q. (2019). *Career indecision among Malaysian final year students: self-efficacy, decision-making styles, planned happenstance skills* [Doctoral dissertation, Üniversitesi Tunku Abdul Rahman]. Üniversitesi Tunku Abdul Rahman.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Demir, A. (2020). Toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı: Sinop Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.689224>
- Dursun, S., & Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 373-388.
- Dökmen, Z. Y. (2012). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Esen, E. Soylu, Y., Siyez, D. M., ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(8), 46-63. <https://doi.org/10.19160/5000197327>

- Gagnon, R. J., & Sandoval, A. (2020). Pre-college STEM camps as developmental context: Mediation relations between gender, career decidedness, socioemotional development, and engagement. *Children and Youth Services Review, 108*, 104-109. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104584>
- García-Cueto, E., Rodríguez-Díaz, F.J., Bringas-Molleda, C., López-Cepero, J., Paíno-Quesada, S. & Rodríguez-Franco, L. (2015). Development of the Gender Role Attitudes Scale (GRAS) amongst young Spanish people. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 15*(1), 61-68. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2014.10.004>
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996) "A taxonomy of difficulties in career decision making". *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510–526. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gianakos, I. (1995). The relation of sex role identity to career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 46*(2), 131-143. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1009>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z. & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Gushue, G. V., & Whitson, M. L. (2006). The relationship of ethnic identity and gender role attitudes to the development of career choice goals among black and Latina girls. *Journal of Counseling Psychology, 53*(3), 379-385. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.3.379>
- Gültekin, F. ve Voltan-Acar, N. (2004). Transaksiyonel analizin Türk kültürüne uygulanabilirliği: Kültür açısından eleştirel bakış. *Eğitim ve Bilim Dergisi, 29*, 28-38. <http://eb.ted.org.tr/index.php/EB/article/download/5059/1174>
- İrge, N. T., Pamuk, M. M., & Kaynak, Ö. M. (2020). Üniversite öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen örgütsel faktörlerin kariyer kararlığına etkisi: İstanbul'daki vakıf üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Beykoz Akademi Dergisi, 8*(2), 138-157. <https://doi.org/10.14514/byk.m.26515393.2020.8/2.138-157>
- Hamzah, S. R. A., Kai Le, K., & Musa, S. N. S. (2021). The mediating role of career decision self-efficacy on the relationship of career emotional intelligence and self-esteem with career adaptability among university students. *International Journal of Adolescence and Youth, 26*(1), 83-93. <https://doi.org/10.1080/02673843.2021.1886952>
- Hirschi, A. (2011). Vocational identity as a mediator of the relationship between core self-evaluations. *Applied Psychology: An International Review, 60*, 622–644. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00450.x>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 42*(6), 903-912. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.6.903>
- Hou, C., Wu, Y., & Liu, Z. (2019). Career decision-making self-efficacy mediates the effect of social support on career adaptability: A longitudinal study. *Social Behavior and Personality: An international Journal, 47*(5), 1-13. <https://doi.org/10.2224/sbp.8157>
- İŞKUR (2021). *İstatistik yıllıkları, 2021 yıllık tablolar*. Erişim: 17.01.2023, <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>

- Johansen, B. & Euchner, B. (2013) Navigating the VUCA World. *Research-Technology Management*, 56(1), 10-15. <https://doi.org/10.5437/08956308X5601003>
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282-296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152. <https://doi.org/10.1002/cdq.12047>
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x>
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2018). The effect of internal locus of control on career adaptability: The mediating role of career decision-making self-efficacy and occupational engagement. *Journal of Employment Counseling*, 55(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/joec.12069>
- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H. ve Lee, S. M. (2014). Construction and initial validation of the Planned Happenstance Career Inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239-253. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00082.x>
- Koenig, J. A. (2011). *Assessing 21st century skills: Summary of a workshop*. National Academies Press.
- Koyuncuoğlu, Ö. (2021). An investigation of academic motivation and career decidedness among university students. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 7(1), 125-143. <https://doi.org/10.46328/ijres.1694>
- 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. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103322>
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319-322. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01756.x>
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to “Big Five” personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652. <https://doi.org/10.1177/1069072704270272>
- Miller, A.D., & Rottinghaus, P.J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233–247. <https://doi.org/10.1177/1069072713493763>
- Mitchell, K. E., Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77(2), 115-124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>
- Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlık Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Brousson Press.

- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 329-346. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00031-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00031-3)
- Poler Jr, J. E. (2010). *Career decidedness and psychological distress among college students* (PhD Dissertation). Adler School of Professional Psychology, Londra.
- Salman, N. (2018). *Kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar verme durumu ile ilişkisi* [Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Sarkıkoğlu, A. F. ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(13), 95-113. <https://doi.org/10.46778/goputeb.563461>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent ve S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Schwab, K. (2015). *The Fourth Industrial Revolution*. UK: Penguin UK.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. (5th. Ed.). Pearson Education, Boston.
- TÜİK (2021). *İstatistiklerle kadın, 2021*. Erişim Tarihi: 15.01.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>
- TÜİK (2021). *Toplumsal cinsiyet istatistikleri*. Erişim Tarihi: 15.01.2023, https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf
- TÜİK (2021). *Eğitim durumuna göre temel iş gücü göstergeleri*. Erişim Tarihi: 08.02.2023 <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 248-275. <https://doi.org/10.26466/opus.462704>
- Ulas-Kilic, O., Demirtas-Zorbaz, S., & Kizildag, S. (2020). University students' perceptions of unplanned events as a factor in the process of career choice. *Canadian Journal of Career Development*, 19(1), 14-24. <https://cjcd-rcdc.ceric.ca/index.php/cjcd/article/view/21>
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 196-204. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.07.002>
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1994). A longitudinal study of career decidedness among white South African high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 261-269. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1035>
- Yang, N., Yaung, H., Noh, H., Jang, S. H., & Lee, B. (2017). The change of planned happenstance skills and its association with career-related variables during school-to-work transition. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 19-38. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9332-z>

- Yaşar, O.M., & Sunay, H. (2020). Career decidedness of college students. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(23), 1614-1624. <https://doi.org/10.26466/opus.671754>
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararlılığı* [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Yükseköğretim Bilgi Sistemi (2022). *Eğitim birimlerine göre mezun sayıları*. Erişim: 17.01.2023, <https://istatistik.yok.gov.tr/>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction: It is seen that the acceleration of technological developments in recent years, in particular, has also had an impact on the lives of individuals. The developments experienced with the beginning of the Fourth Industrial Revolution affect both the products that individuals put out and their selves (Schwab, 2015). According to Schwab (2015), individuals will be affected by these developments in areas such as identity problems, privacy and sense of ownership, consumption habits, hobbies, skill acquisition and career development. It can be said that in this century, where change is expected in many senses, it is also meaningful for individuals to learn new skills. Being able to cope with these changes, being able to turn these changes into opportunities and being clear will enable individuals to be prepared for temporary, suspicious, complex and uncertain conditions (Johansen and Euchner, 2013). In this century, it has become important for individuals trying to shape their careers to recognize themselves and their potential, as well as to adapt to rapidly changing conditions (Savickas, 2013). Traditional career development theories (Parsons, 1909; Holland, 1981) have been replaced by post-modern theories (Savickas, 2009; Mitchell et al., 1999; Brott, 2001) With his retirement, some important elements in career development have started to change. In traditional theories, it was considered important for individuals to work for years in a job and have the same comfort zone throughout their life by matching the characteristics of individuals with their professions (Parsons, 1909; Holland, 1981). In post-modern approaches, the idea of working for a lifetime in a job has been replaced by the idea that encourages individuals to learn and develop continuously by gaining various work experiences over the years and working in different professional fields (Savickas, 2009). In this century, when it is not as important as before to be able to retire comfortably by working in the same job for many years, individuals may have to get out of their comfort zones to stay in the institutions they work in or to work in better places to gain different experiences. In a developing and changing world, with the benefit of the technological age, it is observed that individuals are looking for different business areas that will lead them to continuous improvement instead of a fixed job that they will work for many years. In this search, it is seen that individuals who can manage and understand previous career development tasks (such as clarifying interests, career discovery, developing decision-making skills) well are more successful, especially during the transition from school to work (Lent, Brown and Hackett, 1994). The difficulties that some individuals experience in adapting to their own careers in search of different job fields (Savickas, 2013), the impact of unexpected events (Bright, Pryor, & Harpham, 2004), and society's expectations of individuals based on gender roles (Bakioğlu & Türküm, 2018) cause individuals to have difficulty making career decisions.

Method: In this study, relational screening model, one of the quantitative research methods aimed at revealing the variables that predict the career determination of university senior students, was used. A total of 397 university senior students who are studying in their final year at the faculty of education of a medium-sized university located in the Black Sea region constitute the working group of the research.

Career Decidedness Scale (Akçakanat and Uzunbacak, 2019), Career Adapt-Abilities Scale (Kanten, 2012), Career Planned Happenstance Inventory (Akiman, 2019), and Gender Roles Attitude Scale (Bakioğlu and Türküm, 2019) were used in the research process. Participants were informed with an Informed Consent Form and a Participant Statement that provides information about the researcher and the purpose of the research, participation in the research is voluntary, they can leave it at any time, the answers are sincere and sincere, as well as explaining their information and rights, which will be important for the research results.

SPSS 23.00 (Statistical Package Program for Social Sciences Version 23.00) was used in the analysis of the data. In the research, multiple linear regression analysis method was used to examine the variables that predict the career determination of university senior students. Before performing multiple linear regression analysis, the assumptions of the analysis were tested. In this sense, it was tested whether the assumptions of normality, linearity, auto-correlation, constant variance, extreme values and multiple connectedness were met (Tabacnich and Fidell, 2013). When it was seen that the necessary assumptions were met, the relationships between the variables were tested by multiple regression analysis. In the research, the t-test analysis method was used for independent samples in order to determine whether there is a significant difference in the career determination of university senior students according to gender.

Results: When arithmetic mean values are examined, it stands out that the total career determination scores of men and women are different from each other. However, according to the results of the t test analysis for independent samples conducted to determine whether this difference is statistically significant, there is no statistically significant difference between the career Decency score averages of female and male students ($t=.966$; $p=.335$). According to this result, the career determination levels of male students ($x=21.55$; $ss=5.22$), the level of career determination of women ($x=22.08$, $ss=4.73$) it is not statistically significantly different at the level. It is observed that the variables of career adjustment abilities, planned random skills and gender roles attitude explain approximately 26% of the total variance related to the career determination levels of university senior students ($R^2 = 0.259$; $F(3,370) = 44.382$, $p<.05$). The standardized regression coefficients (β) and significance values included in Table 6 (p) when examined, career adaptation abilities ($\beta= .471$, $p<.001$) and gender roles attitude ($\beta= .114$, $p<.05$) while the variables significantly predicted the career determination levels of university senior students; planned coincidence skills ($\beta= .012$, $p>.05$) cannot predict in a meaningful way.

Discussion & Conclusion: In this study, it was found that there is no significant difference in career decidedness scores according to gender by supporting the relevant literature, but it is seen that there is a significant difference between gender roles attitude and career decidedness, which is another finding of the research. It can be said that this may be due to the meanings and roles assigned to gender rather than being male and female (Abdalla, 1995). When the relevant literature is examined, it is seen that the results of this study have reached parallel results with the studies conducted. In the studies examining the relationship between career decision variables and career adaptation abilities (Creed, Fallon & Hood, 2009; Guan Dec, Wang Dec, Liu, Ji, Jia, Fang & Li, 2015; Hou, Wu, & Liu, 2014; Sarsikoğlu & Bacanlı, 2019), it is seen that there is a positive significant relationship between the variables. In the Career Adjustment Model, career decision-making behavior is also included under the adaptation consequences. It is seen that career adaptation abilities, which are one of the behaviors that help individuals meet changing conditions and are included in adaptation resources, are important in career decision-making behaviors (Savickas, 2013). As a result of the adaptation behaviors revealed

by career adaptation abilities, individuals' ability to meet changing conditions supports career decision-making behavior (Savickas, 2013). The fact that the relevant literature and the results of this research appear in parallel is interpreted as the fact that students of the faculty of education make more decent choices among the available options due to the limited job area in which they can work after graduation. When the relevant literature was examined, it was found that there are a limited number of studies examining the relationship between planned happenstance skills and career decidedness. In some studies where the relationship between career decision variables and planned happenstance skills has been examined (Kim, Jang et al., Dec., 2014; Kim, Rhee, Ha, Yang, & Lee, 2015; Yang, Yaung, Noh, Jang, & Lee, 2017), while there is a significant relationship between the variables; in some studies (Chong & Tan, 2019), there is no significant relationship. In the researches conducted in Turkey (see Ulaş-Kılıç, Demirtaş-Zorbaz and Kızıldağ, 2020), it is seen that the career development of university students is influenced by random factors. When the factors affecting the career development of university students are examined, it is seen that these factors are in three different areas: social factors, individual factors and political/ legal.

As a result of this research, it is thought that the failure of planned random skills to predict career determination may be due to the Turkish social structure, such as individuals adopting a fatalistic perspective and accepting the events that happen to them as good or bad, adopting a fatalistic perspective instead of managing these events, especially being open to the guidance of older individuals who are usually seen as authority figures (Gültekin and Voltan-Acar, 2004). In this research, in parallel with the literature, it has been found that gender roles of individuals significantly predict career determination. Although there is no significant effect of gender on career decision-making, the reason for the significant interpretation of gender roles can be shown by the gender roles assigned to professions by society. Especially in patriarchal societies such as Turkey, it can be said that individuals may have made career decisions according to these social attitudes during career development processes due to the characterization of some professions as feminine and some professions as masculine.

Yazarlar Hakkında

Büşra Özkaya. Yüksek lisans öğrencisi, Giresun Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: bbusraozkaya@gmail.com

Özlem Ulaş Kılıç. Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, e-mail: ozlemulasss@gmail.com

Yazar Katkıları

Yazarların araştırma sürecindeki katkıları eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

Fonlama

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Yazar Notu

Bu makale "Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer kararlılığının yordayıcıları: Kariyer uyum yetenekleri, planlanmış rastlantı becerileri ve toplumsal cinsiyet rolleri" başlıklı Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir.

Etik Bildirim

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimleri Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır. Ek olarak sadece araştırmaya gönüllü katılımcılara veri toplama aracı verilmiş ve tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu edinilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir.

Etik Kurul Adı: Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimleri Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu

Onay Tarihi: 27/04/2022

Onay Belge Numarası: E-50288587-050.01.04-87754