



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMU, TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNE İLİŞKİN ALGILAR VE KARIYER KARARSIZLIĞI

Seydihan YİĞİT

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018



Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye... En İyiyeye...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programı

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUMU, TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNE İLİŞKİN ALGILAR VE KARIYER KARARSIZLIĞI

CAREER ADAPTABILITY, PERCEPTIONS OF GENDER ROLE AND CAREER
INDECISION AMONG UNIVERSITY STUDENTS

Seydihan YİĞİT

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Seydihan YIğIT'in hazırladığı "¼niversite ¼đrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından **Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalında Y¼ksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

J¼ri Başkanı Doç. Dr. şerife İşIK



J¼ri ¼yesi (Danışman) Prof. Dr. Filiz BİLGE



J¼ri ¼yesi Doç. Dr. Meliha TUZG¼L DOST



J¼ri ¼yesi Dr. ¼đr. ¼yesi ¼zlem HASKAN AVCI



J¼ri ¼yesi Dr. ¼đr. ¼yesi Olcay YILMAZ



Bu tez Hacettepe ¼niversitesi Lisans¼st¼ Eğitim, ¼đretim ve Sınav Y¼netmeliđi'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri ¼yeleri tarafından 08 / 06 / 2018 tarihinde uygun g¼r¼lm¼ř ve Enstit¼ Y¼netim Kurulunca / / tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali Ekber şAHIN
Eğitim Bilimleri Enstit¼s¼ M¼d¼r¼

Öz

Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu yordayıp yordamadığını incelemektir. Ayrıca öğrencilerin kariyer uyumlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, Ankara'da bir devlet üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim görmekte olan 500 (344 kadın, 156 erkek) dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerini belirlemek için Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin aldıkları mesajları belirleyebilmek için Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği ve kariyer kararsızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Kariyer Karar Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar bağımsız değişken, kariyer uyumu ise bağımlı değişkendir. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu yordama gücünü belirlemede aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Öğrencilerin cinsiyeti ile kariyer uyum düzeyleri arasındaki fark ise ilişkisiz örneklem grupları için t testi ile incelenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu anlamlı şekilde yordamaktadır. Kariyer kararsızlığı istatistiksel ve pratikte anlamlı düzeyde yordarken; toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar kariyer uyumunu istatistiksel olarak anlamlı ancak pratikte önemli olmayan düzeyde yordamaktadır. Kariyer kararsızlığının, Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği alt boyutlarını yordama gücü incelendiğinde ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutlarını anlamlı şekilde yordadığı saptanmıştır. Öte yandan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği alt boyutlarını yordama gücü incelendiğinde ilgili olma, kontrol ve güven boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı olarak yordadığı ancak pratikte önemsiz olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların, merak boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: kariyer uyumu, kariyer kararsızlığı, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet rolleri.

Abstract

The purpose of this study is to examine whether the perceptions of gender roles and career indecision predict the level of career adaptation of university students or not. Additionally, the study examined whether the level of career adaptation differs in terms of sex. The participants constitute a total of 500 (344 female, 156 male) fourth-grade students studying at various faculties of a state university in Ankara, the level of career adaptation was determined by Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), messages regarding gender roles were measured by Socialization of Gender Norms Scale (SGNS), the level of career indecision was measured by Career Decision Scale (CDS).

In the study, while the perceptions regarding career indecision and gender roles are independent variables, career adaptability is dependent variable. The Stepwise-Regression analysis was utilized to determine the predictive power of the level of career adaptation. The relationship between sex and the level of career adaptation of students was examined by independent samples t test.

According to the findings, the perceptions of gender roles and career indecision significantly predicted career adaptation level. While career indecision predicted career adaptation level at significant level both statistically and practically, perceptions regarding gender roles predicted statistically at significant level, but practically at insignificant level. When it comes to the predictive power of career indecision regarding the sub-dimensions of CAAS, it was found to be related to concern, control, curiosity and confidence dimensions. On the other hand, when the predictive power of perceptions of gender roles regarding the sub-dimensions of CAAS was examined, it was found to be related to concern, control, and confidence dimensions in statistics, but insignificantly in practice. However, it was found that the perceptions of gender roles did not predict statistically at significant level. Lastly, the level of career adaptation did not differ in terms of sex.

Keywords: career adaptability, career indecision, gender, gender roles.

Teşekkür

Yüksek Lisansa ilk başladığım andan itibaren özellikle de tez sürecinde varlığını yanımda hissettiğim, engin bilgisi ve deneyimleriyle sabırla bana yol gösteren, beni her zaman cesaretlendiren ve destekleyen değerli hocam akademik danışmanım Sayın Prof. Dr. Filiz BİLGE'ye bana olan katkılarından dolayı çok teşekkür ederim. Özellikle bilimselliği, etik duruşu ve titizlik konusunda bana öğrettikleri için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez savunma jürisinde yer alan kıymetli hocalarım Doç. Dr. Şerife IŞIK'a, Doç. Dr. Meliha TUZGÖL DOST'a, Dr. Öğretim Üyesi Özlem HASKAN AVCI'ya ve Dr. Öğretim Üyesi Olcay YILMAZ'a verdikleri geribildirim, görüş ve önerileriyle tezimin daha iyi olmasını sağlamalarından dolayı çok teşekkür ederim. Tez yazma sürecinde engin bilgisiyle beni aydınlatan, geribildirimlerini benden esirgemeyen Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS'a desteklerinden dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Tezimin istatistiksel analizleri sürecinde özveriyle verdiği geribildirimlerle bana destek olan Sayın Doç. Dr. Nuri DOĞAN'a zaman ayırdığı için teşekkür ederim.

Yüksek lisans programında yer alan dersleri veren değerli hocalarımdan her birine akademik yaşamıma katkıları için çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenciliğim boyunca eğitimime devam etmem konusunda bana kolaylıklar sağlayan idari amirlerime şükranlarımı sunuyorum.

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimlerim boyunca hep yanımda olup her zaman hayatımı kolaylaştıran, desteğini asla esirgemeyen canım dostum Arş. Gör. Ahmet TOGAY'a çok teşekkür ediyorum. Yine tez sürecinde beni hiç yalnız bırakmayan sürekli destek veren ve varlığını hep yanımda hissettiğim canım arkadaşım Arş. Gör. Öznur BAYAR'a sonsuz teşekkür ederim.

Tez yazma heyecanımı hep canlı tutmamı sağlayan, birlikte stres yaşayıp birlikte umutlandığımız, canım arkadaşlarım Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Uzm. Yard. Ayşe KAVAK ve Uzm. Psikolojik Danışman Cemile GOCALI'ya tez yazma sürecimi kolaylaştırdıkları için sonsuz şükranlarımı sunuyorum. Tez süreciyle ilgili kaygılarımı paylaştığım ve yardım teklifleriyle desteğini sürekli

hissettiğim ev arkadaşım, canım dostum, MEB Uzm. Yard. Caner ERKAN'a teşekkürü borç bilirim.

Son olarak bu gününe kariyerimle ilgili aldığım bütün kararlara saygı duyan, tercihlerim, hedeflerim, hayallerim konusunda beni mesafe tanımaksızın her koşulda destekleyen canım anneme, canım babama ve biricik kardeşlerime sonsuz teşekkür ederim, İyi ki varsınız.



İçindekiler

Öz.....	ii
Abstract.....	iii
Teşekkür.....	iv
Tablolar Dizini.....	viii
Simgeler ve Kısaltmalar Dizini.....	ix
Bölüm 1 Giriş.....	1
Problem Durumu.....	1
Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	9
Araştırma Problemi.....	11
Sayıtlılar.....	11
Sınırlılıklar.....	11
Tanımlar.....	12
Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar.....	14
Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	14
Mesleki Kişilik.....	19
Yaşam Temaları.....	20
Kariyer Uyumu.....	21
Kariyer Kararsızlığı.....	28
Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar.....	35
İlgili Araştırmalar.....	44
Bölüm 3 Yöntem.....	55
Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	55
Veri Toplama Süreci.....	57
Veri Toplama Araçları.....	57
Verilerin Analizi.....	68
Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar.....	72

KUYÖ'nün Yordayıcılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	72
KUYÖ'nün Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar...	82
Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler	83
Sonuç.....	83
Tartışma.....	84
Öneriler	99
Kaynaklar	103
EK-A: Ölçekleri Kullanma İzinlerine Ait Belgeler.....	117
EK-B: Gönüllü Katılım Formu	120
EK-C: Kariyer Uyum Yeteneği Örnek Maddeler	121
EK-Ç: Kariyer Karar Ölçeği Örnek Maddeler	122
EK-D: Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ) Örnek Maddeler.....	123
EK-E: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği DFA Sonuçları.....	124
EK-F: Kariyer Karar Ölçeği DFA Sonuçları.....	125
EK-G: Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği DFA Sonuçları.....	126
EK-Ğ: Ölçeklere İlişkin Madde Ayırt Edicilik İndeksi Tabloları	127
EK-H: Etik Komisyonu Onay Bildirimi	128
EK-I: Etik Beyanı	129
EK-İ: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu	130
EK-J: Thesis Originality Report	131
EK-K: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı	132

Tablolar Dizini

Tablo 1 <i>Kariyer Uyumunun Boyutları</i>	24
Tablo 2 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı</i>	56
Tablo 3 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı</i> ...	56
Tablo 4 <i>KUYÖ ve Alt Testleri Cronbach Alfa ve Tabakalı Alfa Sonuçları</i>	60
Tablo 5 <i>Kariyer Karar Ölçeği'nden Alınan Puanların Yorumlanması</i>	64
Tablo 6 <i>Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu</i>	69
Tablo 7 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin KUYÖ Betimsel Analiz Sonuçları</i>	70
Tablo 8 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Karar Ölçeği'ne İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları</i>	71
Tablo 9 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'ne İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları</i>	71
Tablo 10 <i>KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ Ölçek Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu</i>	72
Tablo 11 <i>KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün İlgili Olma Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu</i>	74
Tablo 12 <i>KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Kontrol Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu</i>	76
Tablo 13 <i>KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Merak Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu</i>	78
Tablo 14 <i>KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Güven Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu</i>	80
Tablo 15 <i>Araştırmaya Katılan Öğrencilerin KUYÖ'ye Ait Ortalama Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları</i>	82

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KKÖ: Kariyer Karar Ölçeği

KUYÖ: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

KYK: Kariyer Yapılandırma Kuramı

ÖSYM: Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)

TCOÖ: Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme)

WEF: Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum)

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde öncelikle çalışmanın problem durumu ele alınmıştır. Ardından araştırmanın amacı ve önemi, araştırma problemleri, alt problemler, sayılılar ve sınırlılıklar açıklanmıştır. Son olarak çalışmada yer alan temel kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

Geçmişten günümüze kadar toplumsal yaşamda bireyler iş ve meslek etkinlikleri içerisinde olmayı istemekte ve bu yönde hareket etmektedirler. Ancak iş ve meslek ve hatta kariyer kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Meslek, insanlara ürün ya da hizmet sağlamaya yönelik olan, bilgi ve beceriye dayalı olan ve belli bir eğitim yoluyla kazanılan etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2004). İş ise bu mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmasıdır. Çalışanların kadrolarına uygun olarak üstlendiği sorumlulukları yerine getirmesidir (Özyürek, 2013). Kariyer kavramı ise daha çok mesleki gelişim anlamında kullanılmasına rağmen, bireylerin sadece çalışan rollerini değil bireylerin yaşamında sahip olduğu tüm rolleri kapsamaktadır. Kariyer kavramı ömür boyu yaşanan tüm roller ve olaylar dizisini içermektedir (Kuzgun, 2004; Özyürek, 2013). Bu üç kavram zaman zaman birbirinin yerine kullanılmasından dolayı anlam karmaşası yaşanmaktadır. Bu kavramlar arasındaki farkların tam anlaşılmasında ve tarih boyunca işin anlamı değişmesine rağmen işin, toplum ve birey için önemi sürekli devam etmiş ve bireylerin yaşamlarının merkezinde yer almıştır (Yeşilyaprak, 2013). Geçmişte bireylerin yaptığı meslekler onlara ön ad olarak verilmekte ve bireyler isimleriyle olduğu kadar meslekleriyle de anılmaktaydı. Benzer şekilde günümüzde bireylere meslekleriyle hitap edilmemesine rağmen bireylerin yaptığı işlerin onların kimliği ile olan bağlantısı devam etmektedir (Korkut-Owen, 2013).

Bireyin yaptığı iş, sadece para kazanılan, ekonomik sonuçları olan bir aktivite olmayıp, onun sosyal statüsünü, yaşam tarzını, serbest zaman faaliyetlerini de etkileyen birtakım sosyal ve psikolojik sonuçlar doğurmaktadır (Korkut-Owen, 2013; Yeşilyaprak, 2013). Bireyin yaşayacağı yer, hayatında karşılaşacağı güçlükler, hayatını nasıl değerlendireceği, yaşam standartları,

yaşam kalitesi, tecrübe edeceği aktiviteler işiyle ilişkilidir (Kuzgun, 2004). Savickas (2005) bireyin topluma katılmasını ve toplumda varlığını sürdürmesini sağlayan toplumsal mekanizmanın iş olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla çalışmanın sadece para kazanmak için yapıldığı düşüncesi yetersiz bir bakış açısidir.

Çalışmak salt para kazanmak için yapılmadığı gibi kariyer de sadece bireylerin iş ile ilgili aktivitelerinden oluşmamaktadır. Kariyer, bireyin sadece iş yerinde sahip olduğu rolleri oluşturmamakta, ebeveyn, çocuk, öğrenci, yurttaş gibi yaşamında sahip olduğu diğer rolleri etkilemekte ve iş bireyin kariyerinin bir parçasını oluşturmaktadır (Korkut-Owen, 2013; Savickas, 2005). Bununla birlikte kariyer bireyin yaşamı boyunca yaşadığı olaylar dizisi ve iş hayatındaki ilerleme, duraklama ya da gerileme süreçlerini ifade eden kavramdır (Kuzgun, 2004). Diğer bir deyişle bireyin sahip olduğu kariyer onun yaptığı işten çok daha fazlasını ifade etmektedir. Kariyer paranın yanında, prestij, statü, yaşam tarzı, iş doyumu ve psikolojik ödülleri de içermektedir (Savickas, 2008). Savickas (2005) kariyeri, bireylerin okuldan emekli olana kadar çalıştığı iş ve pozisyonlardan ziyade bu mesleki davranış ve profesyonel iş tecrübelerine anlam yükleyerek onları şekillendirme süreci olarak açıklamaktadır. Kariyer, kişilerin anlam arayışı ve yaşamlarına yön verme çabalarının bir sonucudur. Bu anlamlandırma süreci bireyin işe başlamasıyla sonlanmamakta ve yaşam boyu gelişmeye devam etmektedir (Savickas, 2002). Kariyer anlamlandırma süreci bireylerin önceki yaptığı işler ve şu anda görev aldığı iş ile ilgili deneyimlerinin, kendisi için anlamı üzerine odaklanarak gelecek iş yaşamıyla ilgili beklentiler oluşturmalarıdır (Savickas 2002; 2005). Yirmibirinci yüzyılın teknoloji temelli toplumunda iş dünyasının karakteristiklerinde daha sık değişiklik yaşanması (Glavin ve Berger, 2012), bireyin kariyerini yapılandırmasını daha önemli hale getirmektedir.

Günümüzde artık proje odaklı, mobil ya da süreli işlerde çalışan birey sayısı artarken, şirketler artık bireylere işlerinde kalıcılık garantisi vermemektedir (Savickas, 2011). Bu durum bireyler için esneklik, uyum ve yaşam boyu öğrenme kavramlarının giderek daha fazla önem kazanmasını sağlamaktadır (Savickas vd., 2009). Geleneksel kariyer psikolojik danışma kuramları bireylerin esneklik ve değişikliklere uyum sağlama özelliklerini yeterli bir şekilde vurgulamamaktadır. Dolayısıyla toplumsal, sosyal ve ekonomik alanda yaşanan bu değişimler kariyer müdahalelerinde paradigma değişimini zorunlu kılmıştır (Maree, 2014).

Postmodern kariyer danışma kuramlarında bireylerin yaşam boyu öğrenme, değişen çalışma ortamları, iş şartlarına adapte olmak için uyum sağlama yeteneklerinin önemi kabul edilmiştir (Stoltz, Wolff, Monroe, Farris ve Mazahreh, 2013). Başka bir ifadeyle geleneksel kariyer müdahalelerinden ziyade postmodern kariyer yaklaşımları günümüz ihtiyaçlarına daha iyi cevap vermektedir.

Bireylerin sürekli değişen iş ortamı ve farklı nitelikler talep eden istihdam dünyasına cevap vermesinde önemli hale gelen (Zacher, 2014) kariyer uyumu kritik bir öneme sahiptir. Kariyer uyumunu merkezine alan postmodern kuramların başında da Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) gelmektedir. Bu kuramda esneklik, yaşam boyu öğrenme ve bireyin kariyerini inşa etmesi vurgulanmaktadır (Savickas 1997; 2005). Buna göre bireyler kendi yaşamlarını yönlendirme sorumluluğunu alarak kariyerlerini kendileri inşa etmektedirler (Savickas, 2002). KYK'da, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanabilecek beklenmeyen değişimlere veya yeni rollere hazır olabilmenin önemi vurgulanmış ve bireyin karşılaşacağı bu değişikliklerle baş etmesinde önemli bir özellik olan kariyer uyumu kavramı merkeze alınmıştır (Savickas, 2005).

Savickas (1997; 2005) kariyer uyumunu, bireylerin tüm yaşamı boyunca karşılaştığı mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve beklenmedik olaylarla karşılaşıldığında yaşanan kişisel travmalar gibi değişikliklerle yüzleştğinde bu sorunların üstesinden gelebilme potansiyeli olarak tanımlamaktadır. Bireyler yaşam akışı içerisinde okuldan işe geçiş, mesleğini ya da işini değiştirme, iş yerinde farklı bir pozisyona atanma ya da görev değişikliği gibi durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Tüm bu durumlar bireyin uyum sağlamasını gerektirmektedir. Savickas'ın (2002), bireylerin duruma alışma (orientation), araştırma (exploration), yerleşme (establishment), yönetme (management) ve geri çekilme (disengagement) süreçlerini içeren uyum sağlama döngüsüyle yeni iş rollerine ya da görevlerine uyum sağladıklarını belirtmektedir. Uyum sağlama döngüsü, 21. yüzyılda kariyer konusunda yaşanan değişimlerle baş edebilmek için önemli bir kavramdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu baş döndürücü değişiklik silsilesinde bireyin kendini hazırlaması veya kariyer uyumunu geliştirmesi önemli görülmektedir.

Kariyer uyumu, bireylerin ani ve beklenmedik mesleki değişikliklere uyum sağlayıcı davranış stratejisi oluşturmasına yardım etmektedir (Savickas ve Porfeli,

2012). Kariyer uyumu, dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar ilgili olma (concern), kontrol (control), merak (curiosity) ve güven (confidence)'dir (Savickas, 2005). İlgili olma boyutu, bireyin gelecek ile ilgili endişe duyması ve geleceğe yönelmesidir. Bir başka deyişle bireyin gelecekte çalışmayı isteyeceği iş ve üstleneceği roller konusunda düşünmesidir. Kontrol boyutu, bireyin kariyerinin yapılandırılmasında kendisinin sorumlu olduğunu hissetmesidir. Diğer bir ifadeyle kariyeriyle ilgili alacağı kararlarda kontrolün şans, torpil faktörlerinden ziyade kendisinde olduğunu hissetmesidir. Merak boyutu, genel olarak bireyin kendisi, iş dünyası ve birey-iş dünyası arasındaki uygunluğu konusunda meraklı olmayı ifade etmektedir. Bir diğer ifadeyle bireyin kendi ilgi, yetenek, ihtiyaç, değerleri ile iş dünyasının talepleri konusunda meraklı olmasıdır. Güven boyutu ise, kariyeriyle ilgili problemlerle karşılaştığında, bu zorlukların üstesinden gelebileceğine ilişkin kendine güven duymasındır. Dolayısıyla güven bireylerin alacağı mesleki kararlar ile ilgili kendini yeterli hissetmesi olarak açıklanabilir.

Alanyazında kariyer uyumuyla ilgili pek çok araştırma yapılmış ve kariyer uyumunun ilişkili olduğu bazı değişkenler belirlenmiştir. Kariyer uyumu ile öznel iyi oluş (Hartung ve Taber, 2008), öz yetkinlik inancı (Hirschi, 2009), psikolojik dayanıklılık (Bimrose ve Hearne, 2012), kişilik özellikleri ve benlik saygısı (Teixeira vd., Vianen vd., 2012, Zacher, 2014), iş durumu, iş kalitesi ve kariyer başarısı (Koen, Khele ve Vianen, 2012), iş bulma becerileri (Guzman ve Choi, 2013), kaygı, motivasyon, başarısızlık korkusu (Pouyaud vd., 2012), kontrol duygusu (Coetzee ve Harry, 2014; Duffy, 2010; Zhou vd., 2016), iletişim, problem çözme ve takım çalışması becerileri (Guzman ve Ok, 2012), umut ve iyimserlik (Büyükgöze-Kavas, 2014; Bölükbaşı, 2017), çalışma isteği ve iyi oluş (Büyükgöze-Kavas, Duffy ve Douglass, 2015), sosyal destek, iyimserlik ve genel öz-yetkinlik inancı (Karacan-Özdemir, 2016), psikolojik ihtiyaçlar ve azim (Ayaz, 2017), proaktif kişilik özelliği (Jiang, 2017, Tolentino vd., 2014), öz-düzenleme (Tejedor vd., 2016), akademik başarı (Subtirica ve Pop, 2016) ve kariyer memnuniyeti ile girişimcilik özelliği (McKenna vd., 2016) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tüm bu kavramların yanında, kariyer kararsızlığı da bireyin kariyer uyumuyla ilişkili kavramlardandır. Modern yaşamdaki hızlı değişim ve gelişimin sonucu olarak iş seçenekleri, meslek alanları, meslek içi eğitimler, üniversite bölümleri ve kurs sayılarının arttığı görülmektedir (Gati ve Levin, 2014). Artan

eğitim ve iş fırsatları bireylerin daha nitelikli hale gelmesini gerekli kılmış ve bu da daha sık kariyer geçişi yapmayı beraberinde getirmiştir. Bu geçişlerin her birinde bireylerin kariyer kararsızlığı yaşama potansiyeli bulunmaktadır (Osipow, 1999). Dolayısıyla bireyin kariyer uyum gündeme gelmektedir.

Kariyer uyumunun daha önce de söz edildiği gibi dört kaynağı bulunmaktadır. Bu boyutlar: İlgili olma, merak, kontrol ve güvendir. Kariyer uyum kaynaklarından güven boyutu, bireyin kariyer kararlarında başarılı olacağına ilişkin inancı vurgulamaktadır (Savickas, 2005). Araştırmalarda (Büyükgöze-Kavas, 2011; Öztemel, 2012; Eşici ve Özünlü, 2013) kariyer kararı konusunda yüksek öz-yetkinliğe, bir başka kavramsallaştırma ile kariyer kararı konusunda güvene sahip bireylerin kariyer kararsızlığının düşük olduğu belirlenmiştir. Gati ve Levin (2014) ise kariyer kararlarının birey için öneminden dolayı doğru kararları alacağı konusunda kendisine inanmayan bireylerin karar alma sürecinde endişe yaşadıklarını ve karar veremediklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte kariyer karar verme öz yeterliği yüksek olan bireylerin kariyer uyumunun da yüksek olduğu belirtilmektedir (Guan vd., 2014; Hou, Wu ve Liu, 2014; Karacan-Özdemir, 2016).

Bireyin kariyeri üzerinde kontrolünün azaldığını hissetmesi kararsızlık yaşamasına neden olan bir diğer etkidir (Savickas, 2005). Gati vd., (1996) meslek seçiminde bireyin kariyer kontrolünün kendi elinde olduğunu hissetmesinin onun kariyer kararsızlığını önemli ölçüde azalttığını belirtmektedir. Bazı bireyler kendileri için önemli diğer kişileri memnun etmeye odaklanırken, bazıları içsel kontrol kaynaklarını kullanarak bağımsız karar alma süreci yaşamaktadır (Gati ve Levin, 2014). Meslek seçiminde dışsal denetim mekanizmasını kullanan bireylerin, kendi yeteneklerinden ziyade şans, torpil gibi faktörlerin mesleğe yerleşmede önemli olduğunu düşünmektedirler. Kontrol becerisine sahip bireylerin mesleki karar verme sürecini daha başarılı bir biçimde yönettikleri belirtilmektedir (Duffy, 2010; Karacan-Özdemir, 2016). Bununla birlikte kontrol odağının (locus of control) kariyer kararsızlığının önemli yordayıcılarından biri olduğu belirlenmiştir (Coetzee ve Harry 2014; Starica, 2012). Benzer şekilde Büyükgöze-Kavas (2011) da kariyer kararsızlığı ve kontrol odağı arasında doğrudan ve dolaylı ilişkiler olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle bireylerin aldığı kararların kendi seçimi olduğunu düşünmesinin kararlılığı dolayısıyla da kariyer uyumunu yükselttiği söylenebilir.

Kişinin kendisi ve meslek dünyası hakkında bilgi eksikliği olması bireyin doğru karar almasının önündeki en büyük engellerdendir (Osipow ve Reed, 1985). Bilgi eksiklerinin giderilmesi konusunda bireyin kariyerle ilgili merak duyması gerekmektedir. Nitekim Savickas (2005) da bireylerin gelecek iş yaşamı ve seçeneklerin neler olduğunu merak edip araştırma ve bilgi düzeyini arttırmasının bireyin kariyer uyumunun artmasına olumlu katkı sağladığını belirtmektedir. Bireylerin benliği ve iş dünyası hakkındaki bilgi düzeyinin yükseltilmesinin bireyin yaşadığı kararsızlığı azaltabileceği söylenmektedir (Osipow, 1999).

Meslek seçimi sürecinde bireylerin benliği ve iş dünyası hakkındaki bilgi düzeyinin yanı sıra kariyer uyumunu etkileyebilecek olan bir diğer faktör de toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılardır. Savickas (2002), içinde yaşadığımız toplumun, bireye çekirdek ve çevresel roller ile toplumsal cinsiyet rolleri sunarak bireyin yaşamını şekillendirdiğini belirtmektedir. Bireye sunulan kalıp roller onların tüm kararlarında kendini gösterdiği gibi kariyer kararları üzerinde de etkili olabilmektedir. Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada bireylerin ailelerinin toplumsal cinsiyet rollerini büyük ölçüde devam ettirdiği bulunmuştur (Orhan-Aydın ve Ültanır, 2015). Dolayısıyla Türkiye’de etkisini sürdürmekte olan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar bireylerin kariyer kararı üzerinde etkili olabilecek bir değişken olarak ele alınabilir.

Aziz ve Kamal (2012) ise toplumsal cinsiyet algılarından dolayı hem kadınların hem de erkeklerin meslek seçerken kendilerini sınırlandırdığını belirtmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların bireylerin mesleki ilgilerinin şekillenmesi ve mesleki kararlar almasında rol oynayabileceği söylenebilir. Weisgram, Bigler ve Liben (2010), kadın ve erkeklerin her ikisinde de ortak mesleki değerler söz konusu olmasına rağmen, bireylerin toplumsal beklentilerden ve sosyal destek görebilme düşüncesiyle toplumun kadın ve erkek cinsiyetine uygun gördüğü mesleklere yöneldiğini belirtmektedir. Başka bir ifadeyle kadınlar sosyal hizmet, psikoloji, öğretmenlik gibi duygusal ve öğretici meslekleri; erkekler ise itfaiye, cerrah, avukat gibi araçsal yardım sağlayan meslekleri tercih etmişlerdir. Benzer şekilde Aziz ve Kamal (2012) yaptıkları çalışmada erkeklerin, erkek mesleği olarak düşünülen mesleklere (asker, pilot, mühendis), kadınların ise kadın mesleği (öğretmen, psikoloji) olarak düşünülen mesleklere yöneldiklerini belirlemişlerdir. Ndobu (2013) da yürüttüğü araştırmada, kadınların daha eşitlikçi

bir toplumsal cinsiyet rolü algıları olmasına rağmen hemşirelik mesleğinin kadınlara, teknisyenlik mesleğinin ise erkeklere ait meslekler olduğu konusuna en az erkekler kadar katıldığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte Gönç (2016) yapmış olduğu çalışmada erkeklerin kadınlara göre mesleklerle cinsiyet arasında ilişki kurmaya daha fazla eğilimli olduğunu belirtmiştir. Bu çerçevede erkekler ataerkil cinsiyet rollerini daha fazla desteklemekte ve erkeklere hemşireden daha farklı bir unvan verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Savickas (2002) meslek seçiminde cinsiyet rolleriyle ilgili bireye yapılan yüklemelerin, bireylerin yanlış mesleki kararlar almasıyla sonuçlanabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla toplumsal beklentiler ve sosyal destek kaynaklarına bakış açısının bireylerin kariyer seçimlerini ve kariyer uyumlarını etkilediği söylenebilir.

Coetzee ve Harry (2014), cinsiyetin kariyer uyumunun yordayıcılarından birisi olduğunu belirtmiş ve kadınların kariyer uyum puanlarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Siyez ve Yusupu (2015) da üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun toplumsal cinsiyet rollerine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Erkeksi ve androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin kariyer uyumunun, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Toplumda mühendislik ve hemşirelik gibi belirli cinsiyet grubunun ağırlıkta olduğu mesleklerde öğrenim gören ya da bitiren bireylerin, cinsiyetçi algılardan ötürü kariyer uyumunu sağlama konusunda sorun yaşayabileceği söylenebilir. Pehlivanlı-Kadayıfçı (2015), kadınların erkeklere göre okul hayatı, işe alınma ve iş hayatında erkeklere göre daha zorlu şartlardan geçtiklerini ve daha çok çaba harcamaları gerektiğini belirtmektedir. Bozkurt ve Akpınar (2018) bilişim sektörü gibi kadın-erkek oranının nispeten eşit olduğu mühendislik alanlarında iş bölümüne dayalı bir ayrımcılık görüldüğünü, kadınların iletişim, organizasyon ve detaycılık gibi alanlarda daha sık görevlendirildiklerini belirtmişlerdir. Sarı (2009) ise erkek hemşire öğrencilerinin dışlanma ve alaya maruz kaldığını hatta mesleğini söylemekten çekindiğini ifade etmiştir. Benzer biçimde Pehlivanlı-Kadayıfçı (2015) mühendislik alanındaki kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılıklarla ilgili şakalara ve dışlanmalara maruz kaldığını belirtmiştir. Tüm bunlardan hareketle diğer cinsiyetin yoğun olduğu mesleklerde öğrenim görmek ve bu çalışma

ortamında bulunmanın, iş rollerine uyum sağlamanın bireyin kariyer uyumunu etkileyeceği varsayılabilir.

Öte yandan cinsiyet ayrımcılığına dayalı meslek seçimi yaygın olarak devam etmesine rağmen yapılan farkındalık çalışmaları ve kadınların az temsil edilen alanlardaki görünürlüğünün artması kariyer seçimi konusunda kadınlar lehine olumlu gelişmeler olduğunu da göstermektedir. Pehlivanlı-Kadayıfçı (2015), mühendislik mesleğinin toplumsal cinsiyet temelli yapısının kadınların lehine değiştiğini ve onlar için nispeten daha uygun ortamlar oluştuğunu belirtmiştir. Bununla birlikte son zamanlarda yapılan bazı araştırmalarda bireylerin cinsiyeti ve kariyer uyumu arasında anlamlı fark olmadığını görülmektedir. Örneğin Hirschi (2009) yaptığı araştırmada cinsiyetin kariyer uyumu üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer biçimde Kalafat (2014), yaptığı araştırmasında toplumsal cinsiyet rolleri ile bireylerin kariyer uyumu arasında anlamlı ilişkiler olmadığını belirtmiştir. Malach-Pines ve Kaspi Baruch (2008), yönetim kariyeri konusunda toplumsal cinsiyet ve kültürün etkisini inceledikleri araştırmalarında, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların bireylerin yönetim kariyeri üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığını belirtmiştir.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda son zamanlarda yürütülen bazı projeler ve farkındalık çalışmalarının cinsiyet eşitliği sağlanmasına az da olsa katkı sağladığı düşünülebilir. Türkiye’de “Bal Arıları Mühendis Oluyor”, ETÇEP, Türkiye’nin Mühendis Kızları gibi projeler toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve cinsiyete dayalı meslek seçimini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte YÖK 2015 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı üniversite çalıştayını düzenlenmiştir. Bu çalıştayda üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması için farkındalık çalışmalarının yapılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin müfredatta yer alması, cinsiyet eşitliğinin genel görünürlüğünün artırılması ve cinsiyete dayalı şiddet ve mobing konularının azaltılması kararları alınmıştır. Bu kararlara bağlı olarak Ankara Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Koç Üniversitesi, Sabancı Üniversitesi gibi önde gelen birçok üniversite kendi toplumsal cinsiyet eylem planlarını oluşturmuşlardır.

Alanyazın incelendiğinde bireylerin kariyer uyumunu etkileyen pek çok değişken olduğu görülmüştür. Bireylerin iş yaşamlarında başarılı olmalarına yardımcı olmak için onların kariyer uyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve

bu konuda bireylere psikolojik hizmet sunulması son derece önemlidir (Siyez ve Yusupu, 2015). Meslek seçiminde yaşanan kararsızlık durumunu bazı insanlar kolay atlatabilirken bazıları bununla ilgili zorlanmaktadırlar. Dolayısıyla bireylerin iş rollerine gerektiği gibi uyum sağlayamamasının işini kaybetmesine yol açacağı düşünülebilir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine bakıldığında Türkiye geneli işsizlik oranlarının 2018 yılı Ocak döneminde %10,8 olduğu görülmektedir. 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun işsizlik oranına bakıldığında ise geçen yıla göre 4,6 puanlık azalışa rağmen %19,9 olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle Türkiye'deki her beş gençten birisi işsizlik ile karşı karşıyadır (TÜİK, 2018). Bu noktada bireylerin kendi ilgi, yetenek, değer ve ihtiyaçları doğrultusunda mesleki kararlar almasının önemi ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üniversite öğrenciliğinin son yılları artık bireylerin iş dünyası, iş rolleri ve kendini bu iş rollerinde nasıl gördüğü konusunda daha sık düşündüğü dönemdir. Okuldan iş yaşamına geçiş yapacak olan birey, işin gereklilikleri ve kendi niteliklerini kıyaslamaktadır. İş dünyasında şirketlerin birleşmesi, ortaklık kurulması, şirketlerin iflas etmesi ya da ucuz maliyet sağlaması açısından farklı bölgelere taşınması ve iş gücüne duyulan gereksinimin azalması gibi değişiklikler, hem çalışan bireylerin hem de mesleğe hazırlanan öğrencilerin hayatlarında değişikliklere sebep olmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kariyer planlarını tekrar yapılandırmaları gerekebilmektedir. Genellikle lise yıllarında alınan mesleki kararların, iş dünyasında yaşanan değişimlerin etkisiyle tekrar gözden geçirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Öte yandan Türkiye'de meslek seçimi genellikle lise yıllarında seçilir ve sonrasında değiştirmenin zor bir süreç olduğu söylenebilir. Üniversite sınavında herhangi bir bölüme giren bireyin artık mesleğini belirlediği ve o yolda ilerleyeceği varsayılmaktadır. Bu nedenle dönüşü olmayan bir yol olarak ifade edilen meslek seçimi konusu öğrencilerde gerginlik yaratmakta ve meslek seçiminde güçlük yaşamaktadırlar. Ancak YÖK öğrencilere üniversiteye girdikten sonra yatay geçiş ile farklı bir bölüme geçme şansı tanımasının dönüşeme katkısı olduğu söylenebilir.

ÖSYM 2017 verileri incelendiğinde, kariyer planını yeniden şekillendiren birey sayısı daha net görülmektedir. 2017 Yılı YGS sınavına giren adayların

%18,68'inin (193.175) üniversite öğrencisi, %7,81'inin (523.380) ise üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle 2017 yılında sınava giren her dört adaydan biri mezunu olduğu ya da şu anda eğitimini aldığı bölümden memnun görünmemektedir. Buna ek olarak sınava tekrar girmek isteyen bireylerin kariyerleri konusunda kararsızlık yaşadığı söylenebilmektedir. Ayrıca bazı öğrenciler kendi ilgi, istek ve ihtiyaçlarından ziyade kendisine dayatılan meslekler çerçevesinde kariyer planlarını şekillendirmektedir. Bireylerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda kariyer planı yapmasının önündeki engellerden birisi de cinsiyet rollerine uygun meslek seçimi beklentisidir. Toplumun cinsiyetine uygun gördüğü meslekler dışında yer alan mesleklerde çalışan bireylerin, yaşadığı zorlukları gören bireyler belli mesleklere yönelmek durumunda kalmaktadırlar. Etrafındaki insanlar tarafından eleştirilme korkusu nedeniyle bireylerin cinsiyetine uygun diye ifade edilen meslek gruplarına yönelmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla bu bireylerin meslek seçimini sağlıklı bir şekilde almadığı ve ilerleyen dönemlerde yeniden kariyer planları yapabileceği söylenebilir. Alanyazın ışığında meslek seçiminde kariyer kararsızlığı yaşayan veya toplumsal cinsiyet rolleri gölgesinde mesleki tercihler yapan bireylerin düşük kariyer uyumu gösterebileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada bu ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır ve böylece kariyer kararsızlığının belirleyicilerinin anlaşılmasına katkı sağlamak hedeflenmektedir. Bireyin kariyer uyumunu etkileyen değişkenlerin belirlenmesinin, iş yaşamı gerekliliklerinin sağlanması açısından önemli olduğu söylenebilir.

Kariyer uyumu ve kariyer kararsızlığı konusunda genel olarak lise düzeyinde araştırmalar yapıldığı, üniversite öğrencileriyle ise sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu anlamda üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen bu çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Kariyer uyumunu etkileyen faktörlerin belirlenmesinin kariyer uyumunun güçlendirilmesi konusunda nelere odaklanılması gerektiği konusunda fayda sağlayacağı söylenebilir. Üniversiteyi bitirip işe geçiş sürecinde olan öğrencilerin kariyer uyumlarının güçlendirilmesine kaynak sağlayacak tarama çalışması olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak araştırma bulguları üniversitelerin kariyer psikolojik danışma merkezlerinde görev yapan uzmanlara ışık tutabilir. Ayrıca kariyer psikolojik danışması alanında hizmet veren uzmanların mesleğe geçiş aşamasındaki

bireylerle yapacağı görüşmelerde araştırma bulgularından yararlanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma Problemi

Araştırmada “üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler nasıldır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Ayrıca üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlarının cinsiyete göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan alt problemler aşağıdadır.

Alt problemler. 1. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları kariyer uyum düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır? 2. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumları arasında cinsiyete göre anlamlı fark var mıdır?

Sayıtlar

Araştırmaya katılan tüm bireyler, kendilerine uygulanan veri toplama araçlarına içten ve kendi durumlarını yansıtacak tepkilerde bulunmuşlardır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda verilmektedir.

Bu çalışma 2016-2017 güz döneminde Ankara’da bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan dördüncü sınıf lisans öğrencileri ile sınırlıdır.

Kariyer uyumunun yordayıcıları, bu araştırma kapsamında ele alınan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı değişkenleri ile sınırlıdır.

Bu araştırma kapsamında ele alınan kariyer uyum kavramı, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği’nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Bu araştırma kapsamında ele alınan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar kavramı, Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği’nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Bu araştırma kapsamında ele alınan kariyer kararsızlığı kavramı, Kariyer Karar Ölçeği'nin ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Fakültelerde genellikle kadın öğrencilerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmanın çalışma grubuna da yansımıştır. Dolayısıyla kadın-erkek oranının örneklem grubunda dengeli dağılmaması bu çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır.

Tanımlar

Kariyer uyumu: Kariyer uyumu, bireylerin yaşamı boyunca karşılaştığı tüm mesleki gelişim görevleri, yaşadıkları ani ve beklenmedik değişiklikler, mesleki geçişler ya da travmalarla başa çıkabilme potansiyelini ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu çalışmada üniversite öğrencilerin kariyer uyum düzeylerinin belirlenmesi için Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) kullanılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutları aşağıda verilmiştir.

İlgili olma: Bireyin mesleki geleceğiyle ilgilendiği ve buna yönelik hazırlık yapmasını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu çalışmada KUYÖ'nün ilgili olma boyutunda yüksek puan almak bireylerin mesleki geleceğiyle ilgilendiğini göstermektedir.

Kontrol: Kariyerlerinin yapılandırılmasında kendilerinin sorumlu olduklarına inanmalarını ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bu çalışmada KUYÖ'nün kontrol boyutunda yüksek puan almak bireyin kariyeriyle ilgili seçimlerin kendi kontrolünde olduğunu göstermektedir.

Merak: Bireyin kendisi, iş dünyası ve kendini iş rollerinde nasıl gördüğü ile ilgili meraklı olma girişimidir (Savickas, 2005). Bu çalışmada KUYÖ'nün merak boyutunda yüksek puan almak bireylerin kariyeriyle ilgili bilgi arama etkinliklerinde yoğun olarak bulunduğunu göstermektedir.

Güven: kariyer yolculuğunda zorluklarla yüzleşme ve engellerle başa çıkma konusunda başarılı olacağına inanmadır (Savickas, 2005). Bu çalışmada KUYÖ'nün güven boyutunda yüksek puan almak bireylerin kariyeriyle ilgili engellerle başa çıkma konusunda güçlü olduğunu göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet: Bireyin biyolojik cinsiyetine yaşanan kültürün etkisiyle yüklenen kadın ya da erkek olmanın anlamı ve bu bireylere yüklenen

sorumlulukları ifade etmektedir. Bireyin biyolojik yapısıyla ilişkili olan psikolojik özelliklerdir (Dökmen, 2015).

Toplumsal cinsiyet rolleri: Toplum tarafından cinsiyete atfedilen ve bireylerden yapmaları beklenen rollerdir (Dökmen, 2015). Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin çevresinden aldıkları mesajlara göre toplumsal cinsiyet rollerini belirlemek için Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ) kullanılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutlarına ilişkin bilgi aşağıda verilmiştir.

Eşitlikçi cinsiyet rolleri: Bireylerin çocukluğundan itibaren çevresinden kadın-erkek eşitliğine ilişkin mesajlar almasını ifade etmektedir (Arıcı, 2011). Bu araştırmada TCOÖ'nün eşitlikçi cinsiyet rolleri boyutundan yüksek puan almak, bireylerin cinsiyetçi olmayan mesajlar ile yetiştirildiğini göstermektedir.

Geleneksel cinsiyet rolleri: Bireylerin çocukluğundan itibaren çevresinden cinsiyetçi mesajlar almasını ifade etmektedir (Arıcı, 2011). Bu araştırmada TCOÖ'nün geleneksel cinsiyet rolleri boyutundan yüksek puan almak, bireylerin güçlü cinsiyetçi mesajlar ile yetiştirildiğini göstermektedir.

Kariyer kararsızlığı: Bireylerin kariyer kararı alma sürecinde, öncesinde ve sonrasında karşılaştıkları tüm güçlükler olarak tanımlanmaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını belirlemek için Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ) kullanılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutlarına ilişkin bilgi aşağıda verilmiştir.

Kariyer kesinlik: Bireyin kariyer kararsızlığı yaşamadığı ve kararlarından emin olduğunu ifade etmektedir (Kuzgun, 2004). Bu araştırmada KKÖ'nün kesinlik boyutundan yüksek puan almak, bireylerin kariyer kararlarındaki kesinliği göstermektedir.

Kariyer kararsızlık: Bireyin kariyer seçimleri konusunda yaşadığı yoğun belirsizlik durumudur (Osipow, 1999). Bu araştırmada KKÖ'nün kararsızlık boyutundan yüksek puan almak, bireylerin kariyer kararlarında belirsizlik olduğu ve yoğun kararsızlık yaşadığını göstermektedir.

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada ele alınan temel kavramlara ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Öncelikle araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyumu kavramı daha sonra ise bağımsız değişken olan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığına ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Bu bölümde son olarak araştırmanın değişkenleriyle ilgili olarak yurtiçinde ve yurtdışında yapılan çalışmalardan söz edilmiştir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı

Yirminci yüzyılın başında gerçekleşen sanayi devriminin en önemli sonuçlarından biri iş kollarının çeşitlenmesi ve meslek çeşitliliğinin artmasıdır (Savickas vd., 2009; Savickas, 2011). Bu değişim 21. yüzyılda da devam etmektedir. Küreselleşen ekonomi ve bilgi teknolojisinin hızlı gelişmesi iş dünyasına ek olarak bireylerin sosyal ve özel yaşamında da değişime yol açmış (Korkut-Owen ve Niles, 2011), iş kolları ve mesleklerin çeşitliliği artmaya devam etmiştir. Mesleklerde yaşanan dallanma süreci 20. yüzyıldaki mesleklerin gerektirdiği niteliklerden daha farklı bilgi ve becerilerin gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Başka bir deyişle bireyin yapmayı istediği işi elde etmesi ve o işte başarılı olmasını sağlayan eski yöntemler değişikliğe uğramıştır (Savickas, 2011). Günümüz iş dünyası karakteristiklerinin ise istikrarsızlık, belirsizlik ve sürekli değişim olduğu belirtilmektedir (Glavin ve Berger, 2012). Durağanlık yerine esnekliği benimsemek, kendi fırsatlarını yaratabilmek, karmaşık teknolojileri kullanabilmek ve yaşam boyu öğrenmeyi benimsemek 21. yüzyıl mesleklerinin gerektirdiği belirgin özelliklerdendir (Savickas vd., 2009).

Günümüz mesleklerinde esneklik, uyum ve yaşam boyu öğrenme giderek daha fazla önem kazanmasına rağmen (Savickas vd., 2009), geleneksel kariyer psikolojik danışma kuramları bu özellikleri vurgulamamakta ya da sınırlı vurgulamaktadır. Geleneksel kuramların 21. yüzyıl kariyer yaşantılarındaki değişimlerini yakalama ve bunlara cevap verme konusunda yetersiz kalması, günümüz ihtiyaçlarını vurgulayan kuramların ortaya çıkmasını zorunlu kılmaktadır (Özyürek, 2013; Peavy, 1995). Dolayısıyla bireylerin küreselleşen günümüz dünyasında kariyerini etkili biçimde yönetebilmesi için, esneklik, yaşam boyu

öğrenme ve kariyerini şekillendirebileceği özelliklerinin ön plana çıkarılmasına önem veren postmodern kariyer kuramlarına (Özyürek, 2013) duydukları ihtiyaç artmıştır.

Postmodern kariyer kuramlarından önce danışanların kariyer sorunlarının yapılandırılmasında kullanılan kuramlara bakıldığında, başlangıç noktasının, 1900'lü yıllarda Parsons'ın çalışmaları olduğu görülmektedir. Bu dönemde yardım sunulurken kariyer seçiminin "içeriğine" odaklanılmıştır. Ardından 1950'li yıllarda Super'in kariyer danışma kuramlarına gelişimsel yaklaşımı getirmesiyle birlikte meslek seçiminde "süreç" ön plana çıkmıştır. Super'in gelişimi vurgulayan kuramına bilişsel boyutun da eklenmesiyle "hem içerik hem de sürece" önem vermeye başlanmıştır. Son olarak ise esneklik, uyum sağlama kapasitesi ve bireye özgü kariyer gelişimini vurgulayan "yapılandırmacı" kuramlar kariyer sorunlarının kavramsallaştırılması üzerinde durmaktadırlar (Korkut-Owen ve Niles, 2011; Savickas, 2002).

Kariyer yaklaşımları arasında insan esnekliğini ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulayan uyum kavramını kuramının merkezine alan Kariyer Yapılandırma Kuramı (Savickas 1997, 2005), bireye kariyerini inşa etme olanağı sağlayan postmodern yaklaşımların başında gelmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı danışanların yaşamlarını tasarlamalarını ve kendi yaşamının kariyer hikâyelerini yazmalarını sağlamaktadır (Hartung ve Taber, 2008). Toplumsal alanda yaşanan değişimlerle birlikte artık bir işte uzun süre çalışmak daha zor hale gelmekte ve bireyler daha fazla iş değiştirmektedirler. Teknolojinin sağladığı olanaklarla birlikte bireyler tek bir işte ömür boyu çalışmaktan ziyade birden fazla işte çalışmaktadırlar. İş değişiklikleri bireylerin uyum sağlama sürecini gerektirmektedir. Bunu temele alan Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda, bireylerin işinde ya da işyerlerinde yaşayacağı değişikliklere nasıl daha kolay uyum sağlayabileceğine odaklanılmaktadır (Savickas, 1997; 2005).

Kariyeri organizmik bakış açısından ziyade bağlamsal bir perspektifte değerlendirmek Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın geleneksel kuramlardan önemli bir farkıdır (Savickas, 2002; 2005). Bu kuramda, kariyere birey-çevre uyumu, gelişimsel, psikodinamik ve sosyal öğrenme temelli bakış açıları bir araya getirilerek bütünleştirilmektedir (Hartung ve Taber, 2008). Bireyin kariyerinin şekillenmesinde hem bireysel yapılandırımcılık (constructivism) hem de sosyal

yapılandırmacılığın (constructionism) etkili ve önemli olduğu üzerinde durulmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda bireye ya da çevreye odaklanmak yerine, bireyin benliği ile toplumu sentezleyebileceği psikolojik aktivitelere odaklanmaktadır. Değişen bireylerin ve değişen durumların eşleşme sürecinin asla gerçekten tamamlanmayacağını ifade edilmektedir. Değişen tercihler dizisi çalışan kişi ile iş arasında daha iyi bir uyuma doğru ilerleme sürecidir (Savickas, 2002; 2005).

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda Savickas'ın büyük ölçüde Super'in kuramını güncelleyerek oluşturduğu 16 önerme bulunmaktadır. Bu önermelerin ilk üçü gelişimsel bağlam, 4-10. önermeler mesleki benlik algısı ve 11-16. önermeler ise gelişimsel görevleri kapsamaktadır. Bu önermeler aşağıda sıralanmaktadır (Savickas, 2002):

- Toplum ve toplumdaki kurumlar bireyin yaşamını sosyal roller aracılığıyla şekillendirir. Toplumsal cinsiyet gibi sosyal süreçlerle şekillenen bireyin yaşamı, çekirdek ve çevresel rollerden oluşur. İş ve aile gibi temel roller arasındaki denge, kararlılığı artırırken; dengesizlik gerginlik üretir.
- Meslekler, çoğu kadın ve erkeğe kişisel organizasyon için bir odak sağlar ve bu her iki cinsiyet için de çekirdek roldür. Ancak bazı bireylerde bu mesleki roller çevresel ve tesadüfi olabilirken bazı bireylerde bu roller hiç var olmayabilir. Yaşamın ilerleyen dönemlerinde öğrenci, ebeveyn, ev işleri, serbest zaman ve yurttaşlık gibi yaşam rolleri çekirdek roller olabilmektedir. Yaşam rollerindeki kişisel tercihler, bireyleri eşit olmayan sosyal pozisyonlara yerleştiren ve bireye sorumluluk yükleyen sosyal pratiklere dayanmaktadır.
- Bireyin kariyer örüntüsü (ulaşılan meslek seviyesi, sıklığı, süresi ve sırası) ailenin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik algısı ve toplum tarafından sunulan fırsatların etkileşmesiyle belirlenmektedir.
- İnsanlar, yetenekler, kişilik özellikleri ve benlik algısı gibi mesleki özelliklerde farklılık göstermektedirler.

- Her meslek kendine özgü mesleki özellikler gerektirmekle birlikte, bir meslek farklı özelliklerdeki bireylerin çalışmasına da olanak sağlamaktadır.
- İnsanlar mesleki çeşitlilik ve işin gerekliliklerinden dolayı çeşitli meslekleri yapabilecek niteliktedirler.
- Bireyin iş başarısı, onların belirgin mesleki karakterlerini iş rollerinde sergileyebilme derecesine bağlıdır.
- Bireylerin işinden aldığı doyum, mesleki benlik algılarını uygulayabilme derecesine bağlıdır. İş doyumunu, bir işe yerleşme, çalışma durumu, büyüme ve keşif döneminde bireyin deneyimleyerek şekillendirdiği rolleri uygulayabilmesine bağlıdır.
- Kariyer yapılandırma süreci, iş rollerinde mesleki benlik kavramının geliştirilmesi ve uygulanması anlamına gelir. Mesleki benlik kavramı, kalıtsal yetenekler, fiziksel görünüş, rol denemelerinde bulunduğu akran ve çevresindeki yetişkinlerin onay düzeyine bağlı olarak şekillenir. İş rollerinde mesleki benlik kavramlarının uygulanması bireysel ve sosyal faktörler arasında bir sentez ve anlaşmayı içerir. Benlik kavramı, hobiler, kulüpler, yarı zamanlı iş gibi gerçek yaşam etkinliklerinde bireylerin rol alması ya da rollerin hayalinde canlandırılması ve geribildirim yoluyla gelişmektedir.
- Mesleki benlik kavramı ve mesleki tercihler geç ergenlik döneminde bireyin yaptığı seçimlerde ve düzenlemelerde kararlılık göstererek daha istikrarlı hale gelmesini sağlarken, insanların farklı işleri tecrübeleri, yaşantıları ve deneyimleriyle değişebilmektedir.
- Mesleki değişim süreci; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, geri çekilme aşamalarıyla karakterize edilen, Büyük Kariyer Döngüsü (maxicycle) ile açıklanmaktadır. Bu beş aşama, bireylerin sosyal çevresinin beklentileri sonucu oluşan mesleki gelişim görevlerini içeren alt basamaklara ayrılmıştır.
- Büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, geri çekilme de Küçük Kariyer Döngüsü'nü (minicycle) oluşturmaktadır. Küçük kariyer

döngüsü, sosyoekonomik olaylar, iş değişikliği, terfi, kaza sonucu yaralanma, işten çıkarılma gibi kişisel olaylar sonucu ortaya çıkmaktadır.

- Mesleki olgunluk, büyümeden geri çekilmeye kadar tüm kariyer aşamaları sürecindeki bireylerin mesleki gelişim derecesini ifade eden psikolojik bir yapıdır. Sosyal bir perspektiften mesleki olgunluk, kronolojik yaşa bağlı olarak karşılaşması ve başarması beklenen görevleri ne derece yaptığının kıyaslanması olarak tanımlanmaktadır.
- Kariyer uyumu, bireyin mevcut gelişim görevleri ve yapması beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmak için gerekli kaynaklarını ve hazırbulunuşluluğu ifade eden psikolojik bir yapıdır. Tutumların, inançların ve yetkinliklerin uyumu, ilgili olma, kontrol, merak ve güven gelişim süreci boyunca artırmaktadır.
- Kariyer Yapılandırma, mesleki gelişim görevleri, iş değişiklikleri, kişisel travmalar ve bu yaşam değişikliklerine verilen tepkilere göre şekillenmektedir.
- Kariyer Yapılandırma, herhangi bir aşamada, mesleki gelişim görevleri ve iş değişikliklerini açıklayan müdahaleler, uyumu güçlendiren egzersizler ve mesleki benlik kavramları açığa çıkaran aktiviteleri içermektedir.

Savickas (2005) kariyeri, “bireylerin okuldan emekli olana kadar çalıştığı iş ve pozisyonlardan ziyade bu mesleki davranış ve profesyonel iş tecrübelerine anlam yükleyerek onları şekillendirme süreci” olarak açıklamaktadır. Bu kuram çerçevesinde bireylerin, kariyeriyle ilgili alacağı kararların sorumluluğunu taşıması vurgulanmaktadır (Savickas, 2002). Kariyer, bireyin geçmişteki yaşantıları, şu an yaşadıkları ve gelecekte olmasını umut ettiği yaşantılarını yaşam teması içerisinde işleyerek bunlara ve gelecekteki iş yaşamına bir anlam verme sürecidir (Savickas, 2005).

Savickas (2005) bireyin kariyerinin, farklılaşmış, dinamik ve gelişimsel özelliklerden beslendiğini belirtmektedir. *Dinamik* görüşte, insanların yaşam temalarındaki dinamiklere dikkat edilir. İnsanlar yaşamlarını sürdürürken çalışma yaşamına uyum sağlarlar ve kullandıkları bu yaşam temalarının etkisiyle kariyer

davranışlarının anlamı gelişmeye başlar. *Farklılaşmış* bakış açısı mesleki kişilik tiplerinin içeriğiyle ve farklı insanların ne yapmayı istedikleriyle ilgilenir. *Gelişimsel* görüş açısı, insanların kariyer gelişim görevleri ve geçişleriyle nasıl baş ettiklerine odaklanmaktadır (Özyürek, 2013; Savickas, 2002). Kariyer Yapılandırma Kuramı, bu üç perspektifi mesleki davranışın neyi, nasıl ve niçin temsil ettiğini göstermek için mesleki kişilik tipleri, kariyer uyumu ve yaşam temaları çerçevesinde birleştirmektedir (Savickas, 2005). Kariyer Yapılandırma Kuramı çerçevesinde danışanlarına yardımcı olan psikolojik danışmanlar danışanların mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu hakkındaki hikâyelerini dinlemektedirler (Savickas, 2005). Başka bir deyişle Savickas kuramında mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu kavramları üzerinde durmakta ve kariyer uyumu kavramını kuramının merkezine almaktadır. Aşağıda Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın bu üç kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi sunulmaktadır.

Mesleki Kişilik

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın ilk bileşenini mesleki kişilik oluşturmaktadır. Savickas (2005), bireylerin kişiliğinin temellerinin aileye dayandığını ve bireylerin aile yaşantılarının yanı sıra özellikle çocukluğunu geçirdiği çevre ve okul yaşantılarının kişilik gelişimine ciddi katkı sağladığını ifade etmektedir. Mesleki kişilik ise, bireyin kariyeriyle ilişkili, yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgilerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır.

Bireylerin kariyerleriyle ilişki bu özellikleri iş yaşamlarında sergilenmeden önce, yetişme dönemlerinde oynadıkları oyun, izledikleri film, okudukları kitap ve diğer ilgi alanlarındaki seçimlerde kendini göstermektedir (Savickas, 2005). İlgiler bireylerin yaşamının şekillenmesinde bu derece önemliyken, Savickas (2002; 2005), meslek seçimi sürecinde ilgilere olması gerekenden daha fazla önem verilmemesi konusunda dikkatli olunması gerektiğini vurgulamaktadır. İlgilerin değişken ve dinamik bir yapı gösterdiğini bu nedenle iş başarısının tek yordayıcısı olarak değerlendirilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Başka bir deyişle bireylerin mesleki kişiliğinin şekillenmesinde sadece ilgilerin değil bireyin yetenek, değer ve ihtiyaçlarına ek olarak kendi öznel yaşantısı ve bunu algılamasının da etkili olduğu söylenebilmektedir.

Yaşam Temaları

Yaşam temaları, Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın öyküsel bileşenidir ve mesleki kararların nedenlerinin yanında bireyin iş hayatından beklentilerinin neler olduğunu belirlemektedir. Yaşam temaları kullanılarak bireylerin kariyer öyküleri oluşturulmaktadır. Kariyer öyküleri ise, bireylerin meslekleriyle ilgili anlamlı seçimler yapma ve iş rollerini ayarlamak için kullandıkları temaları ve bu temalara bağlı olarak oluşturduğu ilkeleri ortaya çıkarmaktadır. Kariyerin neden, niçin ve nasılına odaklanarak kariyer hakkında kapsamlı bir bakış sunmak yaşam temaları aracılığıyla sağlanmaktadır (Savickas, 2005). Bireyin kariyerini anlamak ve inşa etmesine yardımcı olabilmek için bireyin yaşamında üstlendiği, onu topluma bağlayan çekirdek ve çevresel rollerin bilinmesi gerekmektedir (Savickas, 2002) Başka bir deyişle, yaşam temaları bireyin yaptığı kariyer seçimlerinin arka planını yansıtmaktadır.

Bireylerin anlattığı hikâyelerde tekrar eden kelime, düşünce, ifade, örüntü veya birey-toplum etkileşimlerine dikkat çekerek bireyin seçtiği mesleğin nedenlerini ve anlamını ortaya çıkarmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer hikâyeleri, bireyin kendi yaşamının başrol oyuncusu olarak geçmişte benliğini nasıl algıladığı, şu an nasıl gördüğü ve gelecekte nasıl olmasını planladığı süreçlerini içermektedir (Corso ve Refhuss, 2011; Savickas, 2005). Ayrıca kariyer inançlarına ve zorluklarla karşılaştığında gösterdiği davranış kalıplarına ilişkin bilgi sağlamaktadır (Corso ve Refhuss, 2011). Kariyer danışmanları bireylere ilk anıları ve yaşam temaları arasında bağlantı kurmasını sağlayacak sorular yönelterek bireylerin kariyer davranışlarını nasıl yönlendirdiklerini anlamalarına katkı sağlamaktadır (Özyürek, 2013).

Yaşam temalarının kariyer davranışlarını anlamanın yanı sıra, geleceğin şekillenmesinde de dayanak olarak kullanılabilmesi belirtilmektedir. Yaşam öykülerinde, bireylerin karşılaşmış ve/ veya yaşamış olduğu travmalar, işle ilgili görevleri ve iş geçişleri üzerinden benlik algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu noktada benlik hakkında ortaya çıkarılan bu değerlendirmeler bireyin geleceğini şekillendirmesinde ipucu olarak kullanılabilir (Savickas, 2005).

Savickas, yaşam temalarını ortaya çıkarabilmek için bireyin aktör, ajan ve yazar rollerinin incelenmesinin önemli olduğunu belirtmektedir. Aktör bireylerin yaşadıkları kültür tarafından şekillendirilen rolleri oynamasıdır. Ajan bireylerin, mevcut rolleri kendi amaçları doğrultusunda nasıl kullanabileceklerini denemesidir. Ajan boyutu alınan eğitimler ve mesleki pozisyonlar içine girip çıkma yollarıyla gelişmektedir. Yazar perspektifinden ise bireylerin mesleki amaçları için yaşamının sonraki bölümünü nasıl şekillendireceği incelenmektedir (Savickas, 2011b). Kariyer danışmanları bireylerin yaşam öykülerini bu üç perspektiften ele alarak onların geleceğini yönlendirmesine katkı sağlamaktadır.

Bireylerin iş yaşamında çalışma alanlarının neler olabileceğinin belirlenmesi ve bireyin en fazla iş doyumunu sağlayacağı seçeneğin belirlenmesi, öyküler yoluyla ortaya çıkarılmaktadır. (Glavin ve Berger, 2012). Ancak danışanların geçmişiyile ilgili anlattığı öykülerin geleceğin belirleyicileri olarak görülmemesi gerektiği, geleceğin anlamlı kılınması ve şekillendirilmesinde kullanılacak argümanlar olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Savickas, 2005).

Özetle Kariyer Yapılandırma Kuramı bireylerin yaşam temalarını ortaya çıkaran, kariyer hikâyelerini aktif bir şekilde kullanan bir kuramdır. Her ne kadar kariyer hikâyelerinin önemli olduğu düşünülse de, kariyer geleceğinin şekillenmesi sürecinde bireylerden çok yönlü bilgi alınmaya devam edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

Kariyer Uyumu

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın üçüncü bileşeni kariyer uyumudur. Savickas (2005), Super'in, belirttiği gibi meslek seçimiyle meşgul olmanın sadece ergenlere özgü bir gelişim görevi olmadığını, yetişkinlerin de hayatının ilerleyen dönemlerinde hangi işlerde çalışacağı, hayatını nasıl kazanacağıyla ilgili benzer kaygıları yaşadığını ve "gelecekte ne iş yapmalıyım?" sorusuyla meşgul olduklarını belirtmektedir. Bu sorunun özellikle iş, sağlık, yakın ilişki, evlilik, askerlik gibi yaşam olaylarının getirdiği değişikliklerle yüzleşen bireylerin düşünmeye zaman ayırdıkları bir soru olduğu belirtmektedir (Savickas, 2005). Dolayısıyla Savickas, Super'in "mesleki olgunluk" (vocational maturity) kavramı yerine "kariyer uyumu" (career adaptability) kavramını kullanmaktadır. Başka bir deyişle Super ergenlerin kariyer gelişimine odaklanmışken; Savickas, bireyin tüm yaşam dönemlerindeki

(çocuk, ergen, yetişkin) kariyer gelişimlerine odaklanmış ve bireyin kariyer gelişimini tek bir yapıda yani kariyer uyumu kavramıyla açıklayabileceğini ifade etmiştir (Savickas, 1997).

Uyum kelimesi genel olarak birey ve çevre arasındaki etkileşimi vurgularken (Savickas,1997); kariyer uyumu genellikle bilinmeyen, iyi tanımlanmamış ve karışık problemleri çözerek mesleki gelişim görevlerine, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara uyum sağlamayı içermektedir (Savickas, 2005). Kariyer uyumu kavramı bireylerin yaşamı boyunca karşılaştığı tüm mesleki gelişim görevleri veya yaşadıkları değişikliklerle başa çıkabilme potansiyelini ifade etmektedir. Bununla birlikte mesleğin kendisinden ya da çalışma koşullarından dolayı karşılaşılabilecek beklenmeyen değişimlere veya yeni rollere hazır olma gücü olarak tanımlanmaktadır (Savickas,1997; 2005).

Kariyer uyumu, bireylerin mesleki benlik kavramı ile iş rollerini sentezlemede kullandığı problem çözme stratejileri ve baş etme davranışlarını şekillendiren çok boyutlu bir tutum, inanç ve yeterlik matrislerinden oluşmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Corso ve Rehfuß (2011) ise kariyer uyumunu bireyin yaşam öykülerini iş rollerine uyarlama tarzı, içsel ihtiyaçlar ile dışsal fırsatları uyumlu hale getirme olarak tanımlamaktadır. Genelde kabul gören kariyer uyumu tanımı ise bireylerin kariyerleriyle ilgili yeni ya da değişen konulara uyum sağlama becerisi şeklindedir (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic ve Nauta, 2010; Savickas, 1997).

Bireyler yaşamlarında okuldan iş yaşamına, bir işten diğer bir işe başlama, iş yerinde farklı bir pozisyona atanma, görev değişikliği ya da mesleğini değiştirme gibi durumlarla karşılaşabilmektedir. Söz konusu bu geçişler de uyum sağlama sürecini beraberinde getirmektedir. Uyum sağlama döngüsü olarak isimlendirilen süreçte birey duruma alışma, araştırma, yerleşme, yönetme ve geri çekilme süreçlerini yaşamaktadır (Savickas, 2002). Bireyin bu süreçleri nasıl atlatacağı kariyer inşası sürecindeki baş etme becerilerine bağlıdır (Özyürek, 2013; Savickas, 2005, Savickas ve Porfeli, 2012).

Ebberwein, Kriseshok, Ulver ve Prosser (2004), iyi bir başlangıç yapma, gelecek hakkında düşünme ve plan yapma, değişimleri tahmin etme ve gerçekleştiğinde nasıl davranacağını bilme, gerçekleşebilecek geçici iş

kayıplarının olabileceğinin farkında olma ve gerçekçi hedefleri nasıl başaracağını bilmenin kariyer uyumu yüksek bireylerin özellikleri olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir deyişle kariyer uyumu bireylerin ilgi, merak, kontrol ve güven konusunda sahip olduğu kişisel kapasitesidir. Savickas ve Porfeli'ye (2012) göre de uyum yeteneği yüksek olan insanlar daha esnek olma ve değişen durumlarla daha fazla baş etme becerisine sahiptir.

Kariyer uyumunun boyutları. Bireylerin büyük döngü (maxicycle) aşamaları ve küçük döngü (minicycle) geçişlerinde karşılaştıkları görevlerini başarıyla yerine getirmesini sağlayan nitelikler kariyer uyumunu oluşturmaktadır (Savickas, 2005).

Savickas, kariyer uyumunun kaynağının kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Bu dört boyut, bireylerin kariyerlerini inşa ederken karşılaştıkları kritik görevler, geçişler ve travmaları yönetmek için kullandıkları kaynakları ve stratejileri temsil etmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre uyum yeteneğine sahip bireyin özellikleri şunlardır (Savickas, 2005):

- Çalışan birey olarak gelecekleri hakkında ilgili olma,
- Mesleki geleceği üzerindeki kontrolünü sağlama, mesleki geleceğini kendi başına yönetebilme becerisine sahip olma
- Hem kendini hem de gelecek senaryoları keşfetme konusunda meraklı olma,
- Mesleki arzularının peşinden gitme ve kariyer problemlerini çözebilme konusunda kendine güven duyma.

Aşağıdaki tabloda kariyer uyumunun kaynakları sunulmaktadır (Savickas, 2005). Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumunun kaynaklarının bireylerin uyum sağlayıcı davranış stratejisi oluşturmalarına yardım ettiğini belirtmektedir.

Tablo 1

Kariyer Uyumunun Boyutları

Uyum sağlama boyutu	Kariyer sorusu	Kariyer problemi	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Başa çıkma davranışları	İlişkisel bakış açısı	Kariyer müdahalesi
İlgili Olma	Bir geleceğim var mı?	İlgisizlik (Kayıtsız Olma) (Indifference)	Planlı (Planful)	Planlama (Planning)	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı (Dependent)	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor?	Kararsızlık (Indecision)	Kararlı (Decisive)	Karar verme (Decision making)	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız (Independent)	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum?	Gerçekçi olmama (Unrealism)	Meraklı (Inquisitive)	Keşfetme (Exploring)	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine Bağılı (Interdependent)	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim?	Ketlenme (Inhibition)	Etkili (Efficacious)	Problem Çözme (Problem solving)	İş birliği İsrar Savaşma	Eşit (Equal)	Kendilik değerini artırıcı etkinlikler

Savickas, 2005

Kariyerle ilgili olma. Kariyer ilgisi, bireyin mesleki geleceğiyle ilgili olduğu, geleceği üzerine düşündüğü, ilk ve en önemli boyuttur. Kariyer ilgisi, bireylerin geçmişteki iş tecrübeleri, şu an çalıştığı iş ve görev aldığı pozisyonlar, gelecekte çalışmayı isteyeceği iş ile ilgili konularda düşünmesidir (Savickas, 2005). Gelecek ile ilgili endişe duyma aslında bireyin yarına yönelmesini (Savickas, 2005) ve buna yönelik hazırlık yapmasını sağlamaktadır (Savickas ve Portfeli, 2012).

Planlama tutumları ve iyimserlik özelliklerinin olması, bireyin gelecekte yapmayı istediği mesleki davranışlarını pekiştirmektedir. Bireyin kariyeri konusunda endişe duyması onun kariyer geleceğiyle ilgili daha çok düşünmesini sağlamaktadır. Aynı şekilde bireyin nelerle karşılaşacağını farkında olması ve bunlara yönelik hazırlık yapması değişikliklere daha kolay uyum göstermesini sağlayacaktır. Bireyin kariyer yaşamına yönelip onunla ilgilenmesi geçmiş mesleki yaşamını anlamasına, şu anki meslek yaşamını göz önünde bulundurmasına ve gelecekteki meslek yaşamına ilişkin tahminlerde bulunmasına yardım eder (Savickas, 2005). Dolayısıyla kariyer yaşamında kendisini nelerin beklediği konusunda zaman harcayan bireyin daha isabetli bir kariyer seçimi yapacağı düşünülebilir.

Kariyer ilgisizliği, plansızlık ve geleceğe karşı karamsar bakış açısına sahip olmaktan kaynaklanmaktadır. Bu durum, geleceğe yönelme, mesleki gelişim görevleri ve iş geçişleri konusunda farkındalık kazandıran kariyer müdahaleleriyle giderilebilir. Bu müdahaleler sayesinde bireyin geleceğe yönelme ve iyimserliğinin artacağı, planlamaya yönelik pozitif tutumları pekiştireceği söylenebilir. Aynı zamanda bireyler mevcut aktiviteler ile gelecekteki sonuçları ilişkilendirme, planlama becerilerini uygulama ve kariyer farkındalığını zenginleştirme becerilerini kazanmaktadır (Savickas, 2005). Dolayısıyla bu becerileri geliştirilen bireyin geleceğe daha umutla bakması ve kendine bir kariyer planı oluşturması beklenebilmektedir.

Kariyer kontrolü. Bireylerin kendi mesleki geleceği üzerinde kontrolü olduğu duygusu, kariyer uyumunun ikinci en önemli boyutudur. Kariyer kontrolü bireylerin kariyerlerinin yapılandırılmasında kendilerinin sorumlu olduklarına inanmaları ve bunu hissetmeleridir (Savickas, 2005). Bireylerin içinde bulunduğu

durumdan ve çevresinden şikâyetçi olmak yerine çaba ve sebat göstererek, karşılaşması muhtemel konularla ilgili düzenlemeleri yapabilme sorumluluğunu taşımasıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bunu yapabilen bireyler kendilerini ister toplulukçu perspektiften isterse bireyselci perspektiften görsünler kendi yaşamlarından sorumlu olduğuna inanırlar.

Kariyer kararı almada bireylerin özerk olması kariyer müdahale yaklaşımlarının vurguladığı önemli bir noktadır. Müdahale yöntemleriyle bireylere gelişim görevlerini veya iş geçişlerini erteleme ya da bunlardan kaçınma yerine bu süreçleri yönetmesine yardımcı olmaya çalışılmaktadır. Kariyeri üzerinde kontrolü yüksek olan bireyler kendi gelecekleri üzerinde şans faktöründen ziyade kendilerinin etkili olduklarına ve geleceklerini yapılandırabileceklerine inanırlar (Savickas, 2005). Duffy (2010) ise kişisel kontrolü yüksek bireylerin iş rollerine daha iyi uyum sağlamaya eğilimli olduklarını belirtmiştir.

Kariyer kontrolünün eksikliği, kariyer kararsızlığı (career indecision) ile sonuçlanmaktadır. Karar verme tutumları ve karar verme yetkinlikleri konusunda bilgi ve becerilerinin artırılması bireylerin yaşadıkları kararsızlığı aşmalarında onlara yardımcı olabilmektedir. Kariyer danışması müdahaleleri bireylerin seçeneklerini berraklaştırmalarına ve karar verme yeteneğini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Kariyer kararsızlığı özellikle atılganlık eğitimi, karar verme becerileri eğitimi ve zaman yönetimi, sorumluluğu artırma ve kendini yönetme stratejileri gibi özelliklerin yeniden kazandırılması yoluyla giderilmeye çalışılmaktadır (Savickas, 2005). Duffy (2010) kariyer kararsızlığının giderilmesinin önemine ilişkin örnekler vermektedir; yetişkinlerin çalışma ortamındaki değişikliklere etkili uyum sağlaması, öğrencilerin karar verme sürecinde esnek olmaları gibi.

Kariyer merakı. Kariyer merakı bireyin yapmayı isteyebileceği iş fırsatları ve iş türleri hakkındaki öğrenme girişimidir. Genel olarak bu kavram bireylerin kendisi, iş dünyası ve birey-iş dünyası arasındaki uygunluğu konusunda meraklı olmayı ifade etmektedir (Savickas, 2005). Bir başka tanımıyla kariyer merakı, bireyin çeşitli durum ve rollerde kendini nasıl gördüğü ve bununla ilgili alternatif senaryoları araştırmasıdır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Merak duygusu, bireyin kendine uygun seçimler yapmasını sağlayacak bilginin temelini oluşturmaktadır. Meraklı olma, bireyin benliği (self) ve durumlar (situation) hakkında daha fazla bilgi edinmesi için çevreyi taramasını sağlar. Bir başka deyişle bireyin yeni tecrübeler, yaşantılara açık olması onların farklı rolleri denemesini ve farklı maceralar yaşamasını sağlamaktadır. Kendi çevresinin ötesindeki dünyayı keşfetmiş olan bireyler onların yetenekleri ilgileri ve değerlerinin yanı sıra çeşitli işlerin gereklilikleri (requirements), işleyiş ve mükâfatları hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaktadır. Dolayısıyla yapacağı seçimlerde daha gerçekçi ve nesnel davranması söz konusu olacaktır (Savickas, 2005).

Kariyer merakının eksikliği iş dünyası hakkında bilgisizliğe ve gerçekçi olmayan benlik algısına neden olmaktadır. Kariyer müdahalesi kullanılarak kendisi ve iş dünyası hakkında daha fazla bilgi sağlayan bireyin yaptığı değerlendirmelerin daha gerçekçi olacağı söylenebilmektedir. Kariyer uygulamalarında bireyin bilgisinin arttırılması, değerlerinin billurlaştırılması, dışsal ödüllere karşı içsel ödüllerin fark ettirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı zamanda bu uygulamalarda iş simülasyonları, yarı zamanlı çalışma gibi müdahale teknikleri de ele alınmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer güveni. Kariyer uyumunun dördüncü ve son boyutu kariyer güvenidir ve güven zorluklarla yüzleşme ve engellerle başa çıkma konusunda başarılı olacağına inanmaktır. Savickas (2005), bireyin karşılaştığı problemlerin üstesinden gelebilmesinin kendine güven duyması sayesinde gerçekleşeceğini belirtmektedir. Kariyer güveni, ev işleri, okul çalışmaları ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan problemlerin başarılı bir şekilde çözülmesiyle gelişir. Bu görevlerde faydalı ve üretken olan bireylerin kendini kabul düzeyi ve benlik saygısı artmaktadır. Ayrıca bireyin yaşamını şekillendirmek için yaptığı bilgi toplama aktiviteleri ve keşfetme deneyimleri bireyin kendine duyduğu güveni geliştirmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda, güven bireyin sağlıklı mesleki kararlar alması ve bu kararları uygulaması sürecinde başarılı olacağı konusundaki öz yetkinlik inancına vurgu yapmaktadır (Savickas, 2005). Ancak sosyal roller, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve ırk konusundaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini olumsuz etkileyen iç ve dış engeller üretir.

Kariyer güveni eksikliği bireyin kariyer inhibisyonuna (career inhibition) yol açabilmektedir. Bir başka deyişle bireyin sosyal rolleri hayata geçirmesini ve bireyin amaçlarını gerçekleştirmesini engelleyebilmektedir. Danışanların güven kazanmaları, danışma sürecinde öz-saygı ve kendini kabul müdahaleleri ile sağlanmaktadır. Ayrıca problem çözme eğitimi, kaygıyı azaltıcı etkinlikler, cesaretlendirme ve model olma yoluyla danışanların güven ve yetkinlik duyguları arttırılmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer Kararsızlığı

Bireyler günlük hayatta karar vermesi gereken birçok konuyla karşılaşılır ve yaptıkları seçimlerin yaşamlarını şekillendirdiği söylenebilir. Bu kararların bazıları kolayca, üzerine çok fazla düşünülmeden alınabilirken, bazı kararları almak çok daha zorlayıcı olmaktadır. Karar verme genel olarak, alternatifler arasından amaca en uygun ve en iyi seçeneğin belirlenmesi/ seçilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Ahmed ve Omutunde, 2012).

Yukarıda verilen tanımdaki “en iyi seçeneğin belirlenmesi süreci” kariyer planıyla ilgili olduğunda sürecin diğer karar verme süreçlerinden daha zor olabileceği söylenebilir. Bunun nedeni meslek kararı almanın aynı zamanda yaşamın büyük çoğunluğunun geçirileceği ortamın da belirlenecek olmasıdır. Kariyerle ilgili kararların mutlak alınması gerekliliğinin yanı sıra, bunların bireyin yaşam akışını belirleyen en önemli kararlar arasında yer alması da söz konusudur. Bireylerin meslekleri onlara sadece maddi kazanç sağlamamakta, onların yaşamını çok yönlü ve uzun dönemli etkilemektedir. Sonuç olarak, kariyer kararı bireyin duygusal iyi oluşu, sosyal refahı, sosyoekonomik durumu, kimlerle zaman geçireceği, kişisel üretkenliği ve topluma sunduğu katkıyı etkileyen ve bireyin yaşamını nasıl devam ettirmek istediğiyle ilgili vermek zorunda olduğu önemli bir karardır (Gati ve Tal, 2008; Osipow, 1999; Starica, 2011).

Mesleğini seçerken aynı zamanda yaşam tarzını da belirleyen (Osipow, 1999) bireylerin, böylesine önemli bir kararı alırken çok yönlü değerlendirme yapması kaçınılmazdır. Kariyer kararı verme, bir kişinin tercihleri ve yetenekleri ile çeşitli mesleki alternatifler ve eğitim yolları hakkında bilgi toplamanın yanı sıra bu bilgilerin daha sonra işlenmesini gerektirmektedir (Gati ve Levin, 2014). Kariyer kararı verme sürecinin karmaşıklığı ve çok yönlü değerlendirme ihtiyacı birçok

insan için ideal kariyer kararı almayı zorlaştırmaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bireyler için zor olan bu meslek seçimi süreci, bireyin yaşadığı sosyokültürel çevre, ailenin mesleki beklentisi ve model aldığı kişilerin kariyer yaşamları, bireyin alacağı meslek kararını daha karmaşık hale getirmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Savickas, 2002; Ulaş ve Yıldırım, 2015). Dolayısıyla bazı bireyler kariyer seçimleriyle ilgili yaşadığı belirsizliği önemli bir ölçüde azaltan karar verme sürecini (Ahmed ve Omutunde, 2012) başarılı bir şekilde yürütememekte ve kararsızlık yaşamaktadırlar.

Kariyer kararsızlığı, genel olarak bireylerin kariyer kararı alırken karşılaştıkları güçlükler olarak tanımlanmakla birlikte (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Osipow, Carney ve Barak, 1976) kariyer gelişimi ve kariyer kararı alma sürecinde, öncesinde ve sonrasında karşılaşılan tüm problemleri kapsamaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2012; Gati, Fertz ve Fisher, 2012, Saka ve Gati, 2007). Kuzgun (2004) ise kariyer kararsızlığını; meslek kararı alma sürecinde olan bireylerin seçenekler arasında bocalayıp, kararını kesinleştirememesi ve kararını çok sık değiştirmesi olarak tanımlamaktadır.

Kariyer kararsızlığı en başından beri kariyer gelişim kuramlarının merkezinde yer almıştır (Osipow, 1999; Osipow vd., 1976). Söz konusu kariyer kuramlarının odak noktası bireylerin kendilerine uygun mesleki kararlar alabilmesidir (Albion ve Fogarty, 2002). Kariyer kararı alma önceleri gelişimsel bir durum ve ergenlikte alınması gereken bir karar olarak değerlendirilirken, daha sonra bireyin her an karşılaşılabileceği süreğen ve tekrarlanan bir süreç olarak ele alınmaya başlanmıştır (Albion ve Fogarty, 2002; Osipow, 1999). Kariyer kararı alma ergenlerin yüzleştiği en önemli kararlardan birisi olmasına rağmen (Di Fabio vd., 2012), bireylerin yalnızca ergenlik dönemlerinde meslekle ilgili karar verme sürecini yaşamayacakları, yaşam geçişleriyle karşılaşıldığında tekrar tekrar kariyer kararı alma durumlarıyla karşılaşılabileceği ifade edilmektedir (Osipow, 1999; Savickas, 2005). Dolayısıyla kariyer kararının sadece ergenlik döneminde değil, yaşamın her döneminde karşılaşılabilecek önemli bir karar süreci olduğu söylenebilir.

Kariyer kararsızlığı geleneksel kariyer modellerinin vurguladığından daha karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Fuqua ve Hartman, 1983; Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Geçmişte kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik

alanında kariyer kararını netleştirmek için test ve envanterlere sıkça başvurulup onların sonuçlarını değerlendirmek büyük önem taşırken, günümüzde hızlı değişen çevresel koşullar daha kapsamlı bir değerlendirmeye ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Yalım-Yaman, 2014). Bazı bireyler ilgi envanterleri uygulama, mesleklerle ilgili bilgi ya da materyal kaynağı sağlama gibi geleneksel kariyer müdahaleleriyle yaşadığı kararsızlığın üstesinden gelebilirken, bazı bireyler için geleneksel kariyer müdahale yöntemleri yetersiz kalmaktadır. Bu bireylerin kariyer kararsızlıklarının durumsal ya da sürekli kaygı, olumsuz benlik algısı ve dışsal kontrol odağına sık başvurmayla ilgili olduğu belirtilmektedir (Fuqua ve Hartman, 1983). Başka bir ifadeyle meslek seçimi önceleri bireyin özellikleri ve çevrenin özelliklerinin uyumluluğu gibi basit bir süreç olarak görülürken; şimdilerde bireyin ilgi, yetenek ve değerlerinin yanında mesleki olgunluğa erişip erişmediği, kariyer yaşam öyküsünde neler barındırdığı ve öznel kariyer algısı gibi faktörlerin incelenmesine de ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Kariyer kararsızlığıyla ilgili yapılan sınıflamalara bakıldığında ilk olarak 1960'ların ortalarında iki uçta kararlı ve kararsız ifadeleri yer alan tek bir süreklilik olarak düşünülürken, günümüzde kariyer kararsızlığının çok boyutlu bir yapı gösterdiği ve kararsızlık yaşayan her bireyin farklı bir profil sunabileceği belirtilmektedir (Santos, Ferreira ve Gonçaves, 2014). Alanyazında kariyer kararsızlığının boyutlarının ortaya çıkarılması ve kararsızlık yaşayan bireylere yardımcı olabilmek için çok sayıda tipoloji denemesi yapılmıştır. Fuqua ve Hartman (1983), bireylerin kariyer karar verme problemlerini gelişimsel kararsızlık, şiddetli durumsal tepki/ kararsızlık, kronik kararsızlık olmak üzere üç genel perspektifte kavramsallaştırmaktadır: Gelişimsel görevlere bağlı olarak yaşanan kararsızlıklar, bireyin benliğinin keşfi, kariyer alternatiflerinin ortaya çıkarılması ve etkili karar verme süreciyle ilgili destek sağlandığında aşılabilmektedir. Şiddetli durumsal kararsızlık, çevresel stres kaynakları ve bireylerin çevreye vermiş olduğu etkisiz tepkilerden kaynaklanmaktadır. Kronik kariyer kararsızlığı ise psikolojik işlev bozukluğu olarak karakterize edilmektedir. Kariyer gelişim görevlerini etkili bir biçimde yerine getiremeyen bireylerin anksiyeteden acı çekmesi kronik kararsızlık örneği olarak verilmektedir (Fuqua ve Hartman, 1983). Benzer şekilde Osipow (1999) da genellikle genç bireylerin karşılaştığı gelişimsel kariyer kararsızlığının bilgi eksikliğinden ve deneyimsizlikten kaynaklandığını belirtmektedir. Ayrıca bu

konularda bilgi sağlanmasıyla birlikte kısa sürede kararsızlığın giderilebileceği ifade edilmektedir. Kronik kariyer kararsızlığın ise daha zorlu ve karmaşık problemler içerdiği ve bu kararsızlık tipinin bireyin kişiliğiyle ilgili olduğu belirtilmektedir. Diğer bir deyişle gelişimsel kararsızlık bir durum, kronik kararsızlık ise bir özelliktir (Osipow, 1999). Santos vd., (2014) ise kronik kararsızlığın akıl (rational) ve biliş (cognitive) ile ilgili bir durum olduğunu, ancak gelişimsel kararsızlığın duygusal-psikolojik (emotional-psychological) bir durum olduğunu belirtmiş ve kimlik karmaşası, gelişimsel görevlerin yanında kaygı seviyesinin yüksek olmasından kaynaklandığını belirtmektedir.

Kelly ve Purver (2003) kariyer kararsızlığını dört grupta toplamıştır. Birinci grupta iyi-düzenlenmiş bilgi ihtiyacı olan bireyler olduğunu ve bilgi eksikliğinden kaynaklı kararsızlık yaşadıklarını ifade etmektedir. İkinci grupta bilgi arayışında olan nevrotik kararsızlar yer almaktadır. Söz konusu bireylerin kariyer bilgisi ihtiyacına, yüksek kaygı, düşük özsaygı, yetersiz mesleki kimlik gelişimi gibi sorunlar eşlik etmektedir. Üçüncü grupta yer alan düşük sözel ve sayısal yeteneği olan bireylerin bilgi arayışı söz konusudur. Dördüncü grupta ise bu üç grup içinde yer almayan ve kararından emin olan, karar vermeye hazır olan veya kararını vermiş olan bireylerin yer aldığı görülmektedir. Özetle, şu ana kadar yapılmış olan kariyer kararsızlığı sınıflandırmaları tutarlılık ve kararlılık göstermemekle birlikte (Gati vd., 1996) gelişimsel kararsızlık ve kronik kararsızlık ayırımına çoğu araştırmada yer verilmiştir (Gati ve ark, 2012).

Kariyer kararsızlığı yapısının ortaya çıkarılması için yapılan sınıflamaların yanında buna neden olan faktörler ile ilgili de alanyazında birçok araştırma yer almaktadır. Gati vd., (1996), kariyer kararı alma zorluklarıyla ilgili kapsamlı bir sınıflandırma gerçekleştirmiştir. Buna göre bireyin süreç öncesinde ve süreçte yaşayabileceği güçlüğü kaynaklarını sınıflandırılmıştır. Süreç öncesinde bireylerin hazırbulunuşluğunun olmaması nedeniyle motivasyon eksikliği, kronik kararsızlık, akılcı olmayan inançlardan kaynaklanan güçlükler yaşayabilecekleri belirtilmiştir. Karar alma sürecinde ise, bireyin kendisi, meslekler, bilgi edinme yolları ve kariyer kararı alma süreci ile bireyin içsel ve dışsal çatışmalarının yanında güvenilir olmayan bilgiler konusundaki tutarsızlıktan kaynaklanan güçlükler yaşayabileceği ifade edilmektedir. Osipow ve Reed (1985) bilgi eksikliğinin, kariyer ile ilgili kararların şekillenmesinde en büyük bariyerlerden birisi olduğunu belirtmektedir.

Bununla birlikte Gati ve Levin (2014) ise bireyin seçim yapacağı alternatifler arttıkça yaşadığı kararsızlığın da arttığını belirtmiştir. Mesleklerde yaşanan çeşitlilik, üniversitelerde açılan bölümlerdeki artış, bir başka ifadeyle profesyonel mesleklerin sayısında yaşanan artış bireylerin kararsızlığını arttırmaktadır. Bireyin artan meslekler arasından hangisinin kendisine uygun olduğunu belirleyebilmesi daha az tahmin edilebilir hale gelmektedir. Bununla birlikte mesleklerin niceliksel artışı bireyin karar almasını zorlaştıran tek faktör değildir. Bireylerin ilgi ve yeteneklerinin ayrışmaması, birden fazla alanda yüksek potansiyele sahip olması dolayısıyla yaklaşma-yaklaşma çatışması yaşaması bireylerin mesleki tercihlerini netleştirmesini engelleyebilmektedir (Kuzgun, 2004). Ayrıca bireyin ilgi, yetenek ve değerlerinin yanında inanç sistemleri (Akkoç, 2012) ve akılcı olmayan inançlarının (Bacanlı, 2012, Hamamcı ve Çoban, 2007) bireylerin kariyer kararsızlığıyla ilişkili olduğu görülmektedir.

Gati ve Levin (2014) sosyal engellerin bireylerin kariyer seçeneklerini sınırlandırdığını ve bireyin hayal ettiği farklı bir mesleği seçmek durumunda kalabileceğini ifade etmiştir. Bu sosyal engellerin başında da toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar gelmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin katı sınırların olduğu bir toplumda, bireyin yapacağı seçimlerin cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılara uygun mesleklerden olması olasılığı yüksektir. Cinsiyetle ilgili kalıplaşmış düşüncelerin itiraz edilmeden, üzerine düşünülüp eleştirilmeden doğrudan kabul edilmesinin bireyi yanlış seçimlere götüreceği ifade edilmektedir (Albion ve Fogarty, 2002). Bu doğrultuda Kentli (2014) öğrencilerin mesleki kararlarını etkileyen etmenler üzerine yaptığı araştırmasında bireylerin cinsiyetinin, ilgilerinden daha etkili olduğu sonucuna varmıştır. Alanyazında ulaşılan bazı araştırmalarda kadınların kariyer kararsızlığının daha fazla olduğuna ilişkin bulgular yer alırken (Yalım-Yaman 2014); bazı çalışmalarda ise erkeklerin kariyer kararsızlığının kadınlara göre daha yüksek çıktığı görülmektedir (Bacanlı, 2012; Öztemel, 2012). Dolayısıyla cinsiyetleştirilmiş mesleklerin bir başka deyişle bir cinsiyete aitmiş gibi algılanan mesleklerin sadece kadınları değil aynı zamanda erkekleri de sınırlandırdığı söylenebilmektedir. Bacanlı (2012), erkeklerin prestijli ve statü sağlayan meslekleri seçmek zorunda hissetmesinden dolayı yüksek kaygı yaşadıklarını ifade etmektedir. Biemann, Zacher ve Feldman (2012) ise bireylerin seçeceği mesleklerin cinsiyete göre farklılık gösterdiği; kadınların çocuk bakımı

gibi cinsiyetçi rollerden dolayı kariyerinde bölünmeler yaşadığı ve kadınların erkeklere göre tam zamanlı işlerde daha az çalışmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazına göre kariyer tutumları ve kariyer ile ilgili istekler yaşanılan sosyal çevrenin beklentilerine sıkı sıkıya bağlıdır. Bireyin sosyal ağları, etnik köken, ırk, toplumsal cinsiyet konusundaki düşünceleri mesleki benlik kavramının şekillenmesini sağlar (Savickas, 2002). Benzer şekilde Adıgüzel (2008) de bireylerin meslek seçimi sürecinde yakın çevresinin görüşlerinin ve sosyal desteğin onun kariyer planlarını şekillendirmesinde etkili olduğu ifade etmektedir. Bireyler küçük yaşlardan itibaren aile ve akraba büyüklerinin kariyer yaşamlarını, yaptıkları işleri merak eder ve model aldığı kişilerin iş yaşamlarını değerlendirir. Akranlarının, medyanın ve yaşadığı sosyokültürel çevrenin verdiği mesajları alarak kendi kariyer yaşamını belirlemeye çalışır. Araştırmalar da bu bilgiyi destekler niteliktedir. Örneğin, Ulaş ve Yıldırım (2015) aile, arkadaş ve öğretmen desteğinin bireylerin kariyer olgunluğunu anlamlı düzeyde yordadığını; Büyükgöze-Kavas (2011) ise algılanan anne baba tutumunun kariyer kararsızlığını etkilediğini ortaya koymuştur. Hamamcı ve Çoban (2007) yaptıkları araştırmada öğrencilerin yaşadığı mesleki kararsızlık düzeyinin düşük olduğunu ve bunun bireylerin ailelerinden, öğretmenlerinden ya da yakın çevrelerinden aldıkları yardımdan kaynaklanmış olabileceğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Hamamcı ve Hamurlu (2005) da öğrencilerin etrafındaki kişilerden sağladığı bilgiler ile kararsızlık sorununu aştıklarını ifade etmektedir. Sonuç olarak bireyin etrafındaki insanlar destekleyici olduklarında, onun kariyer seçimleriyle ilgili kararsızlığıyla başa çıkma sürecinde etkili olabilmektedirler.

Kariyer uyumu ve kariyer kararsızlığı. Modern yaşamdaki hızlı değişim ve gelişimin sonucu olarak iş seçenekleri, meslek alanları, meslek içi eğitimler, üniversite bölümleri ve kurs sayılarının arttığı görülmektedir (Gati ve Levin, 2014). Artan eğitim ve iş fırsatları bireylerin daha nitelikli hale gelmesini gerekli kılmış ve daha sık kariyer geçişi yapmayı beraberinde getirmiştir. Bu geçişlerin her birinde kariyer kararsızlığı yaşanma potansiyeli olduğu belirtilmektedir (Osipow,1999). Aynı zamanda bu geçiş süreçleri bireylerin uyum sağlaması konusunu da gündeme getirmektedir. Savickas (2005) kariyer uyumu yüksek olan bireylerin iş rollerine başarılı bir şekilde uyum sağlayabildiğini belirtmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı'nda güven, bireyin problemlerle karşılaşmasına rağmen sağlıklı mesleki kararlar alması ve bu kararları uygulaması sürecinde başarılı olacağı konusundaki öz-yetkinlik inancı vurgulanmaktadır (Savickas, 2005). Öztemel (2012) güven eksikliğinin bireylerin kariyer kararlarında sorunlara yol açan bir faktör olduğunu belirtmektedir. Eşici ve Özünlü (2013) kariyer kararı konusunda kendine güvenen ve kararını vermiş bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin, verdiği karara güveni düşük ve karar vermemiş bireylere göre daha az olduğunu belirlemiştir. Kariyer kararları konusunda bireyin kendine güvenini gösteren mesleki karar verme öz yeterliği ve kariyer kararsızlığının ilişkili olduğunu gösteren pek çok araştırma bulunmaktadır. Öztemel (2012) mesleki karar verme öz yetkinliğinin kariyer kararsızlığını etkilediğini belirtmektedir. Büyükgöze-Kavas (2011) düşük kariyer kararsızlığına sahip bireylerin aynı zamanda düşük öz yeterliğe de sahip olduğunu ifade etmektedir. Ona göre bireyin akademik olarak kendini yeterli görmesi, kendi yetenek ve özelliklerine daha fazla güvenmesini ve kariyer seçimini daha kolay yapmasını beraberinde getirmektedir. Ayrıca meslek kararları konusunda kendine yeteri kadar güvenmeyen bireyler, kariyer kararının öneminden dolayı yanlış karar vermekten endişe duymakta ve karar alamamaktadırlar (Gati ve Levin, 2014).

Savickas (2005), bireylerin meslek seçiminde kontrolün kendi elinde olduğunu hissetmesinin, kariyer uyum kaynaklarının önemli bir bileşeni olduğunu belirtmektedir. Kariyer kontrolü, bireyin mesleki geleceğini şekillendirme gücünün kendi elinde olduğunu hissetmesidir. Starica (2012) kontrol odağı, akademik öz saygı ve nevrotikliğin kariyer kararsızlığının önemli yordayıcıları olduğu belirtmektedir. Kariyer karar verme öz yetkinliği, akademik öz saygısı, algılanan aile desteği ve sorumluluk duygusu düşük olan bireylerin kariyer kararsızlığının yüksek olma eğiliminde olduğu belirtilmektedir. Ayrıca nevrotiklik seviyesi yüksek olan bireylerin kariyer kararsızlığının da yüksek olma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Starica, 2012). Bazı bireyler kendileri için önemli diğer kişileri memnun etmeye odaklanabilmekteyken bazıları içsel kontrol kaynaklarını kullanarak bağımsız karar alma süreci yaşamaktadır (Gati ve Levin, 2014). Adıgüzel (2008) bireylerin yakın çevresinin, etrafındaki önemli kişilerin onların mesleki seçimleri üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir.

Gati vd., (1996) meslek seçiminde bireyin kariyer kontrolünün kendi elinde olduğunu hissetmesinin onun kariyer kararsızlığını önemli ölçüde azalttığını belirtmektedir. Büyükgöze-Kavas (2011) kariyer uyumu ve kontrol odağı arasında doğrudan ve dolaylı ilişki olduğunu ifade etmektedir. Şahin vd., (2015) yaptıkları araştırmada ise dışsal denetim mekanizmasına sahip bireylerin kendi yeteneklerinden ziyade, şans, torpil gibi faktörlerin meslek seçiminde daha önemli olduğunu düşündüklerini ve meslek seçiminde kararsızlık yaşadıklarını belirlemişlerdir. Kariyeri üzerinde kontrolü yüksek olan bireyler kendi gelecekleri üzerinde şans faktöründen ziyade kendilerinin etkili olduklarını ve geleceklerini yapılandırabileceklerine inanırlar (Savickas, 2005).

Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar

İnsanlar dünyaya geldikleri andan itibaren kendilerini sosyal bir ortamın içerisinde bulurlar. İnsanlar zaman geçtikçe yaşadığı ortamı tanımaya başlar. Bu süreçte ailesinin ve toplumun beklentilerini karşılamaya çalışırlar. Toplumsallaşma sürecinde çocuklar belirli nesnelere, etkinlikleri, oyunları, meslekleri ve kişilik özelliklerini “kendilerine uygun” ya da “kendilerine uygun değil” şeklinde ayırt edip kategorileştirmeyi öğrenirler. İlerleyen yıllarda insanları ırk, mezhep, eğitim seviyesi, çalıştığı iş, tuttuğu takım gibi pek çok alanda ayırt etmeye başlamaktadırlar. Ancak bireyin hayatındaki belki de en belirgin kategorilerden biri onun kadın ya da erkek olmasıdır (Dökmen, 2015).

Alanyazında yer alan bilimsel araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet farklılığının en çok merak edilen sosyo-demografik değişken olduğu görülmektedir. Cinsiyet bu kadar merak edilmesine rağmen psikoloji disiplininde dahi tanımı üzerinde bir uzlaşma olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar arasında cinsiyet (sex), toplumsal cinsiyet (gender), cinsiyet farklılıkları (sex differences), cinsiyete dayalı farklılıklar (sex-related differences), toplumsal cinsiyet farklılıkları (gender differences), cinsiyet rolü (sex role) ve toplumsal cinsiyet rolleri (gender roles) gibi kavramların tanımlarında ortaklık bulunmamaktadır (Blakemore, Berenbaum ve Liben, 2009). Kavram bütünlüğünün sağlanamamasının en büyük nedenlerinden birisi cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının bazen birbirinin yerine kullanılmasıdır. Fikir birliği olmamakla birlikte genel olarak cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü belirtmek için kullanılırken; toplumsal cinsiyet,

kadın ya da erkek olmanın sosyal ve kültürel yanını vurgulamak için kullanılmaktadır (Blakemore vd., 2009). Bir başka tanıma göre de; bireyin biyolojik yapısından kaynaklanan anatomik özellikleri, yani kromozomlarındaki, üreme organlarındaki, hormonlarındaki farklılıklar bireyin cinsiyetini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet ise insan biyolojisindeki farklılıklara yaşanan kültürün de etkisiyle farklı anlamlar yüklenmesi ve biyolojik yapısıyla ilişkili psikolojik özelliklerini de ifade etmektedir (Dökmen, 2015). Dolayısıyla cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklı tanımlanıyor gibi görünse de, bu kavramların birbirinden ayrı düşünülmemeyecekleri açıktır.

Cinsiyetlere yüklenen anlamlar yaşanan kültürün etkisiyle bireylerin kişilik özellikleriymiş gibi düşünülmemekte ve bireylerden cinsiyetlerine yakıştırılan yönde davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. Genel olarak kadınların pasif, duygusal, ilişki odaklı, sevecen, hassas, bakım veren; erkeklerin ise girişimci, güçlü, kuvvetli, saldırgan, bağımsız, duygularını gizleyen bireyler olduğu düşünülmektedir (Bem 1974; Zeyneloğlu, 2008). Ortaya çıkarılan bu suni cinsiyet özellikleri farklılıklarında bireyin biyolojik yapısının yanında yaşadığı çevreyle karşılıklı etkileşiminin önemli olduğu kabul edilmektedir (Blakemore vd., 2009).

Bigler, Hayes ve Hamilton (2013) bireyin ailesine ek olarak okulların da öğrencilerin toplumsal cinsiyet tutum ve davranışlarının şekillenmesinde önemli rol oynadığını, öğretmen ve akranlarının düşüncelerinin bireyi etkilediğini ifade etmektedir. Halim, Ruble ve Tamis-LeMonda'nın (2013), dört yaşındaki çocukların toplumsal cinsiyete ilişkin mesajlardan ne derece haberdar olduğunu inceledikleri çalışmada çocukların kendi cinsiyetlerindeki bireylerin diğer cinsiyetten olanlara göre üstün olduğunu belirttikleri ve cinsiyetçi rollerden çoğunun bihaber oldukları belirlenmiştir. Başlangıçta olmayan cinsiyetçi düşünce ve tutumlar, çevrenin etkisiyle cinsiyete özgü önyargı ve kalıpların içselleştirilmesi sonucunda oluşmaktadır (Blakemore vd., 2009).

Dökmen (2015) kadın ve erkek arasındaki farklılıkların, bireylerin hemcinsleri arasındaki farklardan fazla olmadığını ifade etmektedir. Kadın-erkek arasında görülen farklılıkların, hemcinslerinde de görülmesine rağmen insanlar iki kategori olan kadın-erkek farklılıklarına daha fazla dikkat etmektedirler. Kadın ve erkeklerin yeme-içme davranışları, düşünme süreçleri, dil kullanımı vb. gibi birçok ortak özellikleri olmasına rağmen insanlar genellikle farklılıkları vurgulama

eğilimindedirler (Blakemore vd., 2009; Fisher, 2012). Bu farklılıklar bireylere farklı görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Bireylere yüklenen bu sorumluluklar toplumsal cinsiyet rollerini ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri büyük oranda yaşanan toplum tarafından şekillendirilen ve bireylerden de yapmaları beklenen görev ve sorumluluklardır (Dökmen 2015). Street, Kimmel ve Kromrey'a (1996) göre toplumsal cinsiyet rolü bireylerin biyolojik cinsiyetinden bağımsız olarak kadın ve erkeklere yüklenen kişilik özelliklerini ifade etmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri çocuk henüz anne karnındayken şekillenmeye başlamaktadır. Çocuğun doğmadan neleri giyip giymeyeceği, nelerle oynayabileceği, hangi sıfatların kendisine uygun olacağı, cinsiyetine uygun kişilik özellikleri ve bunlara uygun davranışlar, hangi meslekleri seçmesi gerektiği gibi konular onların sadece biyolojik özellikleriyle açıklanamayacak unsurlardır. Ancak bireylere bu roller uygun görülmemekte ve bireylerin de büyürken bunlara uygun davranması beklenmektedir (Bem, 1983). Başka bir ifadeyle insanların kimlik renkleri sadece biyolojik farklılıklara işaret etmemekte aynı zamanda onlara bir takım rol ve sorumluluklar yüklemektedir.

Bireyler büyüme dönemlerinden itibaren çevreleri tarafından kendi cinsiyetlerine uygun davranışlar sergiledikçe pekiştirilirler ve bunun sonucunda kendi cinsiyetlerine uygun olan aktiviteleri yapmaya çalışırlar. Diğer cinse özgü bir etkinliği yaptıklarında ise kendilerini huzursuz hissederler hatta özgüven kaybı bile yaşayabilirler (Bem ve Lenney, 1976). Çalışmalar bireylerin cinsiyete özgü rol ve sorumlulukları ne kadar büyük oranda içselleştirdiklerini göstermektedir. Evlilik yaşamında beslenme, temizlik, çamaşır, ütü ev işlerinin kadınların görevi olarak algılandığı; erkeklerin ise evin geçimini sağlama evdeki tamirat işleriyle uğraşma ve fatura ödeme gibi sorumluluklarının olduğu (Dökmen, 2015; Gök, 2013; Günay ve Bener, 2011; Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015; Zeyneloğlu, 2008) belirtilmektedir. Özçatal'ın (2011) yapmış olduğu araştırmaya katılan kadınlar, iyi bir anne ve eş olmanın hayattaki en büyük amaçları olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla bu araştırmaların sonuçları bireylerin çocukluğundan itibaren kendisine verilen cinsiyetçi rolleri ne derece içselleştirdiğinin göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Bireylerin içselleştirdiği cinsiyetçi roller onların sadece evdeki görev paylaşımını değil yaşamlarındaki pek çok alanı etkilemekte ve kendilerini

gerçekleştirmelerini engellemektedir. Cinsiyetçi roller, insanların ilişkideki statülerini, iş gücüne katılımını, fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilemektedir (Dökmen, 2015). Arıcı (2011) da toplumsal cinsiyet rollerini eşitlikçi algılayan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin geleneksel algılayan bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yeşilyaprak (2013) bireylerin cinsiyetlerinin onların meslek seçimi, kariyer belirleme, çalışma tutumu gibi meslek yaşamına ilişkin pek çok alanı etkilediğini ifade etmektedir.

Kadınların ve erkeklerin mesleklere ve meslek seçimine bakışları, içinde bulunulan toplumun cinsiyetlere yüklediği anlamlara göre değişmektedir. Kadınların birincil rolünün kocasının ve çocuklarının bakımını sağlamak olarak görülmesi (Özçatal, 2011) meslek dünyasında geri plana atılmasına ve meslek seçimini sınırlandırmasına sebep olmaktadır. Kadınların ev kadınlığı ve annelik görevlerini yerine getirme zorunluluğu olduğunu düşünmesi (Yeşilyaprak, 2013) ve genellikle yedek iş gücü olarak görülüp savaş ve kriz anlarında çalışmaları (Eser, 2010), onların yetkinlik beklentisi algısını etkilemekte ve sağlıklı meslek kararı almasını engelleyebilmektedir (Aziz ve Kamal, 2012; Özyürek, 2013).

Bireyin hayalini kurduğu mesleği seçmesi anlık bir durum değil bireyin tüm yaşamını etkileyen bir karardır. Meslek seçimini toplumsal cinsiyet rolleri gölgesinde yapan bireyler, cinsiyetine uygun seçimler yapmadığında etrafındaki insanlar tarafından kınanacağını, eleştirileceğini düşünmektedirler. Bu çerçevede erkeklerin bakım verici, sanatsal alanlara yönlendirilmesi uygun bulunmazken, kadın öğrenciler de matematik, mühendislik alanlarında başarılı olamayacağı düşünülerek bu alanlara yönlendirilmemektedirler (Özyürek, 2013). Meslek kararlarında yönlendirilen kadın öğrenciler meslek seçiminde kadınsı (hemşirelik, sosyal hizmet, ebelik vb.) nitelendirilen işler, erkekler ise daha çok statü sağlayan ve asker, polis, teknisyenlik, mühendislik gibi mesleklere öncelik vermektedirler (Aziz ve Kamal, 2012; Gönül ve İçli, 2001; Ndobo, 2013). Ünüvar ve Tagay (2016), kadınların iş ve yaşam doyumlarının bireyin aile üyeleri ve toplumun beklentilerini karşılama ve onların memnuniyetiyle doğru orantılı olarak arttığını tespit etmişlerdir. Benzer biçimde eğitim sektöründe çalışan kadınlar mesleklerini cinsiyetlerine uygunluk açısından değerlendirerek, mesleklerinden memnun olduklarını ifade etmektedirler.

Cinsiyetleştirilmiş meslekler sadece kadınların değil erkeklerin de sağlıklı meslek kararı almasını olumsuz etkilemektedir. Aziz ve Kamal'ın (2012) yaptıkları araştırmada toplumsal cinsiyet algılarından dolayı hem kadınların hem de erkeklerin meslek seçerken kendilerini sınırlandırdığı belirtilmektedir. Toplumun cinsiyete yüklediği anlamlarla birlikte bazı mesleklerin kadınlaştırılması erkekleri bu mesleklerden uzaklaştırmaktadır. İlgili, bakım, şefkat gerektiren okulöncesi ve ilköğretim öğretmeni, ebelik, hemşirelik, sekreterlik gibi meslekler kadınların ağırlıkta olduğu ve kadınların daha başarılı olunacağı düşünüldüğü alanlar olmuştur (Özyürek, 2013; Yeşilyaprak, 2013). Ekinci ve diğerlerinin (2014) yaptığı araştırmada katılımcıların yaklaşık %13'ü erkeklerin hemşirelik yapmasını komik bulduklarını ve hemşireliğin erkeklere uygun bir meslek olmadığını ifade etmişlerdir. Sarı'nın (2009) yaptığı çalışmada ise araştırmaya katılan erkek hemşirelerin %27'si çevresindeki bireyler tarafından alaya maruz kaldığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kalıpları içerisinde meslek seçmek sadece kadınların değil erkeklerin de potansiyelini kullanmalarını ve ilgilerine yönelmelerini engellemektedir.

Kadınların meslek seçimi sürecinde yaşadıkları cinsiyet eşitsizliği sorunu meslek yaşamına atıldıktan sonra da devam etmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık kadınların iş yaşamında birçok sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Kadınlar belirli mesleklerde ya da meslek içinde belirli bölümde yoğunlaşma, iş yerindeki ücret adaletsizliği, iş bulma ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Bozkurt ve Akpınar, 2018; Parlaktuna, 2010). Bu durumu anlatmak üzere ortaya konan "cam tavan sendromu" kadınların iş yaşamında maruz kaldığı eşitsizlik sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Cam tavan sendromu, kadınların üst yönetim pozisyonlarında görevlendirilmemesine neden olan görünmez engeller anlamına gelmektedir. Bu kavram gerçekte bahsedilen engeller yokmuş gibi görünse de, önceki engellemelerden dolayı istediği noktaya kadar yükselmeyeceğini düşünen kadınların yükselmeyi denemekten vazgeçmesini anlatmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Meslek yaşamında ayrımcı bakış açısı iş yerindeki görev dağılımlarında da kendini gösterebilmektedir. Bozkurt ve Akpınar (2018) bilişim sektörü gibi kadın-erkek oranının nispeten eşit olduğu mühendislik alanlarında iş bölümüne dayalı bir ayrımcılık görüldüğünü, kadınların iletişim, organizasyon ve detaycılık gibi

alanlarda daha sık görevlendirildiklerini belirtmişlerdir. Bunun nedeni ise kadınların bu alanlara özgü görülüyor olmasıdır. Bununla birlikte beyaz yakalı olmayan kadınların çoğu, düşük nitelikli işlerde, asgari ücretin altında veya sigortasız çalıştırılmaktadırlar (Özçatal, 2011). Dünya Ekonomik Forumu (WEF) Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu'na göre (2017) 144 ülke içinde Türkiye kadınların iş gücüne katılımında 131, aynı işe verilen ücret adaletsizliğinde 94, tahmin edilen gelir sıralamasında ise 122. sırada yer almaktadır. Dolayısıyla kadınlar çalışma hayatına başladıktan sonra da cinsiyet eşitsizliğinin getirdiği sorunlarla uğraşmaktadırlar.

Türkiye cinsiyetleştirilmiş mesleklerin ve cinsiyetin meslek seçimi ve meslekte ilerlemede belirgin olarak hissedildiği ülkeler arasındadır. Güncel istatistikler incelendiğinde durum daha net görülmektedir. Öğretmenlerin %58'i kadın iken, polislerin sadece %5,9'unun kadın olduğu görülmektedir. Özellikle okul öncesi eğitimde görev yapan öğretmenlerin %95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu durum öğretmenlik ve özellikle de okul öncesi öğretmenliğinin toplumda kadınlara özgü bir meslek olduğu algısının göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenliğe nazaran daha itibarlı olduğu düşünülen adalet alanında kadın hâkimlerin oranı %42,9, kadın savcılarının oranının ise %9,1 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2016). Öğretmen, hâkim gibi meslekler görece cinsiyetsiz meslekler olarak görülmesine rağmen meslek içinde ve yönetici pozisyonlarında kadınların yine ayrımcılığa maruz kaldığı ve yetersiz temsil edildiği görülmektedir (Bozkurt ve Akpınar, 2018). Devlet üniversitelerindeki kadın rektör oranı %1,8 iken özel üniversiteler ile birlikte değerlendirildiğinde toplam kadın rektör oranının sadece %8,5 olduğu görülmektedir. Kadınların siyasette yer alma oranına bakıldığında milletvekillerinin %15'inin kadın olduğu, 2016 yılı verilerine göre yalnızca bir kadın bakanın görevde olduğu (TÜİK, 2016) ve 2018 yılına gelindiğinde ise 21 bakan içerisinde sadece iki kadın bakanın görevde olduğu görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Türkiye'nin çok yol kat etmesi gerektiğini gösteren diğer raporlar da uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanmıştır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın verilerine göre Türkiye toplumsal cinsiyet eşitsizliği indeksinde 188 ülke içerisinde 69.sırada yer almaktadır (UNDP, 2016). Buradan hareketle Türkiye'de toplumsal cinsiyet bakımından kadın erkek eşitsizliğinin görülme sıklığının oldukça fazla olduğu

söylenbilir. Bu eşitsizliğin iş yaşamına yansımaları ise kaçınılmazdır. Yine Dünya Ekonomik Forumu (WEF) cinsiyet ayrımcılığı raporuna göre (2017) Türkiye 144 ülke içinde parlamentodaki kadın erkek oranı bakımından 108, bakanlık pozisyonundaki kadın sayısı bakımından 135. sırada yer almaktadır. Söz konusu istatistikler kadınların siyasette ve yönetici kadrolarında yetersiz temsil edildiğini ve belli meslek gruplarında yoğunlaştığını göstermektedir.

Kariyer uyumu ve toplumsal cinsiyet. Savickas (2002) kariyer gelişimindeki önemli konulardan birisinin sosyal roller olduğunu belirtmiş ve sosyal rollerin, ödüllerin ve cezaların içinde yaşanan kültür tarafından bireylere atfedildiğini ifade etmiştir. Her iki cinsiyete de belirli sorumluluklar ve davranış kalıpları yüklemesine rağmen kadınlar, sağlık, ekonomik, sosyal ve kamusal alanlarda erkeklere göre daha fazla haksızlığa maruz kalmaktadırlar (UNDP, 2016). Dolayısıyla iş rollerine uyum sağlama konusunda da kadınların daha dezavantajlı olduğu söylenebilmektedir. Siyez ve Yusupu (2015) üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun toplumsal cinsiyet rolüne göre farklılaştığını tespit etmiştir. Erkeksi ve androjen cinsiyet rolüne sahip bireylerin kariyer uyumunun, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Grunert ve Bodner (2011) ise kimya alanında doktora yapan kadınlarla gerçekleştirdiği çalışmasından kadınların davranışlarının erkekleştiği ve kadınsı nitelikten uzaklaştıklarını bulgulamıştır. Başka bir deyişle kadınlar iş ortamına uyum sağlamaya çalışırken toplum tarafından kadınsı olarak atfedilen niteliklerden ödün vermek durumunda kalabilmektedirler.

Erkeklerin egemen olduğu mühendislik gibi mesleklerin işe alım sürecinde de, kadınların erkek meslektaşlarıyla rekabet ettikleri için, bir başka ifadeyle işe alımda erkekler ön planda tutulacağı için, dezavantajlı oldukları belirtmektedir (Pehlivanlı-Kadayıfçı, 2015). İşe alım sürecini başarıyla geçen bireylerin iş pozisyonlarında da yine toplumsal cinsiyete dayalı rol dağılımı sürdürülmektedir. Bozkurt ve Akpınar (2018), kadınların teknik bilgi gerektiren alanlardan ziyade toplumda kadınlara ait özellikmiş gibi düşünülen detaycılık, iletişim kurma, organizasyon gibi alanlarda görevlendirildiğini belirtmişlerdir. Kadınların hem işe alım sürecinde hem de çalışma sürecinde ayrımcılığa maruz kalacağı beklentisi onların kontrol duygusunu azaltmakta ve kariyer uyumunun düşmesine sebep olmaktadır.

Bununla birlikte erkeklerin de toplumun kadınlar için uygun bulduğu mesleği gerçekleştirirken mesleğin gerektirdiği iş rollerine uyum sağlamada zorluk yaşadığı bulunmuştur. Sarı (2009) hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrencilerin toplumsal cinsiyet rolleri ile çalışma hayatına başladıklarında iş rollerine uyum konusunda güçlük yaşayacaklarını düşündüklerini belirtmiştir. Bununla birlikte Forret, Sullivan ve Mainiero'nun (2010) işini kaybeden bireylerle yaptıkları çalışmada erkeklerin işsiz kalma sürecini kadınlara göre daha olumsuz değerlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun erkeklerin evin geçimini sağlaması zorunluluğu algısından kaynaklandığı söylenebilir. Aynı çalışmada kimi zaman evli ve çocuklu kadınların işten ayrılma sürecini bakım, ev işleri gibi etkinliklere daha fazla zaman ayırma olasılığından dolayı fırsat olarak değerlendirebileceği ifade edilmektedir. Bu bulgu, bireyin toplumsal cinsiyet rollerini kariyerlerinin önüne geçecek kadar çok içselleştirdiklerinin göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar bireylerin mesleki ilgilerinin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır (Weisgram vd., 2010). Bireyin cinsiyetçi rolleri kazanmasında rol oynayan yakın çevresi bireyin meslek seçimini de şekillendirmektedir. Meslek seçimi sürecinde sosyal desteğin önemini vurgulayan pek çok araştırma yapılmıştır. Meslek seçiminde birey için önemli olan insanların bireye sağladığı sosyal destek bireyin kariyer tercihlerinde son derece önem arz etmektedir (Creed, Fallon ve Hood, 2009). Algılanan sosyal desteğin kariyer uyumunun önemli bir yordayıcısı olduğu ifade edilmektedir (Hirschi, 2009). Tian ve Fan (2014), ailenin sağladığı sosyal desteğin kariyer uyumunu destekleyen bir unsur olduğunu belirtmektedir. Buday, State ve Peterson (2011), matematik ve fen alanında özel yetenekli olarak tanımlanmış bireylerle gerçekleştirdiği çalışmada sosyal ve çevresel desteğin bilim geleceği vizyonunu, ilgilerini ve kariyer motivasyonlarını etkilediği bulgulamıştır. Weisgram ve diğerleri (2010), her iki cinsiyette de ortak değer söz konusu olduğunda bile toplumsal beklentilerden dolayı sosyal destek sağlayabilmek için farklı mesleklere yöneldiklerini sonucuna ulaşmıştır. Kadınlar sosyal hizmet, psikoloji, öğretmenlik gibi duygusal ve öğretici meslekleri erkekler ise itfaiye, tıp (cerrahlik), hukuk gibi araçsal yardım sağlamayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla toplumsal beklentiler ve sosyal destek kaynaklarının bakış açıları bireylerin kariyer seçimlerini etkileyebilmektedir. Öte

yandan bireyler her şeye rağmen desteklenmediği tercihler de yapabilmektedir. Toplumunun belirlediği roller dışında tercih yapan bireylerin ise ayrımcılığa maruz kaldığı belirtilmektedir. Örneğin bazı araştırmalar kadın mühendislik fakültesi öğrencilerinin ve çalışanlarının etrafındaki insanlar tarafından toplumsal cinsiyet temelli beklentilere, şakalara ve dışlanmaya maruz kaldıklarını göstermektedir (Pehlivanlı-Kadayıfçı 2015).

Sosyal roller, cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve ırk konusundaki yanlış inançlar genellikle güven gelişimini engelleyen iç ve dış engeller üretmektedir (Savickas, 2005). Dolayısıyla güvenini kaybeden bireylerin iş rollerine sağlıklı bir uyum sağlama olasılığı azalmaktadır.

Alanyazında kariyer uyumu ile ilgili yer alan açıklamalar doğrultusunda, sürekli değişen iş dünyası koşullarının bu kavramı önemli hale getirdiği görülmektedir. Kariyer uyumu güçlü olan bireyler bu değişikliklere kolay adapte olurken; değişikliklerle baş etme potansiyeli düşük olan bireyler bocalamaktadırlar. Dolayısıyla kariyer uyumu yeteneği, iş dünyası taleplerini karşılayıp, beraberinde getirdiği rollere uyum sağlanmasında temel bir role sahiptir. Bireylerin kariyerle ilgilenme, alternatifleri merak edip, araştırma, kariyer kararları üzerinde kontrol sahibi olma ve iyi seçimler yapacağı konusunda kendine güvenmesi, uyum sağlama potansiyelini oluşturmaktadır. Kariyer uyumu düşük olan bireylerin iş rollerine uyum sağlama sürecinin zor olacağı ya da hiç olmayacağı söylenebilir. Bunun nedenlerinden birisi bireylerin kariyeri konusunda yoğun kararsızlık yaşaması olabilir. Kariyer tercihlerini konusunda kafası karışık bireylerin, yaptığı işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirme ve iş rollerine uyum sağlama konusunda zorlanabileceği olası görülmektedir. Bununla birlikte mesleki seçimlerini toplumsal cinsiyet rolleri gölgesinde yapan bireylerin de uyum sağlama konusunda güçlük yaşayabileceği söylenebilir. Meslek seçimine ilişkin cinsiyetçi bakış açısı en baştan bireyleri bazı mesleklerden uzaklaştırmakta ve toplumun cinsiyete uygun gördüğü mesleklere yönlendirmektedir. Dolayısıyla meslek seçiminde bu sınırlar içerisinde kalan bireylerin kendi ilgi, yetenek ve değerlerini yansıtmayan seçimler yaptıklarında işin getireceği sorumlulukları yerine getirme konusunda güçlük yaşayabileceği söylenebilir. Mesleki sorumlulukların yerine getirilmesinin sadece çalışan rolü ile sınırlı kalmayıp yaşamımızdaki diğer rolleri de etkilemesi kariyer uyum kavramının önemini göstermektedir.

İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde sırasıyla kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet ve kariyer kararı ile ilgili alan araştırmalarına yer verilmiştir. Bu araştırmalarda, ele alınan değişkenleri tek tek ya da bir arada inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Değişkenlere ilişkin çalışmalarda kronolojik sıralama esas alınmıştır. Ancak anlam bütünlüğünün sağlanması bakımından bazı noktalarda kronolojik sıralama dışına çıkmıştır.

Kariyer uyumu ve kariyer kararsızlığı ile ilgili araştırmalar. Alanyazın incelendiğinde görülmektedir ki kariyer uyumu ile ilgili yapılan araştırmalar özellikle son 10 yılda yaygınlaşmıştır. Bu araştırmalardan bazıları kariyer uyumu ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Örneğin, Creed, Fallon ve Hood (2008), 205'i kadın 40'ı erkek toplam 245 üniversite öğrencisinin katıldığı araştırmada kariyer uyumu, kariyer endişeleri, hedefe yönelim ve sosyal destek arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu ile kariyer endişeleri, hedefe yönelim ve sosyal desteğin ilişkili olduğu görülmüştür. Bununla birlikte karar alma ve kendini keşfetmenin, kariyer endişeleriyle negatif ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyum düzeyi yüksek olan bireyler daha az endişe ve daha az kariyer kararsızlığı yaşarken; düşük kariyer uyumuna sahip bireylerin kariyer kaygısını daha fazla yaşadığı ve kariyeriyle ilgili karar almakta zorlandığı belirlenmiştir.

Kariyer uyumu ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada (Urbanaviciute vd., 2014) ise cinsiyet, yaş ve katılımcıların yaşadığı yer gibi sosyoekonomik değişkenlerin bireylerin kariyer uyumuyla ilişkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Bununla birlikte araştırmacılar kariyer uyum ile kariyer keşif davranışları (career exploration behaviors), kariyer arzuları (career aspirations) ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaya 306 erkek, 461 kadın olmak üzere toplam 767 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçları kariyer uyumunun, kariyer keşif davranışları aracılığıyla kariyer kararsızlığı üzerinde doğrudan bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Kariyer uyumunun alt boyutlarının kariyer arzularıyla anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur. Kariyer keşif davranışları ve kariyer kararlarının ilişkili olduğu saptanmıştır. Kariyer uyumu ve

kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide kariyer keşif davranışlarının aracı olduğu belirlenmiştir (Urbanaviciute vd., 2014).

Ginevra vd., (2016), kariyer uyumu ve kariyer kararı üzerinde geleceğe yönelik olumlu tutum ve geleceğe yönelim arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmaya 408 erkek, 366 kadın olmak üzere toplam 774 ergen katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun, kariyer kararları, geleceğe yönelim ve geleceğe yönelik olumlu tutumu yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca değişen iş dünyası ve gelişim görevleriyle daha fazla baş etmek için geleceğe yönelme, bireylerin amaçlarına ulaşmalarında pozitif tutuma sahip olmalarının önemi vurgulanmıştır. Kariyer uyum düzeyi yüksek bireylerin gelecek senaryolar hakkında daha fazla hayal kuracağı belirtilmektedir.

Bazı deneysel çalışmalarda ise, kariyer kararı ve kariyer uyumu değişkenlerinin birlikte ele alındığı görülmektedir. Örneğin, Cheung ve Jin'in (2016), kariyer keşif kursunun, kariyer karar verme, kariyer uyumu ve ilişkisel destek üzerine etkisini incelediği çalışmaya 380 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer uyumu ve kariyer keşif değişkenleri, kararlılık ve öz-yeterlilik kavramlarının ilişkili olduğu belirlenmiştir. Kariyer keşif kursunun öğrencilerin kariyer kararlarına ve kariyer karar verme güveninin artmasına katkıda bulunma noktasında başarılı olmuştur. Kariyer keşif müdahalelerinin öğrencilerin kariyer uyumlarını artırmalarında istatistiksel olarak anlamlı katkı sağlamadığı görülmektedir. Araştırmacı bunun sebebini hazırlanan müdahalenin spesifik olarak kariyer keşfi üzerine odaklanmasından kaynaklanabileceğini belirtmektedir.

Alanyazında kariyer uyumuna yönelik bir program kullanılarak kariyer kararsızlığının azaltılıp azaltılmadığını inceleyen deneysel bir çalışmaya da rastlanmıştır. Söz konusu çalışmada Turan (2017), Kariyer Yapılandırma Kuramını temele alarak hazırladığı psiko-eğitim programıyla bireylerin kariyer uyumunun geliştirilmesi ve bu yolla kariyer kararsızlığının azaltılması amaçlamıştır. Bu amaçla hazırlanan psiko-eğitim programının öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile başa çıkmaları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada üç farklı katılımcı grubu halinde toplam 1213 kişiden veri toplanmıştır. Gerçekleştirilen kariyer uyumu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı yaşayan lise öğrencilerinin bu sorunlarla baş etmelerini anlamlı bir biçimde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna bakılarak kariyer uyumunun kariyer kararsızlığı ile ilişkili bir kavram olduğu

söylenbilir. Bununla birlikte kontrol odaklı başa çıkma ve kariyer uyumu pozitif, kaçınma odaklı başa çıkma ile negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Bireylerin kariyer kararlarıyla ilişkili olduğu düşünülen kontrol odağı kavramı, kariyer uyumu ile ilişkisi araştırılan bir diğer değişkendir. Duffy'nin (2010), üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu ve kontrol duygusu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığı araştırmasına, 1991 öğrenci katılmıştır. Bunların 943'ü erkek 1040'ı ise kadındır. Bireylerin kontrol duygusunu etkilediği belirtilen sosyal destek, iyimserlik ve benlik saygısı kavramları çalışmada kullanılan diğer değişkenlerdir. Araştırma sonucunda benlik saygısı, iyimserlik, sosyal destek ve kontrol duygusu ile kariyer uyumu arasında güçlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte kişisel kontrol duygusu yüksek bireylerin kariyerlerine daha kolay uyum sağlayabileceği belirtilmiştir. Ayrıca öğrencilerin benlik saygıları, gelecekteki iş yaşamına iyimser bakış ve destekleyici ilişkilerin kontrol duygusuyla kısmen ilişkili olduğu saptanmıştır.

Kariyer uyumu üzerinde kontrol odağının önemini vurgulayan bir diğer araştırmada ise Kim ve Lee (2015), Güney Kore üniversite öğrencilerinin kariyer uyumları üzerinde içsel kontrol odağının etkisini incelemiştir. Bununla birlikte kariyer karar verme öz yetkinliği ve mesleki bağlılığın (occupational engagement) aracılık etkisi incelenmiştir. Araştırmanın verileri, 115 erkek, 195 kadın toplam 310 öğrenciden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda içsel kontrol odağı, kariyer karar verme öz-yetkinliği ve mesleki bağlılığın kariyer uyumunu yordadığı bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu ise içsel kontrol odağının kariyer karar verme öz-yetkinliği üzerinde doğrudan etkisi olduğu görülürken, mesleki bağlılığın üzerinde etkisi olmadığıdır. Son olarak mesleki karar verme öz yetkinliğinin kariyer uyumu ve içsel kontrol odağı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği elde edilmiştir.

Bu kısımda kariyer kararı verme ile ilişkili olan bir kavram olan kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara da yer verilmiştir. Guan vd., (2014), ise Çinli üniversite öğrencileri arasında geleneksel inançlar, ebeveyn desteği, kariyer karar verme öz yeterliği ve kariyer uyumu arasındaki dolaylı ilişkilerde geleneksel inançların aracı rolünü incelemişlerdir. Araştırma 731 üniversite öğrencisinden toplanan verilerle yürütülmüştür. Katılımcıların 264'ü kadın 467'si erkektir. Sonuçlar kariyer uyumu, ebeveyn desteği ve kariyer karar verme öz yeterliğinin pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip

olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bir diğer bulgusu da kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz-yetkinliğini yordamada ebeveyn desteğinin koşullu etkileri yüksek geleneksel inanca sahip bireylerde, düşük olanlardan daha yüksek çıkmıştır.

Yine Hou, Wu ve Liu (2014), Çinli üniversite öğrencileri arasında kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği ve proaktif kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 810 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların 443'ü kadın, 367'si erkektir. Araştırma sonucunda proaktif kişilik özelliğinin kariyer uyumunu etkilediği kariyer karar verme öz yeterliğinin bu ilişkide aracı rol oynadığı görülmüştür. Bununla birlikte kariyer karar verme öz yeterliğini oluştururken, yüksek proaktif kişilik gösteren öğrencilerin daha düşük proaktif kişilik özelliği gösteren bireylere göre istihdam baskısının olumsuz özelliklerinden fazla etkilendikleri görülmüştür.

Kariyer uyumu ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında ilişki kuran bir diğer araştırmada ise Wang ve Fu (2015), sosyal destek, kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer uyumu arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır. Sosyal desteğin kariyer uyumu ile ilişkisinde aracı rol oynayan değişkenlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda araştırmaya 456 kadın ve 423 erkek olmak üzere toplam 879 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda sosyal desteğin kariyer uyumunu artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca sosyal destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer karar verme öz yeterliği aracı rolü oynamıştır. Bununla birlikte yüksek sosyal karşılaştırma oryantasyonunun kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer uyumunu üzerinden sosyal desteğin etkisini artırdığı saptanmıştır.

Ebenehi vd., (2016), yaptıkları araştırmada Nijerya'daki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunun yordayıcılarını incelemiştir. Çalışmaya 353 erkek, 250 kadın olmak üzere toplam 603 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmada önem sırasıyla kariyer karar verme öz yetkinliği, amaca yönelme, kariyer geleceği endişesi ve algılanan sosyal desteğin kariyer uyumunun yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Bu dört değişkenden oluşan modelin, kariyer uyumu varyansının %33,3'ünü açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte mesleki kimliğin (vocational identity) kariyer uyumunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı saptanmıştır.

Kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma Eryılmaz ve Kara (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkiye’de eğitim gören öğretmen adaylarının kariyer uyumu ile kariyer karar alma öz yetkinliği ve kariyer engelleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 129’u kadın 91’i erkek olmak üzere toplam 220 öğrenci oluşturmaktadır. Öğretmen adaylarının kariyer kararı öz yetkinliği ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte öğrencilerin kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumlarının da azaldığı bulgusuna ulaşmıştır.

Kariyer karar verme öz yetkinliğinin yanında genel öz yetkinlik de kariyer uyumu ile ilişkisi incelenen bir diğer değişkendir. Öncel (2014), genel öz yetkinlik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmaya 175 erkek, 157 kadın toplam 332 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda genel öz-yetkinlik ve kariyer uyumunun güven boyutu arasında pozitif anlamlı ilişki görülmüştür. Ayrıca kendini değerlendirme ve içsel kontrol odağı ile kariyer uyumunun kontrol alt boyutu ve gelecek zaman algısı ile kariyer uyumunun ilgili olma boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Genel olarak kariyer uyumu ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen sınırlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmalar kariyer uyumunun alt boyutlarıyla kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemekten ziyade kariyer uyumunun toplam puanı ile ele almıştır. Araştırmalarda kariyer uyumunun artmasının bireylerin daha az kariyer kararsızlığı yaşamalarını sağladığı vurgulanmıştır. Bununla birlikte araştırmalarda kariyer karar verme öz yetkinliğinin ve kontrol duygusunun artmasının kariyer uyumunun puanlarını artırdığı ve kariyer kararsızlığını azalttığını ortaya koymaktadır.

Kariyer uyumu ve toplumsal cinsiyet ile ilgili araştırmalar. Toplumsal cinsiyet rolleri kariyer uyumuyla ilişkisi araştırılan bir diğer değişkendir. Araştırmalarda cinsiyet değişkeninin kariyer uyumu ile ilişkili olup olmadığı yoğun bir şekilde araştırılmasına rağmen toplumsal cinsiyet rolleri ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir.

Kalafat’ın (2014), kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesi amacıyla yürüttüğü çalışmaya 179 erkek 376 kadın olmak üzere

toplam 555 öğrenci katılmıştır. Araştırmanın sonuçları anne babanın eğitim düzeyi, sınıf düzeyine ve cinsiyet rollerine göre kariyer geleceğinde bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte kişilik özelliklerinden deneyime açıklı ve sorumluluk özelliklerinin kariyer geleceği ile pozitif yönde anlamlı ilişkileri olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle yeni deneyimler yaşama konusunda daha cesaretli olan bireylerin kariyer geleceği hakkında daha olumlu duygular beslediği söylenebilir. Buna ek olarak algılanan kariyer engelleri ile kariyer geleceği arasında da negatif yönde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Başka bir ifadeyle bireyin algıladığı engellerin sayısı arttıkça kariyer geleceği hakkındaki düşüncelerin olumsuz olacağı söylenebilir. Ayrıca çalışmada cinsiyet rollerine göre bireyin kariyer geleceği algısının farklılaşmadığı dikkat çeken bir diğer bulgudur.

Tian ve Fan (2014) ise toplumsal cinsiyet etkisi ile cinsiyetleştirilmiş mesleklerin başında gelen hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilerin kariyer uyumuyla ilişkili faktörleri belirlemeye çalışmıştır. Çalışmasına 43 erkek 388 kadın olmak üzere toplam 431 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların 204'ü hemşirelik bölümü mezunudur ve kalan 227'si ise hemşirelik bölümünde öğrenimine devam etmektedir. Araştırma sonucunda hemşirelik bölümü öğrencilerinin kariyer uyum düzeyi, hemşirelik bölümünü bitiren öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Çalışmanın bir diğer bulgusu da lider öğrencilerin kariyer uyumlarının liderlik yapmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğudur. Hemşirelik fakültesi öğrencilerinin olumsuz yaşantıya verdiği tepkiler, klinik öğrenme ortamı ve ailenin sosyal desteği ile bireylerin kariyer uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Kariyer uyumu ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer araştırma ise Siyez ve Yusupu (2015) tarafından yürütülmüştür. Kariyer uyumu ve iyimserliğinin toplumsal cinsiyet rolüne göre ne düzeyde değiştiğinin incelendiği çalışmaya 193 kadın, 134 erkek olmak üzere toplam 327 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun toplumsal cinsiyet rolüne göre farklılaştığı sonucunda ulaşılmıştır. Maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan bireylerin, feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip olan bireylere göre kariyer uyumu ve iyimserliğinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu araştırma toplumsal cinsiyet rollerinin, kariyer uyumu ve iyimserliğini etkileyen önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda verilen araştırmalarda genel olarak kariyer uyumu ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmalarda kariyer uyumunun cinsiyet rolüne göre farklılaştığı görülmektedir. Kariyer uyumu alt boyutları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara ise rastlanmamıştır.

Kariyer uyumu ile ilgili diğer araştırmalar. Bu kısımda kariyer uyumu ile ilgili alanyazında yer alan diğer çalışmalar sunulmuştur. Bu araştırmalarda kariyer uyumu ile kariyer endişeleri, sosyal destek, hedef yönelimi, iyimserlik, yaşam kalitesi gibi pek çok farklı kavram ele alınmıştır.

Yousefi vd., (2011) kariyer uyumu ile kariyer endişeleri, sosyal destek ve hedef yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmaya 159 erkek, 158 kadın olmak üzere toplam 307 niversite ğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer endişeleri ve hedef yöneliminin kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte sosyal desteğin kariyer uyumu ile ilişkili olmadığı belirlenmiştir. Ancak sosyal destek ile kariyer endişeleri arasında negatif düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Kariyer uyumu üzerinde sosyal desteğin ilişkisini inceleyen bir diğer alışma Ataç, Dirik ve Tetik (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Genç yetişkinlerin benlik saygısı, sosyal destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmaya, 313 niversite ğrencisi katılmıştır. Araştırma sonucunda benlik saygısı ve sosyal desteğin kariyer uyumunu yordadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte benlik saygısının kariyer uyumunu arttırdığı ve algılanan sosyal desteğin kariyer uyumunu pozitif yönde desteklediğini saptanmıştır. Ayrıca sosyal desteğin kariyer uyumu alt boyutları ile benlik saygısı arasındaki ilişkisinde aracı rol oynadığı belirlenmiştir.

Coetzee ve Harry'nin (2014) 270 kadın, 139 erkek olmak üzere toplam 409 katılımcıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, kariyer uyumunun yordayıcıları olarak cinsiyet ve dayanıklılık (hardiness) incelenmiştir. Sonuçlar cinsiyetin kariyer uyumunu yordadığını ve kadınların kariyer uyumunun erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek çıktığı görülmüştür. Bununla birlikte yüksek kontrol duygusu ve belirsizliğe karşı düşük tolerans da kariyer uyumunu yüksek düzeyde yordadığı görülmüştür. Kadın katılımcılar özellikle ilgili olma alt boyutunda erkeklerden

anlamli düzeyde yu'kse'k almışlardır. Bununla birlikte hem kadın hem de erkekler güven alt boyutundan nispeten d'u's'u'k puan almakla birlikte kadınların erkeklere g'ore anlamli düzeyde yu'kse'k oldu'gu g'oru'mektedir.

Soresi, Nota ve Ferrari'nin (2012), kariyer uyumu ile ilgi alanlarının geni'sli'gi, ya's'am kalitesi ve algılanan engellerin ili's'kisini inceledi'gi ara's'tirmasına 362 erkek, 400 kadın o'ğrenci olmak u'zere 762 o'ğrenci katılmıştır. Sonu'çlar kariyer uyumu ile algılanan i'ç ve d'u's' engellerin negatif y'onde, ilgi alanlarının geni'sli'gi ve ya's'am kalitesi ile pozitif y'onde anlamli ili's'kiler oldu'ğunu g'ostermiştir. Ba's'ka bir deyi's'le kariyer uyumu yu'kse'k olan bireylerin daha az engel algıladı'gi, daha geni's' ilgi alanlarının oldu'gu ve ya's'am kalitesini daha yu'kse'k algıladıkları saptanmıştır.

Guzman ve Choi (2013) ara's'tırmalarında kariyer uyumu ile istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ili's'kiyi incelemiştir. Ara's'tırma sonucu elde edilen veriler toplam 191 katılımcıdan toplanmıştır. Ara's'tırma sonu'çlarına g'ore kariyer uyumu ile istihdam edilebilirlik becerileri (ileti's'im, problem c'ozme becerileri ve takım c'alışması becerileri) arasında anlamli ili's'kiler vardır. Bununla birlikte takım c'alışma becerileri ile kariyer uyumunun t'u'm alt boyutları arasında (ilgili olma, kontrol, merak ve güven) pozitif y'onlu anlamli ili's'kiler oldu'gu g'oru'mektedir.

Bu'yu'kg'oze-Kavas (2014) kariyer uyumu ile umut ve iyimserlik arasındaki ili's'kiyi inceledi'gi ara's'tirmasında 669 lise ve u'niversite o'ğrencisinden veri toplanmıştır. Sonu'çlar bireylerin kariyer uyumu, umut ve iyimserlikleri ile yu'kse'k pozitif korelasyon g'ostermektedir. Bununla birlikte kariyer uyumu ile umut arasındaki ili's'kinin, iyimserlik ile arasındaki ili's'kiden daha gu'clu' oldu'gu belirtilmektedir.

Kariyer uyumu ve iyimserlik arasındaki ili's'kiyi inceleyen bir di'ger c'alışma B'olu'kba's'ı (2017) tarafından ger'cekle's'tirilmiştir. Lise o'ğrencilerinin kariyer uyumu ve ya's'am doyumunu ili's'kisinde iyimserlik ve umudun aracı rol'u'nun incelendi'gi ara's'tırmada 321 kadın, 296 erkek olmak u'zere toplam 617 o'ğrenciden veri toplanmıştır. Ara's'tırma sonucunda ya's'am doyumunu, iyimserlik ve umut ile kariyer uyumu arasında pozitif y'onlu anlamli ili's'kiler oldu'gu g'oru'mu's'tu'r. Bununla birlikte kariyer uyumunun ya's'am doyumunu anlamli bir s'ekilde yordadı'gi belirlenmiştir. Ayrıca iyimserlik ve umudun, kariyer uyumu ve ya's'am doyumunu ili's'kisinde aracı rol'u' oldu'gu g'oru'mu's'tu'r.

Zacher (2014), öznel kariyer başarısı, kişilik özellikleri ve temel benlik değerlendirmesinin, kariyer uyumunu ne düzeyde yordadığını incelemiştir. Çalışmaya 762 erkek ve 961 kadın olmak üzere toplam 1723 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumu toplam puanı ve alt boyutlarının kariyer memnuniyeti, beş faktör kişilik özellikleri ve temel çekirdek değerlendirmeyi yordadığı görülmüştür. Bununla birlikte kontrol ve güven alt boyutları öznel kariyer başarısının iki yordayıcısı olduğu görülmektedir. Ayrıca subjektif kariyer başarısının da beş faktör kişilik özellikleri ve benlik değerlendirmesinin etkisiyle kariyer uyumunu pozitif yönde yordadığı saptanmıştır.

Büyükgoze-Kavas, Duffy ve Douglass (2015), kariyer uyumu, çalışma iradesi (work volition) ve iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada iki farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Öncelikle Çalışma İrade Ölçeği'nin (Work Volition Scale) geçerlilik ve güvenilirliği için bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışmaya 184 erkek ve 308 kadın olmak üzere toplam 492 üniversite öğrencisi katılmıştır. Sonuçlara göre, ölçeğin Türk kültürü için doğrulandığı belirtilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise 641 erkek, 1079 kadın olmak üzere 1727 üniversite öğrencisinden veriler toplanmıştır. Araştırma sonunda kariyer uyumu alt boyutlarının tamamı ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Yapısal eşitlik modellemesi sonucu, yaşam anlamının (life meaning) ve çalışma iradesinin (work volition), endişe, kontrol ve yaşam doyumu arasında önemli aracı değişkenler olduğunu göstermektedir. Sonuçlar bireylerin kariyeriyle ilgili olma ve kontrolü elinde hissetmesinin onun yaşam doyumunu arttırdığını göstermiştir.

Kırdök ve Bölükbaşı (2017) da çalışmalarında üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarında kariyer uyumunun rolünü araştırmışlardır. Veriler 173 kadın 137 erkek olmak üzere toplam 310 kişiden toplanmıştır. Araştırma sonucunda kariyer uyumunun üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşunu yordadığı sonucunu bulmuşlardır. Kontrol boyutunun öğrencilerin öznel iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte ilgili olma ve güven alt boyutlarının bireylerin öznel iyi oluşunu yordarken; merak alt boyutunun yormadığı belirlenmiştir.

Kariyer uyumu ile ilgili betimsel çalışmaların yanında deneysel çalışmalar da bulunmaktadır. Koen, Khele ve Vianen (2012) okuldan işe başarılı bir şekilde geçişi kolaylaştırmak için kariyer uyumu eğitimi planlamışlardır. Bu psiko-eğitim

programı ile yeni mezun bireylerin iş arama, iş bulamamaktan yakınma ve işlerine uyum konusunda yaşayabileceği sorunları azaltmayı amaçlamışlardır. Ayrıca çalışmada öğrencilerin kariyer uyumunu ve istihdam kalitesini artırmayı hedeflemişlerdir. Araştırmanın eğitim grubu 32, kontrol grubu ise 24 öğrenciden oluşmaktadır. Katılımcılara eğitimden önce ön-test, eğitim tamamlandıktan sonra son-test ve eğitim bittikten altı ay sonra da izleme ölçümü yapılmıştır. Tekrarlanan ölçümlerde katılımcıların ilgili olma, kontrol ve merak puanları eğitim grubunda artış göstermişken, kontrol grubunun söz konusu puanlarında bir değişiklik olmamıştır. Bununla birlikte bir yıl sonra iş bulmuş bireylerin istihdam kalitesinin, kontrol grubundaki bireylere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Sonuçlar bireylerin kariyer uyumunun geliştiğini ve daha nitelikli iş bulma becerilerinin kazanıldığını göstermiştir.

Bir diğer deneysel çalışma da polis akademisi öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Ömeroğlu (2014) tarafından hazırlanan psiko-eğitim programıyla polis akademisi 4.sınıf öğrencilerinin kariyer uyumlarının artırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 15 erkek çalışma kapsamına alınmıştır. Araştırmada kariyer uyumu bağımlı değişken olarak ele alınmış ve bireylerin kariyer uyumunun geliştirilmesi için 8 oturumluk psiko-eğitim grubu oluşturulmuştur. Araştırmada tek grup ön-test, son-test ve izleme deseni kullanılmıştır. Araştırma sonucunda psikoeğitim programının bireylerin kariyer uyum düzeylerini anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Deneysel bir diğer çalışmada Kara (2016) psikolojik danışma ve rehberlik bölümü öğrencilerinin kariyer uyumunu artırmak amacıyla bir psiko-eğitim programı hazırlamıştır. Çalışmaya deney grubunda 16, kontrol grubunda ise 16 olmak üzere toplam 32 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda psiko-eğitim programının öğrencilerin kariyer uyum boyutlarından ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutu puanlarının artırılmasında başka bir deyişle kariyer uyumunun artmasında anlamlı düzeyde katkı sağladığı görülmüştür.

Kariyer uyum kavramı ile ilgili hem betimsel hem de deneysel desende birçok araştırma yapılmıştır. Betimsel çalışmalarda sosyal destek, istihdam edilebilirlik öznel kariyer başarısı ve kişilik özellikleri, çalışma iradesi, öznel iyi oluş gibi değişkenlerle kariyer uyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Deneysel araştırmalarda bireylerin okuldan işe başarılı bir geçiş yapmasını sağlamaları için

psikoeğitim programı oluşturulmuştur. Bu araştırmalarda uygulanan psikoeğitim programlarının bireylerin kariyer uyum d¼zeylerini artırdığı ve bireyleri iş yaşamı rollerine hazırladığı belirlenmiştir.



Bölüm 3

Yöntem

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Buna göre, araştırmanın betimsel ve ilişkisel bir tarama çalışması olduğu söylenebilir. İlişkisel tarama modelleri, var olan ilişkileri betimlerken kullanılan stratejilerdir. Bu araştırma modeli iki ya da daha fazla değişkenin birlikte değişim derecelerini belirleyip, bu değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisine dair ipuçları elde etmek amacıyla yapılmaktadır (Karasar, 2012). Ancak bu tarama araştırmaları sonucunda ulaşılan ilişkilerin, gerçek neden-sonuç ilişkisi olarak değerlendirilmemesi gerektiği ifade edilmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini üniversite son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan kişiler, Ankara'da bir devlet üniversitesinin son sınıf öğrencilerinden seçkisiz olarak (random) belirlenmiştir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin lisans eğitimlerinin sonuna yaklaşmaları bu nedenle iş ve iş rolleri hakkında daha yoğun düşündüğü varsayıldığından bu araştırmada son sınıf öğrencileriyle çalışılmıştır. Araştırmada çalışma grubunun belirlenmesinde elverişli örnekleme kullanılmıştır. Elverişli örnekleme türü katılımcıların araştırmaya katılmaya istekli ve gönüllü oldukları için seçildikleri örnekleme türüdür (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Araştırmanın örneklemini, 2015 – 2016 öğretim yılı güz döneminde Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin farklı fakültelerinin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören ve elverişli örnekleme yöntemiyle ulaşılan 500 üniversite dördüncü sınıf öğrencisi oluşturmuştur. Bu öğrencilerden ölçek maddelerini eksik yanıtlayan bulunmamaktadır. Ayrıca verilerin çok yönlü uç değerleri Mahalanobis uzaklığı kullanılarak hesaplanmış ve veri setinde çok yönlü uç değer olarak nitelendirilebilecek herhangi bir veri olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla analizler 500 öğrenciden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan bireylere ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 2 ve Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	344	69
Erkek	156	31
Toplam	500	100

Tablo 2’de özetlendiği gibi araştırma kapsamına alınan 500 bireyin %69’unu (344) kadın % 31’ini (156) ise erkek öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir. Daha önce belirtildiği üzere katılımcıların tamamı üniversite son sınıf öğrencisidir.

Tablo 3

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Fakülte ve Bölümlere Göre Dağılımı

Fakülte	Bölüm	Öğrenci Sayısı (Bölüm)	Öğrenci Sayısı (Fakülte)	Fakülte (%)
Mühendislik Fakültesi	Bilgisayar Mühendisi	18	61	12,2
	Kimya Mühendisliği	19		
	Elektrik Elektronik Mühendisliği	7		
	Otomotiv Mühendisliği	17		
Fen Fakültesi	Jeoloji Mühendisliği	25	69	13,8
	Matematik	16		
	Aktüerya Bilimleri	10		
	İstatistik	18		
Edebiyat Fakültesi	İngiliz Dil Bilimi	33	64	12,8
	Psikoloji	20		
	Türk Halk Bilimi	11		
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Odyoloji	18	89	17,8
	Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon	35		
	Çocuk Gelişimi	36		
Hukuk Fakültesi	Hukuk	60	60	12
	İşletme	28		
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İktisat	25	88	17,6
	Uluslararası İlişkiler	35		
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	28		
	Sınıf Öğretmenliği	5		
Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Teknolojileri Eğitimi Bölümü	18	69	13,8
	Okul Öncesi Öğretmenliği	18		
TOPLAM			500	

Çalışmada veriler Tablo 3'te görüldüğü gibi yedi fakülte ve 22 farklı bölümde öğrenim gören öğrencilerden toplanmıştır. En fazla veri sağlık bilimleri fakültesi (89) ve iktisadi idari bilimleri fakültesinden (88) toplanmıştır. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri toplam katılımcıların %17,8'ini, iktisadi bilimler fakültesi öğrencileri ise %17,6'sını oluşturmaktadır. En az veri toplanan fakülte ise hukuk fakültesidir. Toplam 60 öğrenciden veri toplanmış olup katılımcıların %12'sini oluşturmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Alınan izne ilişkin Etik Kurul Onay Formu EK-H'de sunulmaktadır. Ayrıca araştırmada kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ), Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ) ve Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'ni (TCOÖ) Türkçe'ye uyarlayan araştırmacılardan ölçekleri kullanabilmek için izin alınmıştır. Bu izinlere ilişkin belgeler ve elektronik posta yazışmaları EK-H'de verilmiştir.

Verilerin uygulanması için gerekli izinler alındıktan sonra üniversitenin çeşitli bölümlerinde uygulanması planlanmış ve ilgili öğretim üyeleriyle iletişim kurulmuştur. Dördüncü sınıf öğrencilerinin dersine giren ders sorumlularından elektronik posta yoluyla randevu alınmış ve belirlenen gün ve saatte araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilere ölçekler uygulanmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrenciler, öncelikle araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını beyan eden Gönüllü Katılım Formu'na yanıt vermişlerdir. Gönüllü Katılım Formu EK-B'de sunulmuştur. Katılımcıların olası soruları olabileceğinden uygulama bitene dek sınıfta durulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu belirlemek amacıyla KUYÖ; kariyer kararlarındaki kesinliği ya da kararsızlığı belirleyebilmek için KKÖ; bireylerin çocukluk ve ergenlik dönemlerinde ailelerinden, çevrelerinden diğer insanlardan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin ne tür mesajlar aldığını belirleyebilmek için ise TCOÖ kullanılmıştır. Bununla birlikte, araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri sorulmuştur. Araştırmada kullanılan bu ölçme araçlarının

geçerlilik, güvenilirlik, puanlama ve yorumlamalarına ilişkin bilgiler aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) uluslararası formu 13 farklı ülkeden araştırmacıların çalışması sonucunda ortaya çıkmıştır (Savickas ve Porfeli, 2012). Çalışmaya katılan araştırmacılar geliştirilen bu ölçeğin sadece belirli bir kültürde kullanılmasından ziyade, diğer dillere çevrildiğinde de benzer psikometrik özellikler gösteren bir ölçek olmasını hedeflemişlerdir. CAAS 2.0 ölçeğinin yapı geçerliğini sağlamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Analizler sonucunda orijinal ölçek dört faktörlü ve 24 maddelik bir yapı göstermiştir. Bu faktörler İlgili olma, Kontrol, Merak ve Güven olarak isimlendirilmiştir. Sonuçlar bu ölçeğin, çalışmaya katılan tüm kültürlerde benzer bir yapısı olduğunu ortaya koymaktadır. KUYÖ'nün orijinalinde İlgili olma boyutunun madde faktör yüklerinin .60 ile .77 arasında; Kontrol boyutunun .48 ile .66; Merak boyutunun .58 ile .69 arasında; Güven boyutunun .60 ile .73 arasında olduğu görülmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini saptayabilmek amacıyla Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. KUYÖ'nün alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları İlgili boyutu için .83; Kontrol boyutu için .74; Merak boyutu için .79; Güven boyutu için ise .85 olarak hesaplanmıştır. KUYÖ'nün tüm maddeleri için hesaplanan iç tutarlık katsayısı ise .92 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Yapı geçerliğini saptayabilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin, ölçüt bağıntılı geçerlik çalışması gerçekleştirilmiştir. AMOS 18 paket programı kullanılarak yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ki kare ($\chi^2=933.063$) ve serbestlik derecesi ($sd=248$) oranının 3.36 ile istenilen düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksi katsayıları ise $CI=.055$; $SRMR=.049$; $CFI=.090$; $RMSEA=.06$ olarak hesaplanmıştır. Sonuçların modelin doğrulanması için gerekli kriterleri sağladığı görülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu doğrultuda, ölçeğin uluslararası formdaki orijinal yapısının Türkçe form için de doğrulandığı söylenebilir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği için Akman ve Korkut'un (1993) uyarladığı "Umut Ölçeği" ve Aydın ve Tezer'in (1991) uyarladığı "Yaşam Yönelimi Ölçeği" kullanılmıştır. Analizler sonucunda Umut Ölçeği ile KUYÖ'nün tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Umut ölçeği ile İlgili olma arasında ($r=.46$, $p<.05$), Kontrol arasında ($r=.47$, $p<.05$), Merak arasında ($r=.51$, $p<.05$) ve Güven arasında ($r=.53$, $p<.05$) korelasyonlar saptanmıştır. Ayrıca Umut Ölçeği ile KUYÖ toplam puanı arasındaki korelasyon .80 olarak hesaplanmıştır. Aynı şekilde Yaşam Yönelimi Ölçeği ile KUYÖ toplam puanı arasında ($r=.75$, $p<.05$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte alt boyutlardan İlgili olma ($r=.25$, $p<.05$), Kontrol ($r=.34$, $p<.05$), Merak ($r=.26$, $p<.05$) ve Güven ($r=.28$, $p<.05$) arasında korelasyonlar hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014).

KUYÖ'nün güvenilirliği için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısı toplam puan için .91 olarak saptanmıştır. Alt ölçeklerin güvenilirlik katsayıları hesaplandığında ise, bu katsayının İlgili olma boyutu için .78; Kontrol boyutu için .74; Merak boyutu için .81 ve Güven boyutu için .81 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014).

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ortaya çıkan KUYÖ, 5'li (1=Güçlü değil; 5=Çok güçlü) Likert tipi bir ölçektir. KUYÖ dört alt boyut (İlgili olma, Merak, Kontrol ve Güven) ve 24 maddeden oluşmaktadır. Her bir alt ölçekte altışar madde bulunmaktadır. Alt ölçeklerden alınabilecek puanlar 6 ile 30 arasında değişmektedir. Bu puanlar ilgili alt boyutta, bireyin kendini ne kadar iyi/güçlü bulduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğin tüm maddelerinden alınan puan da (24-120) bireylerin kariyer uyumu hakkında bilgi vermektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014). Ölçekten örnek maddeler EK-C'de verilmiştir.

Bu araştırmada elde edilen verilerin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Aynı zamanda veri setinde madde ayırt edicilik değerleri de hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

KUYÖ'nün güvenilirliği ölçek alt boyutları için Cronbach Alfa katsayısı; alt boyutları toplanabilen KUYÖ'nün geneli için Tabakalı Cronbach Alfa katsayısı ile

analiz edilmiştir. Cronbach, Schonemann ve Brennan (1965) alt boyutlara sahip ölçme araçlarından elde edilen birleşik puanların güvenilirliği için Tabakalı Cronbach Alfa (Stratified Cronbach Alpha) katsayısının kullanılmasını önermiştir. Tabakalı Cronbach Alfa katsayısı R programında, “sirt” (Robitzsch, 2017) paketi kullanılarak hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4

KUYÖ ve Alt Testleri Cronbach Alfa ve Tabakalı Alfa Sonuçları

KUYÖ	Cronbach Alfa
İlgili olma Boyutu	0.87
Kontrol Boyutu	0.77
Merak Boyutu	0.83
Güven Boyutu	0.86
Toplam Puan	0.93

İlgili olma boyutu için Cronbach alfa değerinin .87 olduğu görülmektedir. Bu katsayının oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir. İlgili olma boyutundaki maddelerin ayırt edicilik değerlerine bakıldığında .56 ile .75 arasında değiştiği görülmektedir. Madde ayırt edicilikleri Büyüköztürk’ün (2011) belirttiği hususlar ölçüt alınarak değerlendirilmiştir. Buna göre bir maddenin ayırt edicilik indeksinin .40’ın üzerinde olmasının o maddenin çok iyi olduğunu gösterdiği; .30 ile .39 arasındaki maddelerin değiştirilmeden ölçekte kalabileceği; .20 ile .29 arasındaki maddelerin düzeltilmesi gerektiği ve .20’nin altındaki maddelerin ise ölçekten çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Sonuçlara göre ilgili olma alt boyutu maddelerinin yüksek ayırt ediciliğe sahip olduğu yorumu yapılabilmektedir. Kontrol alt boyutu Cronbach alfa güvenilirliği .77 olarak hesaplanmıştır. Bu güvenilirlik katsayısının yeterince yüksek olduğu söylenebilir. Kontrol boyutu maddelerinin ayırt edicilik indekslerine bakıldığında .35 ile .62 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerlere göre kontrol boyutu maddelerinin orta ve yüksek ayırt edicilik gösterdiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Merak alt boyutu Cronbach alfa değeri .83 olarak hesaplanmıştır. Bu güvenilirlik katsayısının oldukça yüksek olduğu yorumu yapılabilir. Merak alt boyutunda yer alan maddelerin ayırt edicilik gücüne bakıldığında, maddelerin ayırt ediciliğinin .53 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre merak boyutu maddelerinin yüksek ayırt edicilik gösterdiği yorumu yapılabilir. Son olarak KUYÖ’nün Güven alt boyutu Cronbach

alfa değerinin .86 olduğu görülmektedir. Bu güvenirlik katsayısının oldukça yüksek olduğu değerlendirmesi yapılabilir. Güven boyutu madde ayırt edicilik indeksleri ise .62 ile .68 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar güven boyutu maddelerinin yüksek derecede ayırt ediciliğe sahip olduğu göstermektedir. Kariyer Uyum Yeteneği leği madde güvenilirlikleri EK-Ė'de verilmiştir.

Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik çalışmaları yapılan KUY'nn bu araştırmada toplanan veri seti için geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla Doğrulatory Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Veri setinin Doğrulatory Faktör Analizinde doğrulandiğını belirlemek için ki kare ve serbestlik derecesi oranının $(x^2/sd)5$ 'ten küçük, uyum indekslerinden GFI (İyilik Uyum İndeksi), AGFI (Düzenlemiş İyilik Uyum İndeksi) ve CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) değerlerinin .90'dan büyük olması ve hata indekslerinden RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü) ve SRMR (Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü) değerlerinin .05 den küçük olması mkemmел uyuma işaret etmektedir ve veri setinin analize uygunluğunun değerlendirilmesinde bu değerler kıstas alınmıştır (Kline, 2005). Dört faktörlü yapının test edildiği DFA sonuçlarına göre ki kare ($x^2=1131.92$) ve serbestlik derecesi ($sd=246$) oranının 4.60 ile istenilen düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksi katsayıları incelendiğinde GFI=.85, AGFI=.82, CFI =.96, SRMR=.05, RMSEA=.08 olarak belirlenmiştir. Bu uyum indekslerinden CFI ve SRMR indeksleri mkemmел uyum, RMSEA indeksi iyi uyum, GFI ve AGFI indeksleri ise kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılacak olan veri setinin dört faktörlü yapı geçerliliğinin sağlandığına ilişkin kanıt toplandığı görülmektedir. Sonuç olarak KUY ile toplanan veriler üzerinde geçerli ve güvenilir olarak analiz yapılabilir.

Kariyer Karar leği (KK). Kariyer Karar leği (KK) (Career Decision Scale-CDS) Osipow, Carney, Winer, Yanico ve Koschier (1976) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla 837 niversite öğrencisinden toplanan veriler ile Açımlayıcı Faktör Analiz (AFA) yapılmıştır. AFA geerleştirilirken Temel Bileşenler Analizi ve varimaks döndürme tekniği kullanılmıştır. İlk yapılan analizler sonucunda dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ve bu dört faktör toplam varyansın %81,3'n açıklamıştır. Ancak daha sonra yapılan

farklı araştırmalarda faktör sayısında çeşitlilikler ortaya çıkmıştır. Osipow (1987) kariyer kararsızlığının belirlenmesinde Kariyer Kararsızlık alt ölçeğinin tek boyut olarak değerlendirilip, toplam puanının kullanılmasını önermiştir. Dolayısıyla ölçek Kariyer Kararsızlık alt ölçeği (indecision subscale) ve Kesinlik alt ölçeği (certainty subscale) olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Bununla birlikte ölçekte bir de açık uçlu soru bulunmaktadır. Osipow ve diğerleri (1976) orijinal Kariyer Karar Ölçeği'nin güvenilirliğini saptamak için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test güvenilirlik katsayısını hesaplamışlardır. Kararsızlık alt boyutunun maddelerinin iç tutarlılık katsayısı .86 ile .89 arasında; Kesinlik alt ölçeği maddelerinki ise .79 ile .90 arasında değişmektedir. Katılımcı sayıları sırasıyla 50 ve 59 olan iki bağımsız üniversite öğrencisi grubuna ikişer hafta arayla uygulanan ölçeklerden elde edilen test-tekrar test katsayıları ise, ölçeğin .90 ve .82 düzeyinde anlamlı düzeyde korelasyon verdiğini göstermektedir (Osipow, 1987).

Kariyer Karar Ölçeği Büyükgöze-Kavas (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ayrıca ölçüt bağıntılı geçerliliğine bakılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi iki bağımsız çalışma grubu ile gerçekleştirilmiştir. Birinci gruptan elde edilen verilerle yapılan faktör analizinden sonra bağımsız bir araştırma grubundan toplanan verilerle tekrar Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Birinci grup veriyle hesaplanan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ki kare ($\chi^2=337.191$) ile serbestlik derecesi (sd=132) oranının 2.554 ile istenen değerde olduğu görölmüştür. Bu oranın 3'ten küçük olmasının iyi uyuma işaret ettiği belirtilmektedir (Kline, 2005). Bunun yanı sıra, diğer uyum indeksleri GFI=.90, AGFI=.87, CFI=.89, RMSEA=.07 olarak hesaplanmış ve dolayısıyla uyum indekslerinin yeterli düzeyde olduğu görölmüştür. Birinci gruptan elde edilen veriler üzerinde yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ulaşılan model, ikinci bir grupta tekrar doğrulayıcı faktör analizi yapılarak sınanmıştır. İkinci çalışma grubu ile gerçekleştirilen DFA sonuçları ki kare ($\chi^2=278.221$) ile serbestlik derecesi (sd=132) oranının 2.107 ile iyi uyuma işaret ettiğini göstermektedir. Diğer uyum indeksleri ise GFI=.92, AGFI=.90, CFI=.92, RMSEA=.06 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda test edilen modelin doğrulandığı söylenebilir (Büyükgöze Kavas, 2012).

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğini saptayabilmek amacıyla Bacanlı (2005) tarafından geliştirilen "Kişisel Kararsızlık Ölçeği" kullanılmıştır. Analizler

sonucunda KKÖ'nün Kariyer Kararsızlık alt ölçeği ile Kişisel Kararsızlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.61$, $p<.01$). Bununla birlikte KKÖ'nün Kesinlik alt ölçeği ile Kişisel Kararsızlık alt ölçeği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=.34$, $p<.05$). Bu sonuçlar KKÖ'nün yeterli düzeyde ölçüt geçerliliğine sahip olduğunu göstermiştir (Büyükgöze Kavas, 2012).

KKÖ'nün güvenilirlik çalışmaları kapsamında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre ilk veri setinden elde edilen iç tutarlılık katsayısı Kariyer kararsızlık alt ölçeği için .86 ve Kesinlik alt ölçeği için .85 iken ikinci veri seti için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı Kariyer kararsızlık alt ölçeği için .86 ve Kesinlik alt ölçeği için ise .84 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca test-tekrar test güvenilirlik belirleme yöntemi de kullanılmıştır. Bu amaçla KKÖ, 66 bağımsız katılımcıya iki hafta arayla uygulanmış ve iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre test-tekrar test güvenilirlik katsayısının kesinlik alt ölçeği için .77 iken kararsızlık alt ölçeği için .84 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar KKÖ'nün üniversite öğrencileri ile yapılacak çalışmalarda kullanılabilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir (Büyükgöze Kavas, 2012).

Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına bakılarak, KKÖ'nün orijinal formdaki iki boyutlu yapısının Türkçe formda da korunduğu söylenebilir. Ölçeğin boyutları Kesinlik alt ölçeği ve Kararsızlık alt ölçeğidir. Kesinlik alt ölçeğinde iki madde, Kararsızlık alt ölçeğinde ise 16 madde bulunmaktadır. Bunların yanı sıra ölçekte bir tane de açık uçlu soru yer almaktadır. Sözü edilen açık uçlu soruda bireyden, ölçekte yer almayan ancak bireyin karar almasının önündeki engel olan durumların neler olduğundan bahsetmesi istenmektedir. Dolayısıyla ölçek toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Kesinlik alt ölçeğinden alınabilecek puanlar 2-8 arasındadır ve bu alt ölçekten alınacak puan kariyer kararlarındaki kesinlik düzeyine işaret etmektedir. Bir başka ifade ile bu alt ölçekten yüksek puan alan bireylerin kariyer kararının kesinlik düzeyi de yüksektir (Büyükgöze Kavas, 2012). Kararsızlık alt ölçeğinde alınabilecek puanlar ise 16-64 arasındadır ve bu alt ölçekten alınacak puanlar kariyer kararsızlığı düzeyine işaret etmektedir. Osipow (1987) Kariyer Karar Ölçeği'nden alınan puanların yorumlanmasıyla ilgili aşağıdaki tabloyu önermiştir. Ölçekten örnek maddeler EK-Ç'de verilmiştir.

Tablo 5

Kariyer Karar Ölçeği'nden Alınan Puanların Yorumlanması

		Kararsızlık		
		Yüksek > % 84	Orta % 16-% 84	Düşük < % 16
Kesinlik	Yüksek > % 84	Muhtemelen geçersiz veri	Daha fazla değerlendirme ihtiyacı	Danışmaya çok az ihtiyaç duyar
	Orta % 16-% 84	Daha fazla değerlendirme ihtiyacı	Daha fazla değerlendirme ihtiyacı	Daha fazla değerlendirme ihtiyacı
	Düşük < % 16	Büyük olasılıkla danışma ihtiyacı	Daha fazla değerlendirme ihtiyacı	Muhtemelen geçersiz veri

Bu araştırmada kullanılan verilerin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliği için de iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Aynı zamanda veri setinde madde ayırt edicilik değerleri de hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Bu araştırmanın veri seti üzerinde Kariyer Karar Ölçeği'nin iç tutarlılık düzeyini belirlemek için alt testlerin her biri için Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Kariyer karar alt boyutu Cronbach alfa değeri .87 olarak hesaplanmıştır. Bunun oldukça yüksek bir güvenilirlik olduğu söylenebilir. Karar alt boyutundaki maddelerin ayırt edicilik değerlerine bakıldığında ise her iki maddenin ayırt ediciliğinin de .77 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre her iki maddenin de yüksek ayırt ediciliğe sahip olduğu söylenebilmektedir. Kariyer kararsızlık alt boyutu Cronbach alfa değeri ise .89 olarak hesaplanmıştır. Bu güvenilirlik değerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilmektedir. Kararsızlık alt boyutu maddelerinin ayırt edicilik değerlerine bakıldığında, maddelerin ayırt edicilik gücünün .33 ile .66 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler orta ve yüksek derecede ayırt edicilik olarak yorumlanabilmektedir. Kariyer Karar Ölçeği madde güvenilirlikleri EK-Ğ'de verilmiştir.

Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ) ile bu çalışmada toplanan verilerin geçerliliğinin belirlenmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İki faktörlü yapının test edildiği DFA sonuçlarına göre ki kare ($\chi^2=585.41$) ve serbestlik derecesi ($sd=134$) oranının 4.37 ile istenilen düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ki

karenin, serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksi katsayıları ise GFI=.89, AGFI=.86, CFI =.96, SRMR=.05, RMSEA=.07 olarak belirlenmiştir. Buna göre uyum indeksleri iyi ve mükemmel uyum göstermektedir. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılacak olan veri setinin iki faktörlü yapı geçerliliğinin sağlandığına ilişkin kanıt toplandığı görülmektedir. Sonuç olarak Kariyer Karar Ölçeği ile toplanan veriler üzerinde geçerli ve güvenilir olarak analiz yapılabilir.

Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ). Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (Socialization of Gender Norms Scale-SGNS) Epstein (2008) tarafından, çocukluktan itibaren bireylerin hem ebeveynlerinden hem de çevrelerinden aldıkları cinsiyet rolü mesajlarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Epstein, bireylerin kadınsılık ya da erkeksilik boyutlarından hangisinde yer aldığını belirlemekten ziyade bireylerin çevreden aldıkları mesajlara odaklanmıştır. Bunu belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin orijinal formu beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; geleneksel cinsiyet rolleri, eşitlikçi cinsiyet rolleri, büyük ve güçlü olma, iyi ve hoş olma ve beden farklılığıdır. Orijinal ölçekteki alt boyutlar için hesaplanan güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, bu katsayının geleneksel cinsiyet rolleri maddeleri için .83 ile .85 arasında; eşitlikçi cinsiyet rolleri için .64 ile .78 arasında; büyük ve güçlü olma için .78 ile .76 arasında; iyi ve hoş olma için .62 ile .63 arasında ve beden farkındalığı için .53 ile .51 arasında hesaplanmıştır. Bu beş boyut toplam 23 maddeden oluşmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ) Türkçe'ye Arıcı (2011) tarafından uyarlanmıştır. Bu kapsamda ölçeğin yapı geçerliliğini saptayabilmek için öncelikle Doğrulayıcı Faktör Analizi, ardından da Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerliliğini belirleyebilmek için Türkçe'ye Özkan ve Lajunen tarafından uyarlanan Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kısa Formu ve Sakallı Uğurlu tarafından Türkçe'ye uyarlanan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği çalışması kapsamında orijinal faktör yapısını koruyup korumadığının belirlenebilmesi için 660 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlara bakılarak ölçeğin orijinal faktör yapısını korumadığı saptanmıştır. Alan uzmanlarına danışılarak ölçeğin iki boyutta sınırlandırılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin iki boyutu

üzerinden yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi'nde öncelikle KMO değeri .84 ve Bartlett Küresellik testi .00 anlamlı bulunmuştur. KMO değeri .60'tan yüksek ve Bartlett Küresellik Testi anlamlı olduğundan (Çokluk vd., 2010) verilerin analize uygun olduğu belirlenmiştir.

Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda iki faktörden oluşan ve toplam varyansın %31,89'unu açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktörün madde faktör yük değerleri .40 ile .63 arasında; ikinci faktörün ise .43 ile .74 arasında değiştiği bulunmuştur. Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen iki faktör üzerinde yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ki kare ($\chi^2=524,62$) ile serbestlik derecesi ($sd=151$) oranının 3,47 ile iyi uyuma işaret ettiğini göstermektedir. Diğer uyum indeksleri ise GFI=.92, AGFI=.89, CFI =.90, RMSEA=.06 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda test edilen modelin kabul edilebilir bir yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir (Çokluk vd., 2010).

TCOÖ'nün ölçüt geçerliğini saptayabilmek için Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kısa Formu (BCRE) ile Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik (ÇDÇ) Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada beklenildiği gibi TCOÖ'nün geleneksel cinsiyet rolleri ve eşitlikçi cinsiyet rolleri ile Bem Cinsiyet Roller Envanteri'nin Erkeksilik ya da Kadınsılık alt ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği'nin geleneksel cinsiyet rolleri ile "düşmanca cinsiyetçilik ($r=.34$, $p<.01$) ve heteroseksüel yakınlık ($r=.24$, $p<.01$) boyutları arasında; eşitlikçi cinsiyet rolleri ile de cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($r=.23$, $p<.01$) boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak beklenenin aksine eşitlikçi cinsiyet rolleri ile korumacı cinsiyetçilik alt ölçekleri arasında da ilişki görülmüştür. Dolayısıyla TCOÖ'nün ölçüt geçerliliğinin kısmi olarak sağlandığına karar verilmiştir (Arıcı, 2011).

TCOÖ'nün alt boyutlarının güvenilirliğinin belirlenebilmesi için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde, bu katsayının "geleneksel cinsiyet rolleri" için .79; "eşitlikçi cinsiyet rolleri" için ise .63 olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin orta derecede bir güvenilirlik sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. TCOÖ'nün test-tekrar test güvenilirlik katsayıları Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda katsayılar geleneksel cinsiyet rolleri alt boyutu için .80 ($p<.01$), eşitlikçi cinsiyet rolleri alt

boyutu için ise .86 ($p<.01$) olarak bulunmuştur. Dolayısıyla TCOÖ'nün orta düzeyde kararlı olduğu söylenebilmektedir (Arıcı, 2011).

Geçerlilik-güvenilirlik çalışmaları sonucunda toplumsal cinsiyet oluşumunu belirleyen 19 maddelik, iki boyutlu bir ölçek ortaya çıkmıştır. Ölçek 4'lü (Hiç=0, Çok az=1, Biraz=2, Çok=3) Likert tipi bir ölçektir. Her madde 0-3 arasında puanlanmaktadır. Ölçek "Geleneksel Cinsiyet Roller" ve "Eşitlikçi Cinsiyet Roller" olmak üzere iki boyutludur. "Eşitlikçi Cinsiyet Roller"nde beş madde; "Geleneksel Cinsiyet Roller"nde ise 14 madde yer almaktadır. Dolayısıyla bireylerin eşitlikçi cinsiyet rollerinden alacağı puan 0-15, geleneksel cinsiyet rollerinden aldığı puanlar ise 0-42 arasında değişmektedir. Her bir boyuttan alınan puanlar, bireylerin aldıkları mesajların geleneksel ve eşitlikçilik düzeylerini göstermektedir (Arıcı, 2011). Ölçekten örnek maddeler EK-D'de verilmiştir.

Bu araştırmada kullanılan verilerin geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ve güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Aynı zamanda veri setinde madde ayırt edicilik değerleri de hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Bu araştırmanın veri seti üzerinde Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'nin (TCOÖ) iç tutarlılık düzeyini belirlemek için alt testlerin Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. TCOÖ'nün Eşitlikçi cinsiyet rolleri alt boyutu için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73 olarak hesaplanmıştır. Bu değer yeterince yüksek olduğu söylenebilmektedir. Eşitlikçi cinsiyet rolleri alt boyutunda yer alan maddelerin ayırt edicilik indekslerine bakıldığında .34 ile .63 arasında değiştiği görülmektedir. Bu sonuçlar maddelerin orta ve yüksek derece ayırt ediciliğe sahip olduğunu göstermektedir. Cronbach alfa katsayısının Geleneksel cinsiyet rolleri alt boyutu için ise .86 olduğu görülmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri alt boyutu maddelerinin ayırt edicilik gücüne bakıldığında ise maddelerin ayırt ediciliklerinin .37 ile .62 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre geleneksel cinsiyet rolleri maddelerinin orta ve yüksek derece ayırt edici olduğu yorumu yapılabilir. Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği madde güvenilirlik indeksleri EK-Ğ'de verilmiştir.

Türkçe'ye uyarlanan Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ) ile bu çalışmada toplanan verilerin geçerliliğinin belirlenmesi için Doğrulayıcı Faktör

Analizi (DFA) yapılmıştır. İki faktörlü yapının test edildiği DFA sonuçlarına göre ki kare ($\chi^2=462.17$) ve serbestlik derecesi (sd=100) oranının 4.62 ile istenilen düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ki karenin serbestlik derecesine oranının 5'ten küçük olması orta düzeyde bir uyum olduğunu göstermektedir (Kline, 2005). Diğer uyum indeksi katsayıları ise GFI=.91, AGFI=.87, CFI =.92, SRMR=.07, RMSEA=.08 olarak belirlenmiştir. Uyum indeksleri iyi ve mükemmel uyum sağlamaktadır. Dolayısıyla ölçeğin iki faktörlü yapı geçerliğine sahip olduğuna ilişkin yeterli kanıt toplandığı görülmektedir. Sonuç olarak Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği ile toplanan veriler üzerinde geçerli ve güvenilir olarak analiz yapılabilir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında uygulanacak olan regresyon analizi için veriler hem tek yönlü hem de çok yönlü uç değer ve normallik varsayımları açısından incelenmiştir. Hem toplanabilen KUYÖ'nün toplam puanları hem de ölçeklerin alt boyutları için elde edilen puanların normalliği, verilerin dağılımına ait basıklık, çarpıklık katsayıları ile histogram grafiklerinin incelenmesi ile değerlendirilirken tek yönlü uç değerler açısından ise kutu grafiği kullanılarak değerlendirilmiştir. Ölçeklere ait puanların basıklık ve çarpıklık katsayılarının [-1,+1] sınırları içerisinde kaldığı görülmüştür. Çokluk vd., (2011) standart normal dağılımda basıklık ve çarpıklık katsayılarının sıfır olmasına rağmen bu katsayıların [-1,+1] arasında kalmasının, dağılımın normalden aşırı sapma göstermediğinin kanıtı olarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Verilerin doğrusallığı, saçılma diyagramı matrisi; homojenliği/ eşvaryanslığı ise Levene Testi ile kontrol edilmiştir. Cinsiyet gruplarının varyanslarının homojen olup olmadığı Levene testi ile kontrol edilmiş ve tüm alt testler için varyansların cinsiyet gruplarında eşit olduğu görülmüştür. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık değerleri ve bu değişkenlere ait betimsel istatistikler tablo 7'de sunulmuştur.

Çok yönlü uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanarak incelenmiştir ve araştırmaya dâhil olan 500 bireye ait veriler için elde edilen Mahalanobis değerlerinin $\alpha=0,001$ ve sd=3 (bağımsız değişken sayısı-1) için kritik ki-kare değeri olan 16,266 değerinden küçük olduğu görülmüştür. Regresyon analizi için kontrol edilmesi gereken bir diğer varsayım ise çoklu bağlantı

problemidir. Çoklu bağlantı problemi açısından veriler incelenirken öncelikle değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar hesaplanmıştır. Regresyon analizine dahil olan değişkenler arasındaki korelasyonların Tablo 6'da özetlendiği gibi -0,43 ile 0,51 arasında orta düzeyde veya zayıf olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bağımsız değişkenler için hesaplanan varyans artış faktörünün (VIF)<10; koşul indeksinin (CI)<30 ve tolerans değerinin (TV)>0,10 olması durumunda değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığına işaret etmektedir (Albayrak, 2005; Mertler ve Vannatta, 2005). Veri seti VIF, CI ve TV değerleri açısından da incelenmiş ve çoklu bağlantı problemi olmadığı görülmüştür.

Tablo 6

Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonucu

Ölçek ve Alt Boyutlar	Kariyer Karar		Toplumsal Cinsiyet Oluşumu	
	Kesinlik	Kararsızlık	Eşitlikçi	Geleneksel
İlgi	0,51**	-0,41**	0,11*	0,03
Kontrol	0,35**	-0,37**	0,11*	-0,12**
Merak	0,33**	-0,29**	0,06	-0,05
Güven	0,36**	-0,36**	0,10*	-0,09*
Kariyer Uyumu	0,47**	-0,43**	0,12**	-0,07

*p<0.05; **p<0.01

Verilerin regresyon analizine uygunluğu test edildikten sonra birinci alt problem için aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Aşamalı çoklu regresyon analizinde öncelikle bağımlı değişken Y ile en yüksek korelasyonu veren yani bir anlamda bağımlı değişkenin varyansına en büyük katkıyı verecek olan bağımsız değişken X_1 seçilerek işleme alınır. Daha sonra Y'nin varyansına birinciyle birlikte en büyük katkıyı getiren X_2 bağımsız değişkeni analize alınır ve işlem bu şekilde sürdürülür (Büyüköztürk, 2011). KKÖ alt boyutları ile KUYÖ ve alt boyutları arasındaki korelasyonların daha yüksek olması nedeniyle ilk blok olarak KKÖ'nün alt boyutları regresyonun analizine dâhil edilmiştir. İkinci blokta ise TCOÖ'nün alt boyutları analize alınmıştır.

Araştırma kapsamında verilerin ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık katsayıları her bir ölçek için raporlanmıştır. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyutları toplanabilir olmadığı için yalnızca alt boyutlara ilişkin betimsel analiz sonuçları özetlenmiştir. İkinci alt problem kapsamında bağımsız örneklem t testi

analizi yapılmış ve sonuçlar raporlanmıştır. Analizler SPSS 22.0 paket programı ve Lisrel 9.1 programı ile gerçekleştirilmiştir.

Ölçeklere ilişkin betimsel analizler. Betimsel istatistikler (ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık katsayıları) araştırmada kullanılan her bir ölçek için ayrı ayrı hesaplanmış ve sonuçlar tablo halinde özetlenmiştir.

Aşağıda verilen Tablo 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin KUYÖ maddelerinin puan ortalamasının $\bar{X}=3,79$ olduğu görülmektedir. Ayrıca alt boyutlarından ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ilişkin madde görüş ortalamalarının sırasıyla $\bar{X}=3,77$; $\bar{X}=3,85$; $\bar{X}=3,72$ ve $\bar{X}=3,81$ değerleri ile “biraz güçlü” düzeyinde olduğu görülmektedir. 5’li derecelendirmeli likert tipi olan KUYÖ, 1 güçlü değil; 2 az güçlü; 3 güçlü; 4 biraz güçlü ve 5 çok güçlü şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten ve alt boyutlarında alınan puanlar bireylerin ilgili boyutta kendini ne kadar iyi gördüğünü göstermektedir. KUYÖ ve alt boyut madde ortalamalarına bakıldığında katılımcıların kendilerini biraz güçlü hissettikleri söylenebilir. Alt boyutlara bakıldığında katılımcıların İlgili olma, Kontrol, Merak ve Güven boyutlarında kendilerini biraz güçlü hissettikleri ve ilgili alt boyutlarda ortalamanın üstünde iyi oldukları söylenebilir.

Tablo 7

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin KUYÖ Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	n	\bar{X}	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İlgi	500	3,77	0,78	-0,44	-0,51
Kontrol	500	3,85	0,68	-0,70	0,61
Merak	500	3,72	0,72	-0,43	-0,13
Güven	500	3,81	0,72	-0,52	0,12
Kariyer Uyumu	500	3,79	0,60	-0,53	0,28

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Karar Ölçeği'nin kesinlik alt boyutuna ilişkin madde görüş ortalamalarının $\bar{X}=2,62$ değeri ile “büyük ölçüde benim gibi” düzeyinde olduğu görülmektedir. KKÖ 4'lü derecelendirmeli likert tipi bir ölecektir. 1 tam benim gibi; 2 büyük ölçüde benim gibi; sadece biraz benim gibi; hiç benim gibi değil şeklinde derecelendirilmiştir. Dolayısıyla çalışmaya katılan bireylerin kariyer kararlarıyla ilgili soruların “büyük ölçüde bireyleri yansıttığı” söylenebilir. Kararsızlık alt boyutuna ilişkin madde

görüşleri ortalamasının $\bar{X} = 1,97$ değeri ile “sadece biraz benim gibi” düzeyinde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin mesleki seçimleri konusunda kararsızlıktan ziyade kararlı olduğu ve kararsızlık maddelerinin onları sadece biraz yansıttığı belirlenmiştir.

Tablo 8

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Karar Ölçeği'ne İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	n	\bar{X}	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Kesinlik	500	2,62	0,78	0,00	-0,47
Kararsızlık	500	1,97	0,57	0,35	-0,42

TCOÖ 4'lü derecelendirmeli Likert tipi bir ölçektir. TCOÖ'nun derecelendirmeler “0 Hiç; 1 Çok az; Biraz 3; 4 ise çok” olarak belirlenmiştir. Aşağıda verilen Tablo 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'nin eşitlikçi alt boyutuna ilişkin madde görüşleri ortalamasının $\bar{X} = 2,34$ değeri ile “biraz” düzeyinde ve geleneksel alt boyutuna ilişkin madde görüşleri ortalamasının $\bar{X} = 1,49$ değeri ile “çok az” düzeyinde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle araştırmaya katılan bireylerin bebeklikten itibaren yetişme dönemlerinde eşitlikçi cinsiyet rollerine ilişkin çevrelerinden “biraz” düzeyinde mesaj alırken; geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin daha az mesaj aldıkları görülmektedir.

Tablo 9

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'ne İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	n	\bar{X}	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Eşitlikçi Cinsiyet Roller	500	2,34	0,58	-0,89	0,12
Geleneksel Cinsiyet Roller	500	1,49	0,61	-0,16	-0,58

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde iki alt probleme ait analiz sonuçları verilmiştir. Öncelikle birinci alt probleme ardından ikincisine ilişkin analiz sonuçlarından söz edilmiştir. Bu bölümde ayrıca, bulgulara ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

KUYÖ'nün Yordayıcılarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ilk alt probleminde üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının kariyer uyum düzeylerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığı sınıanmıştır. Bunun için aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz yapılırken KUYÖ'nün İlgili olma, Merak, Kontrol ve Güven alt ölçekleri bağımlı; KKÖ'nün Kesinlik ve Kararsızlık alt boyutları ile TCOÖ'nün Geleneksel Cinsiyet Roller ve Eşitlikçi Cinsiyet Roller alt ölçekleri puanları bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ toplam puanlarını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ puanını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10

KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ Ölçek Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
		B	Std. Hata	Beta				
1	Sabit	3,64	0,16		22,26	0,00		
	Kesinlik	0,26	0,04	0,34	7,35	0,00	0,52	0,27
	Kararsızlık	-0,26	0,05	-0,25	-5,53	0,00		
2	Sabit	3,26	0,22		15,01	0,00		
	Kesinlik	0,26	0,04	0,34	7,44	0,00		
	Kararsızlık	-0,25	0,05	-0,24	-5,14	0,00	0,53	0,28
	Eşitlikçi	0,12	0,04	0,11	2,90	0,00		
	Geleneksel	-0,01	0,04	-0,01	-0,36	0,72		

Model 1 anlamlılık testi için $F=90,437$, $p<0,000$; Model 2 anlamlılık testi için $F=47,901$, $p<0,000$

Tablo 10'da aşamalı olarak yapılan regresyon analizi sonucunda elde edilen iki modele ilişkin hesaplanan değerler gösterilmiştir. Bu değerler incelendiğinde görüldüğü gibi birinci modelde KUYÖ puanlarının yordayıcı değişkeni olarak KKÖ'nün alt boyut puanları analize alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon denkleminin varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($R^2=0,27$ $F_{(2,497)}=90,437$; $p<0,000$). Bu sonuçlara dayanarak regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu ve bağımsız değişkendeki değişikliğin belli bir oranını açıklayabildikleri söylenebilir.

Tablodan regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (p) izlendiğinde KKÖ'nün Kesinlik ($t=7,35$; $p<0,000$) ve Kararsızlık ($t=-5,53$; $p<0,05$) alt boyutlarına ilişkin puanların öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Kararsızlık ve Kesinlik alt boyut puanlarının KUYÖ'nün puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %27'sini ($R=0,52$; $R^2=0,27$) açıkladığı görülmektedir.

Tablo 10'da verildiği üzere ikinci modelde regresyon denklemine TCOÖ'nün alt boyutları dâhil edilmiştir. İkinci model sonucunda elde edilen regresyon denkleminin de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F_{(2,497)}=47,901$; $p<0,000$). Bu sonuca göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tabloda görüleceği gibi ikinci modele alınan değişkenlerin regresyon katsayıları (β) ve anlamlılık değerleri (p) incelendiğinde KKÖ'nün alt boyutlarına ait puanlar da istatistiksel olarak anlamlıdır. Diğer yandan ikinci modele göre, KUYÖ puanlarını TCOÖ'nün eşitlikçi alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı ($t=2,90$; $p<0,05$) fakat geleneksel alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı ($t=-0,36$; $p>0,05$) görülmektedir.

İkinci model sonunda elde edilen denkleme göre KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının Kariyer Uyum puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %28'ini ($R=0,53$; $R^2=0,28$) açıkladığı görülmektedir. Birinci ve ikinci regresyon modelleri için hesaplanan çoklu korelasyonların kareleri arasındaki fark dikkate alındığında, TCOÖ alt ölçeklerine ait puanların KUYÖ puanlarındaki değişkenliği (varyansı)

yaklaşık olarak %1 oranında, istatistiksel olarak anlamlı fakat pratikte çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının önem sırasını yorumlamada kullanılan standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin önem sırasının Kesinlik, Kararsızlık ve Eşitlikçilik olduğu anlaşılmaktadır.

Standartlaştırılmamış regresyon katsayılarının değeri ve yönü incelendiğinde öğrencilerin kesinlik ve eşitlikçi alt boyutu puanlarının bağımlı değişkenle pozitif, kararsızlık ve geleneksel alt boyut puanlarının ise negatif ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına dayanarak KUYÖ toplam puanını yordamak için sadece istatistiksel olarak anlamlı yordayıcılarla aşağıdaki regresyon denklemi kurulabilir.

$$\text{KUYÖ puanı} = 3,26 + 0,26 (\text{kesinlik puanı}) - 0,25 (\text{kararsızlık puanı}) + 0,12 (\text{eşitlikçi cinsiyet tutum puanı}) + \text{hata}(e)$$

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanlarını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 21

KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün İlgili Olma Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
		B	Std. Hata					
1	Sabit	3,21	0,21		15,20	0,00		
	Kesinlik	0,40	0,05	0,41	9,00	0,00	0,53	0,28
	Kararsızlık	-0,26	0,06	-0,19	-4,15	0,00		
2	Sabit	2,60	0,28		9,31	0,00		
	Kesinlik	0,40	0,05	0,40	8,79	0,00		
	Kararsızlık	-0,28	0,06	-0,21	-4,44	0,00	0,55	0,30
	Eşitlikçi	0,14	0,05	0,10	2,65	0,01		
	Geleneksel	0,09	0,05	0,07	1,85	0,06		

Model 1 için F= 97,495, p<0,000; Model 2 için F= 52,603, p<0,000

Tablo 11'de aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen iki modele ilişkin değerler gösterilmiştir. Birinci modelde KUYÖ'nün İlgili Olma alt boyut puanlarını yordayıcı değişken olarak KKÖ'nün alt boyut puanları analize alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon denkleminin varyans analizi sonucuna göre anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,497)}=97,495$; $p<0,000$). Buna göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 11'de regresyon katsayıları (β) incelendiğinde KKÖ'nün Kesinlik ($t=9,00$; $p<0,000$) ve Kararsızlık ($t=-4,15$; $p<0,000$) alt boyutlarına ilişkin puanların öğrencilerin İlgili olma alt boyut puanlarını anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Ayrıca kararsızlık ve kesinlik alt boyut puanlarının KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %28'ini ($R=0,53$; $R^2=0,28$) açıkladığı görülmektedir.

Tablo 11'de verilen ikinci modelde regresyon denklemine TCOÖ'nün alt boyutları dâhil edilmiştir. İkinci model sonucunda elde edilen regresyon denkleminin de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,497)}=52,603$; $p<0,05$). Bu sonuca göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 11'de verilen ikinci modele alınan değişkenlerin regresyon katsayıları incelendiğinde KKÖ alt boyutlarına ait puanların yine istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer yandan ikinci modele göre, KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanlarını, TCOÖ'nün eşitlikçi alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı ($t=2,65$; $p<0,01$) ancak geleneksel alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı ($t=-1,85$; $p>0,05$) görülmektedir.

İkinci model sonunda elde edilen denkleme göre KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ İlgili Olma alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %30'unu ($R=0,55$; $R^2=0,30$) açıkladığı görülmektedir. Birinci ve ikinci regresyon modelleri için hesaplanan çoklu korelasyonların kareleri arasındaki fark dikkate alındığında, TCOÖ'nün alt boyutlarına ait puanların KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanlarındaki değişkenliği (varyansı) yaklaşık olarak %2 düzeyinde,

istatistiksel olarak anlamlı fakat pratikte önemsiz düzeyde/çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir.

Regresyon katsayılarının önem sırasını yorumlamada kullanılan standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin önem sırasının Kesinlik, Kararsızlık ve Eşitlikçilik olduğu anlaşılmaktadır. Standartlaştırılmamış regresyon katsayılarının değeri ve yönü incelendiğinde öğrencilerin kesinlik alt boyut, eşitlikçi alt boyut ve geleneksel alt boyut puanlarının bağımlı değişkenle pozitif, kararsızlık alt boyut puanlarını ise negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına dayanarak KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanını yordamak için sadece istatistiksel olarak anlamlı bulunan yordayıcılarla aşağıdaki regresyon denklemi kurulabilir.

KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanı= 2,60 +0,40 (kesinlik puanı) – 0,28 (kararsızlık puanı) + 0,14 (eşitlikçi cinsiyet tutum puanı) + hata(e)

KKÖ ve TCOÖ alt boyut puanlarının KUYÖ'nün kontrol alt boyut puanlarını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün Kontrol alt boyut puanını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12

KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Kontrol Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
		B	Std. Hata	Beta				
1	Sabit	3,99	0,20		20,17	0,00		
	Kesinlik	0,18	0,04	0,21	4,24	0,00	0,41	0,17
	Kararsızlık	-0,31	0,06	-0,26	-5,32	0,00		
2	Sabit	3,67	0,26		13,97	0,00		
	Kesinlik	0,19	0,04	0,22	4,53	0,00		
	Kararsızlık	-0,27	0,06	-0,23	-4,57	0,00	0,43	0,18
	Eşitlikçi	0,13	0,05	0,11	2,64	0,01		
	Geleneksel	-0,08	0,05	-0,07	-1,71	0,09		

Model 1 için F= 49,701, p<0,000 ; Model 2 için F= 27,447, p<0,000

Tablo 12’de aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen iki modele ilişkin değerler gösterilmiştir. Birinci modelde KKÖ’nün alt boyut puanları, KUYÖ’nün kontrol alt boyut puanlarını yordayıcı değişkenler olarak analize alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon denkleminin varyans analizi sonucuna göre anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,497)}= 49,701$; $p<0,000$). Buna göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin önemli olduğu söylenebilir.

Regresyon katsayıları (β) incelendiğinde öğrencilerin KKÖ’nün alt testlerinden kesinlik ($t=4,24$; $p<0,000$) ve kararsızlık ($t=-5,32$; $p<0,000$) alt boyutlarına ilişkin puanların KUYÖ kontrol alt boyut puanlarını anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca kararsızlık ve kesinlik alt boyut puanlarının KUYÖ’nün kontrol alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %17’sini ($R=0,41$; $R^2=0,17$) açıkladığı görülmektedir.

Tablo 12’de verilen ikinci modelde regresyon denklemine TCOÖ’nün alt boyutları dâhil edilmiştir. İkinci model sonucunda elde edilen regresyon denkleminin de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F_{(2,497)}=27,447$; $p<0,000$). Bu sonuca göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablodan regresyon katsayıları incelendiğinde KKÖ alt boyutlarına ait puanların yine istatistiksel olarak anlamlı çıktığı görülmektedir. Diğer yandan ikinci modele göre, TCOÖ’nün Eşitlikçi alt boyut puanlarının KUYÖ’nün Kontrol alt boyut puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı ($t=2,64$; $p<0,01$) fakat Geleneksel alt boyut puanlarının istatistiksel olarak önemli düzeyde yordamadığı ($t=-1,71$; $p<0,05$) görülmektedir. İkinci model sonunda elde edilen denkleme göre KKÖ ve TCOÖ’nün alt boyut puanlarının KUYÖ’nün Kontrol alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %18’ini ($R=0,43$; $R^2=0,18$) açıkladığı görülmektedir.

İkinci ve birinci regresyon modelleri için hesaplanan çoklu korelasyonların kareleri arasındaki fark dikkate alındığında, TCOÖ’nün alt boyutlarına ait puanların KUYÖ’nün Kontrol alt boyut puanlarındaki değişkenliği (varyansı) yaklaşık olarak %1 oranında, istatistiksel olarak anlamlı fakat pratikte önemsiz düzeyde/ çok

düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Regresyon katsayılarının önem sırasını yorumlamada kullanılan standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin önem sırasının Kararsızlık, Kesinlik ve Eşitlikçilik olduğu anlaşılmaktadır. Standartlaştırılmamış regresyon katsayılarının değeri ve işareti incelendiğinde öğrencilerin kesinlik alt boyut ve eşitlikçi alt boyut puanlarının bağımlı değişkenle pozitif, kararsızlık alt boyut ve geleneksel alt boyut puanlarının ise yönde yordayıcı olduğu bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına dayanarak KUYÖ'nün kontrol alt boyut puanını yordamak için sadece istatistiksel olarak anlamlı çıkan yordayıcılarla aşağıdaki regresyon denklemi kurulabilir.

KUYÖ'nün kontrol alt boyut puanı= 3,67 +0,19 (kesinlik puanı) – 0,27 (kararsızlık puanı) + 0,13 (eşitlikçi cinsiyet tutum puanı) + hata(e)

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün merak alt boyut puanlarını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün merak alt boyut puanını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 33

KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Merak Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
		B	Std. Hata	Beta				
1	Sabit	3,54	0,22		16,39	0,00	0,35	0,12
	Kesinlik	0,22	0,05	0,24	4,80	0,00		
	Kararsızlık	-0,20	0,06	-0,16	-3,22	0,00		
2	Sabit	3,31	0,29		11,46	0,00	0,36	0,12
	Kesinlik	0,22	0,05	0,24	4,82	0,00		
	Kararsızlık	-0,19	0,07	-0,15	-2,95	0,00		
	Eşitlikçi	0,07	0,05	0,06	1,40	0,16		
	Geleneksel	-0,02	0,05	-0,01	-0,32	0,75		

Model 1 için F= 35,189, p<0,000 ; Model 2 için F= 18,088, p<0,000

Tablo 13'te aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen iki modele ilişkin değerler gösterilmiştir. Birinci modelde KUYÖ'nün merak alt boyut puanlarını

yordayıcı değişken olarak KKÖ'nün alt boyut puanları analize alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon denkleminin varyans analizi sonucuna göre anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F_{(2,497)}= 35,189$; $p<0,000$). Buna göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin önemli olduğu söylenebilir.

Tabloda yer alan regresyon katsayıları (β) incelendiğinde KKÖ'nün Kesinlik ($t=4,80$; $p<0,000$) ve Kararsızlık ($t=-3,22$; $p<0,000$) alt boyutlarına ilişkin puanların öğrencilerin Merak alt boyut puanlarını anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca kararsızlık ve kesinlik alt boyut puanlarının merak alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %12'sini ($R=0,35$; $R^2=0,12$) açıkladığı görülmektedir. Tablo 13'te verilen ikinci modelde regresyon denklemine TCOÖ'nün alt boyutları dâhil edilmiştir. İkinci model sonucunda elde edilen regresyon denkleminin de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,497)}=18,088$; $p<0,05$). Bu sonuca göre regresyon denklemine alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 13'te verilen ikinci modele alınan değişkenlerin regresyon katsayıları incelendiğinde KKÖ'nün alt boyutlarına ait puanların yine istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu görülmektedir. Diğer yandan ikinci modele göre, merak alt boyut puanlarını eşitlikçi alt boyut puanlarının ($t=1,40$; $p>0,05$) ve geleneksel alt boyut puanlarının ($t=-0,32$; $p>0,05$) istatistiksel olarak önemli düzeyde yordamadığı görülmektedir. İkinci model sonunda elde edilen denkleme göre KKÖ ve TCOÖ alt boyut puanlarının merak alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %12'sini ($R=0,36$; $R^2=0,12$) açıkladığı görülmektedir.

İkinci ve birinci regresyon modelleri için hesaplanan çoklu korelasyonların kareleri arasındaki fark dikkate alındığında, TCOÖ alt boyutlarına ait puanların merak alt boyutu puanlarındaki değişkenliği (varyansı) yaklaşık olarak %0 oranında, hem istatistiksel olarak hem de pratikte anlamsız düzeyde/çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir.

Regresyon katsayılarının önem sırasını yorumlamada kullanılan standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin önem sırasının kesinlik ve kararsızlık olduğu anlaşılmaktadır.

Standartlaştırılmamış regresyon katsayılarının değeri ve yönü incelendiğinde öğrencilerin kesinlik alt boyut ve eşitlikçi alt boyut puanlarının bağımlı değişkenle pozitif, kararsızlık alt boyut ve geleneksel alt boyut puanlarının ise negatif yönde yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına dayanarak KUYÖ'nün merak alt boyut puanını yordamak için sadece istatistiksel olarak anlamlı bulunan yordayıcılarla aşağıdaki regresyon denklemi kurulabilir.

KUYÖ'nün merak alt boyut puanı= 3,31 +0,22 (kesinlik puanı) – 0,19 (kararsızlık puanı) + hata (e)

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün güven alt boyut puanlarını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi. KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün Güven alt boyut puanını yordama gücüne ilişkin regresyon analizi sonucu Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14

KKÖ ve TCOÖ'nün Alt Boyut Puanlarının KUYÖ'nün Güven Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu

Model	Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış	t	p	R	R ²
		B	Std. Hata	Beta				
1	Sabit	3,81	0,21		18,06	0,00		
	Kesinlik	0,22	0,05	0,24	4,87	0,00	0,41	0,17
	Kararsızlık	-0,29	0,06	-0,23	-4,72	0,00		
2	Sabit	3,45	0,28		12,31	0,00		
	Kesinlik	0,23	0,05	0,25	5,04	0,00		
	Kararsızlık	-0,27	0,06	-0,21	-4,18	0,00	0,42	0,18
	Eşitlikçi	0,12	0,05	0,10	2,42	0,02		
	Geleneksel	-0,05	0,05	-0,04	-1,03	0,30		

Model 1 için F= 49,835, p=0,000; Model 2 için F= 26,750, p=0,000

Tablo 14'te aşamalı regresyon analizi sonucunda elde edilen iki modele ilişkin değerler gösterilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi birinci modelde KUYÖ'nün güven alt boyut puanlarını yordayıcı değişken olarak KKÖ'nün alt boyut puanları analize alınmıştır. Analiz sonucunda elde edilen regresyon denkleminin varyans analizi sonucuna göre anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F_{(2,497)}= 49,835$; $p<0,000$).

Buna göre regresyon denkleminde alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin anlamlı olduğu söylenebilir.

Regresyon katsayıları (β) incelendiğinde öğrencilerin güven boyutu puanlarını, onların KKÖ alt testlerinden kesinlik ($t=4,87$; $p<0,000$) ve kararsızlık ($t=-4,72$; $p<0,000$) alt boyutlarına ilişkin puanlarının anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca kararsızlık ve kesinlik alt boyut puanlarının güven alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %17'sini ($R=0,41$; $R^2=0,17$) açıkladığı görülmektedir. Tablo 14'te verilen ikinci modelde regresyon denkleminde TCOÖ'nün alt boyutları dâhil edilmiştir.

İkinci model sonucunda elde edilen regresyon denkleminin de varyans analizi sonucuna göre istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($F_{(2,497)}=26,750$; $p<0,000$). Bu sonuca göre regresyon denkleminde alınan yordayıcı değişkenler için hesaplanan regresyon katsayılarından en az birinin önemli olduğu söylenebilir. Tablo 14'te verilen ikinci modele alınan değişkenlerin regresyon katsayıları incelendiğinde KKÖ'nün alt boyutlarına ait puanların yine istatistiksel olarak önemli çıktığı görülmektedir. Diğer yandan ikinci modele göre, KKÖ'nün güven alt boyut puanlarını TCOÖ'nün eşitlikçi alt boyut puanlarının istatistiksel olarak önemli şekilde yordadığı ($t=2,42$; $p<0,005$) fakat geleneksel alt boyut puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığı ($t=-1,03$; $p>0,05$) görülmektedir. İkinci model sonunda elde edilen denkleme göre KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının güven alt boyut puanlarındaki varyansın yaklaşık olarak %18'ini ($R=0,55$; $R^2=0,30$) açıkladığı görülmektedir. İkinci ve birinci regresyon modelleri için hesaplanan çoklu korelasyonların kareleri arasındaki fark dikkate alındığında, TCOÖ alt boyutlarına ait puanların güven alt boyut puanlarındaki değişkenliği (varyansı) yaklaşık olarak %1 oranında, istatistiksel olarak anlamlı fakat pratikte önemsiz düzeyde/ çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir.

Regresyon katsayılarının önem sırasını yorumlamada kullanılan standartlaştırılmış beta katsayıları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin önem sırasının kesinlik, kararsızlık ve eşitlikçilik olduğu anlaşılmaktadır. Standartlaştırılmamış regresyon katsayılarının değeri ve yönü incelendiğinde öğrencilerin kesinlik ve eşitlikçi alt boyut puanlarının bağımlı değişkeni pozitif, kararsızlık ve geleneksel alt boyut puanlarının ise negatif yönde

yordadığı bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarına dayanarak KUYÖ'nün güven alt boyut puanını yordamak için sadece istatistiksel olarak anlamlı çıkan yordayıcılarla aşağıdaki regresyon denklemi kurulabilir.

$$\text{KUYÖ'nün güven alt boyut puanı} = 3,45 + 0,40 (\text{kesinlik puanı}) - 0,27 (\text{kararsızlık puanı}) + 0,12 (\text{eşitlikçi cinsiyet tutum puanı}) + \text{hata (e)}$$

KUYÖ'nün Cinsiyete Göre Değişip Değişmediğine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında “Üniversite son sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre kariyer uyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı” bağımsız gruplar t testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin KUYÖ'ye Ait Ortalama Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	df	t	p
İlgi	Kadın	344	3,79	0,77	498	1,09	0,28
	Erkek	156	3,71	0,80			
Kontrol	Kadın	344	3,82	0,70	498	-1,39	0,16
	Erkek	156	3,91	0,61			
Merak	Kadın	344	3,70	0,75	498	-0,82	0,41
	Erkek	156	3,76	0,65			
Güven	Kadın	344	3,79	0,75	498	-0,59	0,55
	Erkek	156	3,83	0,65			
Kariyer Uyumu	Kadın	344	3,78	0,62	498	-0,46	0,65
	Erkek	156	3,81	0,53			

Tablo 15 incelendiğinde kadın ve erkek öğrencilerin hem KUYÖ'ye ait puan ortalamaları hem de bu ölçeğin alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p > 0,05$). Bu sonuca göre kadın ve erkek öğrencilerin KUYÖ toplam puan ortalamaları ile ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt ölçeklerine ait ortalamaları arasında fark olmadığı söylenebilir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular özetlenmiştir. Daha sonra bulgular alanyazın ışığında tartışılmış ve son olarak da bulgulardan hareketle hem araştırmaya hem de uygulamaya yönelik öneriler sıralanmıştır. Sonuç, tartışma ve öneriler verilirken, araştırmadan elde edilen bulguların veriliş sırası temel alınmıştır.

Sonuç

Bu çalışmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlarının cinsiyete göre değişip değişmediği incelenmiştir. Sonuçlar aşağıda verilmiştir.

- Kariyer kararsızlığı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyini anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algılar üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ancak bu anlamlılık pratikte önemsiz sayılabilecek düzeydedir.
- Kariyer kararsızlığı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun ilgili olma boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algılar üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun ilgili olma boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ancak bu anlamlılık pratikte önemsiz sayılabilecek düzeydedir.
- Kariyer kararsızlığı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun kontrol boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algılar üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun kontrol boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ancak bu anlamlılık pratikte önemsiz sayılabilecek düzeydedir.

- Kariyer kararsızlığı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun merak boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi ve geleneksel algılar üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunun merak boyutunu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.
- Kariyer kararsızlığı kariyer uyumunun güven boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algılar kariyer uyumunun güven boyutunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Ancak bu anlamlılık pratikte önemsiz sayılabilecek düzeydedir.
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ilgili alanyazın ışığında aşağıda tartışılmıştır.

Tartışma

Araştırma kapsamında üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının kariyer uyum düzeylerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla aşamalı regresyon analizinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına ilişkin tartışma ve sonuçlar bu bölümde verilmiştir.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ toplam puanını anlamlı olarak yordayıp yordamadığına ilişkin tartışmalar. KKÖ alt boyutlarından kesinlik ve kararsızlığın KUYÖ toplam puanını anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. KKÖ'nün kesinlik boyutu kariyer uyumunu pozitif yönde yordarken, kararsızlık boyutu negatif yönde yordamaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, ilgili alanyazın ışığında değerlendirildiğinde, kariyer kararsızlığı ve kariyer uyumunun ilişkili olduğu bulgusunun alanyazındaki diğer çalışmalarla (Creed, Fallon ve Hood, 2009; Urbanaviciute vd., 2014; Hirschi vd., 2015; Ginevra vd., 2016; Turan, 2017) benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Kariyer uyumu, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı gelişim görevleriyle veya değişikliklerle baş edebilme potansiyelini ifade etmektedir (Savickas, 1997; 2005). Dolayısıyla kariyer uyumu yüksek olan bireylerin karşılaştığı değişikliklere uyum sağlamalarının ve bunlarla baş etmelerinin daha kolay olabileceği düşünülebilir. Meslekler ile ilgili alınması gereken kararların bireylerin baş etmesi gereken gelişim görevlerinden birisi olduğu söylenebilir (Osipow, 1999). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyumunun yüksek olmasının meslek seçimi ve mesleki planları kolaylaştırdığını belirtmektedir. Araştırmanın bu bulgusunda KKÖ'nün kararsızlık alt boyutu kariyer uyum düzeyini negatif yordarken, kesinlik alt boyutunun pozitif olarak yordadığı görülmektedir. Benzer şekilde Creed vd.,(2008) de kariyer uyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha az kariyer kararsızlığı ve kariyeriyle ilgili daha az endişe yaşadığı, düşük kariyer uyumuna sahip bireylerin ise kariyer kaygısını daha fazla yaşadığı ve kariyer kararı almakta zorlandığı belirtilmektedir. Aynı şekilde Ginevra vd., (2016) da yaptığı araştırmada kariyer uyumu ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirtmektedir. Turan (2017) ise öğrencilerin kariyer karar verme yetenekleri geliştirilmesi amacıyla geliştirdiği psikoeğitim programının, kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kararsızlıkla baş etme ve kararsızlığının azaltılmasında etkili olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle öğrencilerin kariyer uyumu geliştirilerek yaşadıkları kararsızlığın azaltıldığı söylenebilir. Buradan hareketle söz konusu araştırmanın bulgularının da bu araştırmayla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Son zamanlarda yaşanan sosyo-ekonomik değişimlerin kariyer kararlarının karmaşıklığını daha da arttırdığı ve karmaşıklığın bireylerin karar alma sürecini daha da zorlaştırdığı söylenebilir (Nota vd., 2012). Bu durumda bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği (Career Decision Making Self-efficacy) önem kazanmaktadır. Kariyer kararı verme öz-yetkinliği bireylerin kariyer kararı alırken karşılaştığı zorluklarla başa çıkmada kendi yetenek ve özelliklerine olan inancı olarak açıklanmaktadır (Hackett ve Betz, 1981). Kariyer karar verme öz-yetkinliği yüksek olan bireylerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadığı ve daha kolay kariyer kararı aldığı belirtilmektedir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Nota, vd., 2007). Dolayısıyla kariyer karar verme öz yeterliği yüksek olan bireylerin, kariyerleriyle ilgili karar alırken kararlarından emin olabileceği söylenebilir. Bu çerçevede araştırmanın kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu yordadığı bulgusu,

kariyer karar verme öz-yetkinliği kullanılarak açıklanabilir. Alanyazına bakıldığında da kariyer uyumu ve kariyer karar verme öz-yetkinliği kavramlarının ilişkili olduğu gösteren pek çok araştırma (Douglas ve Duffy, 2015; Duffy, Douglas ve Autin, 2015; Ebenehi, Rashid ve Bakar, 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018; Kim ve Lee, 2015; Guan vd., 2016; Hou vd., 2014; Öztemel, 2012; Wang ve Fu, 2015; Zhou, vd., 2016) bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kariyer kararı verme öz yetkinliği ile kariyer uyum düzeyi arasında yüksek pozitif ilişki olduğu belirtilmektedir. Başka bir deyişle kariyer karar verme öz-yetkinliği yüksek olan bireyin kariyer uyumunun da yüksek olacağı söylenebilir. Kariyer karar verme öz-yetkinliğinin artmasının kariyer kararlarında kesinliğe işaret ettiği düşünöldüğünde, bu kavramın kariyer uyumu kavramını da anlamlı düzeyde pozitif yordayabileceği söylenebilir.

Savickas kariyer uyumu kavramının, Super'in ergenler için ortaya attığı mesleki olgunluk kavramının genişletilmiş perspektifi olduğunu ve kariyer uyumu kavramının yaşamın tüm gelişim dönemlerini kapsadığını belirtmiştir (Savickas, 1997). Super, mesleki olgunluğun (1983 akt. Savickas, 1997) planlama, keşfetme, bilgi toplama, karar verme ve gerçeğe uyum olmak üzere beş boyuttan meydana geldiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Savickas (1997) da kariyer uyumu kavramının, planlı tutumlar, benliğin ve çevrenin keşfedilmesinin yanı sıra bilinçli karar alma boyutlarını içerdiğini belirtmiştir (Savickas, 1997). Savickas ve Super'in kavramlarının ayrıldığı en önemli nokta, Super kavramın içeriğini ergenlik dönemiyle sınırlandırmışken; Savickas yetişkinlik dönemini de kapsadığını ve yaşam boyu sürdüğünü belirtmiştir (Savickas, 2005). Dolayısıyla bu iki kavram benzer olmakla birlikte kariyer uyumunun yetişkinlik dönemini de kapsaması nedeniyle daha kapsayıcı olduğu söylenebilir. Alanyazında mesleki olgunluk ve kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında (Brusoski vd.,1993; Orhan-Aydın ve Ültanır, 2015; Harman, 2017) mesleki olgunluk düzeyi düşük bireylerin meslek kararı alma sürecinde mesleki olgunluk düzeyi yüksek bireylerle karşılaştırıldığında daha fazla güçlölkle karşılaşacağı ve kararsızlık yaşayacağı belirtilmektedir. Ayrıca Osipow (1999), kariyer kararları alırken yaşanan problemlerin düşük kariyer olgunluğundan kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Benzer şekilde yüksek kariyer uyumu olan bireylerin kariyer karar verme görevlerini başarıyla yerine getirme inancı taşıdıklarını belirtmektedir (Duffy, Douglas ve Autin, 2015). Dolayısıyla mesleki olgunluk ve kariyer uyumunun

benzer yapıları ölçtüğü düşünülürken, araştırmanın kariyer kararsızlığının, kariyer uyumunu yordadığı bulgusuyla paralellik gösterdiği söylenebilir. Kariyer kararsızlığı ile ilgili ilişkisel tarama çalışmaları dışında farklı çalışmalar da yapılmıştır. Alanyazında yer alan pek çok çalışmada araştırmacıların kariyer kararsızlığının azaltılması için hazırlanan programlarda kariyer uyumunun geliştirilmesine de yer verdikleri görülmüştür (Koen vd., 2010; Ömeroğlu, 2014; Turan, 2017) Dolayısıyla yapılan deneysel çalışmalarda da kariyer kararsızlığı ile kariyer uyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. Tüm bunlardan hareketle kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu anlamlı yordamasına ilişkin elde edilen bu bulgu ile alanyazındaki çalışmaların benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'nin alt boyutlarından eşitlikçi cinsiyet rollerinin kariyer uyum puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı, öte yandan geleneksel cinsiyet rollerinin kariyer uyumu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığıdır. Eşitlikçi cinsiyet rolleri kariyer uyumunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamasına rağmen (% 1 civarı), pratikte çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir.

Alanyazında kariyer uyumunun toplumsal cinsiyet rollerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği çeşitli araştırmalara rastlanmıştır (Siyez ve Yusupu, 2015; Tian ve Fan, 2014). Öte yandan söz konusu çalışmalarda toplumsal cinsiyet kavramı bu araştırmada ele alındığından farklı şekilde değerlendirilmiştir. Siyez ve Yusupu (2015) kariyer uyumunun toplumsal cinsiyet rollerine göre anlamlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Maskülen ve androjen cinsiyet rollerine sahip üniversite öğrencilerinin, feminen ve belirsiz cinsiyet rollerine sahip bireylere göre kariyer uyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna rağmen araştırma bulguları değerlendirildiğinde, erkeksi ve kadınsı kimliklerin her ikisinin de özelliklerini taşıma anlamına gelen androjen kimlikte olan bireylerin kariyer uyumlarının yüksek olmasının, bu araştırmadaki eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolünün bireylerin kariyer uyumlarını yordamasıyla benzer bir sonuç olduğu söylenebilir. Bunun nedeni eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü boyutunun tıpkı androjen kimlikte olduğu gibi kadın ve erkeğin sahip olduğu geleneksel olarak kadınsı-erkeksi nitelendirilen özellikler bakımından ayrıştırılmamış olmasıdır.

Araştırmada istatistiksel olarak anlamlı ancak pratikte önemsiz çıkan bu bulgunun, bir başka ifadeyle toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumu ile yordayıcı-yordanan ilişkisinin düşük olduğu bulgusunun, son zamanlarda yapılan araştırmalar ile desteklendiği görülmektedir. Örneğin; Malach-Pines ve Kaspi-Baruch (2008), yönetim kariyeri konusunda toplumsal cinsiyet ve kültürün etkisini inceledikleri araştırmalarında, toplumsal cinsiyet farklılıklarının etkisinin kültürel farklılıklardan daha az olduğunu sonucuna varmıştır. Haskan-Avcı vd., (2018) ise erkek okul öncesi öğretmen adayları ile yaptıkları nitel çalışmada, katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından kariyer kararında toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız düşünülmesi gerektiği ifade edilmiştir. Buradan hareketle, toplumsal cinsiyet bakımından, cinsiyetleştirilmiş meslekleri tercih eden bireylerin, kariyer uyumları ile toplumsal cinsiyet rollerini ilişkisiz bulduğu düşünülebilir. Aynı zamanda son yıllarda Türkiye’de verilen eğitimlerin, yapılan projelerin (ETÇEP, Bal Arıları Mühendis Oluyor, Türkiye’nin Mühendis Kızları), üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik eylem planı hazırlamalarının ve bu kapsamda bazı bölümlerde seçmeli ders olarak toplumsal cinsiyete yer verilmesi (Hacettepe Üniversitesi, 2018; BÜKAK, 2018) gibi gelişmelerden dolayı öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsızlaşmaya başlamış olabileceği söylenebilir.

Alanyazında toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumu üzerinde etkili olmadığına ilişkin araştırmalar (Kalafat, 2014; Ndobu, 2013) bulunmaktadır. Bu araştırmalara bakıldığında, Kalafat (2014) yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordamadığını belirtmiştir. Ndobu (2013) ise toplumda yaygın olarak cinsiyet ayrımcılığı yaşanan mesleklerden olan hemşirelik, teknisyenlik gibi mesleklerde cinsiyet rollerine göre bir farklılık olmadığı belirtilmiştir.

Buradan hareketle alanyazında toplumsal cinsiyet ve kariyer uyumu arasında ilişki bulan (Malach-Pines ve Kaspi-Baruch 2008; Siyez ve Yusupu, 2015) ve ilişki bulmayan (Kalafat, 2014; Ndobu, 2013) araştırmaların yer aldığı, ayrıca bu araştırmada bulunan anlamlı ilişkinin de son derece düşük olduğu söylenebilir.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün ilgili olma alt boyut puanlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığına ilişkin tartışmalar. KKÖ alt boyutlarından kesinlik ve kararsızlığın, KUYÖ'nün ilgili olma boyutunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. KKÖ'nün kesinlik boyutu, ilgili olma boyutunu pozitif yönde, kararsızlık boyutu ise negatif yönde yordamaktadır. Alanyazın incelendiğinde ilgili olma boyutu ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

İlgili olma bireyin geleceğiyle ilgilendiği, kendisine “Bir geleceğim var mı?” sorusunun cevabını aradığı ve geleceğe hazırlık yaptığı boyuttur. Bireyin kariyer ilgisizliği geleceğe karşı karamsar bakış açısından kaynaklanmaktadır (Savickas, 2005). Dolayısıyla kariyeriyle ilgilenen bireylerin geleceğe yönelmesi (Future Orientation), kariyer planları yapması ve geleceğe hazırlanması söz konusudur (Taber ve Blankmeyer, 2015). Buradan hareketle geleceğe yönelip, bununla ilgili hazırlık yapan, istediği meslek hakkında araştırmalar yapan bireylerin daha az kariyer kararsızlığı yaşayabileceği düşünülebilir. Bu çerçevede kariyer uyumunun ilgili olma boyutu ve geleceğe yönelme arasındaki çalışmalar incelendiğinde (Cabras ve Mondo, 2017; Ginevra vd., 2016; Guan vd., 2016; Öncel, 2014), ilgili olma boyutunu puanı ve dolayısıyla kariyer uyumu puanı yüksek olan bireylerin geleceğe daha fazla yöneldiği, gelecek senaryolar hakkında daha fazla hayal kurduğu belirtilmiştir. Benzer şekilde Pouyoud vd., (2012), ilgili olma alt boyutunun gelecek zaman perspektifini (future time perspective) anlamlı düzeyde pozitif ilişki gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla kariyerle ilgili olmanın geleceğe yönelik planlı tutumları içerdiğini vurgulamıştır. Bu araştırmalar da göstermektedir ki kariyer ilgisi yüksek olan kişi kariyer kararı verme konusunda da ilgili ve bunun yanı sıra kariyeriyle ilgili geleceğe yönelme konusunda daha aktif olabilmektedir. Buradan hareketle bu araştırmada elde edilen kariyer uyumunun ilgili olma boyutunu, kariyer kararının anlamlı şekilde yordaması bulgusu beklenen bir sonuçtur denebilir.

Benzer şekilde bireyin kendi geleceğiyle ilgili olması onun karşılaşıacağı gelişimsel görevler ve geçişler ile ilgili hazırlık ve plan yapmasını sağlar. Bu doğrultuda bireylerin psiko-eğitim gruplarına katılmaları da geleceğe hazırlık yapması olarak değerlendirilebilir. Araştırmalarda (Kara, 2016; Koen, Khele ve Vianen 2012; Turan, 2017), psiko-eğitim programlarının bireylerin ilgili olma ve

toplam kariyer uyumu puanlarını arttırdığı bulunmuştur. Turan (2017), hazırlanan psiko-eğitim programlarının kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin bu sorunlarla baş etmelerini anlamlı bir biçimde etkilediğini belirtmektedir. Buradan hareketle söz konusu psiko-eğitim programlarının bireylerin kariyer kararlarını kesinleştirmesini sağladığı düşünülebilir. Dolayısıyla bu sonucun araştırmanın bulgusuyla paralellik gösterdiği söylenebilir.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, TCOÖ'nün alt boyutlarından eşitlikçi cinsiyet rollerinin KUYÖ'nün ilgili olma boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı, öte yandan geleneksel cinsiyet rollerinin KUYÖ'nün ilgili olma puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığıdır. Bununla birlikte eşitlikçi cinsiyet rolleri KUYÖ'nün ilgili olma boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamasına rağmen, pratikte çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Alanyazında KUYÖ'nün ilgili olma boyutu ile toplumsal cinsiyet oluşumu arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kariyer uyumu ve toplumsal cinsiyet arasında da sınırlı sayıda çalışma (Kalafat, 2014; Siyez ve Yusupu, 2015) olduğu görülmektedir.

Çevresinden aldığı toplumsal cinsiyet mesajları sonucunda eşitlikçi cinsiyet rollerine sahip bireylerin ilgili olma puanları anlamlı düzeyde yordadığı ancak bu yordamanın önemli sayılamayacak ilişki olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet oluşumu ölçeğinin eşitlikçi cinsiyet rolünü yansıtan maddelerine bakıldığında “Kadınlar ve erkekler bir arada çalışırken, biri diğerinden daha fazla söz sahibi olmadığı sürece işler daha iyi yürür.” “Bir kadın, bir erkeğin yapabileceği her şeyi yapabilir.” gibi maddelerin yer aldığı görülmektedir. Buradan hareketle aslında eşitlikçi bakış açısına sahip olmanın kariyer uyumunun ilgili olma alt boyutunda cinsiyetin önemini azaltıcı bir rolü olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle bu kişiler geleceğe hazırlanma ve kariyeriyle ilgilenme konusunda cinsiyet rollerinin önemli olmadığına inanmaktadırlar. Buradan hareketle kurulan yordama ilişkisinin düşük olması olağan görülmektedir.

Araştırmalarda toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimi için önemine işaret edilmiştir (Weisgram, Bigler ve Liben, 2010). Ancak bu araştırma kapsamında hâlihazırda mesleğini seçmiş olan öğrencilerin bu mesleğin gerektirdiği rollere uyum sağlama kapasitesi değerlendirilmektedir. Öğrencilerin mesleklerini ister cinsiyete dayalı isterse cinsiyetten bağımsız olarak seçsin,

verilen ölçme aracı ile şu an eğitim aldıkları mesleklere hazır olma kapasitelerini değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin bu bireylerin ilgili olma puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ve yeterli düzeyde yordamadığı söylenebilir. Bununla birlikte üniversite öğrencileri kariyer danışma merkezleri ve psikolojik danışma merkezlerini yeteri kadar kullanmamaktadırlar. Son sınıfa gelen öğrencilerin kariyer kararlarının değişmez olduğunu düşünmeleri, eğitim aldıkları mesleğin dışında farklı kariyer planları yapmamaları toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumunu az yordamasına ya da hiç yordamamasına sebep olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim aldığı üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Farkındalık çalışmalarıyla öğrencilere meslek seçiminin cinsiyete dayalı farklılaşması gerektiği veya cinsiyetlere ait mesleklerin var olduğu düşüncelerinin geçersiz olduğu bilincinin kazandırılmış olması cinsiyet rollerinin KUYÖ'nün ilgili olma boyutunu yüksek düzeyde yordamasını engellemiş olabilir.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün kontrol alt boyut puanlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığına ilişkin tartışmalar. KKÖ'nün alt boyutlarından kesinlik ve kararsızlığın KUYÖ'nün kontrol boyutunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. KKÖ'nün kesinlik boyutu, KUYÖ'nün kontrol boyutunu pozitif yönde yordarken, kararsızlık boyutu negatif yönde yordamaktadır. Bu konuda yapılan sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Urbanaviciute vd., (2014), KUYÖ'nün kontrol boyutunun kariyer kararlarıyla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla Urbanaviciute vd.,'nin (2014) yapmış olduğu çalışmanın araştırmanın bulgusuyla paralel olduğu söylenebilir. Savickas'a (2005) göre de kariyer kontrol eksikliği kariyer kararsızlığına yol açmaktadır.

Alanyazında araştırmanın bu bulgusunun kontrol odağı kavramı ile de dolaylı olarak ilişkili olabileceği görülmektedir. Savickas'a (2005) göre kontrol bireylerin kariyerlerinin yapılandırılmasında kendilerinin sorumlu olduklarına inanmaları ve bunu hissetmeleridir. Kontrol odağı ise bireyin yaşamındaki olayların nedenlerine dair inançlarıdır (Rotter, 1966). Buradan hareketle bireylerin edindikleri tecrübelerin kendi seçimleri sonucunda olduğu düşüncesinin, onların kariyer kararlarını alırken daha az kararsızlık yaşamaları ve seçimlerinin sonucuna daha kolay uyum sağlayabilecekleri söylenebilir. Alanyazında bu konuda yapılmış

araştırmalar incelendiğinde içsel kontrol odağı ve kontrol boyutu arasında pozitif yönlü güçlü ilişki olduğu belirtilmektedir (Duffy, 2010; Kim ve Lee, 2015; ncel, 2014; Pouyaud, 2012). Duffy, Douglas ve Autin, (2015) ise bireyin kariyer kararı almasında önemli unsurlardan birisinin kontrolün kendi elinde olduğunu hissetmesi olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla bireyin kariyer kararları alırken kararsızlık yaşamamaları için kontrolü elinde tutmaları gerektiği söylenebilir. Aynı çalışmada kontrol odağının, kariyer uyumunun güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda (Kim ve Lee, 2015; Zhou vd., 2016) ise içsel kontrol odağının, bireylerin kariyer uyumunu yordadığı bulunmuştur. Dolayısıyla bireylerin kariyer uyumlarının kontrol boyutunun kariyer kararını pozitif yönde yordaması alanyazınla uyumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, TCO'nn alt boyutlarından eşitlikçi cinsiyet rollerinin KUY'nn kontrol boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı, öte yandan geleneksel cinsiyet rollerinin kontrol boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığıdır. Kontrol, mesleki kararlar üzerinde bireylerin kendi tercihlerinin etkili olmasdır (Savickas, 2005). Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında eşitlikçi mesaj alan bireylerin, toplumun sınırlandırdığı mesleklerden ziyade kendi seçimlerine değer vereceği dşnldğnde araştırma bulgusuna paralel olduğu söylenebilir. Bununla birlikte eşitlikçi cinsiyet rolleri, kontrol boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamasına rağmen, pratikte çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Öte yandan geleneksel mesajlarla yetişen bireyler ise meslek seçiminde cinsiyetleştirilmiş mesleklere yönelebilmektedir. Dolayısıyla bu bireylerin meslekleri üzerinde nispeten az kontrole sahip oldukları söylenebilir. Ancak yetişe döneminden itibaren bireylerin bu yönde pekiştirilmesi, kontrolün kendinde olduğunu hissetmesini sağlayabilir. Bu tutarsızlıktan dolayı geleneksel cinsiyet rollerinin kontrol boyutunu anlamlı düzeyde yordamadığı düşünülebilir. Buradan hareketle yordama ilişkisinin olmaması olağan görülmektedir. Alanyazında yapılan çalışmalar tarandığında, kontrol boyutu ile toplumsal cinsiyet oluşumu arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmalarda toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimi için önemine işaret edilmiştir (Weisgram, Bigler ve Liben, 2010). Ancak bu araştırma kapsamında hâlihazırda mesleğini seçmiş olan öğrencilerin bu mesleğin

gerektirdiği rollere uyum sağlama kapasitesi değerlendirilmektedir. Öğrencilerin mesleklerini ister cinsiyete dayalı isterse cinsiyetten bağımsız olarak seçsin, verilen ölçme aracı ile şu an eğitim aldıkları mesleklere hazır olma kapasitelerini değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin bu bireylerin kontrol boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ve yeterli düzeyde yordamadığı söylenebilir. Bununla birlikte üniversite öğrencileri kariyer danışma merkezleri ve psikolojik danışma merkezlerini yeteri kadar kullanmamaktadırlar. Son sınıfa gelen öğrencilerin kariyer kararlarının değişmez olduğunu düşünmeleri, mevcut kariyerleriyle ilgili plan yapmaları toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumunu az ya da hiç yordamamasına sebep olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim aldığı üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Farkındalık çalışmalarıyla öğrencilere meslek seçiminin cinsiyete dayalı farklılaşması gerektiği veya cinsiyetlere ait mesleklerin var olduğu düşüncelerinin geçersiz olduğu bilincinin kazandırılmış olması cinsiyet rollerinin, kontrol boyutunu yüksek düzeyde yordamasını engellemiş olabilir. Benzer şekilde eğitime devam ettikleri bölümlere yüksek puanla girmiş olmaları yani bireylerin eğitim düzeyinin yüksek olması daha eşitlikçi bir anlayış geliştirmelerini sağlamış olabilir. Bu bireyler cinsiyete dayalı meslek seçiminin yanlış olduğu bilgisini öğrenmiş olabilirler.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün merak alt boyut puanlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığına ilişkin tartışmalar. KKÖ'nün alt boyutlarından kesinlik ve kararsızlığın KUYÖ'nün merak boyutunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. KKÖ'nün kesinlik boyutu, merak boyutunu pozitif yönde yordarken, kararsızlık boyutu negatif yönde yordamaktadır. Alanyazında bu konuda sınırlı sayıda araştırma olduğu görölmektedir. Urbanaviciute vd., (2014) merak boyutu ve kariyer kararı arasında anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Aynı zamanda kariyer uyumu ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkide kariyer keşif davranışlarının aracı olduğu belirlenmiştir.

Merak, bireyin benliğini tanıma girişiminin yanı sıra, gelecekte yapmayı istediği işler ile ilgili çeşitli durum ve rollerde kendini nasıl gördüğü ve bununla ilgili alternatif senaryoları araştırmasıdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kendisi ve iş dünyası hakkında bilgi eksikliği devam eden bireyler gerçekçi olmayan gelecek beklentileri içerisinde olurlar (Savickas, 2005). Aynı zamanda yeterli bilgiye sahip

olmayan bu bireylerin kararsızlık yaşama ihtimalinin daha fazla olduğu söylenebilir. Bu bilgiyle paralel bir bulgu sunan Guan vd., de (2015), kariyer keşfinin kariyer uyumunu anlamlı düzeyde pozitif yordadığını saptamıştır.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, TCOÖ'nün alt boyutlarından eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet rollerinin merak alt boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığıdır. Alanyazında merak boyutu ile toplumsal cinsiyet oluşumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır.

Toplumdan geleneksel ya da eşitlik içeren mesajlar alarak yetişen üniversite öğrencilerinin, KUYÖ'nün merak boyutunu anlamlı düzeyde yordamadığı görülmektedir. Başka bir deyişle bireylerin kariyerleriyle ilgili meraklarının cinsiyet rollerine ilişkin algılarının eşitlikçi ya da geleneksel olmalarıyla değil; bireylerin kişisel özellikleri ile daha fazla ilgili olduğu söylenebilir. Bireyler yetişme döneminde ister eşitlikçi mesajlar alsın, isterse geleneksel mesajlar alsınlar her iki gruptaki bireylerin de belirli meslekler için merak düzeyi yüksek, belirli meslekler için ise merak düzeyi düşük olabilir. Başka bir deyişle bireyin aldığı cinsiyetçi ya da eşitlikçi mesajlardan ziyade onun mesleki seçimleri konusunda meraklı olması önem taşımaktadır. Dolayısıyla cinsiyetin kariyer uyumunun merak alt boyutu için ikinci planda kaldığı söylenebilir. Bir başka deyişle bu bireylerin kendisi ve iş seçenekleri hakkında bilgi toplaması konusunda cinsiyet rollerinin önemli olmadığına inanmaktadırlar. Buradan hareketle yordama ilişkisinin olmaması olağan görülmektedir.

Araştırmalarda toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimi için önemine işaret edilmesine rağmen (Weisgram, Bigler ve Liben, 2010), bu araştırmada, kısa sürede işe başlayacak üniversite öğrencilerinin, iş rollerine uyum sağlama kapasitesi değerlendirilmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin cinsiyetleri ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarından bağımsız olarak şu an eğitim aldıkları mesleklere hazır olma kapasiteleri değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin bu bireylerin merak boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ve yeterli düzeyde yordamadığı söylenebilir. Bununla birlikte öğrencilerin son sınıfta olmalarından dolayı büyük çoğunluğunun kariyer kararlarını değişmez olarak gördüğü düşünülebilir. Buradan hareketle, Meslek kararlarının değişmeyeceğini düşünüp, mevcut kariyeriyle ilgili planlar yapmaları toplumsal cinsiyet rollerinin merak boyutunu yordamamasına sebep olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim aldığı üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapılmaktadır. Farkındalık çalışmalarıyla öğrencilere cinsiyete dayalı meslek seçiminin yanlış olduğu bilincinin kazandırılmış olması cinsiyet rollerinin, merak boyutunu yüksek düzeyde yordamasını engellemiş olabilir. Benzer şekilde eğitime devam ettikleri bölümlere yüksek puanla girmiş olmaları yani belli bir entelektüel seviyenin üzerinde olmaları ve eğitim alınan kurumun heterojen çeşitliliğinin olması bireylerin daha eşitlikçi bir anlayış geliştirmelerini sağlamış olabilir. Bu bireyler cinsiyete dayalı meslek seçiminin yanlış olduğu bilgisini öğrenmiş olabilirler. Bununla birlikte kadın ve erkeklerin cinsiyet rollerine uygun meslek seçimini yapmasını doğrudan değerlendirebilecek ölçek olmadığından TCOÖ'nün merak boyutunu anlamlı düzeyde yordamamasının nedeni olabileceği söylenebilir.

KKÖ ve TCOÖ'nün alt boyut puanlarının KUYÖ'nün güven alt boyut puanlarını anlamlı olarak yordayıp yordamadığına ilişkin tartışmalar. KKÖ'nün alt boyutlarından kesinlik ve kararsızlığın KUYÖ'nün merak boyutunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. KKÖ'nün kesinlik boyutu, güven boyutunu pozitif yönde yordarken, kararsızlık boyutu negatif yönde yordamaktadır.

Güven, bireyin karşılaştığı zorluklarla yüzleşme ve problemlerin üstesinden gelebileceği konusunda kendine inanmasıdır (Savickas, 2005). Kariyer kararı alma konusunda güven eksikliği hissetmenin bireylerin kariyer kararlarında gecikmeye sebep olabileceği belirtilmektedir (Hartung vd., 2008). Kariyer kararı verme öz-yetkinliği bireylerin kariyer kararı alırken karşılaştığı zorluklarla başa çıkmada kendi yetenek ve özelliklerine olan inancı olarak açıklanmaktadır (Hackett ve Betz, 1981). Dolayısıyla kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilgili çalışmaların kariyer uyumunda güven ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkinin açıklanmasına ışık tutabileceği düşünülmektedir. Kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda kariyer karar verme yetkinliği arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığını belirtmiştir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Nota vd., 2007). Başka bir deyişle kariyer kararı verme konusunda kendini yetkin hisseden bireylerin kararsızlık yaşama ihtimallerinin, kariyer öz-yetkinliği düşük olan bireylere göre daha düşük olabileceği söylenebilir. Bu çerçevede alanyazında kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyumu arasında yapılan pek çok araştırma olduğu (Douglas ve Duffy, 2015; Duffy,

Douglas ve Autin, 2015; Eryılmaz ve Kara, 2018; Guan vd., 2016; Hou, Wu ve Liu, 2014; Kim ve Lee, 2015; Tian vd., 2014; Wang ve Fu, 2015; Zhou vd., 2016) görülmektedir. Araştırmalar kariyer karar verme yetkinliğinin, güven boyutu ve KUYÖ toplam puanı arasında pozitif anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir. Güven boyutunun bireylerin aldığı kariyer kararlarından emin olmalarında önemli olduğu vurgulanmıştır.

Eryılmaz ve Kara (2018), ise kariyer karar verme öz-yetkinliği ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiyi öğretmen adayları üzerinde incelemiştir. Öğretmen adayların kariyer karar verme öz-yetkinlikleri arttıkça kariyer uyumunun da arttığı belirtilmiştir. Kariyer kararlarında emin olan bireylerin güven boyutundan yüksek puan alacağı söylenebilir.

Bazı araştırmalarda ise kariyer karar öz yetkinliğinin bireylerin uyum sağlama davranışının önemli bir göstergesi olduğu belirtilmiştir (Gadassi, Gati ve Wagman-Rolnick, 2013; Tian vd., 2014). Bireylerin kariyer uyum düzeylerinin artırılmasında kariyer karar öz-yetkinliğinin aracılık ettiği görülmektedir.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, TCOÖ'nün alt boyutlarından eşitlikçi cinsiyet rollerinin güven boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordadığı, öte yandan geleneksel cinsiyet rollerinin güven boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamadığıdır. Bununla birlikte eşitlikçi cinsiyet rolleri güven boyutunu istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordamasına rağmen, pratikte çok düşük düzeyde açıklayabildiği görülmektedir. Alanyazında KUYÖ'nün güven boyutu ile TCOÖ arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Eşitlikçi toplumsal cinsiyet mesajlarıyla büyütülen bireylerin, kadınların ve erkeklerin yapabileceklerine ilişkin cinsiyet temelli mesajlar yerine eşitlik temelli mesajlar vereceği söylenebilir. Dolayısıyla eşitlikçi mesajlarla büyütülen bireylerin bir davranışı yapıp yapamayacağını cinsiyetinden ziyade yetenekleri çerçevesinde karar vereceği düşünülebilir. Dolayısıyla eşitlikçi cinsiyet bakış açısına sahip bireylerin güven boyutunda cinsiyetin etkisini azaltıcı bir rol oynadığı söylenebilir. Bir başka deyişle bu kariyeriyle ilgili alacağı kararlarda kendine güvenmesi konusunda cinsiyet rollerinin önemli olmadığına inanmaktadırlar. Buradan hareketle kurulan yordama ilişkisinin düşük olması olağan görülmektedir.

Araştırmalarda toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimi için önemine işaret edilmiştir (Weisgram, Bigler ve Liben, 2010). Ancak bu araştırma kapsamında halihazırda mesleğini seğmiş olan öğrencilerin bu mesleğin gerektirdiği rollere uyum sağlama kapasitesi değerlendirilmektedir. Öğrencilerin mesleklerini ister cinsiyete dayalı isterse cinsiyetten bağımsız olarak seçsin şu an eğitim aldıkları mesleklere hazır olma kapasitelerini değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin bu bireylerin güven boyutu puanlarını istatistiksel olarak anlamlı ve yeterli düzeyde yordamadığı söylenebilir. Bununla birlikte niversite öğrencileri kariyer danışma merkezleri ve psikolojik danışma merkezlerini yeteri kadar kullanmamaktadırlar. Son sınıfa gelen öğrencilerin kariyer kararlarının değişmez olduğunu düşünmeleri, mevcut kariyerleriyle ilgili plan yapmaları toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer uyumunu az ya da hiç yordamamasına sebep olmuş olabilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim aldığı üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ęalıřmalar yapılmaktadır. Farkındalık ęalıřmalarıyla öğrencilere cinsiyete dayalı meslek seçiminin yanlış olduğu bilincinin kazandırılmış olması cinsiyet rollerinin kariyer uyumu güven boyutunu yüksek düzeyde yordamasını engellemiş olabilir. Benzer şekilde eğitime devam ettikleri bölümlere yüksek puanla girmiş olmaları yani bireylerin eğitim düzeyinin yüksek olması daha eřitlikęi bir anlayış geliştirmelerini sağlamış olabilir. Bu bireyler cinsiyete dayalı meslek seçiminin yanlış olduğu bilgisini öğrenmiş olabilirler.

Üniversite son sınıf ğrencilerinin KUY puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olup olmadığına için tartışmalar. Üniversite ğrencilerinin KUY puanlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği incelenen araştırma bulgusunda kadın ve erkek öğrenciler arasında fark olmadığı bulunmuştur. Başka bir deyişle kadın ve erkek ğrencilerin KUY toplam puan ortalamaları ile ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt lęeklerine ait ortalamalarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermemesi üzerine ęeřitli araştırmalar yapılmıştır. Araştırmanın bulgusuyla paralel olarak Olugbade (2016), hem KUY toplam puanı hem de lęeęin alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde bazı araştırmalarda da (Hirschi, 2009, Hirschi, Hermann ve Keller, 2015, Kadir ve Deniz, 2016, Karadaş

vd., 2017) kariyer uyumunun cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmişlerdir. Dolayısıyla Alanyazında söz konusu araştırma ile paralel bulguları olan araştırmaların var olduğu söylenebilir.

Araştırma bulgusunun aksine bazı araştırmalarda ise kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaştığı görülmektedir. Bu araştırmalarda kariyer uyumu kadınların lehine erkeklerden anlamlı düzeyde farklı bulunmuştur (Coetze ve Harry, 2014; Ferreira, 2012; Han ve Rojewski, 2015; O'Connell vd., 2008; Rocha, 2012). Benzer şekilde Urbanaviciute (2014) ise kariyer uyumunun toplam puan ortalamaları bakımından kadın ve erkekler arasında anlamlı fark olmamakla birlikte, belirli maddelerde kadınların erkeklerden daha yüksek puanlar aldıklarını ifade etmiştir. Bu araştırmalarda kadınların uyum sağlama kapasitesinin genel olarak erkeklerden daha iyi olduğu belirtilmektedir (Ferreira, 2012). Bir başka araştırmada ise Hou vd., (2012) erkek öğrencilerin kariyer uyumlarının, kadınlardan daha yüksek olduğu belirtmiştir. Bununla birlikte erkekler, merak alt ölçeği hariç diğer alt ölçeklerde kadınların daha yüksek puan almışlardır.

Kariyer uyumunun cinsiyete göre değişiminin incelendiği çok sayıda araştırma olmasına rağmen bu araştırmalar arasında bir tutarlılık olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyete göre fark olmadığı görülürken (Hirschi, 2009, Hirschi, Hermann ve Keller, 2015; Kadir ve Deniz, 2016; Karadaş vd., 2017; Olugbade 2016) bazı araştırmalarda ise cinsiyete göre değişimin söz konusu olduğu (Coetze ve Harry, 2014; Ferreira, 2012; Han ve Rojewski, 2015; O'Connell vd. 2008; Rocha, 2012) görülmektedir. Cinsiyete göre farklılık gösteren araştırmaların ise bazılarında kadınların kariyer uyumunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken, bazı araştırmalarda ise erkeklerin daha yüksek kariyer uyumu gösterdiği belirtilmiştir. Bu anlamda cinsiyete göre kariyer uyumunun değiştiğini belirten araştırmalarda da farklılıklar olduğu görülmektedir. Cinsiyet konusunda çok farklı sonuçlar alınmasının yaşanılan kültürle ilişkili olabileceği düşünülebilir. Kağıtçıbaşı (2005), bireylerin ait olduğu grubun normlarına uygun hareket edeceğini grubun belirleyeceği rol ve sorumlulukları yerine getireceğini belirtmektedir. Dolayısıyla bebeklikten itibaren yaşanılan kültürde bireylerden cinsiyetlerine özgü ne tür davranışlar beklendiği onların davranışlarının cinsiyete özgü davranışlarının şekillendirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu anlamda kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte

araştırmanın bulgusunda cinsiyete göre fark bulunmamasının araştırmaya katılan çalışma grubunun özelliklerinden kaynaklandığı söylenebilir. Çalışma grubunun eğitimine devam ettiği üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin çalışmalar yapılmaktadır. Dolayısıyla cinsiyetlere ait mesleklerin var olduğu algısının farkındalık çalışmalarıyla yıkıldığı düşünülebilir. Ayrıca çalışma grubu üniversite dördüncü sınıf öğrencisi olduğu için, cinsiyetlerinin mesleklerine uygunluğundan ziyade iş yaşamına hazırlık ile ilgili sorunlar yaşadıkları varsayılabilir. Ayrıca iş yaşamına adım atmaya çok az bir süre kaldığı için bazı öğrencilerin kariyerini değişmez olarak gördüğü düşünülebilir. Dolayısıyla bu öğrencilerin mesleki kararlarını değişmez görmeleri, cinsiyetlerini ikinci plana atmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre kariyer uyum düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmaması bulgusu bunlarla ilgili olabilir.

Öneriler

Araştırmacılara dönük öneriler.

- Araştırma Ankara'da büyük ölçekli bir devlet üniversitesi öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma diğer illerdeki üniversite öğrencileri ve vakıf üniversitesi öğrencilerinin de dâhil olduğu çalışma grupları ile tekrarlanabilir.
- Araştırma üniversite son sınıf öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Ara sınıfların (1, 2 ve 3. sınıflar) da dahil olduğu çalışmalar yapılabilir.
- Bu araştırmada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı ile kariyer uyumu arasındaki ilişkiler aşamalı regresyon modeli ile test edilmiştir. Bu doğrultuda, kariyer uyum düzeyinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı ile ilişkisi farklı analiz yöntemleri ve modeller (yapısal eşitlik modeli gibi) kullanılarak test edilebilir.
- Araştırmanın modeli ilişkisel tarama yöntemiyle sınırlı ve kesitseldir. Kesitsel çalışmaların yanında, boylamsal çalışmalarla bireylerin işe geçiş yapmadan önce ve iş yaşamındaki uyum süreci incelenerek, kararsızlık ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların kariyer uyumu üzerindeki sonuçları araştırılabilir. Deneysel ve karma

desenlerde düzenlenecek araştırmalarla bireyin kariyer uyumu, kararsızlığı ve toplumsal cinsiyete ilişkin algıları arasındaki ilişkiler derinlemesine incelenebilir.

- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı, kariyer uyum düzeyi varyansı belli bir oranda açıklamaktadır. Dolayısıyla kariyer uyumuyla ilişkili olabileceği dūřünūlen farklı kavramlar (proaktif kişilik özelliği, umut ve iyimserlik, iř bulma becerileri, geleceğe yönelim, öznel iyi oluř vb.) da incelenerek araştırmalar yapılabilir.
- Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algılarının kariyer uyumunu istatistiksel olarak anlamlı yordadığı ancak yordama gücünün önemsiz sayılabilecek düzeyde olduğu bulunmuştur. Buradan hareketle başka değişkenler (mesleki ilgi, değerler, kişilik özellikleri vb.) ile birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların kariyer uyum düzeyi üzerindeki etkisi farklı yöntemlerle de test edilebilir.
- KUYÖ'nün ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutunun üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer kararsızlığı tarafından yordandığı görölmektedir. Buradan hareketle KUYÖ toplam puanı ve alt puanlarının arttırılması için kariyer kararsızlığını giderici müdahale programları geliştirilebilir.
- Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi algıların, ilgili olma, kontrol ve güven boyutlarını çok küçük düzeyde yordadığı, merak boyutunu ise anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur. Buradan hareketle söz konusu ilişkiler farklı modeller kurularak tekrar incelenebilir.

Alan çalışanlarına öneriler.

- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum düzeyi ve alt boyutları, kariyer kararsızlığı ve az da olsa eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılardan etkilenmektedir. Ayrıca cinsiyete göre kariyer uyum düzeyleri değişmemektedir. Buradan hareketle alanda çalışan psikolojik danışmanlar, üniversite öğrencilerinin kariyer

uyumlarını artırmak için uyguladıkları müdahale programlarında, bu çalışmanın sonuçlarından faydalanabilirler.

- KUYÖ'nün ilgili olma, kontrol, merak ve güven boyutunun kariyer kararsızlığı tarafından yordandığı görülmektedir. Buradan hareketle KUYÖ toplam puanı ve alt boyut puanlarının artırılması için kariyer kararsızlığını gidermek amacıyla kararsızlıkla baş etme, uyum düzeyini artırma gibi konularda psikoeğitim müdahale yöntemleri kullanılabilir.
- KUYÖ'nün ilgili olma, kontrol, merak ve güven olmak dört boyutu bulunmaktadır. Alan çalışanları, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumunu arttıracak müdahale yöntemleri uygularken, özellikle müdahale edilmesine ihtiyaç olan kariyer uyumu boyutuna odaklanan çalışmalar yürütebilir.
- Üniversitelerin kariyer danışma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar, okul yaşamından iş yaşamında geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyum düzeylerini artırıcı çalışmalar yapılabilir.
- Eşitlikçi toplumsal cinsiyet rollerinin ilgili olma, kontrol ve güven boyutlarını minimal düzeyde yordadığı, merak boyutunu ise anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur. Bundan sonra yapılacak yeni araştırmaların bulguları da dikkate alınarak, toplumsal cinsiyet ile ilgili etkinliklere kariyer müdahale programlarının içerisinde yer verilebilir.

Politika yapıcılara öneriler.

- Politika yapıcılar üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerinin artırılması ve iş yaşamı rollerine daha iyi hazırlanmasına yönelik bilimsel etkinliklerin düzenlenmesinde önderlik edebilirler.
- Kariyer uyumu ile ilgili sunulacak hizmetlere bir standart getirilmesi amacıyla YÖK, İŞKUR, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve diğer kamu kuruluşlarının işbirliği içerisinde çalışmaları yararlı olabilir. Böylece danışanların kariyer uyum düzeyinin artırılmasında standart ve daha kaliteli hizmet verilebilmesi sağlanabilir. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği tarafından hazırlanarak MYK'ya

sunulan ve 1 Kasım 2017 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan “Kariyer Psikolojik Danışmanı” meslek standartları ve buna bağlı olarak hazırlanacak yeterliliklerde bu çalışmanın gözönünde bulundurulması son derece önemlidir.

- Tüm üniversitelerde kariyer danışma merkezleri kurulmalıdır. Böylelikle iş yaşamı rolleriyle karşılaşmadan önce bireylerin kariyer danışma merkezlerinde kariyer uyum düzeyini artırıcı çalışmalar içerisinde olmasına imkan verilebilir. Ayrıca bu merkezler ile İŞKUR’un üniversite bürolarının işbirliği içinde çalışması sağlanmalıdır.



Kaynaklar

- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ahmed, M. T., & Omotunde, H. (2012). Theories and strategies of good decision making. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(10), 51-54.
- Akgül Gök, F. (2013). *Evli kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarının aile işlevlerine yansımaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 49-70.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde enküçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 91-126.
- Arıcı, F. (2011). *Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve psikolojik iyi oluş*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataç, L. O., Dirik, D., ve Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61.
- Aziz, S., ve Kamal, A. (2012). Gender role attitudes and occupational aspirations of Pakistani adolescents. *FWU Journal of Social Sciences*, 6(1), 79.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.

- Bacanlı, F., Eşici, H., ve Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42(2), 155.
- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8(4), 598-616.
- Bem, S. L., & Lenney, E. (1976). Sex typing and the avoidance of cross-sex behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(1), 48-54.
- Biemann, T., Zacher, H., & Feldman, D. C. (2012). Career patterns: A twenty-year panel study. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170.
- Bigler, R., Hayes, A. R., & Hamilton, V. (2013). The role of schools in the early socialization of gender differences. *Gender: Early Socialization*, 14, 1-4.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Blakemore J.E.O., Berenbaum, S.A. & Liben, L.S. (2009). *Gender development*. NewYork: Psychology Press.
- Bozkurt, B., ve Akpınar, A. (2017). Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 17-28.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Brusoski, G. C., Golin, A. K., Gallagher, R. P., & Moore, M. (1993). Career group effects on career indecision, career maturity, and locus of control of undergraduate clients. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 309-320.

- Buday, S. K., Stake, J. E., & Peterson, Z. D. (2012). Gender and the choice of a science career: The impact of social support and possible selves. *Sex Roles, 66*(3-4), 197-209.
- BÜKAK, 2018. *Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı* [Çevrim-içi: <http://www.bukak.boun.edu.tr>, Erişim Tarihi: 24.02.2018.]
- Büyükgoze-Kavas, A. (2014). 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.
- Büyükgoze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(38), 159-168.
- Büyükgoze-Kavas, A., Duffy, R. D., & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior, 90*(2015), 122-131.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cabras, C., & Mondo, M. (2017). Future orientation as a mediator between career adaptability and life satisfaction in university students. *Journal of Career Development, 1-13*. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment, 24*(3), 481-496.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). 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.
- 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.
- Cronbach, L. J., Schonemann, P., & McKie, D. (1965). Alpha coefficients for stratified-parallel tests. *Educational and Psychological Measurement, 25*, 291-312.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara:Pegem Akademi.
- Del Corso, J., & Rehfuß, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 334-339.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Dökmen, Z.Y. (2015). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar* (6. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420–430.
- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- 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.
- Ekinci, M., Dikici, İ. C., Derya, M., Andsoy, I. I., Sevgi, Dinç, ve Şahin, A. O. (2014). Mühendislik bölümünde öğrenim gören erkek öğrencilerin erkek hemşirelere karşı bakış açıları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 632-645.
- Epstein, M. (2008). *Adolescents in conflict: Associations between gender socialization, gender conflict, and well-being*, Doctoral dissertation, University of Michigan.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A.(2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: it's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, X(X), 1-10.
- Eser, Ş. (2010). *Toplumsal cinsiyetin meslek seçimindeki rolü ve sekreterlik mesleği üzerine bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Fabio, A. D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment, 21*(1), 42-56.
- Fisher, D. T. (2012). What sexual scientists know about gender differences and similarities in sexuality. *Society for the Scientific Study of Sexuality, 1-5*.
- Forret, M. L., Sullivan, S. E., & Mainiero, L. A. (2010). Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior, 31*(5), 647-666.
- Fraenkel, R. W., & Hyun, E. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th edition). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Fuqua, D. R., & Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Journal of Counseling & Development, 62*(1), 27-29.
- 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.
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly, 62*(2), 98-113.
- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist, 40*(1), 6-27.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510-526.
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior, 95*, 102-110
- Glavin, K., & Berger, C. A. (2012). Using career construction theory in employment counseling for sales and office and administrative support occupations. *Journal of Employment Counseling, 49*(4), 185-191.

- Gönç, T. (2016). Hemşireliğin geleceği mesleğin cinsiyetsizleşmesini vadediyor mu? Erkek ve kadın hemşirelik öğrencilerinin meslek ve toplumsal cinsiyeti ilişkilendirme eğilimlerinin sosyolojik analizi. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 8(1), 142-167.
- Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Grunert, M. L., & Bodner, G. M. (2011). Underneath it all: Gender role identification and women chemists' career choices. *Science Education International*, 22(4), 292-301.
- 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.
- Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Günay, G., ve Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(3) 157-171.
- Hacettepe Üniversitesi. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı [Çevrim-içi: <http://www.hacettepe.edu.tr/duyuru/rekduy/cinsiyeteylemplani2017.php>, Erişim Tarihi: 15.01.2018.]
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Halim, M. L., Ruble, D. N., & Tamis-LeMonda, C. S. (2013). Four-year-olds' beliefs about how others regard males and females. *British Journal of Developmental Psychology*, 31(1), 128-135.
- Hamamcı, Z., ve Çoban, A. E. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 31-42.

- Harman, E. (2017). *Lise öğrencilerinin denetim odaklarına göre mesleki olgunluklarının kariyer karar verme güçlüklerini yordama gücü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Haskan Avcı, Ö., Zencir, T., Karababa, A., Bozdağ, F. ve Öztürk, S. (2018). The opinions of male pre-school teacher candidates on their occupational preferences: An analysis in the context of gender. *Journal Of Education And Future*, (13), 33-48.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- 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.
- 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.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98(2017), 85-97.
- Kadayıfçı, E. P. (2015). *Gendered engineering culture in Turkey: construction and transformation*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kara, A. (2016). *Kariyer uyumluluğu programının RPD öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi*, Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri: Kavramlar, teknikler ve ilkeler* (27. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karcioğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "Cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-21.
- Kavas, A. B. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81, 445-454.
- Kentli, F. D. (2014). Türkiye'deki lise öğrencilerinin meslek tercihlerini etkileyen faktörler. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 119-132.
- Kırdök, O., ve Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2015). 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.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139.

- Korkut-Owen, F. ve Niles, S.P. (2013). Yeni yaklaşım ve modeller. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Malach-Pines, A., & Kaspi-Baruch, O. (2008). The role of culture and gender in the choice of a career in management. *Career Development International*, 13(4), 306-319.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93(2016), 81-91.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93(2016), 92-102.
- Mertler, C. A. & Rachel, A. (2005). *Advanced and multivariate statistical methods: practical application and interpretation*. Glendale, CA:Pyrrczak Publishing.
- Ndobo, A. (2013). Discourse and attitudes on occupational aspirations and the issue of gender equality: What are the effects of perceived gender asymmetry and prescribed gender role? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(4), 231-241.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93(2016), 163-170.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.

- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Orhan-Aydın, A. ve Ültanır, E. (2015). Lise öğrencilerinin mesleki olgunluk düzeyi ile karar verme stratejileri. *Ufuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 3(5), 43-55.
- Osipow, S. H. (1987). *The Career Decision Scale manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147-154.
- Osipow, S. H., & Reed, R. (1985). Decision making style and career indecision in college students. *Journal of Vocational Behavior*, 27(3), 368-373.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233-243.
- Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdemir, N. K. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school students*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.

- Özyürek, R. (2013a). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Nobel Akademi.
- Özyürek, R. (2013b). Son zamanlarda geliştirilen kariyer gelişimi ile ilgili kuramları anlama ve uygulama. B. Yeşilyaprak (Ed.), *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (4. baskı). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career Adaptabilities Scale-France Form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697.
- Robitzsch, A., (2017). Supplementary Item Response Theory Models. [Çevrim-içi: <http://r.meteo.uni.wroc.pl/web/packages/sirt/sirt.pdf>, Erişim Tarihi: 17.12.2017.]
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.
- Santos, P. J., Ferreira, J. A., & Gonçalves, C. M. (2014). Indecisiveness and career indecision: A test of a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 106-114.
- Sarı, Ö. (2011). Toplumsal cinsiyet ve mesleki rol ilişkisi: Hemşirelik bölümünde okuyan erkek öğrenciler örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 493-504.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life- spacetheory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown and Associates (Ed.), *Career choice and development* (4. edition). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown, & R. W. Lent (Ed.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

- Savickas, M. L. (2008). David V. Tiedeman: Engineer of career construction. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 217-224.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 179-181.
- 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.
- 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.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M.L. (2011). New Questions for vocational psychology: Premises, paradigms and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.
- Siyez, D. M., ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 78-88.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Starica, E. C. (2012). Predictors for career indecision in adolescence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 33, 168-172.
- Street, S., Kimmel, E., & Kromrey, J. D. (1996). Gender role preferences and perceptions of university students, faculty, and administrators. *Research in Higher Education*, 37(5), 615-632.
- Şahin, M., Sarı, S. V., Duman, S., Kerimoğlu, U., ve Kocaman, T. (2015). Mesleki kararsızlığın yordanmasında kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(43), 11-20.

- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 20-27.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhaes, M., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680-685.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 251-257.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 403-412.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Ulaş, Ö., ve Yıldırım, İ. (2015). Lise öğrencilerinde mesleki olgunluğun yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30*(2), 151-165.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 433-442.
- Ünüvar, P., ve Tagay, Ö. (2015). Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumu ve evlilik uyumlarının incelenmesi. *Kadın/Woman 2000, 16*(1), 21-44.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 43*(4), 649-659.

- Weisgram, E. S., Bigler, R. S., & Liben, L. S. (2010). Gender, values, and occupational interests among children, adolescents, and adults. *Child Development, 81*(3), 778-796.
- Yalım-Yaman, D. (2014). *A study on career indecision of 11th and 12th grade students: testing gender, career beliefs, academic self-efficacy and problem solving skills through path analysis*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal Of Psychology, 14*(1), 263-271.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30.
- Zeyneloğlu, S. (2008). *Ankara'da hemşirelik öğrenimi gören üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 124-130.

EK-A: Ölçekleri Kullanma İzinlerine Ait Belgeler

EK-A1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ) Kullanma İzni



T.C.

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ

Sayın Seydihan YİĞİT ,

Lise ve üniversite öğrencilerinde Türkçe uyarlama çalışmasını yaptığım

"Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini" çalışmanızda kullanabilirsiniz.

Yrd.Doç.Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE-KAVAS

EK-A2. Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ) Kullanma İzni



Creating Connections. Changing Lives.

16204 N. FLORIDA AVENUE • LUTZ, FLORIDA 33549
Telephone: 813.966.3003 • Fax: 813.968.3592 • Web: www.parinc.com

- (5) One copy of any of the material reproduced will be sent to PAR to indicate that the proper credit line has been used.

TWO COPIES of this Permission Agreement should be signed and returned to me, along with your payment for \$395.00 USD for the royalty/license fee, to indicate your agreement with the above restrictions. I will then sign it for PAR and return a fully executed copy to you for your records.

Sincerely,

Vicki M. McFadden
Permissions Specialist
vmark@parinc.com
1-800-331-8378 (phone)
1-800-727-9329 (fax)

ACCEPTED AND AGREED:

BY: *S. Yigit*
SEYDİHAN YIGIT

DATE: 20.04.2016

ACCEPTED AND AGREED:

BY: *V. M. McFadden*
VICKI M. MCFADDEN

DATE: April 20, 2016

PAYMENT RECEIVED: MC

PAR CUSTOMER No.: 200480

SIGNATURE OF PROFESSOR REQUIRED:

I hereby agree to supervise this student's use of these materials. I also certify that I am qualified to use and interpret the results of these tests as recommended in the *Standards for Educational and Psychological Testing*, and I assume full responsibility for the proper use of all materials used per this Agreement.

BY: *Prof. Dr. Filiz Bilge*

Printed Name: Prof. Dr. Filiz Bilge

EK-A3. Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (KKÖ) Kullanma İzni

E-POSTA YAZ

Gelen Kutusu
Yıldızlı
Önemli
Gönderilmiş Postalar
Tasarıklar (1)
Çevreler
Arkadaşlar (1)
Aile
Tanıdıklar
İzlediklerim
Diğer ▾

Fatma Arıcı <farici08@gmail.com> 17 Mar

Alıcı: bana, filiz

Merhaba Seydihan.

Öncelikle ölçeği kullanmanızdan memnuniyet duyacağımı belirtmek isterim.

Ölçeğin uygulama formunu ekte gönderiyorum.

Uygulamada ve puanlamada ise dikkat edilmesi gereken ayrıntılar şu şekilde:
Ölçek, Eşitlikçi ve Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Roller olmak üzere iki faktörden oluşuyor. 2, 6, 11, 12, 16 numaralı maddeler eşitlikçi cinsiyet rolleri faktörüne, diğerleri ise geleneksel cinsiyet rolleri faktörüne ait. Tersine puanlanan bir madde yok. Ölçeğin uygulanması sırasında, ifadelerle katılıp katılmamak değil de, o mesajların ne sıklıkta alınıp alınmadığına göre işaretlemelerin yapılması yönünde bir vurgulama önemli.

Şu anda ölçeği kullanan birçok kişi (isimlerini e-posta adresimden arayarak iletmıştim sana) var. Bu kişilerden çalışmalarını tamamladığında sonuçlarını benimle ve Filiz hocamla paylaşmalarını rica etmiştim, ancak bugüne kadar çalışma sonuçlarını benimle paylaşan olmadı. Çalışmaları tamamlanmamış da olabilir tabii. Ancak tamamlanan tezler var; Serap Özdemirin, Nermin Aslangiray'ın ve Ezgi Toplu Demirtaş'ın tezlerinde ölçeği kullanmak üzere izin istediklerini hatırlıyorum. Ezgi Toplu Demirtaş doktorasını yeni tamamladı, belki Yökün sayfasından ulaşılamıyordur tezine, ancak kendisinden incelemek üzere tezi istenebilir.

Bunun dışında sana verdiğim isimlerin yanı sıra, Özlem Haskan Avcı ve Toplumsal Cinsiyet dersini alan birkaç kişi ölçeği kullanarak bir sempozyum için araştırma yapıyorlar. Araştırmaları sonuçlandığında sonuçları kendilerinden rica edilebilir. Bir de 2012 yılında benim bir bildirim olmuştu, boyun eğici davranışları da değişken olarak kullandığım. Ancak onun sonuçları, evde hard diskimde kayıtlı olduğundan çalışmayı daha sonra paylaşabileceğim.

Tüm bunların dışında; herhangi bir soru ya da elimden gelen her türlü yardım için her zaman iletişimde olabiliriz.

Araştırmanızda ve tez yazım sürecinde kolaylıklar diliyorum.
İyi çalışmalar...

EK-B: Gönüllü Katılım Formu

Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumu, kariyer kararsızlığı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Yüksek Lisans Programı'nda yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir. Çalışma kapsamında Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Kariyer Karar Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği'ni yanıtlamanız beklenmektedir.

Çalışmanın sağlıklı olabilmesi için içten ve dürüst cevaplar vermeniz oldukça önemlidir. Verdiğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacaktır ve kimseyle paylaşılmayacaktır. Yanıtlarınız kimlik bilgileriniz olmaksızın değerlendirileceği için ölçeğin üzerinde kimliğinizi belirleyecek bilgileri yazmanıza gerek yoktur. Çalışmaya katılmama hakkına sahip olmakla birlikte, çalışmaya katıldıktan sonra istediğiniz zaman ayrılabilir ve çalışmayı kendi isteğinizle sonlandırdığınız için herhangi bir yükümlülükle karşılaşmayacaksınız. Ölçekler, genel anlamda kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemekte ancak katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir sebepten ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz katılımcı olmaktan ayrılma hakkına sahiptir. Anketi uygulayan kişiye, anketi tamamlamak istemediğinizi söylemeniz çalışmadan ayrılmanız için yeterli olacaktır. Araştırmacı tarafından gerekli yardım sağlanacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Filiz BİLGE ve Seydihan YİĞİT

Gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

- () Evet, kabul ediyorum.
() Hayır, kabul etmiyorum.

Cinsiyetiniz: Kadın ()

Erkek ()

NOT: Sorularınız ve sonuçlar konusunda aşağıdaki adrese başvurabilirsiniz.

seydihanygt@gmail.com

EK-C: Kariyer Uyum Yeteneği Örnek Maddeler

İnsanlar kariyerlerini şekillendirirken güçlü oldukları farklı yanlarını kullanırlar. Hiç kimse her konuda iyi olamaz. Her birimizin diğerlerinden daha güçlü olduğu bazı yanları vardır. Aşağıdaki puanlamayı kullanarak belirtilen her bir konuda kendinizi ne kadar güçlü/iyi geliştirdiğinizi belirtiniz.

1 = Güçlü Değil 2 = Az Güçlü 3 = Güçlü 4 = Biraz Güçlü 5 = Çok Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Moralimi, neşemi sürdürebilme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. İşlerin farklı yapılış yollarını gözleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yeteneklerim doğrultusunda çalışma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-Ç: Kariyer Karar Ölçeği Örnek Maddeler

Bu ölçek insanların eğitim ve mesleki planlarına ilişkin genel olarak dile getirdikleri bazı ifadeleri içermektedir. Bu ifadelerden bazıları size uygun olabilir; bazıları ise olmayabilir. Lütfen ifadelerin tümünü okuyunuz ve her bir maddenin sizin kariyer ya da eğitim ile ilgili bir seçime ilişkin düşüncelerinize ne kadar yakın olduğunu, uygun olan sayıyı işaretleyerek belirtiniz.

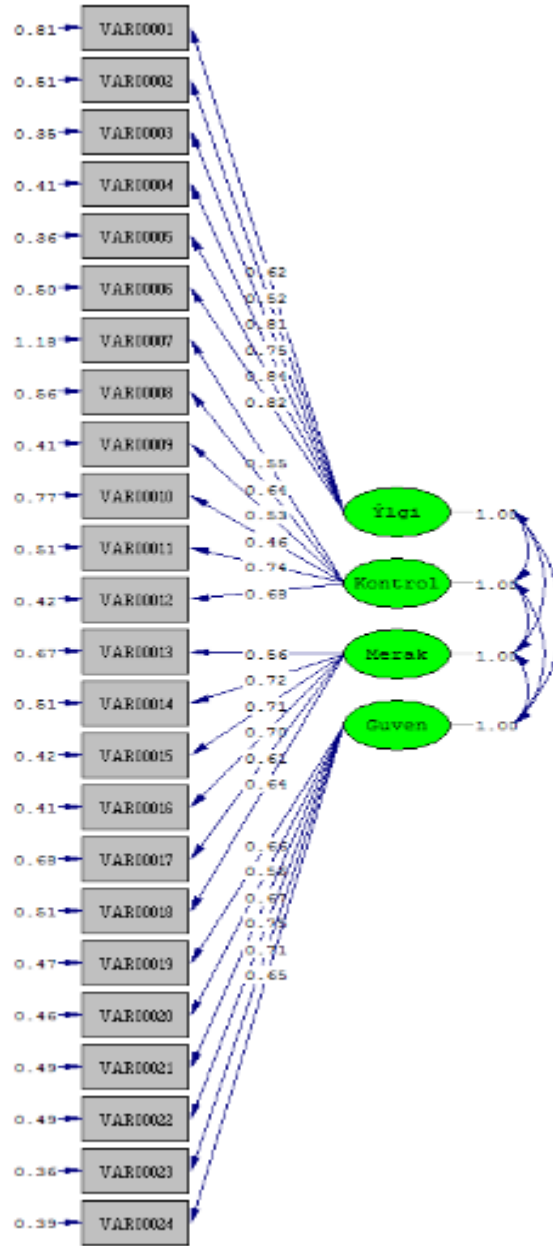
	Tam benim gibi	Büyük ölçüde benim gibi	Sadece biraz benim gibi	Hiç benim gibi değil
1. Bir kariyer alanı üzerinde kararımı verdim ve bu konuda kendimi rahat hissediyorum. Kararımı nasıl uygulayacağımı da biliyorum.	(4)	(3)	(2)	(1)
2. Hangi alanda okumak istediğimi biliyorum, fakat bunun beni tatmin edecek hangi kariyer alanlarına yönlendireceğini bilmiyorum.	(4)	(3)	(2)	(1)

EK-D: Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği (TCOÖ) Örnek Maddeler

Açıklama: Büyürken insanların nasıl davranması, hissetmesi ve etkileşimde bulunması gerektiği konusunda pek çok mesaj alırız. Bu mesajlar farklı şekillerde olabilir: bazılarını duyarız, bazılarını ise sormadan biliriz. Siz büyürken anne-babanızdan ve arkadaşlarınızdan ne tür mesajlar aldınız? Aşağıda, toplumda var olan bazı düşünce ve inançlar listelenmiştir. Her mesaj için, anne-babanız ve arkadaşlarınızdan ne kadar duyduğunuzu ya da aldığınızı, aşağıda verilen “Hiç”, “Çok Az”, “Biraz” ya da “Çok” ifadelerinden birine (X) işareti koyarak belirtiniz. Mesajla aynı düşüncede olabilir ya da olmayabilirsiniz; biz sadece o mesajı alıp almadığınızla ilgileniyoruz.

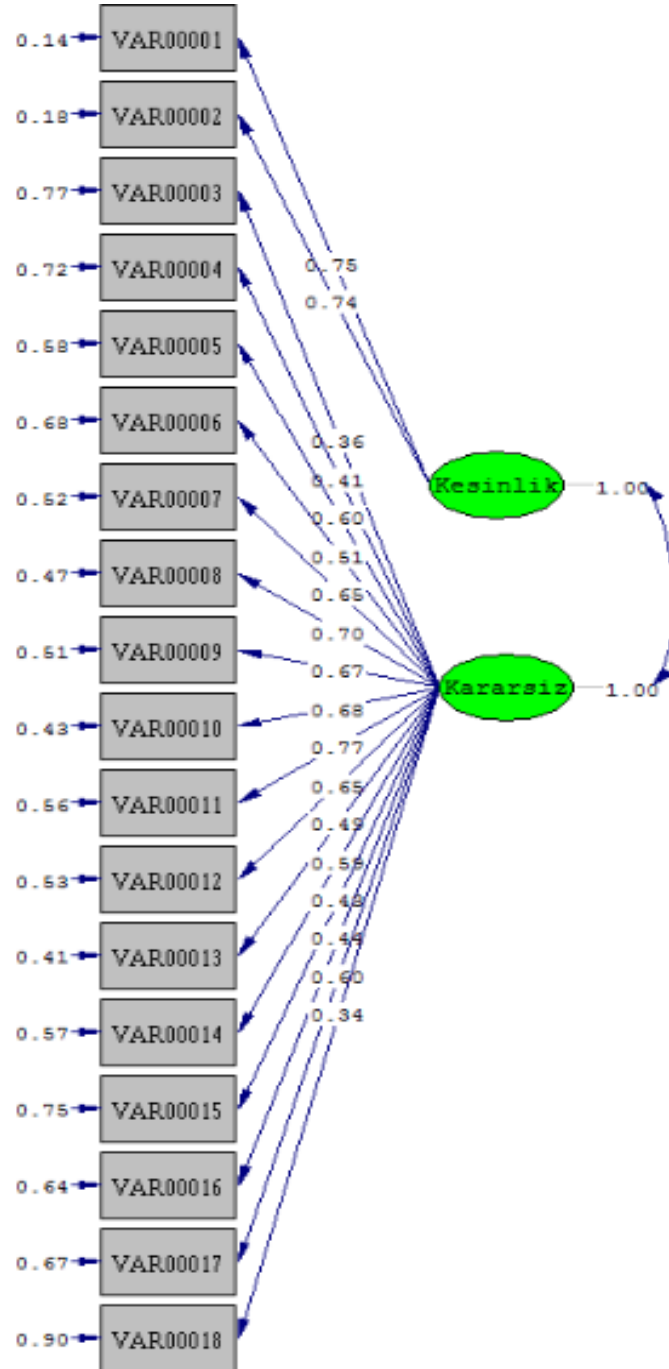
	Hiç	Çok	Biraz	Çok
1. Gerçek bir erkek, istediğini elde eder.				
2. Bir kadın, bir erkeğin yapabileceği her şeyi yapabilir.				
3. Bedenin hiçbir zaman olduğu şekliyle yeterince iyi değildir.				

EK-E: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği DFA Sonuçları



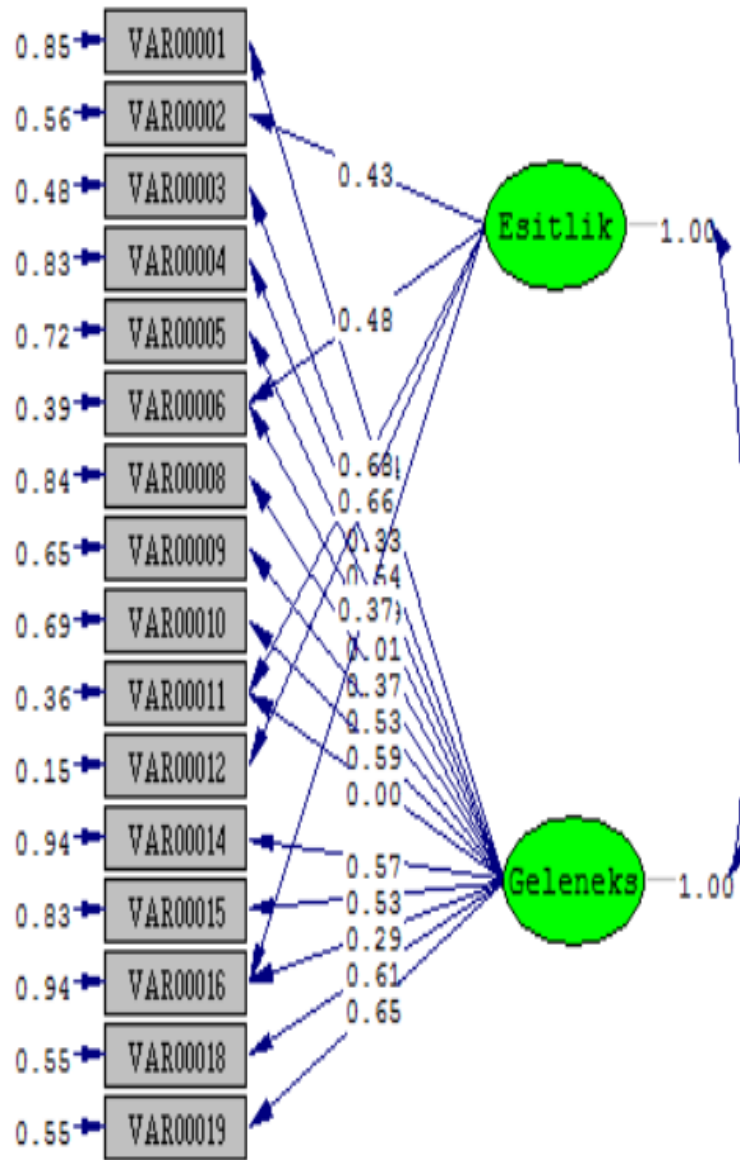
Chi-Square=1131.92, df=246, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

EK-F: Kariyer Karar Ölçeği DFA Sonuçları



Chi-Square=585.41, df=134, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

EK-G: Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği DFA Sonuçları



Chi-Square=462.17, df=100, P-value=0.00000, RMSEA=0.081

EK-Ğ: Ölçeklere İlişkin Madde Ayırt Edicilik İndeksi Tabloları

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Boyutları Madde Ayırt Edicilik İndeksleri				
Maddeler	İlgili Olma	Kontrol	Merak	Güven
M1	,562	,348	,526	,668
M2	,574	,602	,618	,639
M3	,747	,564	,649	,640
M4	,690	,389	,664	,675
M5	,741	,622	,552	,676
M6	,666	,593	,620	,620

Kariyer Karar Ölçeği Boyutları Madde Ayırt Edicilik İndeksi			Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği Boyutları Madde Ayırt Edicilik İndeksi		
Maddeler	Kararsızlık	Kesinlik	Maddeler	Geleneksel	Eşitlik
M1	,337	,773	M1	,492	,435
M2	,395	,773	M2	,388	,466
M3	,563		M3	,507	,545
M4	,507		M4	,474	,631
M5	,590		M5	,613	,336
M6	,623		M6	,365	
M7	,609		M7	,498	
M8	,642		M8	,479	
M9	,659		M9	,561	
M10	,628		M10	,485	
M11	,543		M11	,455	
M12	,567		M12	,615	
M13	,411		M13	,535	
M14	,425		M14	,648	
M15	,560				
M16	,326				

EK-H: Etik Komisyonu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433- 1818

09 Haziran 2016

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 25.05.2016 tarih ve 1260 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden Seydihan YİĞİT'in Prof. Dr. Filiz BİLGE danışmanlığında yürüttüğü "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algular ve Kariyer Kararsızlığı" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 31 Mayıs 2016 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

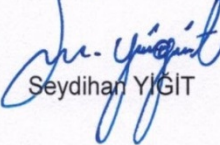
EK-I: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

08/06/2018


Seydihan YIGIT

EK-İ: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

27/06/2018

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak **Turnitin** adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

Rapor Tarihi	Sayfa Sayısı	Karakter Sayısı	Savunma Tarihi	Benzerlik Oranı	Gönderim Numarası
27/06/2018	144	27406	08/06/2018	%3	978875386

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Seydihan YİĞİT

Öğrenci No.: N12222192

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Programı: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.


imza

DANIŞMAN ONAYI



UYGUNDUR.
(Prof. Dr. Filiz Bilge)

EK-J: Thesis Originality Report

27/06/2018

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School Of Educational Sciences
To The Department Of Psychological Counseling and Guidance

Thesis Title: Career Adaptability, Perceptions of Gender Role and Career Indecision among University Students

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

Time Submitted	Page Count	Character Count	Date of Thesis Defense	Similarity Index	Submission ID
27/06/2018	144	27406	08/06/2018	%3	978875386

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Seydihan YIĞIT
Student No.: N12222192
Department: Educational Sciences
Program: Psychological Counseling and Guidance
Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.


Signature

ADVISOR APPROVAL


APPROVED

(Prof. Dr. Filiz Bilge)

EK-K: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversite'ye verilen kullanım hakları dışındaki bütün fikrî mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının veya bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversite'ye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etmeniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının ön belleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.

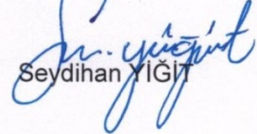
(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir).

Tezimin/Raporumun tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.

Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi:

.....
.....
.....

08/06/2018


Seydihan Yiğit