

**T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUM
YETENEKLERİNİN YORDAYICILARI OLARAK ÇOCUKLUK
ÇAĞI YAŞANTILARI VE ÖZ DUYARLIK**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Nergiz CİHANGÜL

KOCAELİ 2021

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER UYUM
YETENEKLERİNİN YORDAYICILARI OLARAK ÇOCUKLUK
ÇAĞI YAŞANTILARI VE ÖZ DUYARLIK

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Nergiz CİHANGÜL

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yıldız ÖZTAN ULUSOY

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No:
02.06.2021/12

KOCAELİ 2021

ÖNSÖZ

İlk olarak, kıymetli bilgileri ile çalışmamın her aşamasında yol gösteren, benden emek ve zamanını esirgemeyen, motivasyonumun düştüğü her anda bana destek olan tez danışmanım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Yıldız ÖZTAN ULUSOY'a minnettarım. Her şey için yürekten teşekkür ederim.

Çalışmama gönüllü olarak katılan tüm katılımcılarıma araştırmama katkı sağladıkları için teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecinde tanıştığım ve tezimle ilgili sorduğum her soruda bana yardımcı olan Esra GÜLEÇER ve Aslı ARSLAN'a çok teşekkür ederim.

Çalışmalarımnda bana inanan ve her zaman destek olan tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Yanımda olduğunuz için hepinize minnettarım.

Teşekkürlerin en büyüğü tez çalışmam ve tüm eğitim hayatım boyunca beni destekleyen canım aileme. Güçlü duruşunu her zaman örnek aldığım ve zorlandığım her anda elimden tutan canım annem Songül CİHANGÜL'e, sevgisi ve ilgisi ile en büyük güç kaynağım olan biricik babam Yahya CİHANGÜL'e ve başaracağıma olan inancı ile yanımda olarak beni destekleyen canım kardeşim Ezgi CİHANGÜL'e çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız.

Nergiz CİHANGÜL

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER	II
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
KISALTMALAR LİSTESİ.....	VII
ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ.....	VIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ALANYAZIN İNCELEMESİ.....	11
1.1.KARİYER.....	11
1.1.1. Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler	11
1.1.1.1. Psikolojik Faktörler	12
1.1.1.2. Sosyolojik Faktörler	12
1.1.1.2.1. Cinsiyet	12
1.1.1.2.2. Aile	13
1.1.1.2.3. Sosyoekonomik Düzey	14
1.1.1.3. Ekonomik ve Politik Faktörler.....	14
1.2. KARİYER KURAMLARI	15
1.2.1. Özellik-Faktör Kuramı	15
1.2.1.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı	16
1.2.2. Psikanalitik Kuramlar	17
1.2.2.1. Adler'in Kuramı	17
1.2.2.2. Roe'nun Kuramı.....	18
1.2.3. Gelişimsel Kuramlar	18
1.2.3.1. Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı	19
1.2.4. Post Modern Kuramlar.....	22
1.2.4.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı.....	23
1.2.4.1.1. Mesleki Kişilik	26
1.2.4.1.2. Yaşam Temaları	26
1.2.4.1.3. Kariyer Uyumu.....	27
1.2.4.1.3.1. İlgi	30
1.2.4.1.3.2. Kontrol	30
1.2.4.1.3.3. Merak	31
1.2.4.1.3.4. Güven.....	32
1.2.4.1.3.5. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılan Araştırmalar	32

1.3. ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILARI.....	35
1.3.1. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarını Ele Alan Kuramlar.....	36
1.3.1.1. Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud	36
1.3.1.2. Psikososyal Kuram: Erik Erikson	38
1.3.1.3. Bireysel Psikoloji Kuramı: Alfred Adler.....	39
1.3.1.4. Bağlanma Kuramı: John Bowlby	40
1.3.1.5. Sosyal Öğrenme Kuramı: Albert Bandura	41
1.3.1.6. Ekolojik Kuram: Uri Bronfenbrenner	42
1.3.2. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları İle İlgili Yapılan Araştırmalar	43
1.4. ÖZ DUYARLIK	44
1.4.1.Öz Duyarlığın Alt Boyutları	46
1.4.1.1.Öz Sevecenliğe Karşı Öz Yargılama	47
1.4.1.2. Paylaşımların Bilincinde Olmaya Karşı İzolasyon.....	48
1.4.1.3. Bilinçliliğe Karşı Aşırı Özdeşleşme.....	49
1.4.2. Öz Duyarlık İle Karıştırılan Kavramlar	50
1.4.2.1. Benlik Saygısı.....	50
1.4.2.2. Kendine Acıma	51
1.4.2.3. Kendine Düşkünlük.....	52
1.4.3. Öz Duyarlığın Gelişimi	52
1.4.4. Öz Duyarlıkla İlgili Yapılan Araştırmalar	53
İKİNCİ BÖLÜM	
2. YÖNTEM.....	57
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	57
2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	57
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	58
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu	58
2.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ).....	58
2.3.3. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği (ÇÇOYÖ).....	59
2.3.4. Öz Duyarlık Ölçeği	59
2.4. ARAŞTIRMANIN İŞLEM YOLU	60
2.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	60
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3. BULGULAR.....	61
3.1. ÇALIŞMA GRUBUNA İLİŞKİN BULGULAR	61
3.2. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER	68
3.3. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	69

3.4. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	71
3.5. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	75
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	100
KAYNAKÇA	127
EKLER.....	145
EK-1: KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ÖLÇEK UYGULAMA İZİN ONAYI	145
EK-2: KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ	146
EK-3: ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILAR ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ	147
EK-4: ÖZ DUYARLIK ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ	148
EK-5: KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ	149
EK-6: ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILAR ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ	150
EK-7: ÖZ DUYARLIK ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ	151
EK-8: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU	152
EK-9: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	153
ÖZGEÇMİŞ.....	155

ÖZET

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlılığın kariyer uyum yetenekleri üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 güz döneminde Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde lisans eğitimi alan 407 kadın, 108 erkek olmak üzere toplam 515 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen, Büyükgöze Kavas (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği", Narayan (2018) tarafından geliştirilen, Öge ve diğerleri (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği", Neff (2003b) tarafından geliştirilen, Akın ve diğerleri (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Öz Duyarlık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, Bağımsız Örneklem T-testi, ANOVA, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öz duyarlılığın kariyer uyum yeteneği ile ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunurken, çocukluk çağı olumlu yaşantılarının kariyer uyum yeteneği ile kontrol ve güven alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ile ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutlarının cinsiyete, sosyoekonomik düzeye, iş deneyimine, üniversiteye giriş sınavı puanı açıklandıktan sonra meslek seçimlerinde değişiklik yapma durumlarına, bölümü isteyerek seçme durumlarına, bölüm değişikliği yapma durumlarına, okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olma durumlarına, farklı bir bölüm daha okumayı isteme durumlarına, tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Uyum Yetenekleri, Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları, Öz Duyarlık, Üniversite Öğrencileri.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the predictive role of positive childhood experiences and self-compassion on career adaptability among university students. The sample of the study consists of a total of 515 university students, 407 women and 108 men, who have received undergraduate education in various universities in Turkey in the fall term of 2020-2021. "Personal Information Form" created by the researcher, The "Career Adapt-Abilities Scale" developed by Savickas and Porfeli (2012) and adapted into Turkish by Büyükgöze Kavas (2014), the "Benevolent Childhood Experiences Scale" developed by Narayan (2018) and adapted into Turkish by Öge et al. (2020), "Self-Compassion Scale" developed by Neff (2003b) and adapted into Turkish by Akın et al. (2007) was used to collect data. The data in the study were analyzed using IBM SPSS 22.0 package program. Descriptive statistics, Independent Samples T-test, ANOVA, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression analysis were used to analyze the data. As a result of the study, it was found that self-compassion was a significant predictor of career adaptability and concern, control, curiosity, confidence sub-dimensions, while positive childhood experiences were found to be a significant predictor of career adaptability and control and confidence sub-dimensions. In addition, in the study, it was found that there was a significant difference according to gender, socioeconomic status, work experience, change in career choices after the announcement of the university entrance exam score, voluntary selection of the study field, change of the study field, their department's relevance to the field they want to work in the future, whether they want to study in the same field if they have the chance to choose again in career adaptability and concern, control, curiosity, confidence sub-dimensions.

Keywords: Career Adaptability, Positive Childhood Experiences, Self-Compassion, University Students.

KISALTMALAR LİSTESİ

ÇÇOY: Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları

KUY: Kariyer Uyum Yeteneği

ÖSYM: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi

TDK Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



ŞEKİL VE TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Kariyer Uyumunun Boyutları.....	29
Şekil 1: Öz Duyarlığın Boyutları.....	47
Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Betimsel İstatistikler.....	61
Tablo 3: Katılımcıların Yaşlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	61
Tablo 4: Katılımcıların Okudukları Alana Göre Betimsel İstatistikler.....	62
Tablo 5: Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler.....	62
Tablo 6: Katılımcıların Sosyoekonomik Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler.....	62
Tablo 7: Katılımcıların Anne Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler.....	63
Tablo 8: Katılımcıların Baba Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler.....	63
Tablo 9: Katılımcıların Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Çevreye Göre Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 10: Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 11: Katılımcıların Meslek Karar Yaşlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 12: Katılımcıların Meslek Seçim Sürecinde Danışmanlık Hizmeti Alma Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	65
Tablo 13: Katılımcıların Üniversiteye Giriş Sınav Sonucuna Bağlı Meslek Seçiminde Değişiklik Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	65
Tablo 14: Katılımcıların Meslek Karar Etkenlerine Göre Betimsel İstatistikler.....	66
Tablo 15: Katılımcıların Bölümlerini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	66
Tablo 16: Katılımcıların Bölüm Değişikliği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	67
Tablo 17: Katılımcıların Bölümlerinin Gelecekte Çalışmak İstedikleri Alan Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	67
Tablo 18: Katılımcıların Farklı Bir Bölüm Daha Okuma İsteği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	67
Tablo 19: Katılımcıların Tekrar Seçme Şansları Olsa Yine Aynı Bölümü Okuma İsteği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	68
Tablo 20: Katılımcıların Krizin (Covid-19, Doğal Afet, Göç, Terör, Kaza, İntihar vb.) Meslek Seçim Kararlarına Etkisi Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler.....	68
Tablo 21. Kariyer Uyum Yeteneği(KUY) ve Alt Boyutları, ÇÇOY ve Öz Duyarlık Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	68
Tablo 22. KUY ve Alt Boyutları, ÇÇOY ve Öz Duyarlık Arasındaki Korelasyon.....	70

Tablo 23: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının KUY Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	71
Tablo 24: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının İlgi Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	72
Tablo 25: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının Kontrol Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	73
Tablo 26: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının Merak Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	74
Tablo 27: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının Güven Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi.....	75
Tablo 28: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	76
Tablo 29a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okunulan Alan Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	77
Tablo 29b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okunulan Alan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları.....	78
Tablo 30a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	79
Tablo 30b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları.....	80
Tablo 31a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sosyoekonomik Düzey Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	81
Tablo 31b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sosyoekonomik Düzey Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları.....	82
Tablo 32a: Katılımcıların KUY'ye Ait Ortalama Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	83
Tablo 32b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları.....	85
Tablo 33a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	86
Tablo 33b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları.....	87
Tablo 34a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Çevre Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	88
Tablo 34b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Yaşamının Çoğunluğunu Geçirdiği Çevre Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları.....	89
Tablo 35: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının İş Deneyimi Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	90

Tablo 36: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Danışmanlık Hizmeti Alma Durumuna Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	91
Tablo 37: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Üniversiteye Giriş Sınav Sonucuna Bağlı Meslek Seçiminde Değişiklik Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	92
Tablo 38: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Bölümü İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	93
Tablo 39: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Bölüm Değişikliği Yapma Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	94
Tablo 40: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okudukları Bölümün Gelecekte Çalışmak İstedikleri Alanla İlgili Olma Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	95
Tablo 41: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Farklı Bir Bölüm Daha Okuma İsteği Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	96
Tablo 42: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Tekrar Seçme Şansları Olsa Yine Aynı Bölümü Okuma İsteği Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	97
Tablo 43: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Kriz Süreçlerinin (Covid-19, Doğal Afet, Göç, Terör, Kaza, İntihar vb.) Meslek Seçim Kararlarına Etkisi Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	99

GİRİŞ

Bireyler yaşamlarında aktif bir rol alma ihtiyacı duymaktadır. Birçok insan bu ihtiyaçlarını genellikle kariyerleri yoluyla karşılamaktadır (Yeşilyaprak, 2016: s. 3). Kişinin yaşamının yönünü tayin eden ve yerine getirmesi gereken sorumluluklardan biri olan kariyer, bireylerin yaşamlarında önemli bir yere sahiptir (Sevinç ve Siyez, 2018: s. 158). Bireyler kariyerine yön verirken aynı zamanda çalışacakları ortamı, arkadaşlarını, eşini, boş zamanlarını nasıl geçireceğini, çocuklarını nasıl yetiştireceğini kısacası yaşam tarzlarını da seçmiş olurlar.

Kariyer kavramının içeriğine bakıldığında meslek ve iş kavramını kapsayan çok boyutlu bir kavram olduğu görülmektedir (Super, 1969: s. 3). Meslek, bireylerin ekonomik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan, hayatlarını devam ettirmek için yaptığı eğitim ile elde edilen bilgi ve beceriye dayanan faaliyetler iken (Kuzgun, 2019: s. 3); iş, bir mesleği uygularken yapılan etkinliklerdir (Yeşilyaprak, 2016: s. 6). Kariyer ise yalnızca meslek seçimi ile sınırlandırılmayacak meslek seçimi öncesi, mesleğin uygulanması ve sonrasındaki etkinliklerini içeren, bireylerin yaptıkları seçimlerle şekillenen bir yolculuktur (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 36). Bireyler mesleklerini seçerken kariyer yolculuklarında çok önemli bir virajı dönerek yolun sonuna vardıklarını düşünebilirler fakat önlerinde onları bekleyen uzun bir yol vardır.

Bireylerin hayatlarında önemli yeri olan kariyer, pek çok araştırmacının üzerinde çalıştığı ve farklı kuramlar ortaya koyduğu bir kavramdır. Kariyer kuramlarına bakıldığında bireylerin özellikleri ile kariyerin gerektirdiği niteliklerin uygunluğuna bakan özellik-faktör kuramlarının ve hayat boyu kariyer gelişimi ile ilgilenen gelişimsel kuramların geleneksel bir yaklaşım içinde kariyer süreci ile ilgilendiği görülmektedir (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 95). Son yıllarda ise teknolojinin ilerlemesinden kaynaklanan insanların yaşam tarzı ve kariyer planlarındaki değişimlerle birlikte geleneksel yaklaşımlar yetersiz kalmaya başlarken post modern kuramlar ön plana çıkmıştır (Savickas vd., 2009: s. 239; Maree, 2010: s. 361). Post modern kuramlar bireylerin çalışma yaşamları içinde kendi benliklerinden uzaklaşmadan içerisinde bilişsel süreçleri barındıran, uyuma odaklanan kuramlardır (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 95). Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı da bu uyumu ele alan post modern kuramlardan biridir.

Her gün gelişen koşullarla birlikte kariyer dünyasında olan hızlı değişimler bireylerin kariyerlerini yapılandırırken sürekli öğrenmeyi ve kendini geliştirmeyi, istikrar yerine esnekliği, bireylerin kendi fırsatlarını kendilerinin oluşturmasını kısacası içinde buldukları koşullara uyum sağlamalarını gerekli hale getirmektedir (Savickas, 2012: s. 13). Geleneksel kuramlar teknoloji ile gelişen bu yüzyılın gereklerine cevap vermekte yetersiz kalmıştır (Savickas vd., 2009: s. 240). Geleneksel yaklaşımların çeşitli ölçme araçları ile kişiliği ölçüp eşleştiren anlayışı yerine bireylerin özelliklerini çalışma yaşamlarında nasıl kullanabileceklerine odaklanan kariyer yapılandırma kuramı, post modern çağın ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışan bir kuramdır (Savickas, 2006: s. 85).

Kariyer yapılandırma kuramı, kariyerin bireysel ve sosyal olarak nasıl yapıldığı ile ilgilenirken bir yandan da kariyerin anlamlandırma sürecine ve buna bağlı davranışlara bakmaktadır (Pişkin, 2017: s. 6). Savickas (2002: s. 152)'a göre kariyer, bireyin sadece mesleki davranışları değil, mesleki davranışlarını ortaya koyarken izlediği yoldur. Bu bağlamda kuram sürece odaklanan bir yaklaşımla kariyeri farklılıkçı, gelişimsel ve dinamik bir pencereden bütüncül bir şekilde ele almaktadır (Savickas, 2006: s. 84).

Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumundan oluşan üç ana yapı üzerine inşa edilmiştir. Mesleki kişilik; kişilerin kariyerlerini etkileyen yetenek, ilgi, değer gibi özellikleri iken; yaşam temaları bireylerin zaman içindeki kendileri ile ilgili düşüncelerini ortaya koyan yaşam öykülerinin odak noktasıdır (Pişkin, 2017: s. 9-11). Kariyer uyumu ise bireylerin kariyerlerine ait durumlara ilişkin kendilerini düzenleme potansiyelleridir (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 662). Başka bir ifade ile kariyer uyumu bireylerin kişisel ve sosyal süreçler içinde kariyer gelişim görevlerini yerine getirmesi ve bu süreçte oluşabilecek problemlerle baş etmeye hazırlıklı olmasıdır (Duru ve Gültekin, 2019: s. 163).

Savickas (2006: s. 87) kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin kariyerleri konusunda ilgili, kariyerleri üzerinde kontrolünü artırmaya çalışan, kariyerleri ile ilgili merak edip araştırma yapan ve kariyerleri konusunda kendine güven duyan kişiler olduğunu belirterek kariyer uyum yeteneğini ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta açıklamaktadır. Kariyer uyumunu alt boyutlarıyla ele almak

uyum sürecinin çok boyutlu değerlendirilmesi açısından önemlidir (Pişkin, 2017: s. 13).

Bireylerin kariyerlerini yapılandırma ve uyum sağlama süreçlerini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Çocukluk çağı yaşantıları bu unsurlardan biridir. Çocukluk dönemindeki yaşantılar bireylerin yetişkinlik yaşamlarına etki eden en önemli faktörlerdendir. Çocukluk döneminde şekillenmeye başlayan kişilik, bu dönemde yaşanan olumlu ve olumsuz yaşantılardan etkilenmekte dolayısıyla bireylerin yetişkinlikteki yaşam tarzlarını, kariyerlerini, sosyal ilişkilerini kısacası tüm yaşamlarını etkileyebilmektedir (Eryavuz, 2006: s. 1). Çocukluk çağındaki bu yaşantıların olumlu olmasının bireylerin kişilik gelişimlerine olumlu etkileri olacağı gibi yetişkinlik dönemindeki kariyer yaşamlarına ve buna bağlı yeteneklere de olumlu yansıtacağı söylenebilir.

Çocukluk çağı, bireylerin kariyerle ilgili ilk düşüncelerinin ve etkileşimlerin oluşmaya başladığı bir dönemdir (Hartung vd., 2008: s. 63). Çocukluk dönemi, bireylerin kariyerlerini şekillendiren bir unsur olarak gelişimsel, psikodinamik, sosyal-bilişsel ve post modern kuramlar gibi birçok kariyer kuramı tarafından ele alınmıştır. Kariyer yapılandırma kuramı da bireylerin çocukluk çağı yaşantılarının kariyerlerini yapılandırmada etkili olduğunu ifade etmektedir. Savickas bunu yaşam hikayesi bağlamında açıklamaktadır (Savickas, 2002: s. 160). Örneğin, bir öğrencinin kariyer kararsızlığı yaşaması çocukluk döneminde kararları kendinin almaması ve ebeveynlerinin tutumu ile ilgili olabilmektedir.

Kariyer uyumu kavramı temelleri çocuklukta atılan bir kavramdır. Gelişimsel yaklaşımlar içinde Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı'nda büyüme dönemi olarak belirtilen hayal, ilgi, yetenek olarak basamaklara ayrılan dönemde kariyer uyum yeteneğinin temelleri atılır (Super ve Jordaan, 1973: s. 3). Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven boyutları da çocuklukta bireylere ailesi, öğretmenleri, çevresi tarafından sağlanan yaşantılar, sunulan fırsatlar, verilen sorumluluklar, güvenlerini geliştirebilecekleri bir ortamla gelişir (Hartung vd., 2008: s. 64-70). Yapılan çalışmalarda çocukluk çağındaki ilgili, destekleyici, güven veren, sıcak ilişkiler içeren yaşantılar ile kariyer ile ilgili uyum (Kenny ve Bledsoe, 2005: s. 266; Hirschi, 2009: s. 145; Karacan Özdemir ve Yerin Güneri, 2017: s. 186), umut (Coffey vd., 2014: s. 1401; Şakar, 2019: s. 58-64), kontrol odağı (Gültekin, 2011: s.

52-56), merak ve keşif (Kutlu ve Apaydın, 2019: s. 63), öz yeterlik (Bingöl Yılmaz, 2018: s.138) gibi kavramlarla pozitif ilişkilerin bulunması çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların bireylerin kariyer yaşamlarına ve buna bağlı yeteneklere olumlu yansıdığını göstermektedir.

Kariyer uyum yeteneklerine etkisi olabilecek durumlara bakıldığında kişinin kendileri ile ilgili inanç, tutum, düşünce, duygu ve davranışları örnek olarak gösterilebilir. Öz duyarlık kavramı da kişinin kendi ile ilgili değerlendirmelerinden biridir. Bireylerin yaşam biçimlerini dolayısıyla kariyer yaşamlarını da etkileyebilmektedir.

Öz duyarlık kavramı Neff (2003a: s. 87-89; 2003b: s. 224) tarafından ortaya konulan bireylerin hatalarını, başarısızlıklarını, hayatındaki olumsuzlukları insanlığa ait bir özellik olduğunu kabul etmesidir. Öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik boyutları ile öz yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme olarak karşıt boyutları bulunan öz duyarlık kavramı çok boyutlu bir kavramdır.

Öz duyarlığın alt boyutlarından olan öz sevecenlik, bireylerin olumsuz olaylar karşısında kendilerine anlayışlı olması iken, paylaşımların bilincinde olma bireyin yaşanan olumsuz olayların tüm insanların yaşayabileceğini fark etmesi, bilinçlilik ise bireyin farkında olarak dengede durabilmesidir (Neff, 2003a: s. 89). Bu boyutların karşıtı olan öz yargılama bireyin olumsuz olaylar karşısında kendini yargılaması iken (Neff, 2008: s. 98), bireyin olumsuz durumun yalnız kendi başına geldiğini düşünmesi izolasyonla, olumsuz duruma aşırı yoğunlaşması ise aşırı özdeşleşme ile ifade edilmektedir (Neff, 2011: s. 4).

Bireyler kariyer yaşamlarında birçok hata yapabilir ve başarısızlıklar yaşayabilirler. Bu noktada hatalarına ve başarısızlıklarına karşı sevecenlikle yaklaşıp, tüm insanların başına gelebilecek bir deneyim olduğunu kabul edip, bilinçli bir şekilde hareket ettiklerinde yaşamlarında denge ve uyumu yakalayabilirler. Diğer taraftan hayatlarındaki olumsuz deneyimlere karşı kendilerini yargılayan, kötü yaşantıların yalnızca kendi başlarına geldiğini düşünüp olayla aşırı özdeşleşen bireylerin kariyer yaşamlarındaki değişimlere uyum sağlaması bir o kadar zor olabilmektedir. Öz duyarlık bireylerin belirsizliklerle ve zorluklarla baş etme konusunda uyum sağlayıcı bir kaynaktır (Babenko vd., 2019: s. 1). Bu bağlamda

bireylerin kariyerlerine uyum sağlamada öz duyarlık sahibi olmalarının etkili olabileceği söylenebilir. Yapılan çalışmalarda öz duyarlık ile umut (Umpfrey ve Sherblom, 2014: s. 10; Yang vd., 2016: s. 93), karar verme (Tatlılıoğlu, 2010: s.120-122), merak ve keşif (Neff vd., 2007: s. 913), kariyer karar verme öz yeterliği (Jang vd., 2020: s. 406) gibi kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili olan kavramlar arasında ilişkilerin bulunması öz duyarlık ile kariyer uyum yeteneği arasında ilişkilerin olabileceğini düşündürmektedir.

Üniversite, bireyleri iş dünyasına hazırlayan önemli bir basamaktır (Dursun ve Aytaç, 2009: s. 72). Üniversite yılları bireylerin kariyerle ilgili düşüncelerinin, görevlerinin, belirsizliklerinin yoğun olabildiği yıllardır. Bu dönemde öğrenciler bölümlerini seçip yükseköğretime başlayarak mesleki yaşamlarının rotasını belirlemeye başlasalar da gelişimsel ve çok boyutlu bir yapıya sahip olan kariyer kavramı onları baş etmeleri ve uyum sağlamaları gereken yeni görevlerle karşı karşıya getirebilmektedir. Günümüzde bireyler hızlı bir şekilde gelişen iş dünyası ile karşı karşıyadır ve üniversitede aldıkları eğitim bu hızlı değişimi karşılamakta yetersiz kalabilmektedir (Kanten, 2012: s. 192). Bireyler üniversiteden mezun olduktan sonra iş yaşamının kapılarını açabilecekleri gibi, işsizlikle de karşı karşıya gelebilmektedirler (Çakmak ve Hevedanlı, 2004: s. 3). Bu nedenle üniversite döneminde karşılaşılan ya da iş yaşamında karşılaşılabilecek kariyer görevlerine ve sorunlarına karşı bireylerin uyum yeteneğine sahip olması kariyerleri için önem taşımaktadır.

Kişilerin kariyerlerinde başarılı bir şekilde yol almaları için kariyer uyum yeteneklerine etki eden unsurların belirlenmesi ve bu konu ile ilgili danışmanlık sağlanması önemlidir (Siyez ve Yusupu, 2015: s. 80). Kariyer yaşamındaki hareketliliğe uyum sağlamada bireylerin kariyer danışmanlığı hizmeti almaları günümüzde bir ihtiyaç haline gelmiştir (Yeşilyaprak, 2016: s. 11). Ulusoy Öztan vd. (2014: s. 1062) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğrencilere sağlanan profesyonel kariyer danışmanlık hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmüştür. Coşkun (2018: s. 222) tarafından yapılan çalışmada ise üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinde en çok mesleki kariyer gelişimi konusunda yardım almaya ihtiyaç duymaları kariyer danışmanlığının önemini kanıtlar niteliktedir.

Bireylerin kariyerlerindeki geçiş ve değişim durumlarına uyum sağlayamaması gelecekte işlerine kaybetmelerine yol açabilir (Yiğit, 2018: s. 9). Türkiye İstatistik Kurumu (TİİK)'nin Ocak ayı işgücü istatistiklerine bakıldığında Türkiye genelinde 15 yaş ve üzeri kişilerde işsizlik oranı %12.2 iken, 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusta işsizlik oranının %24.7 olduğu görülmektedir (TİİK, 2021). İşsizlik oranları bireylerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirmelerinin önemini gözler önüne sermektedir. Yurtdişında yapılan çalışmalarda bunun örneklerini görmek mümkündür. Örneğin Monteiro vd. (2019: s. 1195)'nin Portekiz'de yaptıkları çalışmada niversite ğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini mezuniyet sonu ve mezuniyetlerinden 18 ay sonra ölçmüşlerdir. Araştırmanın sonucunda kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutunda mezuniyet sonu ilk ölümde yüksek puan alanların 18 ay sonra istihdam düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Benzer Şekilde Koen vd. (2012: s. 402) yüksek lisans öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerin artırmaya yönelik bir eğitim vermişlerdir. 6 ay sonra izleme çalışması yaptıklarında iş bulan öğrencilerden eğitim alan gruptakilerin kontrol grubuna göre daha yüksek istihdam kalitesine sahip oldukları görülmüştür. Bu bağlamda kariyer uyum yeteneğinin istihdam için önemli bir kaynak olduğu söylenebilir. Bu nedenle bireylerin kariyer uyum yeteneklerine etki edebilecek değişkenlerin araştırılması ve buna yönelik eğitimlerin planlanmasının önemi bir kez daha ön plana çıkmaktadır.

Günümüzde sürekli değişen durumlar içerisinde kariyere uyum sağlamanın önemli olduğu düşünüldüğünde, kariyer uyum yetenekleri ile ilişkili olabilecek kavramları araştırmak gz önünde bulundurulması gereken konulardan biridir. Çocukluk ağı olumlu yaşantılarının bireylerin kişiliklerinin yapı taşlarını oluşturan en kritik etkenlerden birinin olması nedeniyle kariyerleri ve kariyer gelişimleri için gerekli olan yetenekler üzerinde etki edeceği düşünülmektedir. Bireylerin kendini değerlendirme biçiminin ifadelerinden biri olan öz duyarlık bireylerin düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını etkileyebilmektedir. Kariyer kararı verirken bireylerin kendi özelliklerini dikkate aldıkları düşünüldüğünde öz değerlendirmelerinden biri olan öz duyarlık kavramı araştırılması gereken konulardan biri olarak ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle bu araştırmada niversite ğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yordayıcıları olarak çocukluk ağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlık kavramları araştırılmıştır.

Araştırmanın problem cümlesi “Üniversite öğrencilerinin çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları kariyer uyum yeteneklerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” iken araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekildedir.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları kariyer uyum yeteneklerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri cinsiyetlerine, okudukları alana, sınıf düzeylerine, sosyoekonomik düzeylerine, anne eğitim düzeylerine, baba eğitim düzeylerine, yaşamlarının çoğunun geçtiği çevreye, iş deneyimlerine, meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alma durumlarına, üniversite sınav sonucuna bağlı meslek seçiminde değişiklik yapma durumlarına, bölümü isteyerek seçme durumlarına, bölüm değişikliği yapma durumlarına, bölümlerinin çalışılmak istenilen alanla ilgili olma durumlarına, farklı bir bölüm daha okuma isteği durumlarına, tekrar seçme şansları olsa aynı bölümü okuma isteği durumlarına, krizin (Covid-19, doğal afet, göç, terör, kaza, intihar vb.) meslek seçim kararlarına etkisi durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlılığın kariyer uyum yetenekleri üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir. Araştırmanın önemine bakıldığında ise birçok nokta olduğu görülmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve yaşam şartlarının değişmesiyle birlikte her alanda hızlı değişimler olduğu gibi iş dünyasında da değişimler yaşanmaktadır. Bireylerin iş yaşamına hazırlığının bir basamağı olan üniversite yılları kişilerin değişen ve gelişen yaşam koşullarıyla birlikte sürekli uyum sağlaması gereken yeni durumlar yaratmaktadır. Bu durumlardan biri kariyerleridir. Sürekli değişen koşullar bireyleri seçtikleri kariyer kararlarını yeniden düşünmeye itebilmektedir. Kimi öğrenciler kariyer problemleriyle baş etmeye ve uyum göstermeye çalışırken kimi öğrenciler bu durumda zorlanabilmektedir. İş bulmakta zorlanan bireylerin zamanın gerektirdiği iş koşullarına uyum sağlamakta zorlanmaları işsiz kalmalarına bir neden olabilmektedir. Bu nedenle bireylerin kariyerlerine ne kadar uyum sağlarsa mesleklerinde o denli başarılı ve mutlu olabileceği söylenebilir. Bu durum da

hayatlarındaki ekonomik, psikolojik, sosyal birçok unsuru olumlu olarak etkileyebilir. Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ve bu yetenekleriyle ilişkili olduğu düşünülen kavramları araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Kariyerin çocukluktan başlayıp yaşam boyu sürdüğü göz önüne alındığında çalışmada ele alınacak çocukluk çağı olumlu yaşantılarının araştırılmasının önemi ön plana çıkmaktadır. Çocukluklarındaki olumlu deneyimler bireylerin geleceğinde olumlu deneyimler yaşaması, yeteneklerini geliştirmesi, sağlıklı kararlar vermesi üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünde kariyerlerine uyum sağlamaları açısından da etkili olabileceği düşünülmekte ve bu nedenle araştırılması önemli bulunmaktadır. Çocuklukta olumsuz yaşantıların yetişkinlikteki etkileri yapılan araştırmalarla çok fazla bilinirken olumlu yaşantıların yetişkinlikteki etkileri çok daha az bilinmektedir (Richards ve Huppert, 2011: s. 75). Literatür incelendiğinde olumsuz çocukluk yaşantıları ile birçok çalışmanın yapılmış olup olumlu çocukluk yaşantıları ile yapılan çalışmaların sınırlı olması da araştırmayı önemli kılan faktörlerden biridir.

Bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlarda kendilerine anlayışlı olmaları durumu kabullenip yola devam etmeleri açısından önemlidir. Bu açıdan bakıldığında da bireylerin öz duyarlık düzeylerinin kariyerlerinde yaşadıkları sorunlarla baş etme ve uyum sağlama noktasında etkili olabileceği düşünüldüğünde bu faktörün kariyer uyum yeteneği ile ilişkisinin araştırılıp alınacak sonuçlar ışığında kariyer uyum yeteneklerini artıracak çalışmalara kaynak olması bakımından etkili veriler sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sayıltılarına bakıldığında;

- Araştırmanın katılımcılarının araştırmada uygulanan veri toplama araçlarına samimi şekilde ve kendi durumlarını yansıtan yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının araştırılan problem durumunu belirlemede uygun araçlar olduğu varsayılmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları ise aşağıdaki gibidir:

- Araştırmanın evreni Türkiye’de lisans eğitimi alan üniversite öğrencileriyle sınırlandırılmıştır.
- Katılımcıların kariyer uyum yetenek düzeyleri “Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği”den sağlanan veriler ile sınırlıdır.
- Katılımcıların çocukluk çağı olumlu yaşantı düzeyleri “Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği”den sağlanan veriler ile sınırlıdır.
- Katılımcıların öz duyarlık düzeyleri “Öz Duyarlık Ölçeği”den sağlanan veriler ile sınırlıdır.

Araştırmada kullanılan kavramların tanımına aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer Uyum Yeteneği: Bireylerin kariyerlerinde karşılaşabileceği olaylarla ilgili öngörüye sahip olması, değişim ve engellerle başa çıkmaya hazır olmasıdır (Savickas, 1997: s. 254).

İlgi: Bireyin kariyer geleceği hakkında düşünmesi ve plan yapmasıdır (Savickas, 2013: s. 159).

Kontrol: Kişilerin kariyerlerini yapılandırırken öz-disiplin, çaba ve sabır ile kendilerini ve çevrelerini düzenlemelerinden kendilerinin sorumlu olduklarına inanmalarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 663).

Merak: Bireylerin kendisi ve iş dünyası hakkında bilgi toplama ve aralarındaki uyumu keşfetme konusunda istekli olmasıdır (Savickas, 2013: s. 160).

Güven: bireyin kariyerleri ile ilgili kendini yetenekleri konusunda yeterli hissetmesidir (Savickas, 2013: s. 161).

Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları: Bireylerin çocukluk çağında temel bakım vereni ve çevresi ile kabul ve ilgi içeren, güven veren, destekleyici yaşantılarıdır.

Öz Duyarlık: Hata yapmanın ve başarısız olmanın insana ait bir özellik olduğunu kabul edip bireyin kendine yargılayıcı yaklaşımdan anlamaya çalışmasıdır (Neff, 2003a: s. 87; 2003b: s. 224).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ALANYAZIN İNCELEMESİ

Bu bölümde kariyer uyum yeteneği, çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlılık ile ilgili kavramlar kuramsal açıdan ele alınıp alanyazındaki benzer çalışmalardan elde edilen bilgilere yer verilmiştir.

1.1.KARİYER

Kariyer kavramı Türk Dil Kurumu (TDK, 2021) tarafından “bir meslekte zaman ve çalışmayla kazanılan aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Kuzgun (2019: s. 4)’a göre ise kariyer, içerisinde yaşam rollerini barındıran, mesleki gelişim yolculuğundaki gerileme, duraklama, ilerleme gibi hareketlenmelerle yaşam boyu süren dinamik bir süreçtir. Yeşilyaprak (2016: s. 7) ve Arnold (1997: s. 16) kariyeri çalışan rolü de dahil olmak üzere bireyin hayatındaki bütün rollerin yapması gereken etkinlikler bütünü olarak ele almaktadır. Buna göre kariyer, birikimli olarak ilerleyen, yaşam boyu süren, sadece çalışma deneyimini değil bu deneyimi etkileyen eş, anne, arkadaş gibi sosyal rollere; iş doyumunu, karar verme, motivasyon gibi kariyeri etkileyen durumlara da odaklanan bir kavramdır (İnkson vd., 2015: s. 7). Bu ifadelerden yola çıkarak kariyeri, meslek ve iş kavramına ait kavramları ve rolleri kapsayan tüm yaşama yayılan bir süreç olarak ele almak mümkündür.

Son yıllarda yaşanan gelişmelerle beraber kariyerin anlamının ve içeriğinin değiştiği görülmektedir. 20. yy da kariyerin anlamı hayatın bilinebilir bir yolu iken 21. yy’da bireyi bilinmez bir alana taşıyan araç anlamına gelmektedir (Savickas, 2013: s. 150). Bir başka ifade ile 21. yy’da her gün değişen ve gelişen koşullar içinde kariyerin dinamik ve beklenmedik değişimleri içeren bir yapıda olduğu söylenebilir.

1.1.1. Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler

Özdemir ve Mazgal (2012: s. 99) kariyerin, bireylerin doğumlarından itibaren başlayan, yetiştirilme tarzlarından, aldıkları eğitimlerden, kişilik özelliklerinden etkilenen çok boyutlu bir süreç olduğunu belirtirken, Eren ve Kaya (2020: s. 97) ise kariyeri sadece iş yaşamı ile sınırlı olmayan sosyal hayatın etkilerini de içeren bir süreç olarak değerlendirmektedir. Bu yönü ile bakıldığında kariyer yetenek, ilgi,

kişilik özellikleri ve değerler gibi psikolojik; cinsiyet, aile, sosyoekonomik düzey gibi sosyolojik ve ekonomik ve politik faktörler gibi birçok faktörden etkilenen gelişimsel bir süreçtir (Pişkin, 2016: s. 44).

1.1.1.1. Psikolojik Faktörler

Kariyer gelişimini etkileyen psikolojik faktörlere bakıldığında yetenek, ilgi, mesleki değerler ve kişiliğin ön plana çıktığı görülmektedir. Yetenek, bireylerin doğuştan getirdiği öğrenme kapasitesidir (Kuzgun, 2019: s. 27). İlgi bir etkinlikten hoşlanma düzeyi iken mesleki değerler, mesleğin bireylerin yaşamına getirdiklerinden sağladığı doyumdur (Pişkin, 2016: s. 53-60). Kişilik ise bireyi diğerlerinden ayıran, tutarlı ve yapılaşmış olan, bireyin kendisi ve dış dünya ile kurduğu bir ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 2006: s.404). Bu faktörlerin bilinmesi bireylerin kendi özelliklerini fark edip kariyer yolculuklarında sağlıklı kararlar verebilmeleri ve kariyer yaşamlarına uyum sağlamaları için önem taşımaktadır.

1.1.1.2. Sosyolojik Faktörler

1.1.1.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet, bireylerin kariyerlerine biyolojik açıdan çok içinde yetiştikleri kültüre dayalı olarak sosyal açıdan etki etmektedir (Korkut Owen, 2015: s. 8). Ailenin küçük yaşta kız ve erkek çocuklarına verdikleri oyuncakların, seçtikleri renklerin, birlikte oynadıkları oyunların farklı olması toplumsal cinsiyet rollerini belirlerken kariyer gelişimlerini de etkilemektedir (Pişkin, 2016: s. 70). Toplumun erkeklere ev geçindirme görevini yüklemesi bakımından güçlü ve girişimci roller genellikle erkeklere atfedilmektedir. Örneğin, Arslan (2002: s. 7) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan bir araştırmada kadınlara göre erkeklerde girişimciliğin daha yüksek olduğu görülürken, erkek öğrencilerin mesleki eğilimlerinde ilk sırada kendi işlerini kurmayı istedikleri bulunmuştur.

Cinsiyetin kariyer üzerinde etkisine verilen spesifik örneklerden biri öğretmenliğin kadınlar için, mühendisliğin erkekler için uygun mesleklerden biri olduğudur. Fakat son yıllarda bu kalıpların değiştiği, erkek meslekleri olarak atfedilen tıp, işletme, yönetim gibi alanlarda kadınların oranının arttığı görülmektedir (Kuzgun, 2019: s. 80). Cinsiyetin kariyer seçimi üzerinde hala önemli bir etkisi

olduğu bilirse de son yıllarda kadınların okullaşma ve iş yaşamına katılma oranının artmasıyla birlikte kariyer seçimlerinde bazı değişimlerin yaşandığı da söylenebilir.

1.1.1.2.2. Aile

Bireyler kariyerlerini yapılandırırken cinsiyet, etnik köken, ırk, aile, okul gibi sosyal faktörlerden etkilenirler (Saviskas, 2002, s.157). İlk çocukluk yıllarında aile içinde bireylere toplum içinde nasıl yaşamaları gerektiği öğretilirken kariyer seçimlerinin ilk adımları da burada atılır. Kuzgun (2019: s. 72) ailenin bireylerin kariyer gelişimlerini, yeteneklerini geliştirebilecek ya da ihmal edebilecek ortam sunmaları, bazı mesleklere karşı olumlu ve olumsuz söylemleriyle çocuklarının mesleki değerlerini etkilemeleri, benliklerini şekillendirmede rol oynamaları açısından etkilediğini belirtmektedir. Yapılan çalışmalar da bireylerin kariyer kararlarında ebeveynlerinden etkilendiklerini göstermektedir (Özyürek ve Kılıç Atıcı, 2002: s. 36; Çurğatay, 2010: s. 72; Hamamcı vd. 2013: s. 291). Anne babaların, bireylerin kariyer kararlarında başvurulan kaynak olmaları bireylerin kariyer süreçlerini incelerken anne babaya ilişkin eğitim, gelir, aile ilişkileri gibi özellikleri araştırmaya değer kılmaktadır.

Anne babaların eğitim düzeyleri bireylerin kariyer süreçlerini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Alanyazın incelendiğinde anne babaların eğitim düzeylerinin yükseldikçe bireylerin kariyer gelişimlerine olumlu etkilerinin olduğunu gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir (Çakar ve Kulaksızoğlu, 1997: s. 122; Lee ve Yi, 2010: s. 145; Korkut Owen vd. 2012: s. 144). Anne babaların eğitim düzeyleri arttıkça meslekler hakkındaki bilgilerinin de arttığı düşünüldüğünde çocuklarına kariyer süreçlerinde rehberlik etmelerinde katkılarının olacağı söylenebilir.

Aile çocuğa sunduğu çevre açısından da bireylerin kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Saviskas (2002, s. 157) “bireylerin onları etkileyen çevre içinde gömülü olduğunu” ifade etmektedir. Örneğin kırsal kesiminde yetişen bir kadının ailesi öğretmenliğe yönlendirirken, büyükşehirde yetişen bir kadının ailesi öğretmenlik dışında mühendislik, doktorluk, avukatlık gibi farklı meslek dallarına yönlendirmesi daha muhtemeldir. Burada bireyin yaşamının çoğunu geçirdiği yerin bireylere sunduğu olanaklar etkilidir. Büyükşehirlerin bireylerin yetenek ve ilgilerini geliştirebilecekleri etkinlik çeşitliliği sunmaları, farklı mesleklere ev sahipliği yapmaları bakımından kariyerleri üzerinde etkileri olurken, daha küçük yerleşim

birimlerinde olanakların sınırlı olması, çevredeki mesleklerin öğretmen, hemşire, doktor vb. meslekler ile sınırlı olması bireylerin seçimleri üzerinde etkili olabilmektedir.

1.1.1.2.3. Sosyoekonomik Düzey

Sosyoekonomik düzey, ailenin bireye sağlayacağı eğitim imkanları, sunduğu deneyim çeşitliliği bakımından bireylerin kariyer gelişimleri ve seçimleri üzerinde bir etkiye sahiptir (Pişkin, 2016: s. 65). Kuzgun (2019: s. 69) yüksek sosyoekonomik düzeydeki ailelerin çocuklarının uzun zamanlı eğitim almalarını gerektiren mesleklere yöneldiklerini, düşük sosyoekonomik düzeydeki ailelerin çocuklarının ise daha kısa süre içinde iş bulabilecekleri meslekleri seçtiklerini belirtmektedir. Çurğatay (2010: s. 97) lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada yüksek gelire sahip ailelerin çocuklarının daha çok sayısal alanı seçtiği görülürken, düşük gelirli ailelerin çocuklarının meslek liselerini ve lisede daha çok sözel ve eşit ağırlık bölümlerini seçtiği görülmüştür. Arslan (2002: s. 8)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada ise gelir seviyesi düşük ailede bulunan bireylerin sabit bir gelire sahip olma istediğinde olduğu ve meslek seçimlerinde bu isteklerinin etkili olduğu bulunmuştur

Sosyoekonomik düzey bireyin çevresinde gördüğü meslek çeşitleri bakımından da değişiklik göstermektedir. Yüksek sosyoekonomik düzeydeki aileler çocuklarına daha çok yaşantı zenginliği sağlayarak meslekler hakkında daha fazla bilgi edinmelerine fırsat tanıyabilirler. Düşük sosyoekonomik düzeydeki ailelerde ise sunulan fırsatların sınırlı olması sebebiyle bireylerin bilgi sahibi oldukları meslekler çevrelerinde gördükleriyle sınırlı kalmaktadır.

1.1.1.3. Ekonomik ve Politik Faktörler

Kariyer gelişim sürecini etkileyen ekonomik faktörlerin başında, mesleğe duyulan ihtiyaç ile mesleği uygulayan kişilerin arzı arasındaki denge gelmektedir. Mesleğe duyulan ihtiyacın fazla olması ve mesleği uygulayan kişilerin az olması o mesleğin kazancını ve statüsünü etkilemektedir. Politik faktörler ise mesleğin şartlarının yasal olarak belirlenip eğitim faaliyetlerinin bu yönde düzenlenmesinde önem taşımaktadır. Ekonomik ve politik faktörler bireylerin alacakları eğitimin süresi ve niteliği açısından kariyer gelişimlerinde önemli bir yere sahiptir (Pişkin, 2016: s. 71-73).

1.2. KARIYER KURAMLARI

Kariyer ile ilgili geliştirilen kuramlara bakıldığında zamanla bireylerin ve mesleklerin özelliklerini eşleştirip bunların uyumu ile ilgilenen özellik-faktör kuramlarından (Bacanlı, 2016: s. 90), kariyeri bir süreç olarak ele alan gelişimsel yaklaşımlara (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 43) doğru eğilim olduğu görülmektedir. 21. yy'dan itibaren ise yapılandırmacı ve bütünsel özelliklere sahip post modern yaklaşımlar öne çıkmıştır (Korkut Owen ve Niles, 2016: s. 274).

Bu bölümde post modern kuramlardan biri olan Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramına etki eden özellik faktör kuramı temelli Holland'ın "Tipoloji Kuramı", psikanalitik kuramlardan olan Adler'in ve Roe'nun Kuramları, gelişimsel kuramlardan biri olan Super'ın "Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı" ele alınmıştır.

1.2.1. Özellik-Faktör Kuramı

Kariyer süreci ile ilgili ilk yaklaşımlar, Frank Parson'un (1909) "Meslek Seçimi" isimli kitabında bahsettiği ilke ve yöntemlere dayalı "özellik-faktör" yaklaşımıdır (Kuzgun, 2019: s. 83). Parson (1909: s. 5) meslek seçimi konusunda yardım sürecinde bireylere çeşitli testler uygulayarak onların yetenek, ilgi, değerleri, kişilikleri hakkında bilgi edinilmesi; onlara mesleklerin avantaj, dezavantaj, koşulları hakkında bilgi verilmesi ve bu iki bilginin eşleştirilerek meslek seçimi konusunda öneri verilmesi olarak üç adımdan bahsetmektedir. Parson'un bu görüşleri ileriki yıllarda özellik-faktör kuramına dönüştürülmüştür.

Özellik-faktör kuramı, her kişinin kendine has özellikleri olduğunu belirtmektedir. Kurama göre aynı meslekte çalışanlar birbirlerine benzer özelliklere sahiptir. Meslek seçiminin birey ile meslek arasındaki eşleşme süreci olduğunu belirten kuram, bireyin mesleki başarısının sahip olduğu özelliklerin mesleğin gereklerini ne kadar karşıladığına bağlı olduğunu belirten görüşler ortaya koymaktadır (Kuzgun, 2019: s. 83).

Özellik-faktör kuramının sunduğu görüşlere bağlı olarak çeşitli görüşler geliştirilmiştir. Holland'ın kişinin özellikleri ile çalışma çevresinin uyumlu olması gerektiğine dayanan tipoloji kuramı da bu görüşlerden biridir (Bacanlı, 2016: s. 107).

1.2.1.1. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Özellik-faktör kuramı temelinde geliştirilen kuramlardan biri olan Holland'ın Tipoloji Kuramı, kariyer tercihi ve kariyer uyumunun bireyin kişiliğinin bir parçası olarak görmektedir (Sharf, 2017: s. 123). Holland kişinin, kalıtım ile birlikte onu etkileyen aile, arkadaş, okul, kültür gibi çevresinin bir ürünü olduğunu ifade etmekte ve bu nedenle kuramında birey-mesleki çevre etkileşimine odaklanmaktadır (Holland, 1959: s. 35-36; 1962: s. 1; 1963: s. 547).

Holland kuramını ortaya koyarken bazı ilkeler ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki meslek seçiminin kişilikle ilgili olduğudur (Holland, 1962: s. 2; 1963: s. 594). Başka bir ifade ile bireyler meslek seçerken kişiliklerini göz önünde bulundurmaktadır. Diğer ilke ilgi envanterlerinden elde edilen sonuçların kişilikle ilgili bilgiler verebileceğidir. İlgiler, kişiliğin bir parçası olarak bireyin meslek yaşamında, akademik başarısında, sevdiği etkinliklerde kendini göstermektedir (Holland, 1959: s. 35-36; 1962: s. 1; 1963: s. 547). Bu nedenle ilgilerin araştırılmasının meslek seçimi için önemli olduğu düşünülmektedir. Holland (1962: s. 2) bir meslek seçmenin kendine benzer insanlar bulmak olduğunu ifade ederken bir mesleğin benzer kişilik özelliklerine sahip bireylerden ve çevreden oluştuğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda gerçekçi, araştırmacı, sosyal, geleneksel, girişimci, sanatçı olmak üzere 6 tür kişilik tipi ve iş çevresi tanımlamıştır.

Holland altı tür kişilik tipi ve çevre etkileşimini ortaya koymak için bir altıgen model oluşturmuştur. Altıgen modelde gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel tipler sırasıyla yan yana bulunmaktadır. Bu altıgen modelde uyum, ayrışma, tutarlık ve kimlik olmak üzere dört yapı anahtar rol oynamaktadır (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 72; Bacanlı, 2016: s. 110; Sharf, 2017: s. 129).

Uyum, kişilik tipi ile çevrenin örtüşme derecesini gösterir (Nauta, 2013: s. 60; Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 72). Bireylerin çalışma çevresi ile kişiliği ne derece uyumlu ise o kadar mutlu ve başarılı olurlar. Örneğin sosyal tipler araştırmacı çevreye uyum sağlamakta zorlanırken, sosyal çevrede bir o kadar uyumlu ve başarılı olabilirler.

Ayrışma, bireyin bir ya da iki tipe açık şekilde sahip olmasıdır (Nauta, 2013: s. 60; Sharf, 2017: s. 131). Bir kişi bir tipe çok fazla benziyorsa ve diğer tiplerle

benzerliği azsa bu kişinin ayrışmış bir profile sahip olduğu söylenebilir (Bacanlı, 2016: s. 74). Ayrışmamış profildeki kişilerin ise ne çıkan bir tipi olmadığı için meslek kararı verirken zorlanabilirler (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013: s. 74).

Tutarlılık, bazı tiplerin diğerlerine göre daha çok benzerliğe sahip olmasıdır. Altıgen modelde birbirine yakın olan tipler daha tutarlıdır. Örneğin gerçekçi ve araştırmacı tipler birbirine daha çok benzer özelliğe sahipken, gerçekçi ve sosyal tipler birbirinden daha farklıdır dolayısıyla daha az tutarlıdır. Tutarsız olan tipler kişiliklerine uygun meslek seçmekte zorluk çekebilirler çünkü çok farklı kişilik tiplerini içinde bulunduran bir meslek zor bulunabilir (Sharf, 2017: s. 133).

Kimlik, bireylerin hedeflerinin kararlı ve açık olmasıdır (Sharf, 2017: s. 134). Bir başka ifade ile kimlik kavramı ilgi ve yeteneğe ait özelliklerin belirgin olmasını ifade eder. Kimlik, bireyin kendisi ve meslekler hakkında bilgi elde etmesi ile daha belirgin hale gelebilmektedir. Bu nedenle kimliği ortaya koymak kariyer danışmanlığında önemli amaçlardan biridir (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013: s. 74).

Holland'ın tipoloji kuramı birey ve çevrenin karşılıklı etkileşimine ve uyumuna vurgu yaparak kariyer danışmanlığında önemli açıklama ve kavramlar ortaya koymaktadır. Kuram, pek çok araştırma ve yeni kuramların temel düşüncelerinin yapılanmasına yol açmıştır (Bacanlı, 2016: s. 123). Kariyer yapılandırma kuramı bu kuramlardan biridir.

1.2.2. Psikanalitik Kuramlar

Freud'un erken çocukluk yaşantıları ve bilinçaltı konusundaki görüşleri kariyer alanına yansiyarak birçok kurama temel hazırlamıştır (Yerin Güneri, 2016: s. 136). Adler'in ve Roe'nun kuramı bu kuramlar arasında yer almaktadır.

1.2.2.1. Adler'in Kuramı

Adler'in bireysel psikoloji kuramının temel kavramları olan ilk anılar, aile bütünlüğü, doğum sırası, yaşam tarzı ve sosyal ilgi kavramları çeşitli çalışmacılar tarafından kariyer danışmanlığı alanına uygulanmıştır (Yerin Güneri, 2016: s. 140). Savickas (2009: s. 190), Adler'in bireysel psikoloji kuramından yola çıkararak kariyer stili görüşmesi yaklaşımını geliştirmiştir. Kariyer stili görüşmesinde danışmanlara rol modelleri, hangi dergileri okudukları, hangi televizyon programlarını izledikleri, favori hikayelerinin ne olduğu, mottoları, dersleri ve boş zaman aktiviteleri sorularak

kariyer tercihleri konusundaki düşünceleri ve deneyimleri ortaya konmaya çalışılmaktadır. Kariyer stili görüşmesi ile bireylerin benlikleri, çalışmak istedikleri iş ortamları, yaşam hikayeleri, kendilerine verdikleri nasihatler ve ilgileri hakkında bilgi alınarak uygun kariyer yolları belirlmesine yardım edilmektedir.

1.2.2.2. Roe'nun Kuramı

Roe (1957: s. 212) erken çocuklukta yaşananların bireylerin kariyer gelişimleri üzerinde etkisi olduğunu belirtirken, erken çocukluk yaşantılarını ebeveynlerle kurulan ilişkiler bağlamında ele almıştır. Buna göre çocuğa duygusal yoğunlaşma, çocuktan kaçınma ve çocuğu kabul etme olarak üç tür ebeveyn-çocuk ilişkisi vardır.

Çocuğa duygusal yoğunlaşan ebeveynler, aşırı korumacı biçimde çocuğun merakını kısıtlayabilirken, aşırı talepkar biçimde çocuklarından üstün performans bekleyebilirler. Çocuktan kaçınan ebeveynler, çocuğu duygusal olarak reddederek sürekli eleştirip cezalandırırken, çocuğu ihmal ederek hayatlarının başka alanlarına yoğunlaşabilirler. Çocuğu kabul eden ebeveynler, geçici kabul ederek düşük ilgi ve sevgi ile çocuklarına yaklaşabilirken, sevgi ile kabul ederek sıcak ve özerkliklerini destekleyecek biçimde yaklaşabilirler (Roe, 1957: s. 214-215). Erken çocukluk döneminde ebeveyn ile çocuk arasında ilişki şekli bireylerin ihtiyaçlarını karşılama biçimlerini belirlerken bu durum kariyer seçimlerine de yansımaktadır.

1.2.3. Gelişimsel Kuramlar

Meslek seçiminin sadece kişinin özelliklerini tanıyıp mesleklerle eşleştirilmesinden öte yaşam boyu devam eden gelişimsel bir süreç olduğunu düşünen yazarlar yeni kuramlar ortaya atmışlardır (Kuzgun, 2019: s. 96). Kariyer sürecinin dinamik olduğunu vurgulayan gelişimsel kuramlar (Patton ve McMahon, 2006: s. 154), meslek seçiminin zamana yayılan ve gelişim dönemlerinden etkilenen bir süreç olduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle kariyer gelişimini dönemlere göre ele almışlardır (Siyez, 2016: s. 172).

Bu bölümde gelişimsel kuramlardan biri olan ve kariyer yapılandırma kuramının temellerini oluşturan Super'ın yaşam boyu-yaşam alanı kuramı ele alınmıştır.

1.2.3.1.Super'ın Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı

Super'ın yaşam boyu-yaşam alanı kuramı en önemli gelişimsel kuramlardan biridir. Super (1969: s. 2-9) kuramını yapılandırırken farklılıklar ve gelişim psikolojisi, kişilik kuramları ve sosyolojiden etkilenmiştir. Kişilerin ve mesleklerin farklı özelliklerine dayanarak farklılıklar psikolojisi, gelişim dönemleri ve görevlerinin kariyer alanına uygulanmasına dayanarak gelişim psikolojisi, benlik kavramını ele alarak kişilik kuramları, ekonomik ve sosyal değişimlerin kariyer sürecindeki etkisini ortaya koyarak sosyolojiden etkilenmiştir. Bu yönüyle Super'ın kuramının parçalardan oluşan bir kuram olduğu söylenebilir (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 48).

Super (1953: s. 189) yaşam boyu-yaşam alanı kuramında,

- Bireylerin yetenek, ilgi ve kişiliklerinin farklılaştığını,
- Bu farklı özelliklere sahip olması nedeniyle birçok mesleği yapabilme olanakları olduğunu,
- Her meslekte çalışanların belirli özellikleri olduğunu fakat bir meslek içinde farklı özellikte kişiler de olabileceğini,
- Benliğin zamanla ve deneyimle değişse de kararlılığının yetişkinliğe doğru artacağını,
- Büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere yaşam boyu devam eden değişim süreci olduğunu,
- Kariyer örüntülerinin, bireylerin ailesinin sosyoekonomik düzeyi, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri ve fırsatlara göre şekillendiğini,
- İlgi ve yeteneklerin olgunlaşmasını sağlayarak kariyer gelişimine yardım edilebileceğini,
- Kariyer gelişiminin benliğin mesleki alanda gelişmesi ve uygulanması olduğunu,
- Gerçeklik ve benliğin kişisel ve sosyal faktörlerle birlikte şekillenmesinin temelde bir öğrenme olduğunu,
- Yaşam ve iş doyumunun bireyin kendine uygun alternatifler bulmasıyla ilgili olduğunu ortaya koymaktadır.

Super bu varsayımlarına daha sonra bireyin kariyer görevleri ile baş etmesinin kariyer olgunluğu ile ilgili olduğunu ilave etmiştir. Ayrıca iş doyumunun benliğin meslekte gösterilme derecesine bağlı olduğu; mesleğin bireyin yaşamında önemli rol oynayarak kişiliğin düzenlemesine yardım ettiği varsayımlarını eklemiştir (Niles ve Harris Bowlsbey, 2013: s. 49; Siyez, 2016: s. 183).

Super ortaya koyduğu bu varsayımları ile birlikte kuramının ana kavramları olan benlik, yaşam boyu ve yaşam alanının kariyer süreci içindeki gelişimini ortaya koymuştur. Kuram, kariyer gelişimini, benliği ele alarak benlik kavramı boyutu, gelişim dönemleri ve görevlerini ele alarak yaşam boyu boyutu, yaşam rollerini ele alarak yaşam alanı boyutu olmak üzere üç boyutta ele almaktadır (Hartung, 2013: s. 83).

Benlik kavramı Super'ın kuramının en önemli kavramlarından biridir. Super (1963: s. 18) benliği, “bazı rol ve durumlar içerisindeki benliğin çizdiği resim” olarak tanımlarken, kariyer seçimini temelde benliğin kariyer alanında uygulanması olarak görmektedir (Super, 1951: s. 356). Başka bir ifade ile benlik kavramı bireyin farklı sosyal roller ve durumlar içerisinde kendileri hakkındaki gözlemlerini içermektedir (Hartung, 2013: s. 88). Çocukluktan itibaren şekillenmeye başlayan benlik, deneyimlerle şekillenir ve zamanla değişebilir (Super, 1951: s. 351). Bu nedenle sürekli bir uyum sürecini gerektirmektedir.

Yaşam boyu kavramı, kariyer gelişiminin hayat boyu devam eden ve çeşitli görevlerin yerine getirilmesini gerektiren bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Yaşam boyu süren bu kariyer gelişim sürecinde büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olmak üzere 5 basamak ve buna bağlı alt basamaklar bulunmaktadır (Hartung, 2013: s. 92; Niles ve Harris Bowlsbey, 2013: s. 49; Siyez, 2016: s. 185).

Büyüme basamağı, 0-14 yaş dönemini kapsamaktadır. Bu dönemde bireyin benlik kavramı çevresini keşfederek gelişmeye başlar. 4-10 yaş arası kapsayan hayal basamağında ihtiyaçlar ön plandayken, 11-12 yaş arası olan ilgi basamağında bireyler sevdiği etkinlikleri içeren mesleklere yönelirler. 13-14 yaş arası olan yetenek basamağında ise meslek seçiminde yetenekler ve işin gereklilikleri ön planda tutulur (Super ve Jordaan, 1973: s. 3). *Keşfetme basamağı*, 15-24 yaş arası dönemi

kapsamaktadır. Bu dönemde bireylerin mesleklerle ilgili farkındalığı artar (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 51). 15-17 yaş arasında gerçekleşen deneme basamağında bireyler ilgi, yetenek, değer gibi birçok faktörü göz önüne alıp hayal gücü, iş deneyimi, araştırma yoluyla çeşitli mesleki denemeler yaparlar. 18-21 yaş aralığı olan geçiş basamağında bireyler gerçeği ön planda tutarak mesleğe ya da mesleği kazanmak için eğitime başlarlar. 22-24 yaş arasında olan izleme basamağı ise bireyin ilk işini bulduğu ve benliği ile mesleki rolleri arasında uyumu yakalamaya çalıştığı basamaktır (Super ve Jordaan, 1973: s. 3). *Yerleşme basamağı*, 25-44 yaş aralığını kapsamaktadır. Bu dönemde bireyler kendine uygun bir mesleki alan bulup o alanda kararlılık sağlamaya çalışır (Kuzgun, 2019: s. 102). 25-30 yaş arası olan sınama basamağında bireyler çalıştıkları alanda doyum elde edemezlerse iş değişiklikleri yapabilmektedirler. 31-44 yaş arası olan sağlama basamağında ise birey iş yaşamındaki yerini korumaya çalışır. Bu yıllar çoğu bireyin yaratıcı ve üretken olduğu yıllardır (Super ve Jordaan, 1973: s. 4). *Sürdürme basamağı*, 45-64 yaş arasındadır ve bu dönemde birey işini sürdürmeye çalışmaktadır. 65 yaş ve üzeri olan *çöküş* diğer adıyla *geri çekilme* basamağında iş yaşamına ilgi azalırken (Niles ve Harris Bowsbey, 2013: s. 51), bireyler deneyimlerini aktarabilecekleri etkinliklere yönelebilirler (Kuzgun, 2019: s. 102). 65- 70 yaş arası olan yavaşlama basamağında bireyler emekli olabilirken, bazıları yarı zamanlı işlere de başlayabilmektedir. 71 yaş üzeri olan emeklilik basamağında bireyler mesleklerinden ayrılma ihtiyacı duymaya başlamaktadırlar (Super ve Jordaan, 1973: s. 4).

Super (1980: s. 283) kuramında bireylerin yaşam rollerini vurgulayarak yaşam alanlarını oluşturduklarını ifade etmektedir. Çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emekli olmak üzere 9 yaşam rolü ve ev, okul, toplum ve iş yeri olmak üzere dört alan vardır. Bireyler bu rollerin birkaçını bir arada oynayabileceği gibi bazı rolleri hiç oynamayabilir. Örneğin bir kişi evde anne, iş yerinde çalışan rolünde olabilir. Bir başka örnekle de bir kişi hiç evlenmeyerek eş rolü, çocuk sahibi olmayarak ebeveyn rollerini oynamayabilir.

Super, bireylerin oynadığı yaşam rollerinin eş zamanlı etkileşiminin yaşam tarzını, ardışık olarak meydana gelmesinin yaşam döngüsünü ortaya koyduğunu belirtirken bu yapının hepsinin kariyer örüntüsünü oluşturduğunu ifade etmektedir (Super, 1980: s. 288). Bireylerin kariyer örüntülerini oluştururken bazı görevleri

yerine getirebilme olgunluğuna erişmesi gerekmektedir. Kariyer olgunluğu bireylerin mesleğe girmeden önce ve sonraki mesleki görevlerle başa çıkmaya hazır olmasıdır (Super, 1969: s. 4; Super ve Jordaan, 1973: s. 4). Super (1969: s. 4) kariyer seçimini billurlaştırma, belirginleştirme, uygulama, karar verme ve sağlama olarak kariyer gelişim görevleri ortaya koymuştur. Bu görevlerle başa çıkabilmek için farkında olma, tercih etme, kaynakları kullanma gibi bilişsel ve davranışsal becerilerin gelişmesi gerekmektedir.

Kariyer olgunluğu kavramı her yaşam dönemindeki kariyer görevlerini yerine getirebilmek için önemlidir fakat Super yetişkinlerin kariyer süreçleri daha değişken olabileceği için kariyer olgunluğu kavramının yerine kariyer uyumluluğu kavramının kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. Kariyer olgunluğu, bireylerin kariyer gelişim dönemleri içerisindeki görevleri yerine getirmeye hazır olma becerilerini ifade ederken kariyeri durağan bir süreç gibi ele almaktadır. Oysa iş yaşamı her gün değişmektedir. Bu nedenle kariyeri dinamik bir süreç olarak ele alıp kariyer uyumluluğu kavramını kullanmaya başlamıştır (Super ve Knasel, 1981: s. 199).

Super'ın yaşam boyu yaşam alanı kuramı kariyeri gelişimsel bir zeminde ele alıp ortaya koyduğu birçok farklı kavram ve yapı ile gelişimsel yaklaşımlar içinde önemli bir yer almıştır. Kariyer üzerine birçok çalışma ortaya koyan Super kendinden sonra da pek çok kuramı etkilemiştir. Kariyer yapılandırma kuramı bu kuramlardan biridir.

1.2.4.Post Modern Kuramlar

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte yaşamın her alanındaki değişimler iş yaşamını dolayısıyla meslekleri de etkilemiştir. 21. yüzyılda gerçekleşen dijitalleşme iş dünyasının ve mesleklerin stilini değiştirmiştir (Savickas, 2011a: s. 251). Bu stil değişikliği ile birlikte meslekler farklılaşarak çoğalmaya başlamış dolayısıyla gereken nitelik ve beceriler değişmiştir. İş dünyasındaki hızlı değişimler kariyer sürecini daha karmaşık duruma getirmiş, geleneksel kariyer kuramları günümüz çalışma yaşamının isteklerini karşılamakta eksik kalmaya başlamıştır (Savickas, 2006: s. 85; 2009: s. 240; 2012: s. 14). Bu nedenle bireylerin kariyer tercihlerinde değişmez gerçekler olduğunu vurgulayan geleneksel kariyer kuramları yerine her kişinin kendi gerçeğini oluşturduğunu belirten post-modern kuramlar ön plana çıkmaya başlamıştır (Korkut Owen ve Niles, 2016: s. 275).

1.2.4.1.Kariyer Yapılandırma Kuramı

Post-modern kuramlardan biri olan ve Savickas tarafından geliştirilen kariyer yapılandırma kuramı (KYK), kariyeri yapılandırmacı ve bütünsel bir bakış açısıyla ele almaktadır. Kuram, bireylerin kariyerlerini kişisel ve sosyal olarak nasıl yapılandırdıklarını ve anlamlandırdıklarını açıklamaya çalışmaktadır. Savickas kariyer yapılandırma kuramını Holland'ın mesleki kişilik kuramı ve Super'in mesleki gelişim kuramından yola çıkarak yeniçağdaki değişimlere uyumlu olacak biçimde güncellemiş ve geliştirmiştir (Pişkin, 2017: s. 6). Kariyer yapılandırma kuramı bu özellikleri ile yeniliklere uyarlanabilir bir kariyer gelişim sürecinin değerlendirilmesini sağlamıştır (Rudolph vd., 2018: s. 3).

Kariyer yapılandırma kuramı farklılıkçı, gelişimsel ve dinamik bir perspektife sahiptir (Savickas, 2002: s. 150; 2006: s. 84). Kuram, farklılıkçı bakış açısıyla mesleki kişilik ile ilgilenirken, mesleklerdeki farklı insan davranışlarına ve bireylerin zaman içinde mesleki davranışlarındaki farklılıklara odaklanır (Savickas, 2002: s. 151). Gelişimsel açıdan bireylerin mesleki görev, kariyer geçişleri ve krizleriyle nasıl baş ettikleriyle ilgilenirken, dinamik açıdan ise bireylerin yaşam temalarındaki kariyer davranışlarının anlamlarına ve neden farklı şekilde davrandıklarına vurgu yapmaktadır (Savickas, 2006: s. 84).

Savickas (2013: s. 147) kariyer yapılandırma kuramında, kişilerin kariyerlerini mesleki yaşantılarının anlamı üzerine yapılandırdıklarını ifade etmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı, meslek seçim, uyum ve gelişim sürecini anlam yapıcı, değişken bir süreç olarak ele almaktadır (Hartung ve Taber, 2008: s. 77). Kariyeri kişisel ve sosyal bağlamda ele alan kuramda kariyer öznel ve nesnel kariyer olarak farklılaşmaktadır. Nesnel kariyer bireylerin emekli olana kadar meslekleri ile ilgili yaptıkları görevlerken; öznel kariyer, nesnel kariyerleri üzerinde oluşturdukları öyküleridir (Savickas, 2002: s. 152; Savickas, 2013: s. 150).

Savickas, kariyer yapılandırma kuramını oluştururken Super'ın (1984: s. 207) "benlik kavramının kişisel yapı olarak adlandırılabilceğine" dair fikirleri ile birlikte McAdams (1995: s. 365) tarafından kişilik ile ilgili bahsedilen görüşlerden etkilenmiştir. Bir benlik oluşturmak ve kariyeri yapılandırmak içerisinde çok katmanlı süreçleri barındıran yaşam boyu süren deneyimleri içerir (McAdams ve Olson, 2010: s. 519). McAdams (1995: s. 365) kişiliğin kişisel özellikler, kişisel

olarak ilgilendikleri durumlar olarak ifade edilen yaşam bağlamları ve yaşam öyküsü şeklinde üç katmanlı olduğunu ifade etmektedir. Savickas (2013: s. 149) da bu görüşten yola çıkarak mesleki davranışları açıklarken benliği aktör, ajan ve yazar olarak ele almanın farklı ve faydalı bir yol sunacağını belirtmiştir. Kariyer yapılandırma kuramı, bireylerin aile içinde yaptıkları ile aktör olarak sosyal rol oluşturduklarını, ajan olarak toplumda bu rolleri kullanarak rollerine uyum sağladıklarını, yazar olarak mesleki deneyimleri hakkında kendi öykülerini oluşturduklarını ileri sürmektedir (Savickas, 2013: s. 151).

Kariyer yapılandırma kuramınının 16 önermesi bulunmaktadır (Savickas, 2002: s. 154):

1-Toplum bireylerin hayatını sosyal roller yolu ile biçimlendirir. Çekirdek ve çevresel rollerden oluşan bireyin hayatı cinsiyet gibi sosyal süreçlerle şekillenir. Çalışma yaşamı ve aile gibi temel roller arasında denge olması istikrarı artırırken; dengesizlikler huzursuzluğa neden olmaktadır.

2- Meslekler, çoğu insan için çekirdek rol sağlar. Bazı kişiler için rollerin organizasyonu tesadüfen oluşmuş ya da hiç oluşmamış olsa da birçok kişi için bu durum gerçekleşmektedir. Öğrenci, anne-baba, ev işleri, boş zaman ve vatandaş gibi roller çekirdek roller olabilmektedir.

3-Bireylerin kariyer örüntüleri ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, kişilerin eğitimleri, yetenekleri, kişilikleri, benlik algıları ve kariyer uyumları ile belirlenmektedir.

4-Bireylerin mesleki özellikleri, yetenekleri, kişilik özellikleri ve benlik algılarına göre farklılaşmaktadır.

5- Her meslek farklı mesleki özellikler gerektirirken, bir meslek çeşitli özellikte kişilerin çalışmasına izin verebilmektedir.

6- İnsanlar sahip oldukları mesleki özellikleri ve ihtiyaçlarına bağlı olarak birçok farklı mesleği yapabilecek niteliğe sahiptirler.

7-Meslekteki başarı bireylerin öne çıkan mesleki özelliklerini iş rollerinde göstermelerine bağlıdır.

8-Bireylerin iş doyumları mesleki benliklerini mesleklerinde gösterebilme derecesine bağlıdır.

9-Kariyer yapılandırma süreci temelde bireyin mesleki benlik kavramını iş rolleri içerisinde geliştirmesi ve uygulamasıdır. Mesleki benlik kavramı, genetik ve sosyal özelliklerin etkileşimi ile hobiler, kurslar, iş deneyimleri gibi etkinliklerde bireyin rol alması yoluyla gelişir.

10- Mesleki benlik kavramı ve mesleki seçimler geç ergenlik döneminden yetişkinliğe kadar giderek daha istikrarlı hale gelse de zaman içinde bireylerin deneyimleri ile değişebilmektedir.

11- Mesleki değişim süreci; bireylerin sosyal çevresi ile şekillenerek oluşan, mesleki gelişim görevlerini içeren büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, geri çekilme basamakları olarak adlandırılan büyük kariyer döngüsü ile açıklanmaktadır.

12- Bireylerin sosyoekonomik durumları ve hastalık, kazalar, iş yeri kapanması, iş değişikliği gibi kişisel durumları büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme, geri çekilme basamakları arasındaki döngülerin tekrarlanmasına ve küçük kariyer döngülerinin oluşmasına neden olabilmektedir.

13- Mesleki olgunluk, bireyin bütün kariyer sürecindeki mesleki gelişim düzeyini belirten psikososyal bir yapıdır. Sosyal açıdan ise mesleki olgunluk, bireyin kronolojik yaş ile orantılı olarak karşılaşması beklenen gelişimsel görevlerini ne düzeyde yapabildiğidir.

14-Kariyer uyumu, ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarına sahip olan, bireyden beklenen mesleki gelişim görevleri ile baş etmek için hazır olma durumunu belirten psikolojik bir yapıdır.

15-Kariyer yapısı, kariyer gelişim görevlerine verilen yanıtlarla biçimlenir.

16- Kariyer yapısı, kariyer gelişim görevlerini, uyumu ve mesleki benlik kavramını güçlendiren etkinlikler ile gelişmektedir.

Kariyer yapılandırma kuramı, kişilerin kişilik özellikleri yerine mesleki kişiliklerine, kariyer olgunlukları yerine kariyer uyumuna, ölçme araçları ile sağlanan sonuçlar yerine bireylerin öykülerine odaklanmanın gerekli olduğunu ifade

etmektedir (Savickas, 2012: s. 14). Bu doğrultuda kuramın mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumu olmak üzere üç ana kavramı bulunmaktadır.

1.2.4.1.1. Mesleki Kişilik

Savickas (2013: s. 154) Holland'ın mesleki kişilik kuramından yola çıkarak kariyer yapılandırmasında mesleki kişiliğin önemli olduğunu ifade etmiştir. Kariyer yapılandırma kuramı, kariyer yapısının mesleki kişiliğin iş rolleri içerisinde gelişmesi ile inşa edildiğini vurgulamaktadır (Savickas, 2002: s. 163). Savickas (2002: s. 161; 2006: s. 86; 2013: s. 152) tarafından yetenek, ilgi ve değerlerin bir sentezi olarak değerlendirilen mesleki kişiliğin temelleri ailede atılmaktadır. Çocukluk yıllarından itibaren bireyler ebeveynlerini gözlemleyerek ve model alarak mesleki kişiliklerini oluşturmaya başlarlar. Bireyler oluşturmaya başladıkları bu mesleki kişiliklerini çocukluk oyunlarında, seçtikleri oyuncularda, sevdikleri kitap ve filmlerde, ilgilendikleri alanlarda ortaya koymaktadırlar (Savickas, 2002: s. 162; 2006: s. 86). Ailede temelleri atılan mesleki kişilik zamanla sosyal ilişkiler ve okul çevresi ile biçimlenerek bireyleri kariyerlerini yapılandırmaya hazırlamaktadır.

Mesleki kişilik içerisinde önemli yeri olan ilgiler, bireylerin kariyer yapılandırmasında yol gösterici bir kaynak olabilir fakat tek başına değerlendirilmesi yeterli değildir. Mesleki kişilik ile ilgilerin ilişkili olduğuna dair görüşü temel alan meslek kişilik kuramının görüşüne karşın Savickas (2006: s. 86) ilgilerin meslek seçiminde önemli olmasına rağmen ilgilerin gelişiminin zaman, yer ve imkanlara bağlı olmasından dolayı sürekli değişebilecek sosyal bir yapıda olduğunu, bu nedenle kariyer yapılandırma sürecinde tek başına ele alınmaması gerektiğini ifade etmektedir.

1.2.4.1.2. Yaşam Temaları

Kariyer yapılandırma kuramının ikinci boyutu olan yaşam teması, bireylerin yaşam öykülerindeki önemli olaylardır (Savickas, 2013: s. 165). Yaşam teması boyutu Adler'in yaşam tarzı kavramından yola çıkarak ortaya konmuştur. Erken çocukluk dönemindeki yaşantılarla gelişen yaşam tarzları bireylerin kariyer seçimlerinin nedenlerini açıklamaya yardımcı olmaktadır (Sharf, 2017: s. 321).

Mesleki kişilik ve kariyer uyumu arasında bağ oluşturarak anlamlı kılan yaşam teması, bireyin kariyer öykülerindeki geçmiş yaşantıları, şu anları ve gelecek

düşünceleri hakkında bilgi verir (Savickas, 2006: s. 85; 2013: s. 164). Yaşam temalarını bireylerin yaşamda oynadıkları sosyal rollerin örüntüsü olarak gören Savickas bu temaları bilmenin bireylerin kariyer örüntülerini anlamada önemli olduğunu belirtmektedir (2002: s. 159).

Savickas (2011b: s. 179) yaşam temalarını anlamak için bireyin aktör rolü ile davranışlarının, ajan rolü ile çabalarının ve yazar rolü ile açıklamalarının ortaya konmasının önemli olduğunu ifade etmektedir. Kariyer öykülerinde aktör olan benlik ne olduğunu anlatırken, ajan olan benlik neden olduğunu açıklar, yazar olan benlik ise olayın ne anlama geldiğini yaşam teması yoluyla yorumlar (Savickas, 2013: s. 154). Yaşam öykülerinin bu üç açıdan ele alınması daha geniş bir perspektif sağlayarak bireylerin gelecekte vereceği kariyer kararları için yol gösterici olabilmektedir.

Yaşam temaları, geçmiş yaşantılar ve şu anki durumla ilgili bilgi verirken aynı zamanda gelecek durumlar için öngörü sağlayabilmektedir. Bireylerin mesleki görevlerini, geçişlerini, yaşadığı krizleri ele alan öykülerini ortaya koymaları tekrar eden davranışlarını görmelerini dolayısı ile kariyerlerine bir anlam vermelerini ve bu anlama bağlı sonuçlara dayanarak gelecek seçimlerini etkileyebilmektedir (Savickas, 2012: s. 15-16; 2013: s. 163).

Yaşam temaları aynı zamanda bireylerin zaman içinde nasıl değiştiğini gösteren kariyer eğrilerini de ortaya koymaktadır. Bireylerin kariyer eğrileri genellikle hayatlarındaki bir sorun veya ihtiyacı fark etmeleriyle başlar. Bu ihtiyacı karşılamaya, sorunlarını çözmeye yönelik çabaları genellikle meslekleri üzerinden olur ve bu da kariyer eğrilerine şekil verir (Savickas, 2012: s. 16; 2013: s. 166). Örneğin çocukken utangaç olan birinin oyuncu olması ya da ekonomik olarak zor şartlarda yetişen birinin kendi işini kurması gibi örnekler kariyer eğrilerine örnek olabilir.

1.2.4.1.3. Kariyer Uyumu

Savickas (1997: s. 254), Super (1969: s. 4) tarafından bireyin içinde yer aldığı kariyer döneminin görevlerini yerine getirmek için hazır olması olarak tanımlanan kariyer olgunluğu kavramının yetişkinlerin kariyer gelişimlerini sınırlı bir şekilde ele almasından dolayı, kariyer olgunluğu yerine bütün yaşam dönemlerini içeren kariyer

uyumu kavramının kullanılmasının daha kapsamlı olacağını ifade etmektedir. Kariyer uyumu, bireylerin kariyerlerinde karşılaşılabileceği olaylarla ilgili öngörüye sahip olması, değişim ve engellerle başa çıkmaya hazır olmasıdır (Savickas, 1997: s. 254). Bireylerin sürekli değişen kariyer koşullarına karşı uyum sağlama yeteneklerinin bulunması günümüzde çalışanlardan beklenen yeteneklerden biri haline gelmiştir.

Kariyer yapılandırma kuramı, mesleki gelişim görevleri, geçişler ve iş krizleri olarak üç önemli sosyal değişiklik olduğunu belirtir. Mesleki gelişim görevleri bireylerin mesleki yaşamlarına hazırlanmaları için gerekli olan becerilerdir. İsteyerek veya istemeyerek, planlı veya plansız, yükselme ya da alt seviyeye geçme şeklinde iş yaşamındaki değişimler mesleki geçiş olarak adlandırılırken, iş krizleri beklenmedik şekilde gerçekleşen iş yeri kapanması, iş kazaları, meslek hastalığı gibi durumlardır. Kariyer uyumu, bireylerin bu sosyal değişimlere esneklik gösterebilmesi, bireysel kaynaklarını kullanarak kendilerini düzenlemesidir (Savickas, 2013: s. 156-157). Buradan yola çıkarak kariyer uyumunun problem çözme, başa çıkma, esnek olma, kendini düzenleme gibi birçok beceri gerektiren bir kavram olduğunu söylemek mümkündür.

Kariyer yaşamındaki sürekli değişimler bireylerin yaşamlarında denge sağlamasını önemli ve istenen bir beceri haline getirmiştir. Bireylerin çalışan rolleri hayatlarındaki önemli rollerinden biridir ve zamanlarının büyük bir çoğunluğunu almaktadır. Oysa çalışan rolü dışında bireylerin sahip olduğu başka roller de vardır ve bu roller arasında denge kurmaları gerekmektedir (Niles vd., 2001: s. 9). Bu bağlamda kariyer uyumu aynı zamanda bireylerin tüm yaşam rolleri arasında denge kurabilmesidir.

Bireyler çalışma yaşamlarında iş, görev, meslek, kademe değişikliği gibi durumlar yaşayabilir. Bu değişimler bir uyum sürecini gerektirmektedir. Kariyer yapılandırma kuramı uyum için bireylerin büyüme, araştırma, yerleştirme, yönetme ve geri çekilme olarak uyum döngüsünü oluşturan beş sürecin yaşanması gerektiğini ifade etmektedir (Savickas, 2006: s. 87; 2013: s. 156). Bireyler bu aşamalardan geçerek yeni durumlarına uyum sağlamaktadırlar.

Büyüme, bireylerin yaşam hikayelerinin 15 yaş öncesi dönemini kapsayan; kariyer gelişimlerinin aile, okul, arkadaşlar gibi sosyal çevreden etkilendiği, ilgilerinin ve değerlerinin değişken olduğu bir süreçtir. Araştırma, bireylerin 15-25 yaş arası dönemini kapsayan, kariyer konusunda denemeler ve araştırmalar yaptıkları bir süreçtir. Yerleştirme, bireylerin 25-45 yaş arası dönemde genellikle bir işte ilerledikleri ve istikrar sağladıkları bir süreçtir. Yönetme, 45-65 yaş arası dönemde bireylerin yenilikleri takip ederek işlerini elinde tutmaya çalıştıkları bir süreç iken, çözülme dönemi 65 yaş civarı emeklilik planları yaptıkları süreci içermektedir. (Sharf, 2017: s. 319). Bireylerin kariyer uyumlarını gelişimsel açıdan ele alan bu beş süreci her birey farklı yaşlarda yaşayabilmektedir.

Savickas (2002: s. 168; 2013: s. 156) kariyer uyumu gösteren kişilerin kariyer gelecekleri ile ilgilenen ve bu konuda endişelenen, geleceği için kişisel kontrolünü arttıran, kariyer geleceği ile ilgili araştırmaya merakı olan ve hedeflerine ulaşmak için kendine güvenen bireyler olduğunu ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak kariyer yapılandırma kuramı kariyer uyumunu ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta ele almaktadır. Kariyer uyumunun bu boyutları kişilerin uyum sağlamaları için stratejiler üretmelerine yardımcı olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 663).

Kariyer uyumunun boyutları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Savickas, 2013: s. 158):

Tablo 1: Kariyer Uyumunun Boyutları

Uyum Sağlama Boyutu	Tutum ve İnançlar	Yeterlik	Kariyer Problemi	Başa Çıkma Davranışları
İlgi	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık İlgili Olma Hazırlık Yapma
Kontrol	Kararlı	Karar Verme	Kararsızlık	Disiplinlilik İstekli Olma Etkili Davranma
Merak	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi Olmama	Deneme Risk Alma Araştırma
Güven	Etkili	Problem Çözme	Ketleme	İş birliği Israr Savaşma

Tablo 1'e bakıldığında kariyer uyumunun boyutları ve bu boyutlara ait tutum ve inançlar, yeterlikler, kariyer problemi ve başa çıkma davranışları görülmektedir. Bu dört boyut, bireylerin kariyer problemlerini çözme ve başa çıkma stratejilerini biçimlendirmeleri için bazı gerekli tutum inanç ve yetenekleri açıklamaya çalışmaktadır (Savickas, 2002: s. 171; 2006: s. 87; 2013: s. 158).

1.2.4.1.3.1. İlgi

Kariyer uyumunun ilk boyutu olan ilgi, bireyin kariyer geleceği hakkında düşünmesi ve plan yapmasıdır. Kariyer ilgisi, bireylerin geleceğe ilişkin planlı ve iyimser olmasını desteklerken, geçmişe ilişkin kariyer durumları hatırlamasını, şu anki durumunu düşünmesini ve buna bağlı olarak gelecekte karşılaşacakları kariyer durumlarına hazırlıklı olmalarını sağlar (Savickas, 2013: s. 159). İlgili olma, aynı zamanda bireyin yaşamını umut ve iyimserliğe bağlı olarak bir zaman perspektifi içinde ele alma eğilimini içerir (Savickas vd., 2009: s. 245). Bireylerin geçmiş, şu an ve gelecek zaman perspektifinden düşünceleri bir süreklilik duygusu verir ve geleceğe yönelik planlı ve umutlu olmaya teşvik eder (Savickas, 2013: s. 159).

Savickas (2013: s. 159) kariyer ilgisi düşük olan bireylerin kariyer kayıtsızlığı yaşadığını ve buna bağlı plansız ve umutsuz olduklarını belirtmektedir. Geleceğe ilişkin umutsuz olmanın olumsuz duygulara neden olacağı ve kariyer danışma sürecinde umudun artırılmasının bireylerin kariyer ilgilerini arttıracığı ifade edilmektedir (Hartung ve Cadaret, 2017: s. 24). Bir başka ifade ile bireylerin kariyer ilgilerini arttırmanın onları planlı ve geleceğe yönelik umutlu olmaya sevk edebileceği söylenebilir.

1.2.4.1.3.2.Kontrol

Kariyer uyumunun ikinci boyutu olan kontrol, kişilerin kariyerlerini yapılandırırken öz-disiplin, çaba ve sabır ile kendilerini ve çevrelerini düzenlemelerinden kendilerinin sorumlu olduklarına inanmalarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 663). Bir başka tanımı ile kariyer kontrolü, kişilerin kariyer kararı verirken kendilerini yetkin ve kararlı hissetmesidir (Koen vd., 2012: s. 128). Kontrol boyutu öz disiplin, düzenli ve kararlı olmak gibi özellikleri içermektedir. Bu özelliklerin artırılmaya çalışılması bireylerin kariyerleri üzerinde kontrollerinin olduğunu hissetmelerini ve böylece kariyer görevlerini yerine getirme konusunda kendilerini teşvik etmelerini sağlamaktadır (Savickas, 2013: s. 160).

Bireylerde kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığı olarak değerlendirilmekte ve karmaşıklık, oyalanma veya dürtüselliğe neden olmaktadır (Savickas, 2013: s. 160). Kariyerleri üzerinde kontrol hissetmeyen bireyler, şans, kader veya hayatlarında güçlü gördükleri insanların kariyerlerine müdahale etmesine izin verirler (Savickas, 2002: s. 169). Bireyler kariyerlerine uyum sağlamak için kendilerini düzenleyerek kariyerleri üzerindeki kontrollerini artırabilirler (Savickas vd., 2009: s. 245). Kariyer danışmanlığı sürecinde bireylerin karar verme, kaygıyı azaltma, kariyerleri konusunda yönlendirici etkisi olan dış faktörlerle başa çıkmaları için güçlendirme çalışmaları yapılarak kariyerleri üzerindeki kontrollerini arttırılmaya çalışılmaktadır (Hartung ve Cadaret, 2017: s. 24). Böylece bireylerin kariyeri üzerindeki kontrolleri artırılarak daha sağlıklı kariyer tercihleri yapmalarına yardımcı olunabilir.

1.2.4.1.3.3.Merak

Kariyer uyumunun üçüncü boyutu olan merak bireylerin kendisi ve iş dünyası hakkında bilgi toplama ve aralarındaki uyumu keşfetme konusunda istekli olmasıdır (Savickas, 2013: s. 160). Kariyer gelişimi, kariyerle ilgili araştırma yapmaktır (Taveira ve Moreno, 2003: s. 190; Chinyamurindi, 2012: s. 24). Bu bağlamda kariyer merakı, bireyin kariyer gelişimleri için olabilecek senaryoları araştırması olarak da tanımlanabilir (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 663).

Merak, kişiyi benliği ve çevresi hakkında daha fazla bilgi toplamaya yöneltir (Savickas vd., 2009: s. 245; Koen vd., 2010: s. 128; Savickas, 2013: s. 161). Bireylerin iş bulması çevrelerini, kendilerini, fırsatları iyi araştırma davranışları ile yakından ilgilidir (Fugate vd., 2004: s. 22). Buna göre kariyer merakının bireylerin iş bulmalarında önemli rolü olduğu söylenebilir.

Kariyer merakının eksik olması bireylerin çalışma yaşamı hakkında bilgi sahibi olmamalarına ve kendileri ve gelecekleri hakkında gerçekçi olmayan beklentilere neden olmaktadır (Savickas, 2013: s. 161). Kariyer danışmanlarının, bireylerin merakını artırmak için gerçekçi testler ve bireysel görüşmeler yapmaları bireyleri araştırmaya teşvik edebilmektedir (Hartung ve Cadaret, 2017: s. 24). Bu müdahaleler ile bireylerin merakı arttırılmaya çalışılarak daha sağlıklı kariyer kararları vermesi sağlanabilir.

1.2.4.1.3.4.Güven

Kariyer uyumunun dördüncü boyutu olan güven bireyin kendini yetenekleri konusunda yeterli hissetmesidir. Kariyer güveni, içerisinde problem çözme yeteneği ve öz yeterlilik inancını barındırır. Bireyler kariyer yapılandırma sürecinde evde, okulda, günlük yaşam etkinliklerinde birçok problemle karşılaşabilirler. Bu problemlerle baş etmeleri için kendilerine güvenmeleri gerekmektedir (Savickas, 2002: s. 171; 2013: s. 161). Kişinin kendine güvenmesi, bireylerin engeller karşısında bile kendi istek ve hedeflerinden vazgeçmemesini sağlarken (Savickas vd., 2009: s. 245), öz saygılarını ve kendini kabul etme düzeylerini de artırır (Savickas, 2002: s. 171; 2013: s. 161).

Savickas (2013: s. 161) toplumsal cinsiyet, ırk ve toplumda rollere yönelik yanlış algıların bireyin kariyer güvenlerini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Toplumsal yapının bireylere yönelik bu şekilde yanlış inançlar üretmesi bireylerin öz yeterlik inançlarını etkileyerek kariyer güvenlerinde içsel ve dışsal engeller ortaya koymalarına neden olmaktadır.

Bireyin kariyer güveninin eksik olması kişinin kariyer sürecinde kendine ket vurmasına ve çekingenliğe neden olmaktadır. Kariyer danışmanlığı sürecinde rol oynama, model olma, bilişsel davranışçı yaklaşımlarla bireyin kariyer güveni artırılmaya çalışılmaktadır (Hartung ve Cadaret, 2017: s. 24). Böylece kariyer yapılandırması konusunda güveni artan bireyler kariyerlerine daha iyi uyum sağlarken daha sağlıklı tercihler yapabilmektedirler.

Özetlemek gerekirse, ilgili olma olası geleceklerin kurulması, kontrol bu geleceğe sahip çıkılması, merak olası meslek ve benliklerin araştırılması, güven ise istenilen bir geleceğin inşa edilmesi ve bu inşa sürecindeki engellerin aşılmasıdır (Hartung ve Cadaret, 2017: s. 24). Bu dört boyutun birbiri ile ilişkisi vardır. Her boyutun birlikte ele alınarak değerlendirilmesinin bireylerin kariyer uyumlarına olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir.

1.2.4.1.3.5. Kariyer Uyum Yeteneği İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Creed vd. (2009: s. 224) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile kariyer kaygıları, sosyal destek, hedef yönelimleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmalarında kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ile kariyer

kaygıları ve performans kaçınma hedefleri arasında negatif ilişki bulunurken, sosyal destek ile öğrenme ve performans kanıtlama hedefleri arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

Duffy (2010: s. 420) üniversite öğrencilerinin kontrol duygusu, benlik saygısı, sosyal destek ve kariyer iyimserliği ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile kontrol, benlik saygısı, sosyal destek ve kariyer iyimserliği arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yousefi vd. (2011: s. 268) üniversite öğrencilerinin kariyer kaygıları, sosyal destek ve hedef yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında kariyer kaygısı ile öğrenme ve performans hedeflerinin kariyer uyum yeteneğini anlamlı şekilde yordadığı bulunurken, sosyal destek ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Santilli vd. (2014: s. 88) hafif düzeyde zihinsel engelli olan yetişkin çalışanların kariyer uyum yeteneği, yaşam doyumu ve umudun ilişkisini inceledikleri çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile umut ve yaşam doyumu arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca çalışmada kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Öncel (2014: s.13) kariyer uyum yeteneği ölçeğinin çeşitli ölçeklerle ilişkisine bakarak kariyer uyum yeteneği alt boyutlarının çeşitli kavramlarla ilişkisini araştırmıştır. Buna göre kariyer ilgisinin en yüksek ilişkisi gelecek zaman perspektifi ile olduğu görülürken, kariyer kontrolünün kontrol odağı, kariyer merakının proaktif kişilik özelliği, kariyer güveninin ise genel öz yeterlik ile yüksek ilişkide olduğu görülmüştür.

Ataç vd. (2017: 45) genç yetişkinlerin kariyer uyum yeteneklerinin benlik saygısı ve sosyal destek ile ilişkisini inceledikleri çalışmalarında benlik saygısının ve sosyal desteğin kariyer uyum yeteneğini pozitif şekilde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca kariyer uyum yeteneği ile benlik saygısı arasındaki ilişkide sosyal desteğin aracı rol oynadığı görülmüştür.

Yiğit (2018: s. 74-84) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ile toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve kariyer kararsızlığı ile ilişkilerini incelediği çalışmasında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer

kararsızlığının kariyer uyumunu manidar şekilde yordadığı bulunmuştur. Kariyer uyum yeteneğinin ilgi, kontrol, güven ve merak boyutlarına bakıldığında kariyer kararsızlığının bu dört alt boyutu anlamlı şekilde yordadığı görülürken, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ilgi, kontrol ve güven boyutlarını anlamlı yordadığı merak boyutunu ise anlamlı şekilde yordamadığı saptanmıştır.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018: s. 47) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmalarında kariyer uyum yeteneği toplam puanı ve ilgi, kontrol, güven alt boyutlarının üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını yordarken merak boyutunun anlamlı yordayıcı olmadığı bulunmuştur.

Aktaş ve Şahin (2019: s. 92) üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile kişilik özelliklerini inceledikleri çalışmalarında kariyer uyum yetenekleri puanları ile sorumluluk, deneyime açıklık, dışadönüklük ve yumuşak başlılık ile pozitif, duygusal dengesizlik ile negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik, dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluğun kariyer uyum yetenekleri puanlarını anlamlı şekilde açıkladığı bulunmuştur.

Boyacı (2019: s. 205) pedagojik formasyon öğrencilerinin benlik saygısı ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında kariyer uyum yeteneği ile benlik saygısının bileşenleri olan kendinden hoşlanma ve öz yetkinlik boyutları arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca kendinden hoşlanma ve öz yetkinlik boyutlarının kariyer uyum yeteneğini yordadığı bulunmuştur.

Korkmaz ve Cenkseven Önder (2019: s. 65-68)'in lise öğrencilerin yaşam amaçları ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkide umudun aracı rolünü inceledikleri çalışmada yaşam amaçlarının alt boyutlarından olan kariyer amaçları ile umut ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif orta düzey bir ilişki olduğu görülmüştür. Umut ve kariyer uyum yeteneği arasında da pozitif orta düzey bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Kara ve Bilgili (2019: s. 96) psikolojik danışman adaylarının kariyer uyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmalarında kariyer

uyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı pozitif ilişki görülürken, yaşam doyumunun kariyer uyumluluğunu %17 oranında yordadığı bulunmuştur.

1.3. ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILARI

Çocukluk çağı yaşantıları, bireylerin yetişkinlikte nasıl biri olacaklarını belirleyen önemli deneyimlerdir. Çocukluk çağında edinilen davranışlar, yetişkinlik dönemindeki kişiliği, davranışları, alışkanlıkları, tutum ve değerleri şekillendirmektedir (Kandır ve Alpan, 2008: s. 34). Bireylerin yetişkinlik dönemindeki kişiliğinin, davranışlarının, tutumlarının belirleyicilerinden biri olan çocukluk çağı yaşantıları bireylerin duygusal ilişkilerini, kariyerlerini, kararlarını, seçimlerini dolayısıyla tüm yaşamlarını etkileyebilmektedir.

Erken çocukluk yaşantılarının etkileri bireyler başkaları ile etkileşime girdikçe daha iyi anlaşılabilir. Çocuklar dünyayı keşfetmeye başladıklarında yaşamla ilgili belirli düşünce kalıpları geliştirirler ve bunlar dünyayı anlamalarına, olayları tahmin etmelerine ve durumları yönetmelerine yardımcı olur (Sweeney, 2009: s. 9). Bu düşünce kalıpları da genellikle ailede oluşmaya başlamaktadır.

Bireyler, anne babaları ve çevrelerindeki bireylerle sürekli ilişki kuracakları sosyal bir yaşamın içine doğarlar. Bu ilişkiler bireylere olumlu ya da olumsuz birçok yaşantı sağlamaktadır. Anne babaları ve çevreleri ile kurdukları ilişkiye bağlı olarak çocukluk yaşantıları kişilik gelişiminde önemli bir yere sahiptir (Eryavuz, 2006: s. 1).

Çocukların kişilikleri sevildikleri ve ilgilenildikleri ortamda olumlu deneyimler yaşayarak gelişebilir. Çocukların ihmal edildikleri ortamda ise bu durum tam tersi şekilde işlemektedir (Gilbert vd., 2006: s. 184). Sıcaklık ve güven veren bir yetişme ortamı bireylerin mutluluk ve özgüvenlerini artırırken, psikolojik problemlere eğilimlerini de azaltmaktadır (Cheng ve Furnham, 2004: s. 14; Richter vd., 2009: s. 171). Çocuklara bu yetişme ortamı genellikle ailede ebeveynleri aracılığı ile sağlanmaktadır.

Çocukluk yaşantılarının en önemli mimarı ebeveynlerdir. Bir başka ifade ile ebeveynler çocukların sosyal ve psikolojik gelişiminde önemli etkileri olan modellerdir (Kandır ve Alpan, 2008: s. 35). Çocuklar ebeveynleri ile pozitif ilişkiler yaşamaya gereksinim duyarken, bu gereksinimleri karşılanmadığında saldırganlık, öz

güven eksikliği, bağımlılık gibi olumsuz davranışlar sergileyebilmektedirler (Önder ve Gülay, 2007: s. 24).

Çocukluk döneminde yaşanan olumsuz yaşantılar yetişkinlik döneminde yaşanabilecek olumsuz durumların habercisi olabilmektedir (Appleyard, 2005: s. 236). Çocukluk çağında yaşanan olumsuz yaşantıların bireylerin gelişimlerini olumsuz etkilediği ve yetişkinlik döneminde intihar ve kendine zarar verme (Yargıç vd., 2012: s. 282), risk alma davranışı (Eker ve Yılmaz, 2016: s. 22), yeme bozuklukları (Gürcan ve Kolburan, 2019: s. 9), depresyon (Keyes vd. 2012: s. 107; Nia vd., 2014: s. 1; Herrenkohl vd. 2013: s. 191), anksiyete (Gül vd., 2016: s. 107; Örsel vd., 2011: s. 134), aleksitimi (Terock vd., 2016: s. 374) gibi birçok psikolojik soruna yol açtığı yapılan araştırmalarda ortaya konmuştur. Araştırmalara dayanarak olumsuz çocukluk çağı yaşantılarının bireylerin yetişkinlik yaşamı için olumsuz etkileri olabileceği söylenebilir.

Çocukluk çağı yaşantılarının olumsuz olması bireylerin gelişimlerini nasıl olumsuz etkiliyorsa, olumlu çocukluk yaşantıları da o denli olumlu şekilde etkileyebilmektedir. Erken çocukluk döneminde yaşanan sıcaklık, güvenlik, destek gibi olumlu duygu ve yaşantıların yetişkinlik dönemlerine öz yeterlik (Bingöl Yılmaz, 2018: s. 138), iyi oluş (Richards ve Huppert, 2011: s. 75), öz duyarlılık (Cunha vd., 2013: s. 1; Ferreira vd., 2018: s. 89; MartaSimoos vd., 2018: s. 6), genel sağlık (Schmoeger vd., 2018: s. 29) gibi olumlu etkilerinin olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmaktadır. Buna göre olumlu çocukluk çağı yaşantılarının yetişkinlik yaşamında olumlu deneyimlere giden bir yol olduğu söylenebilir.

1.3.1. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarını Ele Alan Kuramlar

Bireyin hayatında bu denli önemli yeri olan çocukluk yaşantıları psikoloji alanındaki pek çok kuramın ele aldığı konulardan biri olmuştur. Bu bölümde çocukluk çağı olumlu yaşantılarını ve yetişkinlik dönemine yansımalarını ele alan kuramlardan psikanalitik kuram, psikososyal kuram, bireysel psikoloji kuramı, bağlanma kuramı, sosyal öğrenme kuramı ve ekolojik kuram ele alınmıştır.

1.3.1.1. Psikanalitik Kuram: Sigmund Freud

Çocukluk yaşantılarının yetişkinlik dönemindeki etkileri üzerine ayrıntılı bir kuram ortaya koyan ilk kişi Sigmund Freud'dur (Eryavuz, 2006: s. 3). Freud

tarafından oluşturulan psikanalitik kuram, bireyin altı yaşına kadar olan erken çocukluk yaşantılarının yetişkin kişiliği üzerinde önemli rolü olduğunu vurgulamaktadır (Santrock, 2014: s. 22; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 29).

Psikanalitik kuram, kişiliğin farkında olunan yaşantıların olduğu bilinç, farkında olunabilecek yaşantıların olduğu bilinç öncesi ve farkında olunmayan yaşantıların olduğu bilinçdışı olmak üzere üç düzeyde ve biyolojik yönü olan id, psikolojik yönü ego ve sosyal yönü olan süper egodan oluştuğunu belirtmektedir (Cüceloğlu, 2006: s. 407-410; Corey, 2015: s. 81; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 19-23). Bilinçdışı düzeyde kendini gösteren id temel dürtüleri karşılayıp haz elde etmek isterken, ego dış dünyanın gerçekliğine dayanarak idin isteklerini karşılamaya çalışır. Süper ego ise bireylerin ailede, okulda, toplumda öğrendikleri birtakım ahlaki ve toplumsal normlarla gelişen kişiliğin bir yönüdür. Ego bir yandan idin isteklerini karşılamaya çalışırken bir taraftan da süper egonun istekleri ile gerçekliği dengelemeye çalışmaktadır (Freud, 1923: s. 6-25). Bir başka ifade ile id hemen isteklerinin olmasını isterken süper ego buna izin vermek istemez, ego ise id ve süper ego arasında arabuluculuk yaparak uzlaşma sağlamaya çalışır. Burada id istekleri, ego mantığı, süper ego ise vicdanı temsil etmektedir (Cüceloğlu, 2006: s. 407).

Psikanalitik kuram, kişiliğin oral, anal, fallik, latent ve genital olmak üzere beş psikoseksüel gelişim döneminden geçtiğini belirtmektedir (Eryavuz, 2006: s. 3; Özdemir vd. 2012: s. 571; Santrock, 2014: s. 22). Oral dönem 0-1,5 yaş arası haz odağı ağız olan, temel bakım verene güvenin ya da güvensizliğin oluştuğu dönemdir. Anal dönem 1,5-3 yaş arası haz odağı anüs olan öz denetimin oluşmaya başladığı dönemdir. Fallik dönem 3-6 yaş arası haz odağı cinsel organlar olan aynı cinsten ebeveynle özdeşimin olduğu dönemdir. Latent dönem 6-12 yaş arası cinsel isteklerin bastırılıp ilginin sosyal yaşama yönlendirildiği dönemdir. Genital dönem ergenlik ve sonrasını kapsayan karşı cinsle yakın ilişkilerin kurulduğu dönemdir (Cüceloğlu, 2005: s. 412-413; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 30-36). Freud bireylerin kişilik gelişiminde özellikle oral, anal ve fallik dönemin önemli olduğunu ve temellerin burada atıldığı belirtmektedir (Özdemir vd. 2012: s. 571; Gündoğdu, 2016: s. 385). Bu gelişim dönemlerinde engellemeler olursa bireylerde bu döneme takılma olabilir ve bu durum yetişkinlik dönemlerini etkileyebilir (Cüceloğlu, 2005: s. 413; Corey, 2015: s. 86). Buna göre çocukluk çağında bireylerin gelişimini

engellemeyecek ve gelişimlerini destekleyecek ebeveynleri ve çevresi ile kurduğu destekleyici, kabul ve ilgi içeren olumlu yaşantıların olmasının yetişkinlik dönemindeki kişiliği olumlu etkileyeceği söylenebilir.

1.3.1.2. Psikososyal Kuram: Erik Erikson

Erik Erikson Freud'un psikanalitik kuramını reddetmeden genişletmeyi tercih etmiştir fakat bazı noktalarda farklı görüşler ortaya koymuştur (Elkind, 1979: s. 28; Santrock, 2014: s. 23; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 160). Erikson, Freud'un kişiliğin doğuştan gelen yönüne çok fazla vurgu yaptığını ve sosyal etkenleri ihmal ettiğini belirtmektedir (Gündoğdu, 2016: s. 393). Bu nedenle kuramında kişiliğin Freud'un psikoseksüel dönemleri yerine psikososyal dönemler boyunca geliştiğini ifade etmektedir.

Erikson, kişilik gelişiminin sadece erken çocuklukta değil yaşam boyu sürdüğünü belirtmektedir. Yaşam boyu tüm bireyler 8 evrede gelişmektedir (Elkind, 1979: s. 31; Santrock, 2014: s. 23; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 160-165). Bebeklik döneminde temel güvene karşı güvensizlik, ilk çocukluk döneminde özerkliğe karşı kuşku ve utanç, oyun çağında girişime karşı suçluluk, okul çağında çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu, ergenlikte kimliğe karşı kimlik karmaşası, genç yetişkinlikte yakınlığa karşı yalıtılmışlık, yetişkinlikte üretkenliğe karşı durgunluk ve yaşlılıkta bütünlüğe karşı umutsuzluk olarak tanımlanan 8 gelişim evresinde bireyin baş etmesi gereken bazı görevler vardır. Önemli olan olumlu ve olumsuz iki yönü olan bu dönemlerde olumlu olan tarafın öne çıkmasıdır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 164). Olumlu olan tarafın ağırlık kazanmasında da aile, okul, toplum ve meslekler gibi sosyal faktörlerin önemi büyüktür (Atak, 2011: s. 166). Bir başka ifade ile bu sosyal faktörlerin sağlayacağı olumlu yaşantıların katkıları önemlidir.

Erikson, Freud'un bir gelişim döneminde baş edilemeyen sorunların takılmalarına yol açacağı ve sonraki yıllarda çözülemeyeceği fikrine karşılık gelişim evrelerinde oluşabilecek bunalımların sonraki evrelerde düzeltilebileceğini belirtmektedir (Atak, 2011: s. 168; Gündoğdu, 2016: s. 393). Gelişim evrelerinde yaşanan karmaşalarla başarılı bir şekilde baş eden bireyler sağlıklı bir kimlik geliştirebilirler (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 165). Buna göre bireylerin gelişim evrelerinde yaşanacak karmaşalarla baş etmelerini sağlayacak ebeveynleri ve çevresi ile kurduğu destekleyici, kabul ve ilgi içeren olumlu çocukluk yaşantılarının

bireylerin sağlıklı kimlik geliştirmelerinde dolayısıyla hayatlarını sağlıklı şekillendirmelerinde etkisinin büyük olduğu söylenebilir.

1.3.1.3. Bireysel Psikoloji Kuramı: Alfred Adler

Adler, bireysel psikoloji kuramında Freud'un görüşüne katılarak bireylerin kişiliğinin gelişiminde ilk altı yılın önemli olduğunu belirtmektedir (Corey, 2015: s. 130). Adler (1931: s. 236)' e göre insanlar sosyal varlıklardır ve gelişmek için diğeri insanlarla ilgilenererek, bağ kurarak sosyal ilgi yoluyla etkileşime girerler. Sosyal ilgi bireylerin bütünü bir parçası olduklarını hissetmeleri, kendilerini ve çevrelerini geliştirmek için güç bulmalarıdır.

Adler'in bahsettiği önemli kavramlardan biri yaşam hedefidir. Bireyler yetersizlik hissi bir başka ifade ile aşağılık duyguları ile dünyaya gelirler ve bunu kendilerini geliştirmek için bir motivasyon kaynağı haline getirip yaşam hedeflerini oluştururlar. Yaşam hedefleri çocukluk döneminde biçimlenmeye başlamaktadır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 48-49). Bu nedenle çocukluk çağındaki olumlu yaşantılar bireylerin yetişkinlik yolunda atacağı adımlarda önem taşımaktadır.

Kişiliğin yaşam hedefleri içerisinde biçimlendiğini belirten Adler, yaşam hedeflerine ulaşma yolunda bireylerin belirli bir yol izlediğini, bu yolun yaşam tarzını oluşturduğunu ifade etmektedir (Corey, 2015: s. 130). Bir başka ifade ile yaşam tarzı kişinin yaşam görevleri ile baş ederken kullandığı yol haritasıdır (Sweeney, 2009: s. 31). Yaşam tarzının temelleri çocuklukta şekillenmeye başlamakta ve ileriki yıllarda değışmesi zor olabilmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 51). Bu nedenle çocuklukta oluşturulan olumlu yaşam tarzı yetişkinlik yıllarında olumlu yaşantılar yaşanması için önem taşımaktadır.

Çocukluk dönemindeki yaşantıların bireyin yetişkin yaşamları için önemli bir unsur olduğunu belirten Adler, özellikle ilk anılara vurgu yapmaktadır. İlk anılar tek seferde tüm ayrıntılarıyla hatırlanan anılardır (Corey, 2015: s. 142). Başka bir ifade ile ilk anılar geçmişin ilk akla gelen tek kare fotoğrafı gibidir. İlk anıların ortaya konması bireylerin yaşam öykülerinin daha iyi şekilde anlaşılmasına yardımcı olabilmektedir.

Bireylerin kişiliği şekillenirken birçok faktör etkili olmaktadır. Adler doğum sırası, kardeş ve aile ilişkilerinin kişilik gelişiminde etkili olduğunu ifade etmektedir.

Tek yumurta ikizlerinin bile aynı ailede farklı kişilik gelişimleri olabileceğini belirten Adler, çevrenin etkisinin birey tarafından farklı şekillerde hissedilebileceğini vurgulamaktadır (Adler, 2002: s. 110). Bu nedenle çocukluk yaşantıları üzerinde bireyin aile içerisindeki konumu ve aile bireyleri ile ilişkisi önem taşımaktadır.

1.3.1.4. Bağlanma Kuramı: John Bowlby

Bağlanma, bebeklerle temel bakım verenleri arasında duygusal olarak pozitif bir ilişkinin olmasıdır (Tüzün ve Sayar, 2006: s. 24). Başka bir ifade ile bağlanma başkasından yakınlık bekleme isteği ve bu kişinin varlığında bireyin güvende olduğunu hissetmesidir (Özdemir vd. 2012: s. 572).

John Bowlby tarafından ortaya konulan bağlanma kuramında bağlanmanın ilk olarak anne çocuk ilişkisi ile gerçekleştiği, burada kurulan güvenli ya da güvensiz bağın yaşamın ileriki dönemleri için diğer insanlarla kurulacak bağı etkilediği ve değişime karşı dirençli olduğu belirtilmektedir (Kesebir vd., 2011: s. 322). Bowlby, güvenli bir şekilde gelişmeyen bağlanmanın kişilik sorunlarına ve ruhsal hastalıklara neden olabileceğini ifade etmektedir (Tüzün ve Sayar, 2005: s. 26). Bu nedenle çocukluk dönemindeki temel bakım verenle kurulan bağ ve yaşanan deneyimlerin sıcak ve güven dolu olması yetişkinlik dönemindeki yaşantıların da olumlu olmasına katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Bağlanma kuramına göre bağlanma, bireyin dünyayı tanıırken güvenli bir alan oluşturmasına, ihtiyaçlarını karşılmasına ve yaşamla ilgili güvende olma hissi geliştirebilmesine olanak sağlar (Özdemir vd. 2012: s. 573). Buna göre bağlanmanın temel işlevinin güven olduğu söylenebilir.

John Bowlby bağlanma kuramını oluştururken Ainsworth'un görüşlerinden faydalanmıştır. Ainsworth bebeklerin güvenli, güvensiz ya da bağlanamadıklarını ifade etmektedir. Güvensiz bağlanan bebekler temel bakım veren yanlarındayken bile ağlarken, güvenli bağlananlar temel bakım verenlerin yokluğunda çok fazla ağlamazlar. Bağlanamayan bebekler ise uzun süre yalnız bırakılan bebeklerdir ve bu bebeklerin bağlanmaları gecikmektedir (Ainsworth ve Bowlby, 1991: s. 338).

Çocukluk döneminde gelişen güvenli ya da güvensiz bağlanma biçimi bireylerin yetişkinlik dönemindeki durumlarını etkilemektedir. Yetişkinlikte güvenli bağlanma biçimine sahip bireylerin çevreleriyle daha uyumlu, güven konusunda daha

az problem yaşıyan kişiler olduğu görülürken, güvensiz bağlananlar diğer insanlara güvenmekte zorluk çeken, sosyal ilişkilerinde uyumsuzluklar yaşıyan, duygu kontrolünde zorlanan kişiler olduğu görülmektedir (Kesebir vd., 2011: s. 330). Buna göre çocukluk dönemindeki yaşantılarla temelleri atılan bağlanmanın olumlu şekilde gelişmesinin yetişkinlik dönemindeki olumlu ilişkiler için önem tařıdđđı söylenebilir.

1.3.1.5. Sosyal  ğrenme Kuramı: Albert Bandura

Albert Bandura ortaya koyduğu Sosyal  ğrenme Kuramı'nda bireylerin sadece çevrelerinden etkilenen değil aynı zamanda çevrelerini de etkilediğini ortaya koyarak birey,  evre ve davranışın karşılıklı olarak birbirini etkilediğini savunmaktadır (Bandura, 1984: s. 231). Sosyal  ğrenme kuramı bireylerin gelişimlerinde sosyal faktörlerin etkili olmasıyla birlikte bilişsel özellikleri ile bireylerin ana rolde olduğunu belirtir (Bayrakçı, 2007: s. 200). Bu bağlamda kuram sosyal ve bilişsel faktörlerin gelişimde etkili olduğunu ileri sürmektedir.

Çocuklar gözlem yoluyla, taklit ve model olarak öğrenmekte ve kimlikleri gelişmektedir. Burada  ocukların gözledikleri, taklit ettikleri, model aldıkları ilk kişiler genellikle ebeveynleri olmaktadır (Bandura, 1969: s. 215-217). Model alma davranışı genellikle ailede çocuklar için ilk gözlem kaynakları olan ebeveynleri ile başlamaktadır. Çocuklar anne babalarını gözlemleyip model olarak, davranışlarını taklit ederek öğrenmeye başlarlar ( zdemir vd., 2012: s. 568; Akar ve Aksoy, 2018: s. 32). Bu  ğrenmelerin olumlu olmasının yetişkinlik dönemindeki yaşantıların olumlu olması için önemi büyük iken olumsuz deneyimlerin zararları da o denli büyük olabilmektedir.

şiddet gibi olumsuz davranışların öğrenildiğini ifade eden Bandura, bu öğrenmelerin genellikle aile, medya, okul gibi çevreden öğrenildiğini ortaya koymaktadır (Bandura, 1978: s. 15). Olumsuz olan bu davranışlar çevreden  ğrenilebiliyorsa, olumlu olan davranışlar da öğrenilebilir. Bu nedenle çocuklara olumlu yaşantıların sağlanması önem taşımaktadır.

Bandura'nın ortaya koyduğu kavramlardan biri öz düzenleme kapasitesidir. Bireylerin duygu, düşünce, davranışlarını kontrol ederek kendilerini düzenleme kapasiteleri olduğunu belirten Bandura (1991: s. 249), bu düzenlemede içsel ve dışsal etkenlerin belirleyici olduğunu belirtmektedir. Aile, okul, arkadaş gibi dışsal

faktörler bireylerin davranışlarını değerlendirmek için bir ölçüt sağlayabilir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2016: s. 212). Bu nedenle çocuklukta sağlanan yaşantıların olumlu olması bireylerin davranışlarını düzenlerken sağlıklı ölçütler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bireyin kendini düzenleme davranışlarında kendilerini yeterli hissetmesinin önemli olduğunu belirten Bandura, öz yeterliği bireylerin kendi kapasiteleri hakkındaki inançları olarak tanımlamaktadır (Bandura, 1991: s. 257). Öz yeterlik inançlarına başarılı performansların, dolaylı yaşantıların, sözel iknanın, fiziksel ve psikolojik durumların kaynak olduğu belirtilmektedir (Bandura ve Adams, 1977: s. 288). Burada öz yeterliğin bireysel ve çevresel durumlara bağlı olduğu ve çocuklukta olumlu olan yaşantıların öz yeterliğe dolayısıyla sağlıklı kişilik gelişimine olumlu katkısı olacağı söylenebilir.

1.3.1.6. Ekolojik Kuram: Uri Bronfenbrenner

Bronfenbrenner (1986: s. 723) tarafından ortaya konulan ekolojik kuram bireylerin gelişiminde çevresel faktörlerin etkili olduğunu belirtir. Kurama göre bireylerin gelişimini etkileyen mikrosistem, mezosistem, ekosistem, makrosistem ve kronosistem olmak üzere beş çevresel sistem vardır. Mikrosistem bireyin ailesi, arkadaşları, okulu, komşuları gibi yakın çevresinden oluşan ortamdır ve bu sistem içinde bulunan özellikle aile ilişkileri bireyin tüm yaşam sistemlerini etkilemektedir. Mezosistem, mikrosistem içindeki ilişkileri kapsamaktadır. Mezosisteme bireyin aile ilişkilerinin okul yaşamını etkilemesi örnek olarak verilebilir. Ekosistem bireyin iş yaşamı gibi bir sosyal ortamıyla yakın çevresi arasındaki ilişkileri içermektedir. Örneğin, yoğun bir işte çalışan babanın ailesine vakit ayıramaması mikrosistem içindeki ilişkilerini etkileyebilir. Makrosistem bireyin içinde bulunduğu kültürün bireyin gelişimi üzerindeki etkisini içermektedir. Kronosistem ise evlilik, boşanma, emeklilik gibi hayat boyu geçişlerin, çevresel olayların, sosyotarihsel şartların bireylerin gelişimi üzerindeki etkilerini içermektedir. Örneğin, son yıllarda kadınlara kariyer yaşamında sağlanan fırsatların artması sosyotarihsel koşullara örnek olarak verilebilir (Santrock, 2014: s. 29). Buna göre bireylerin gelişiminde çevresel koşulların etkili olduğu düşünüldüğünde çevresi tarafından çocukluklara sağlanan olumlu yaşantıların yetişkinlik yaşamlarındaki kariyerleri gibi çevresel sistemleri üzerinde etkili olacağı söylenebilir.

1.3.2. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Richter vd. (2009: s. 178) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada olumlu çocukluk deneyimlerinin sıcak ve rahatlatıcı ilişkilerle olumlu ilişkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca sıcak ve güven dolu olumlu çocukluk anıları ile öz yargılama arasında negatif ilişki olduğu araştırmada ortaya konan sonuçlardandır.

Richards ve Huppert (2011: s. 75) tarafından yapılan boylamsal bir araştırmada 13-15 yaşlarında iyi oluşlarına bakılan çocuklar, 36, 43 ve 53 yaşlarında tekrar araştırmaya alınmışlar ve çocukluk çağı olumlu yaşantılarının orta yaş döneminde iyi oluşu ve ruh sağlığı sorunlarını yordadığı görülürken, orta yaş dönemindeki iyi oluşla pozitif yönde, ruh sağlığı sorunlarıyla negatif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmada olumlu çocukluk çağı yaşantıları olan çocukların, orta yaş döneminde duygusal sorunlarının daha az, iş doyumları ve sosyal faaliyetlere katılma sıklığının daha fazla olduğu görülmüştür.

Coffey vd. (2014: s. 1401) yaptıkları boylamsal çalışmada bireyleri 28 yıl boyunca izlemişlerdir. Çocukluktaki olumlu deneyimlerin bireylerin yetişkinlik döneminde iş yerindeki umutları ve iyi oluşları ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuşlardır.

Schmoeger vd. (2018: s. 29) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada çocukluk döneminde anneleri ile sıcak bir ilişkisi olan katılımcıların yetişkinlikte daha rahat bir şekilde bağlılık ve duygusal ifade gösterdikleri bulunmuştur. Ayrıca çocukluk döneminde anneleri ile sıcak bir ilişki kuran katılımcıların genel sağlıkları, fiziksel, psikolojik, sosyal ve çevre alanında sıcak bir ilişki kuramayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Narayan vd. (2018: s. 19) bir grup hamile kadın ile çalışma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmada olumlu çocukluk çağı yaşantıları olan bireylerin hamilelikte daha düşük stres düzeyi gösterdiği saptanmıştır.

MartaSimoes vd. (2018: s. 6) kadınlar ile yaptıkları bir çalışmada, olumlu çocukluk yaşantılarının öz duyarlık ve yaşam kalitesinin sosyal ilişkiler ve psikoloji alanı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca olumlu çocukluk yaşantıları ile yaşam kalitesi arasında öz duyarlığın aracı rol oynadığı saptanmıştır.

Yılmaz ve Büyükcebeci (2019: s. 203) tarafından yapılan çalışmada 25 ile 32 yaşları arasındaki katılımcıların çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anıları, aidiyet ve mental iyi oluşları incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda aidiyet ile çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anıları arasında pozitif orta bir ilişki bulunurken, çocukluk dönemi mutluluk ve huzur anıları ile mental iyi oluş arasında pozitif yüksek düzey bir ilişki olduğu saptanmıştır.

1.4. ÖZ DUYARLIK

Öz duyarlık (Self-compassion) ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında kavramın Türkçe karşılığında farklılaşmalar olduğu görülmektedir. Self-compassion kavramının “Öz Şefkat“ (Yağbasanlar, 2017; Aydın Sünbül ve Aslan Gördesli, 2020: s. 690), “Öz Anlayış” (Tatlıhoğlu, 2010; Deniz ve Sümer, 2010; Aşık, 2019) ve “Öz Duyarlık” (Eker, 2011; İkiz ve Totan, 2012; Arda, 2012) olarak Türkçe karşılığının olduğu görülmüştür. “Self-compassion” kavramı bu çalışmada öz şefkat ve öz anlayış kavramlarından daha kapsayıcı bir anlam ifade ettiği düşünüldüğünden öz duyarlık şeklinde kullanılmıştır.

Kaynağını Doğu'nun Budist felsefesinden alan öz duyarlık kavramı Neff (2003a: s. 86) tarafından ortaya atılan bir kavramdır. Öz duyarlığın temelini oluşturan “duyarlık” kavramı kökeni Latince ve Yunanca'ya dayanan com (ile) ve pati (acı çekmek) kelimelerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır (Germer ve Siegel, 2012: s. 12).

Budist felsefede acı kavramı bireyi mutluluğa ulaştıran bir güç olarak kullanılmaktadır. Duyarlık kavramı ise Budist felsefede acının farkında olarak onun dönüştürülmesine yardım eden bir araç gibidir. Birey acısını kabul edip şefkatiyle ona yaklaştığında acısının kaynağına ulaşabilir ve bu yolla acılarına çözüm bulabilir (Hanh, 2002: s. 21).

Duyarlık kavramı, hata yapmanın ve başarısız olmanın insana ait bir özellik olduğunu kabul edip bireyin diğerlerine yargılayıcı yaklaşımdan anlamaya çalışmasıdır. Öz duyarlık ise bireyin kendine karşı bu duyarlığı göstermesidir (Neff, 2003a: s. 87; 2003b: s. 224). Bir başka tanımı ile öz duyarlık bireylere ihtiyaç duydukları sevgiyi vererek mutlu olmalarını ve acıdan uzaklaşmalarını sağlayan bir kavramdır (Germer, 2009: s. 4). Kişinin kendi acılarından kaçınmadan acısını

hafifletme ve iyileştirme isteğini içermektedir (Neff, 2003a: s. 87; 2003b: s. 224; 2004: s. 29).

Batıda anlamı başkaları için olan duyarlık, Doğu'nun Budist felsefesinde diğerlerine olduğu kadar bireyin kendisine karşı da duyarlı hissetmesi anlamına gelmektedir (Neff, 2003b: s. 224). "Diğer insanlara ve kendimize şefkatin gözünden bakılması gerektiğini" belirten Budist felsefe bu yolla diğer insanları ve kendimizi gerçekten anlayabileceğimizi ifade etmektedir (Hanh, 1993: s. 33). Buradan yola çıkarak öz duyarlık, bireylerin kendilerine şefkat gözünden bakması olarak da tanımlanabilir.

Öz duyarlık, kişinin başarısızlık ve yetersizlik yaşadığı durumlarda kendini yargılamadan bunları bir deneyim olarak görebilmesidir. Kişinin kendine duyarlı olması, bir insan olarak sınırlı bir varlık olduğunu ve hata yapabileceğini kabul edip hatalarını affedebilmesini sağlarken aynı zamanda büyüme ve değişim için bireylere motivasyon sağlamaktadır (Neff, 2003a: s. 87; 2003b: s. 224; 2004: s. 29). Buna göre öz duyarlığın bireyleri geliştiren bir yönü olduğu söylenebilir.

Öz duyarlığın, bireyleri bilişsel açıdan geliştiren bir yönü vardır. Öz duyarlık üst düzey bilişsel beceriler gerektirirken var olan becerilerin de gelişmesini sağlamaktadır. Bir başka ifade ile bireylerin öz duyarlı olabilmeleri için farkında olmaları ve düşünmeleri gerekirken, öz duyarlık ile birlikte var olan becerileri geliştirerek olaylara daha büyük bir perspektiften bakabilirler. Ayrıca bireyler öz duyarlık ile kendisi ve diğerleriyle bağ kurarak izolasyon ve aşırı özdeşleşme zincirini kırabilir böylece sorunlarını farklı açılardan ele alabilirler (Neff, 2003b: s. 224).

Öz duyarlık bireyleri duygusal açıdan da geliştirmektedir. Öz duyarlık, acı verici olaylardan kaçmak yerine bireyin kendine sevecenlik ve anlayışla yaklaşarak acının insan olmanın bir parçası olduğunu fark etmesine ve duygusal düzenlemeler yapmasına yardımcı olmaktadır. Bu duygusal düzenlemeler ile birlikte öz duyarlık, bireyin olumsuz etkilendiği durumlara karşı farkındalığını arttırarak önlem almaya yönlendirmektedir (Neff, 2003b: s. 225). Böylece bireyler olumsuz durumlardan daha az etkilenebilmektedirler.

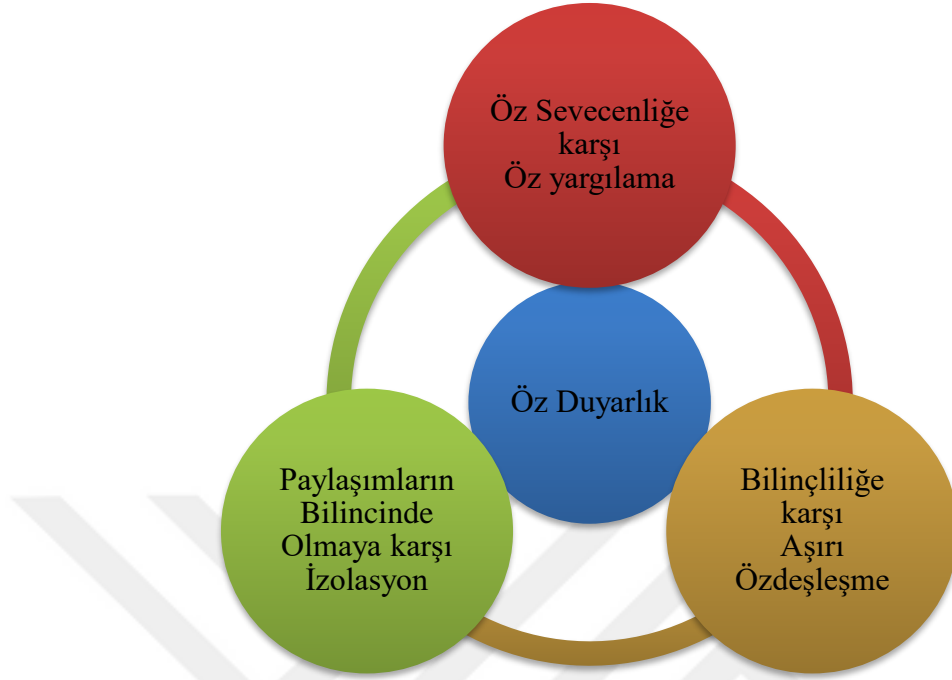
Öz duyarlılığın arkasındaki temel fikir sağlıklı ve yapıcı bir benlik inşa etmek ve sağlıklı olan benliği sağlamaktır. Bireyin benliğini tanımak için onu kültür, aile, geçmiş gibi sosyal bağlamında ele almak gerekir. İnsanlar kendilerini çok yönlü değerlendirip davranışlarının neden ve sonuçları üzerinde düşündüklerinde kendilerine karşı daha az yargılayıcı olabilirler (Neff, 2008: s. 99). Buna göre bireylerin öz duyarlıklarını arttırmak için fiziksel, psikolojik ve sosyal etkenler gibi farklı etkenlere bakmanın yararlı olacağı söylenebilir.

1.4.1.Öz Duyarlılığın Alt Boyutları

Öz duyarlılığın öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik olmak üzere birbiriyle ilişkili 3 alt boyutu ve bu boyutların öz yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme olarak 3 karşıt boyutu bulunmaktadır (Neff, 2003a, s. 89; 2003b: s. 24). Bu alt boyutlar birbirleriyle ilişkili olduğu gibi çeşitli yönlerden ayrılmaktadırlar. Bireyler duygusal olarak acı ve başarısızlığa öz sevecenlikle ya da öz yargılama ile karşılık verirken, bilişsel olarak yaşadıkları olumsuz durumları insanlık deneyiminin bir parçası olarak ya da izole bir şekilde tek kendi başlarına gelmiş gibi düşünürler. Acılarına yaklaşım tarzı olarak da bilinçlilik ya da aşırı özdeşleşme yolunu seçerler (Neff, 2016: s. 265).

Neff (2018: s. 1) öz duyarlık kavramına yin ve yang çerçevesinden yaklaşarak açıklamaya çalışmıştır. Yin öz duyarlığı, bireyin kendini onaylayarak, yatıştırarak ve rahatlatarak acı ile birlikte olmasını içerir. Öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik yin öz duyarlığı içinde sevgi dolu bir bağlılık içinde bir aradadır. İnsanlar acılarına sevgi ile yaklaşıp kendileri ile bağ kurduklarında iyileşebilirler. Yang öz duyarlığı ise bireyin kendini koruyarak, ihtiyaçlarını karşılayarak ve değişimini motive ederek hareket eder.

Şekil 1: Öz Duyarlığın Boyutları



1.4.1.1.Öz Sevecenliğe Karşı Öz Yargılama

Öz sevecenlik, bireyin olumsuz durumlar karşısında kendine karşı nezaketle ve anlayışla yaklaşıp kendini yargılamak yerine anlamaya çalışmasıdır (Neff, 2003a: s. 89). Bir başka ifade ile öz sevecenlik, bireyin hayattaki zorlukların ve başarısızlıkların insan deneyiminin bir parçası olduğunu kabul edip, sorunlarla karşılaştığında kaçmak yerine kendisine sevecenlikle yaklaşarak sorunlarıyla yüzleşmesidir (Neff, 2008: s. 98; 2012: s. 80). Bu bağlamda öz sevecenlik bireyin başarısızlıklarını affetmesini sağlarken kendisini suçlamasına engel olmaktadır (Neff, 2003a: s. 89; 2003b: s. 225).

Öz sevecenliğin karşıt boyutu öz yargılamadır. İnsanlar hayatta her istediklerini elde edemeyeceği gerçeğini kabul etmediğinde kendilerini yargılamaya başlarlar (Neff, 2008: s. 98; 2012: s. 80). Bireyler kendi duygu ve düşüncelerinin farkında olarak, kendilerini yargılamayı bıraktıklarında kendilerine sevecenlikleri artacak ve olumsuz deneyimlerinin etkileri azalacaktır. Kendini yargılamayı azaltan bireyler bir süre sonra diğerlerini de acımasızca yargılamaktan kaçınmaya başlayacaklardır (Neff, 2003b: s. 225).

Kendini yargılamanın bireyin kendi ile ilgili olumlu deneyimlerine ve yönlerine odaklanmasını engelleyen bir yönü vardır (Gilbert ve Irons, 2004: s. 508).

Kendini çok fazla yargılayan kişiler olumsuz durumlarda kendine güvenmekte ve yatıştırmakta zorlanırlar (Gilbert ve Procter, 2006: s. 357). Bir başka ifade ile bireylerin kendini yargılaması bardağın boş tarafına odaklanmalarına ve mutsuz olmalarına neden olmaktadır.

Neff ve Dahm (2015: s. 122) insanların hata yaptıklarında başkalarına karşı gösterdiği sevecenliği kendilerine karşı göstermediğini ve kendilerine karşı eleştirel, yargılayıcı ve sert bir dil kullandıklarını ifade etmektedir. Bu durumda bireyler kendilerine neden iyi olmadıklarını söyleyip cezalandırmak yerine ellerinden gelenin en iyisini yaptığını söyleyip sevecenlikle yaklaşmalıdır. Bir başka ifade ile bireyler yetersizliklerine ve hatalarına karşı nazik ve anlayışlı bir tavır, yumuşak ve destekleyici bir dil ile yaklaşmalıdır (Neff, 2011: s. 4).

1.4.1.2. Paylaşımların Bilincinde Olmaya Karşı İzolasyon

Paylaşımların bilincinde olma, bireyin yaşadığı olumsuz yaşantıları herkesin yaşayabileceğinin farkında olması ve sadece kendi başına geldiğini düşünmeyip, kendini diğerlerinden izole etmemesidir (Neff, 2003a: s. 89). Bireyler bütün insanların hata yapabildiğini, bunun insanlığın bir parçası olduğunu kabul ettiklerinde öz duyarlılığın bir parçası olan paylaşımların bilincinde olmuş olacaktırlar (Neff, 2008: s. 98).

Paylaşımların bilincinde olma, bireylere diğer insanlarla ortaklık duygusu verirken bir yandan da empati kurmalarına yardımcı olmaktadır (Yağbasanlar, 2017: s. 91). Acı verici deneyimler yaşayan bireyler, daha önce bu deneyimleri yaşayan kişiler ile empati kurarak acılarını hafifletebilirler. Bu durum bireylerin yalnız olmadıklarını fark etmelerini sağlarken kendilerini suçlama düzeylerini de azaltmaktadır (Neff, 2003b: s. 225).

Paylaşımların bilincinde olmanın karşıt boyutu izolasyondur. Bireyler olumsuz deneyimler yaşadıklarında kendilerini izole edip “neden benim başıma geldi?” diye düşünebilirler (Neff, 2011: s. 4). Birey kendini diğerlerinden izole ettiğinde, diğer insanların deneyimlerini düşünmek için kendine çok az bir alan bırakır. Acı çeken ve hata yapan bir tek kendiymiş gibi düşünür (Neff, 2008: s. 98; 2012: s. 80). Bu durum bireyleri daha da karamsarlığa sürükler.

1.4.1.3. Bilinçliliğe Karşı Aşırı Özdeşleşme

Bilinçlilik, bireyin yaşadığı acı verici olay ve durumlarda kendini olayla aşırı özdeşleştirmek yerine farkında olarak dengede kalabilmesidir. Öz sevecenlik ve paylaşımların bilincinde olma bilinçliliği artıran faktörlerdir (Neff, 2003a: s. 89; 2003b: s. 225). Bir başka ifade ile bireyler kendilerine sevecenlikle yaklaşır, yaşadıkları olumsuz deneyimleri diğerlerinin de yaşayabileceklerinin farkında olduklarında dengede kalabilirler dolayısıyla bilinçlilik düzeyleri de artabilir.

Genel bilinçlilik kavramı ile öz duyarlık içindeki bilinçlilik kavramı birbirlerinden bazı açılardan farklılaşmaktadır. Bilinçlilik andaki deneyimleri kabullenerek fark etmektir (Germer, 2009: s. 4). Bir başka ifade ile bilinçlilik, bireyin kendini önyargısız bir şekilde gözlemleyerek, dikkatini herhangi bir düşünceye bağlamadan, sakin olduğu anlarda ortaya çıkan bir psikolojik özgürlük halidir (Martin, 1997: s. 292).

Öz duyarlık içindeki bilinçlilik olumsuz duygu ve düşünceleri dengelemeye çalışırken, genel bilinçlilik olumlu, olumsuz, nötr bütün duygu ve düşüncelere dikkat edip kabullenmeyi ve dengelemeyi içermektedir. Genel bilinçlilik bireyin kendisinden ziyade içsel deneyimlerine odaklanırken, öz duyarlık içindeki bilinçlilik olumsuz deneyim yaşayan kişiye odaklanır ve bunu tüm insanların yaşayabileceğini hatırlatarak benliği rahatlatmaya çalışır (Neff ve Germer, 2012: s. 29).

Bilinçlilik öz duyarlığın en temel bileşenidir. Çünkü bireyin kendisine sevecenlikle yaklaşması ve paylaşımların bilincinde olması için ilk önce acılarına karşı bilinçli olması gerekir (Neff ve Dahm, 2015: s. 122). Bireyler acı verici deneyimlerine yoğunlaştıklarında, bu deneyimlerle özdeşleşirler ve genellikle kendilerini suçlama ile meşgul oldukları için acılarına son veremezler. Bilinçlilik bireylere çok yönlü bir perspektif sunarak deneyimlerine nesnel bir şekilde yaklaşmalarına olanak verir (Neff, 2011: s. 4).

Bilinçliliğin karşıt boyutu olan aşırı özdeşleşme, bireylerin yaşadığı olumsuz durumlara aşırı şekilde yoğunlaşıp içinde buldukları durumu açıkça görememeleridir. Aşırı özdeşleşme bireylerin kendine odaklanıp kendini diğer insanlardan ayrı tutmasına sonuç olarak izolasyonun artmasına neden olur (Neff, 2003a: s. 89).

Öz duyarlılığı oluşturan bu üç bileşen birbiriyle ilişkilidir ve birbirlerini etkilemektedir. Öz sevecenlik bireyi zararlardan korurken, paylaşımların bilincinde olma bireylerin bu olumsuz durumlarda yalnız olmadıklarını vurgular. Bilinçlilik ise gerçeği açıkça görüp konuşmak şeklinde kendini gösterir (Braehler ve Neff, 2020: s. 571). Bireyin bilinçli olması kendini daha az yargılamasına ve diğer insanların da aynı acıları yaşadığını fark etmesine yardımcı olurken, öz sevecenlik olumsuz duyguların etkisini azaltarak bilinçliliği arttırabilir. Bireyin tüm insanların hata yapabileceklerinin farkında olarak paylaşımların bilincinde olması ise kendini suçlamasına ve kendini durumla aşırı özdeşleştirmesine engel olur (Neff, 2003b: s. 125; Neff ve Dahm, 2015: s. 122).

1.4.2. Öz Duyarlık İle Karıştırılan Kavramlar

1.4.2.1. Benlik Saygısı

Öz duyarlık kavramı benlik saygısı kavramından farklı anlama sahiptir (Neff, 2003a: s. 87). Benlik saygısı, bireyin değerli ve iyi olduğuna dair kendine ait yargılarıdır (Neff, 2011: s. 1). Bireyin benlik saygısının yüksek olması iyi bir özelliktir fakat bir yönüyle benlik saygısı bireyi kendini diğerleri ile kıyaslayıp kendi değerini belirlemeye itmektedir (Neff, 2004: s. 31-32).

Öz duyarlık ise benlik saygısı kavramından farklı olarak bireyin kendi hakkındaki olumlu değerlendirmeleri değil, bireyin kendisi ile bağ kurmasının bir yoludur. Bireyin diğerlerinden iyi değil, kendisinin iyi olduğunu hissetmesidir (Neff, 2012: s. 85). Benlik saygısının aksine öz duyarlık bireylerin kendileri hakkında iyi şeyler düşünmeleri için belirli standartlara dayanarak diğerleriyle kıyaslamasına gerek olmadığını söyler (Neff, 2004: s. 32). Öz duyarlı kişiler kendilerini diğerleri ile daha az kıyaslarken benlik saygısı yüksek olan kişilerde kıyaslama daha fazla yaşanabilmektedir (Neff, 2011: s. 8).

Öz duyarlık benlik saygısı kavramından daha stabil bir kavramdır. Birey kendini en yukarda ya da aşağı düşmüş hissetse de yanındadır (Neff, 2012: s. 85). Buna göre öz duyarlığın benlik saygısından ayrılan yanı, öz duyarlığın bireyin sadece iyi hissettiği zamanlarda değil, başarısız veya hatalı olduğu durumlarda da bireyin yanında olmasıdır.

Öz duyarlık bireylerin olumlu ve olumsuz bütün yönlerini kendilerini yargılamadan kabul edip sevecenlikle yaklaşmalarını ve kendilerini diğer insanlardan ayırmadan paylaşımların farkında olmalarını sağlar. Bireyler kendilerine duyarlı bir şekilde yaklaşarak kendilerini gerçekçi bir şekilde değerlendirebilir ve olumsuz taraflarını bu şekilde fark ederek düzeltmeye çalışabilirler. Benlik saygısı ise bireylerin sadece olumlu özelliklerine odaklanarak bireyler hakkında kimi zaman gerçekçi olmayan bir resim ortaya koyabilir (Neff, 2003a: s. 92; Neff ve Vonk, 2009: s. 27).

Benlik saygısının yüksek olmasının açtığı olumsuz durumlardan biri de yüksek benlik saygısının bireyleri kendini diğerlerinden ayırıp üstün görmeye itebilmesidir. Baumeister (2000: s. 27) yüksek benlik saygısının narsizm ve şiddete eğilime neden olabileceğini belirtmektedir. Sahranç (2015: s. 1442) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada yüksek benlik saygısı ve narsizmle ilişkili bir kavram olan psikolojik ayrıcalık ile öz duyarlığın pozitif alt boyutları arasında negatif ilişkilerin olduğu görülürken, negatif alt boyutların psikolojik ayrıcalığı olumlu şekilde yordadığı bulunmuştur. Buna göre öz duyarlığın iyi oluşla daha çok ilişkili iken, benlik saygısının insanların kendilerini diğerlerinden üstün hissetmeleri bakımından iyi oluşla kısmen ilgili olduğu söylenebilir (Neff, 2011: s. 6-7; Neff ve Vonk, 2009: s. 27).

1.4.2.2. Kendine Acıma

Öz duyarlık kavramı kendine acıma kavramından farklıdır. İnsanlar birilerine acıdıklarında kendilerini onlardan ayıştırmış olurlar. Oysa duyarlı olduklarında onlarla bir bağ kurarlar. İnsanlar kendilerine acıdıklarında kendi problemlerini eşsiz görüp kendilerini diğerlerinden ayrı tutmuş olurlar. Böylece bu problemi tek kendilerinin yaşadığını düşünüp kendilerini izole ederler. Kendine acıma sorunları abartıp bireyin aşırı özdeşleştirmesine de neden olabilir. Öz duyarlık ise bireylerin kendilerinin ve diğerlerinin deneyimlerini çarpıtmadan ve ayıştırmadan görmelerini sağlar (Neff, 2003a: s. 88; 2003b: s. 224).

Kendine acımada birey olumsuz deneyim yaşadığı durumlara “zavallı ben” şeklinde yaklaşırken öz duyarlıkta yaşamın kimi zaman tüm bireyler için zor olabileceği ve bunun insanlık deneyimi olduğu düşüncesi ön plana çıkar. Öz duyarlıkta sorunun abartılarak yaşanmadan başkalarının da benzer ya da daha büyük

sorunlar yaşayabileceği hatırlanarak daha geniş bir perspektiften durumu ele alması sağlanır (Neff, 2004: s. 31; 2011: s. 6). Bu anlamda bireylerin kendilerine karşı duyarlı olması karşılaştıkları sorunlarda yalnız olmadıklarını hissetmeleri bakımından kendine acıma kavramından ayrılmakta olduğu söylenebilir.

1.4.2.3. Kendine Düşkünlük

Kendine düşkün olmak ile öz duyarlılık birbiri ile karıştırılan kavramlardandır. İnsanlar kendilerine karşı sevecen ve kibar olduklarında kendilerine düşkün olacaklarını ve istedikleri her şeyi yapmaları için kendilerine izin vereceklerini düşünürler (Neff, 2004: s. 30). Örneğin kendilerine karşı duyarlı davranmak denilince bütün gün film izleyerek vakit geçirip, hiçbir iş yapmadan durmak akıllarına gelebilir. Oysa öz duyarlılık bireylerin sağlıklarını ve iyi oluşlarını önemsemelerini ister (Neff, 2011: s. 6).

İnsanlar kendilerine düşkün olup, eleştirdikleri zaman daha iyi bir insan olacaklarını düşünürler fakat bireyler kendilerini sürekli eleştirdikleri zaman olasılıklardan korkmaya başlarlar. Bu durum da nerede değişmeleri gerektiğini görmelerini sağlayacak perspektifi görmelerini engeller. Öz duyarlılık ise bireylere duygusal güven sağlayarak kendilerini daha iyi bir şekilde görmelerini ve değiştirmeleri gereken taraflarını fark etmelerine yardımcı olur. Bireyler kendilerine duyarlılıkla yaklaştığında kendilerini yargılamak yerine davranışlarının nedenleri üzerinde düşünürler (Neff, 2004: s. 30). Bu durum kendilerini daha açık ve iyi bir şekilde görmelerini sağlar.

1.4.3. Öz Duyarlığın Gelişimi

Öz duyarlığın gelişimine ait açıklamalara bakıldığında, bağlanma ve erken çocukluk dönemindeki yaşantılarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Gilbert ve Procter, 2006: s. 356; Pepping vd., 2014; s. 105; Neff ve Dahm, 2015: s. 127; Mackintosh vd., 2018: s. 962). İnsanların güvenli bağlanması için erken çocuklukta bakım verenleri ile sıcaklık ve güven veren bir ilişkisi olmalıdır (Neff ve Dahm, 2015: s. 127). Bakım veren ile güvenli bağlanan bireyler kendilerini yatıştırma becerilerini geliştirebilir, bu durumun öz duyarlılıkları üzerinde olumlu etkileri olabilir (Pepping vd., 2014; s. 106). Güvenli bağlanmanın aksine erken çocuklukta güvensiz ve kaygılı bağlanan bireylerin kendilerine karşı sevecen ve duyarlı olmaları zorlaşır (Wei vd., 2011: s. 195). Yapılan çalışmalarda kaygılı, kaçınmacı bağlanma (Neff ve

McGeehee, 2010: s. 232; Wei vd. 2011: s. 211; Mackintosh vd., 2018: s. 965), anne-baba reddi (Dökmeci, 2017: s. 97-98) ile öz duyarlık arasındaki negatif ilişkiler çocukluk dönemindeki yaşantıların öz duyarlığın gelişimindeki rolünü kanıtlar niteliktedir.

Gilbert ve Procter (2006: s. 358), öz duyarlığın gelişiminin çevresel etkilere bağlı olduğunu ifade etmektedir. Bireyler yetiştikleri çevrede çeşitli roller içinde büyürler. Bu roller içerisinde benlikleri gelişir. Bireylerin benliği ile yaptığı konuşmalar, kendine dair eleştirileri, iyi oluşlarını dolayısıyla öz duyarlıklarını da etkiler. Bireylerin kendileri ile sıcak ve güven dolu ilişkiler kurabilmesi öz duyarlığın gelişmesi için bir kaynak olabilir.

Öz duyarlığın gelişiminde aile yaşantıları önemli rol oynamaktadır. Sıcak bir aile ortamında büyüyen çocukların öz duyarlıklarının daha yüksek olması tahmin edilebilir bir durumdur. Eleştiri ile büyüyen çocuklar ise kendilerini yargılamayı öğrenecekleri için öz duyarlık geliştirmeleri zorlaşabilir. Aile yaşantısı içinde ele alınabilecek bağlanma stilleri de öz duyarlığa kaynak olabilmektedir. Çocukken bakım vereni ile güvenli bağlanan bireylerin öz duyarlıklarının yüksek olması beklenirken kaygılı bağlananların öz duyarlıklarının düşük olması muhtemeldir (Neff ve McGeehee, 2010: s. 227). Neff ve McGeehee (2010: s. 232) yaptığı araştırmada pozitif aile yaşantılarının yüksek öz duyarlığa yol açtığının ortaya konulması ve güvenli bağlanmanın yüksek öz duyarlıkla ve kaygılı bağlanmanın düşük öz duyarlıkla ilişkili olduğunun bulunması aile yaşantısının öz duyarlığın gelişimindeki rolünü kanıtlar niteliktedir.

1.4.4. Öz Duyarlıkla İlgili Yapılan Araştırmalar

Leary vd. (2007: s. 901) öz duyarlığa sahip bireylerin olumsuz yaşam olaylarında yaşadıkları bilişsel ve duygusal süreçlerini araştırmışlardır. Çalışmalarında öz duyarlığın olumsuz yaşam olaylarında bilişsel ve duygusal tepkileri yordadığı bulunurken, öz duyarlığın bireylerin olumsuz durumları hayal ettikleri ve bu durumları yaşadıkları zamanki olumsuz duyguların etkisini azalttığı ortaya konmuştur.

Çetin vd. (2008: s. 44) komiser adaylarının öz duyarlık, motivasyon ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmalarında öz

duyarlığın öz sevecenlik, paylaşımların farkında olma ve bilinçlilik alt boyutlarının motivasyonu pozitif yordarken, öz yargılama ve izolasyonun motivasyonu negatif yordadığı saptanmıştır.

Deniz ve Sümer'in (2010: s. 122) farklı öz duyarlık düzeyine sahip üniversite öğrencileri ile yaptıkları araştırmada öz duyarlık düzeyi düşük olan katılımcıların depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri, öz duyarlık düzeyleri orta ve yüksek olanlara göre manidar şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Öz duyarlık düzeyi orta olan katılımcıların depresyon, anksiyete ve stres düzeylerinin ise öz duyarlık düzeyi yüksek olanlara göre manidar şekilde yüksek olduğu saptanmıştır.

Eker (2011: s. 70) tarafından üniversite öğrencilerinin algıladıkları anne-baba tutumları, öz duyarlık ve duyarlı sevgi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çalışmada öz duyarlık ile demokratik anne baba tutumu arasında pozitif, öz duyarlık ile koruyucu ve otoriter anne baba tutumu arasında ise negatif ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca öz duyarlık ile duyarlı sevgi arasında negatif ilişki saptanmıştır.

İkiz ve Totan (2012: s. 62) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öz duyarlık ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmada öz duyarlığın alt boyutlarının duygusal zekanın bireysel beceriler, bireyler arası beceriler, uyumluluk, stresle başa çıkma, genel ruh durumu ile genel duygusal zekâ boyutları üzerinde anlamlı etkileri olduğu ortaya çıkmıştır.

Pepping vd. (2015: s. 113) bağlanma ve çocuklukta algılanan ebeveyn tutumları ile öz duyarlık üzerindeki rolünü inceledikleri çalışmalarında yüksek ebeveyn reddi, aşırı koruma ve düşük ebeveyn sıcaklığının düşük öz duyarlığı yordadığını ve buna bağlanmanın aracı olduğu ortaya konmuştur. Çalışmanın ikinci aşamasında güvenli bağlanmanın öz duyarlıkta artışa yol açtığı bulunmuştur.

Tel ve Sarı (2016: s. 297)'nin yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin öz duyarlıkları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma, bilinçlilik boyutları ile yaşam doyumları arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu bulunurken, öz yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutları arasında anlamlı negatif ilişkinin olduğu ortaya konmuştur.

Shin (2018: s. 10) Güney Kore'de üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygıları, öz duyarlık ve yaşam doyumlarını inceledikleri çalışmalarında öğrencilerin iş bulma

kaygısının öz duyarlık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği bulunmuştur. Ayrıca araştırmada yüksek öz duyarlığa sahip öğrencilerin daha az iş bulma kaygısı ve daha çok yaşam doyumu bildirme eğiliminde olduğu görülmüştür.

Neff vd. (2018: s. 634-637) 19-80 yaş arası 1355 kişi ile öz duyarlık ile ilgili yaptıkları çalışmada öz duyarlığın altı alt boyutunun psikolojik sağlığı, duygusal zekayı, olumlu kendilik algısını, sağlıklı beden imajını ve motivasyonu yordadığı bulunmuştur. Öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik kişilerarası işlevselliği yordarken, öz yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşmenin kişilerarası işlevselliği anlamlı şekilde yordamadığı görülmüştür.

Babenco vd. (2019: s. 4) yaptığı araştırmada doktorların öz duyarlıkları ile işe bağlılıkları, tükenmişlikleri, mesleki yaşam doyumu arasındaki ilişki üzerinde çalışılmıştır. Araştırmada öz duyarlığı yüksek olan doktorların daha fazla iş bağlılığı ve daha az tükenmişlik hissettikleri ortaya konulmuştur. Ayrıca öz duyarlığı yüksek olan doktorların mesleki yaşam doyumlarının, yüksek iş bağlılığı ve düşük tükenmişlik aracılığı ile öz duyarlığı düşük olan doktorlardan fazla olduğu bulunmuştur.

Beduna ve Perrone-McGovern (2019: s. 27) yaptıkları çalışmada üniversite öğrencilerinin çocuklukta yaşadıkları zorbalık yaşantısı ve yetişkinlikteki utanç duygularının güvenli bağlanma, öz duyarlık ve duygu düzenlemeden etkilendiği ortaya konulmuştur. Ayrıca güvenli bağlanma ile öz duyarlık arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur.

Kasalak (2020: s. 320) yaptığı çalışmasında eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin iş bulma kaygıları, öz duyarlık ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada öz duyarlığın yaşam doyumunu olumlu yordarken, iş bulma kaygısını olumsuz şekilde yordadığı bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubuna ilişkiler bilgileri, veri toplama araçları, araştırmanın işlem yolu ve veri analizinde kullanılan istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok değişken arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek ve bu ilişkinin derecesini ortaya koymak amacıyla kullanılan araştırma modelidir (Fraenkel vd., 2012: s. 331). Ayrıca araştırmada kariyer uyum yeteneklerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

2.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni Türkiye’de lisans eğitimi alan tüm üniversite öğrencileridir. Araştırmanın örneklemini ise 2020-2021 yılı güz döneminde Türkiye’de lisans eğitimi alan ve çevrimiçi şekilde ulaşılabilen üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme, evren birimlerinin belirlenip, her örneklemin bu birime eşit seçilme olasılığının olduğu bir yöntemdir (Büyüköztürk vd., 2017: s. 88). Veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Araştırma için sosyal medya üzerinden araştırmanın amacı belirtilerek gönüllü olan üniversite öğrencilerinin anketi doldurup araştırma katılmaları sağlanmıştır. 21/11/2020 ile 27/12/2020 tarihleri arasında 526 kişi formu doldurmuştur. Anket formlarında boş, eksik, örneklem içerisinde olmayan formlar araştırmadan çıkarıldıktan sonra 515 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Sosyal bilimlerde güvenilir bir regresyon denklemi için her yordayıcı değişken başına 15 katılımcı yeterlidir (Pituch ve Stevens, 2016: s. 123). Bu nedenle bu araştırma için örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilir. Katılımcıların özelliklerine ait betimsel istatistikler bulgular bölümünde gösterilmiştir.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada katılımcılara ait özellikler belirleyebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, katılımcıların kariyer uyum yetenekleri düzeylerini belirlemeye yönelik “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği”, çocukluk çağı olumlu yaşantı düzeylerini belirlemeye yönelik “Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantı Ölçeği” ve öz duyarlık düzeyini belirlemek amacıyla “Öz Duyarlık Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların genel özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, bölüm, sınıf düzeyi, ailenin aylık geliri, anne-baba eğitim durumu, yaşamın büyük çoğunluğunu geçirdikleri çevre, iş deneyimi, meslek karar yaşı, meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alma, üniversite puanı açıklandıktan sonra meslek seçiminde değişiklik, meslek seçim etkenleri, bölümün istenerek seçilip seçilmediği, bölüm değişikliği yapılıp yapılmadığı, bölümün çalışılmak istenilen alanla ilgisi, farklı bir bölüm daha okuma isteği, tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okuma isteği, krizin (Covid-19, ölüm, yas, doğal afet vb.) meslek seçim kararına etkisi soruları bulunmaktadır.

2.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ)

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, bireylerin kariyer uyum yeteneklerini ve buna bağlı ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarını ölçmek amacıyla geliştirilen bir ölçektir. Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe formu Büyükgöze Kavas (2014) tarafından oluşturulmuştur. 24 maddeden oluşan ölçekte “Güçlü değil, az güçlü, güçlü, biraz güçlü ve çok güçlü” olarak 5’li likert tipi kullanılmıştır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24 iken en yüksek puan 120’dir. Ölçek ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1,2,3,4,5 ve 6. maddeleri ilgi boyutunu; 7,8,9,10,11 ve 12. maddeleri kontrol boyutunu; 13,14,15,16,17 ve 18. maddeleri merak boyutunu; 19,20,21,22,23,24. maddeleri güven boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin orijinal formunda iç tutarlılık güvenilirliği ilgi boyutunda .83, kontrol boyutunda .74, merak boyutunda .79, ve güven boyutunda .85 ve tüm ölçek için .92 olarak belirlenirken, Türkçe formunda iç tutarlılık güvenilirliği ilgi alt boyutunda .78,

kontrol alt boyutunda .74, merak alt boyutuna .81, güven alt boyutunda .81 ve tüm ölçek için .91 olarak bulunmuştur. Alt boyutlardaki toplam puan veya ortalama puanların yüksek olması bireyin kendini o alt boyutta güçlü gördüğü şeklinde yorumlanmaktadır (Büyüköze Kavas, 2014: s. 129).

2.3.3. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği (ÇÇOYÖ)

Çocukluk çağındaki olumlu yaşantıları ortaya koymak amacıyla Narayan (2018) tarafından geliştirilen ve Öge vd. (2020) tarafından Türkçe'ye geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçek 10 madde ve 2 alt boyuttan oluşmaktadır. "Algılanan Güvenlik ve Destek" ve "İçsel ve Çevresel Motivasyon" alt boyutlarından oluşan ölçek Evet ve Hayır şeklinde 2'li bir derecelendirmeye sahiptir. 1,2,6,7 ve 8. maddeler "Algılanan Güvenlik ve Destek" boyutunu ölçerken, 3,4,5,9 ve 10. maddeler "İçsel ve Çevresel Motivasyon" boyutunu ölçmektedir. Ölçekten alınabilecek puanlar 0-10 arası değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.61, test-tekrar test güvenilirliği 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin yüksek düzey olumlu çocukluk çağı yaşantıları olduğunu göstermektedir (Öge vd., 2020: s. 151).

2.3.4. Öz Duyarlık Ölçeği

Öz duyarlık ölçeği bireylerin öz duyarlık yapısını ölçmeyi amaçlayan bir öz bildirim ölçeğidir. Neff (2003b) tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Akın vd. (2007) tarafından yapılan ölçek 26 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Pozitif alt boyutlar öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma, bilinçlilik iken negatif alt boyutlar öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşmedir. Ölçek "hiçbir zaman", "nadiren", "sık sık", "genellikle" ve "her zaman" şeklinde 5'li likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin 2,6,13,17 ve 21. maddeleri öz sevecenlik; 4,7,15,20 ve 26. maddeleri öz yargılama; 1,8,12 ve 2. maddeleri paylaşımların bilincinde olma; 5,11,19 ve 25. maddeleri izolasyon; 9,14,18 ve 23. maddeleri bilinçlilik; 3,10,16 ve 24. maddeleri aşırı özdeşleşme boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıların .72 ile .80 arasında olduğu saptanırken, test-tekrar test güvenilirlik katsayıları ise .56 ile .69 arasında olduğu bulunmuştur (Akın vd., 2007: s. 1). Ölçeğin puanlanması toplam puan şeklinde yapılabildiği gibi her alt boyut için ayrı ayrı da yapılabilmektedir. Toplam puanı

yorumlarken 1-2.5 arası puanlar düşük, 2.5-3.5 arası puanlar orta ve 3.5-5 arası puanlar yüksek düzeyde öz duyarlılığı belirtmektedir.

2.4. ARAŞTIRMANIN İŞLEM YOLU

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarını katılımcılara uygulayabilmek için ölçeklerin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışmasında yer alan sorumlu yazarları ile e-posta yolu ile iletişime geçilip ölçek kullanım izni ve Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu izni alınmıştır. İzin onayları EKLER bölümünde yer almaktadır. Çevrimiçi ortamda toplanan veriler için sosyal medya üzerinden araştırmanın amacı belirtilip gönüllü onam formunu okuyup kabul ederek gönüllü olan üniversite öğrencilerinin araştırmaya katılmaları sağlanmıştır.

2.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada verilerin analizi IBM SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences) 22 programı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada betimsel istatistik teknikleri, üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla Bağımsız Örneklem T-Testi ve ANOVA kullanılmıştır. Bağımsız Örneklem T-Testi, ilişkisiz iki örneklem ortalamaları arasındaki farklılığın manidarlığını; ANOVA testi ise bağımsız iki ya da daha çok örneklem ortalamalarının manidar şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını göstermek için kullanılır (Büyüköztürk, 2014: s. 39-54). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlık düzeyleri arasındaki ilişkiye bakmak için “Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Testi” kullanılmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı, normal dağılan ve sürekli olan iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek için kullanılır (Büyüköztürk, 2014: s. 31). Araştırmada çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlığın kariyer uyum yeteneklerini yordama düzeyini bulmak için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi, iki ya da daha çok yordayıcı değişkene dayanarak bağımlı değişkende açıklanan toplam varyansa ve bu varyansın anlamlılığına ait bilgi verir (Büyüköztürk, 2014: s. 98).

Veriler analiz edilmeden önce normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığını belirlemek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. George ve Mallery, (2010: s. 102) tarafından -2 ve +2 arasındaki çarpıklık ve basıklık değerlerinin

normal dağılım için kabul edilebilir olduğu düşünüldüğünden bu değer aralıkları dikkate alınmıştır.

Bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi uygulanmadan önce çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılarak çarpıklık değerlerinin -1.115 ile 0.118 arasında; basıklık değerlerinin ise -1.634 ile 1.675 arasında çıkarak normallik varsayımını sağladığı görülmüştür. Ayrıca çoklu doğrusal regresyon için gerekli olan varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Ölçeklere ait puanların basıklık ve çarpıklık katsayılarının [Skewness (KUY, İlgi, Kontrol, Merak, Güven, ÇÇÖY, Öz duyarlık) =-.285,-.704,-.285,-.459,-.498,-.564,.001; [Kurtosis (KUY, İlgi, Kontrol, Merak, Güven, ÇÇÖY, Öz duyarlık)= -.414, .430,-.470,-.447,-.172,-.393,-.264] [-2,+2] sınırları içerisinde kalarak normallik şartını sağladığı görülmüştür.

Regresyonun çoklu bağlantılılık sorunu olup olmadığını anlamak için varyans büyütme faktörü değeri (VIF), tolerans değeri ($1-R^2$), durum indeks (CI) ve yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki .80'dan büyük olmamalı, VIF değeri 10'dan küçük olmalı, tolerans değeri .20'den büyük olmalı ve durum indeks değeri (CI) 30'dan büyük olmamalıdır (Büyüköztürk, 2014: s. 100). Bu çalışmada yordayıcı değişkenler arasındaki ilişki değerinin .34 olduğu ve önerilen .80 kriterinden küçük olduğu belirlenmiştir. VIF değerlerinin 1.13 olduğu ve 10'dan küçük olduğu, tolerans değerlerinin ($1-R^2$) .88 olduğu ve .20'den büyük oldukları ve durum indeks değerlerinin (CI) 9.157 ve 11.019 olduğu ve 30'dan büyük olmadığı belirlenmiştir. Tüm bu değerler çoklu bağlantılılık sorunu olmadığını göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

3.1. ÇALIŞMA GRUBUNA İLİŞKİN BULGULAR

Bu başlıkta çalışma grubuna ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Betimsel İstatistikler

Cinsiyet	f	%
Kadın	407	79.0
Erkek	108	21.0
Toplam	515	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi katılımcıların 407’si (%79) kadın ve 108’i (%21) erkektir.

Tablo 3: Katılımcıların Yaşlarına Göre Betimsel İstatistikler

Yaş	f	%
18-21	379	73.6
22-24	106	20.6
25 ve üzeri	30	5.8
Toplam	515	100

Tablo 3’e görüldüğü gibi katılımcıların 379’u (%73.6) 18-21 yaş aralığında, 106’sı (%20.6) 22-24 yaş aralığında, 30’u (%5.8) 25 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 4: Katılımcıların Okudukları Alana Göre Betimsel İstatistikler

Okudukları Alan	f	%
Sosyal ve Beşeri Bilimler	257	49.9
Fen Bilimleri	74	14.4
Sağlık Bilimleri	95	18.4
Eğitim Bilimleri	89	17.3
Toplam	515	100

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcıların 257'si (%49.9) sosyal ve beşeri bilimler alanında, 74'ü (%14.4) fen bilimleri alanında, 95'i (%18.4) sağlık bilimleri alanında, 89'u (%17.3) eğitim bilimleri alanındadır.

Tablo 5: Katılımcıların Sınıf Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler

Sınıf Düzeyi	f	%
Hazırlık	41	8.0
1.Sınıf	180	35.0
2.Sınıf	88	17.1
3.Sınıf	81	15.7
4. Sınıf	125	24.3
Toplam	515	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi katılımcıların 41'i (%8.0) hazırlık, 180'i (%35.0) 1. sınıf, 88'i (%17.1) 2. sınıf, 81'i (%15.7) 3. sınıf, 125'i (%24.3) ise 4. sınıf düzeyindedir.

Tablo 6: Katılımcıların Sosyoekonomik Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler

Sosyoekonomik Düzey	f	%
Düşük	114	22.1
Orta	331	64.3
Yüksek	70	13.6
Toplam	515	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi katılımcıların 114’ü (%22.1) düşük, 331’i (%64.3) orta, 70’i (%13.6) yüksek sosyoekonomik düzeydedir.

Tablo 7: Katılımcıların Anne Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler

Anne Eğitim Düzeyi	f	%
Okuryazar Değil/Okuryazar	46	8.9
İlkokul Mezunu	213	41.4
Ortaokul Mezunu	61	11.8
Lise Mezunu	117	22.7
Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	15.1
Toplam	515	100

Tablo 7’de görüldüğü gibi anne eğitim düzeylerini katılımcılardan 46’sı (%8.9) okuryazar değil/okur yazar, 213’ü (%41.4) ilkokul mezunu, 61’i (%11.8) ortaokul mezunu, 117’si (%22.7) lise mezunu, 78’i (%15.1) üniversite/lisansüstü mezunu olarak belirtmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Baba Eğitim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikler

Baba Eğitim Düzeyi	f	%
Okuryazar değil/Okuryazar	12	2.3
İlkokul Mezunu	144	28.0
Ortaokul Mezunu	84	16.3
Lise Mezunu	128	24.9
Üniversite Mezunu/Lisansüstü Mezunu	147	28.5
Toplam	515	100

Tablo 8’de görüldüğü gibi baba eğitim düzeylerini katılımcılardan 12’si (%2.3) okuryazar değil/okur yazar, 144’ü (%28.0) ilkokul mezunu, 84’ü (%16.3) ortaokul mezunu, 128’i (%24.9) lise mezunu, 147’si (%28.5) üniversite/lisansüstü mezunu olarak belirtmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Çevreye Göre Betimsel İstatistikler

Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Çevre	f	%
İl	334	64.9
İlçe	132	25.6
Köy	49	9.5
Toplam	515	100

Tablo 9’da görüldüğü gibi katılımcıların 334’ü (%64.9) yaşamlarının büyük çoğunluğunu ilde, 132’si (%25.6) ilçede, 49’u (%9.5) köyde geçirmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların İş Deneyimlerine Göre Betimsel İstatistikler

İş Deneyimi	f	%
Hayır	284	55.1
Evet	231	44.9
Toplam	515	100

Tablo 10’da görüldüğü gibi katılımcıların 284’ü (%55.1) iş deneyimi olmadığını belirtirken, 231’i (%44.9) iş deneyimi olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 11: Katılımcıların Meslek Karar Yaşlarına Göre Betimsel İstatistikler

Mesleği Karar Yaşı	f	%
4-14 yaş	93	18.1
15-24 yaş	415	80.6
25-44 yaş	7	1.4
Toplam	515	100

Tablo 11’de görüldüğü gibi katılımcıların 93’ü (%18.1) 4-14 yaş aralığında, 415’i (%80.6) 15-24 yaş aralığında, 7’si (%1.4) ise 25-44 yaş aralığında meslek seçimlerine karar vermiştir.

Tablo 12: Katılımcıların Meslek Seçim Sürecinde Danışmanlık Hizmeti Alma Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Meslek Seçim Sürecinde		
Danışmanlık Hizmeti Alma	f	%
Hayır	369	71.7
Evet	146	28.3
Toplam	515	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi katılımcılardan 369’u (%71.7) meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti almadığını belirtirken, 146’sı (%28.3) danışmanlık hizmeti aldığını ifade etmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların Üniversiteye Giriş Sınav Sonucuna Bağlı Meslek Seçiminde Değişiklik Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Üniversiteye Giriş Sınav Sonucuna Bağlı		
Meslek Seçiminde Değişiklik	f	%
Hayır	276	53.6
Evet	239	46.4
Toplam	515	100

Tablo 13’de görüldüğü gibi katılımcılardan 276’sı (%53.6) üniversiteye giriş sınavı puanı açıklandıktan sonra meslek seçimlerinde değişiklik yapmadıklarını belirtirken, 239’u (%46.4) üniversiteye giriş sınavı puanı açıklandıktan sonra meslek seçimlerinde değişiklik yaptıklarını ifade etmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların Meslek Karar Etkenlerine Göre Betimsel İstatistikler

Meslek Karar Etkenleri	f	%
Ailem	103	20.0
Arkadaşlarım	11	2.1
Öğretmenlerim	46	8.9
Medya	53	10.3
Tanıdıklar/Yakın Çevre	37	7.2
Çoklu Seçim	265	51.5
Toplam	515	100

Tablo 14’de görüldüğü gibi meslek kararlarında etkili olan kişilere katılımcıların 103’ü (%20.0) ailem, 11’i (%2.1) arkadaşlarım, 46’sı (%8.9) öğretmenlerim, 53’ü (%10.3) medya, 37’si (%7.2) tanıdıklar/yakın çevre yanıtını vermiştir. Katılımcıların 265’i (%51.5) ise meslek seçimlerinde birden çok etkenin etkili olduğu belirterek çoklu seçim yapmışlardır.

Tablo 15: Katılımcıların Bölümlerini İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Bölümü İsteyerek Seçme	f	%
Hayır	73	14.2
Evet	442	85.8
Toplam	515	100

Tablo 15’de görüldüğü gibi katılımcıların 73’ü (%14.2) bölümlerini isteyerek seçmediklerini belirtirken, 442’si (%85.8) bölümlerini isteyerek seçtiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 16: Katılımcıların Bölüm Değişikliği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Bölüm Değişikliği	f	%
Hayır	466	90.5
Evet	49	9.5
Toplam	515	100

Tablo 16’da görüldüğü gibi katılımcılardan 466’sı (%90.5) daha önce bölüm değişimi yapmazken, 49’u (%9.5) bölüm değişimi yapmıştır.

Tablo 17: Katılımcıların Bölümlerinin Gelecekte Çalışmak İstedikleri Alan Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Bölümün Gelecekte Çalışmak İstenilen Alanla İlgisi	f	%
Hayır	72	14.0
Evet	443	86.0
Toplam	515	100

Tablo 17’de görüldüğü gibi katılımcıların 72’si (%14.0) okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olmadığını belirtirken, 443’ü (%86.0) okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Farklı Bir Bölüm Daha Okuma İsteği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Farklı Bir Bölüm Daha Okuma İsteği	f	%
Hayır	182	35.3
Evet	333	64.7
Toplam	515	100

Tablo 18’de görüldüğü gibi katılımcıların 182’si (%35.3) farklı bir bölüm daha okumayı düşünmediklerini belirtirken 333’ü (%64.7) ise farklı bir daha okumayı düşündüklerini ifade etmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Tekrar Seçme Şansları Olsa Yine Aynı Bölümü Okuma İsteği Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Tekrar Seçme Şansları Olsa Yine		
Aynı Bölümü Okuma İsteği	f	%
Hayır	145	28.2
Evet	370	71.8
Toplam	515	100

Tablo 19’da görüldüğü gibi katılımcıların 145’i (%28.2) tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumayı istemediklerini belirtirken, 370’i (%71.8) tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumayı istediklerini ifade etmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların Krizin (Covid-19, Doğal Afet, Göç, Terör, Kaza, İntihar vb.) Meslek Seçim Kararlarına Etkisi Durumlarına Göre Betimsel İstatistikler

Krizin Meslek Seçim Kararına Etkisi	f	%
Hayır	442	85.8
Evet	73	14.2
Toplam	515	100

Tablo 20’de görüldüğü gibi katılımcıların 442’si (%85.8) kriz sürecinin meslek seçim kararlarına etkisi olmadığını, 73’ü (%14.2) ise kriz sürecinin meslek seçim kararlarında etkili olduğunu ifade etmiştir.

3.2. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BETİMSSEL İSTATİSTİKLER

Bu başlıkta ölçeklere ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 21. Kariyer Uyum Yeteneği(KUY) ve Alt Boyutları, Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları (ÇÇÖY) ve Öz Duyarlık Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikler

	N	\bar{X}	SS
KUY	515	4.04	.527
İlgi	515	4.07	.664
Kontrol	515	3.94	.648
Merak	515	4.08	.655

Güven	515	4.07	.649
ÇÇOY	515	.766	.186
Öz Duyarlık	515	3.05	.708

Kariyer Uyum Yeteneği (KUY) Ölçeği, 1 güçlü değil; 2 az güçlü; 3 güçlü;4 biraz güçlü ve 5 çok güçlü olarak derecelendirilmektedir. Tablo 21 incelendiğinde katılımcıların KUY ölçeği maddelerinin puan ortalamasının $\bar{X}=4.04$ olduğu görülürken ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait ortalamalarının sırasıyla $\bar{X}=4.07$; $\bar{X}=3.94$; $\bar{X}=4.08$ ve $\bar{X}=4.07$ olduğu görülmüştür. Bu değerler ile kariyer uyum yeteneği ile ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarının “biraz güçlü” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları (ÇÇOY) Ölçeği Evet ve Hayır Şeklinde 1 ve 0 olarak puanlanan bir ölçektir. Tablo 21 incelendiğinde katılımcıların ortalama puanlarının $\bar{X}=0.766$ olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun ölçek maddelerine Evet olarak yanıt vererek yüksek düzeyde olumlu çocukluk yaşantılarına sahip olduğu görülmüştür.

Öz duyarlık ölçeği 5’li likert tipinde “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Sık sık” “Genellikle” ve “Her Zaman” olarak derecelenmekte ve 2.5-3.5 arası puanlar orta düzeyde öz duyarlığı göstermektedir. Tablo incelendiğinde katılımcıların ortalama öz duyarlık puanlarının $\bar{X}=3.05$ olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların öz duyarlığının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

3.3. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın birinci alt probleminde “Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri, çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile birlikte ele alınmıştır.

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. KUY ve Alt Boyutları, ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Arasındaki Korelasyon

	ÇÇÖY	Öz Duyarlık
KUY	.214**	.395**
İlgi	.107*	.190**
Kontrol	.266**	.471**
Merak	.104*	.262**
Güven	.215**	.352**
ÇÇÖY	1.000	.345**
Öz Duyarlık	.345**	1.000

** p< 0.01 *p< 0.05 N=515

KUY ile ÇÇÖY arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.214$, $p<0.01$). Korelasyon katsayısının .30 ve .00 arasında olması durumunda düşük düzeyde ilişki olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2014: s. 32). KUY ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0.395$, $p<0.01$). Korelasyon katsayısının .70 ve .30 arasında olması durumunda orta düzeyde ilişki olduğu kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2014: s. 32).

KUY'nin ilgi alt boyutu ile ÇÇÖY arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.107$, $p<0.05$). İlgi alt boyutu ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise yine düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0.190$, $p<0.01$).

KUY'nin kontrol alt boyutu ile ÇÇÖY arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.266$, $p<0.01$). Kontrol alt boyutu ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0.471$, $p<0.01$).

KUY'nin merak alt boyutu ile ÇÇÖY arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.104$, $p<0.05$). Merak alt boyutu ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise yine düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0.262$, $p<0.01$).

KUY'nin güven alt boyutu ile ÇÇÖY arasındaki ilişkiye bakıldığında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.215$, $p<0.01$). Güven alt boyutu ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0.352$, $p<0.01$).

ÇÇÖY ile öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakıldığında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.345$, $p<0.01$). Buna göre katılımcıların çocukluk çağı olumlu yaşantıları arttıkça öz duyarlık düzeyleri de artmaktadır.

3.4. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın ikinci alt probleminde “Üniversite öğrencilerinin çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlıkları kariyer uyum yeteneklerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile birlikte ele alınmıştır.

ÇÇÖY ve öz duyarlık puanı değişkenlerine göre KUY yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 23'te verilmiştir.

Tablo 23: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının KUY Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hataβ	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	3.020	0.112		27.069	.000		
ÇÇÖY	0.251	0.122	0.088	2.051	.041	.214	.090
Öz Duyarlık	0.271	0.032	0.364	8.446	.000	.395	.350

Bağımlı Değişken: Kariyer Uyum Yeteneği(KUY)

$R=0.403$; $R^2=0.163$; $F_{(2, 512)}=49.678$, $p=0.00$

Tablo incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlığın birlikte kariyer uyum yeteneğindeki toplam varyansın %16'sını açıkladığı görülmektedir ($R=0.403$; $R^2=0.163$).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) bakıldığında yordayıcı değişkenlerin kariyer uyum yeteneği üzerindeki görece önem sırasının öz duyarlık ve çocukluk çağı olumlu yaşantıları şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon

katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ($\beta=0.088$; $p<0.05$) ve öz-duyarlılığın ($\beta=0.364$; $p<0.05$) kariyer uyum yetenekleri ortalama puanları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre kariyer uyum yeteneğinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Kariyer Uyum Yeteneği} = 3.020 + 0.251\text{ÇÇÖY} + 0.271\text{Öz Duyarlık}$$

ÇÇÖY ve öz duyarlık puanı değişkenlerine göre ilgi alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının İlgi Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata β	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	3.443	0.151		22.828	.000		
ÇÇÖY	0.167	0.165	0.047	1.014	.311	.107	.045
Öz Duyarlık	0.163	0.043	0.174	3.760	.000	.190	.164

Bağımlı Değişken: İlgi
 $R=0.195$; $R^2=0.038$; $F_{(2, 512)}=10.101$, $p=0.00$

Tablo incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlılığın birlikte ilgi alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %4'ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0.195$; $R^2=0.038$).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece öz-duyarlılığın ilgi alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($\beta=0.174$; $p<0.05$). Çocukluk çağı olumlu yaşantıları anlamlı bir etkiye sahip değildir ($\beta=0.047$; $p>0.05$).

Regresyon analizi sonucuna göre ilgi alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İlgi Alt Boyut Puanı} = 3.443 + 0.163\text{Öz Duyarlık}$$

ÇÇOY ve öz duyarlık puanı değişkenlerine göre kontrol alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: ÇÇOY ve Öz Duyarlık Puanlarının Kontrol Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hataβ	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	2.423	0.131		18.442	.000		
ÇÇOY	0.409	0.144	0.117	2.846	.005	.266	.125
Öz Duyarlık	0.394	0.038	0.430	10.431	.000	.471	.419

Bağımlı Değişken: Kontrol
 $R=0.483$; $R^2=0.234$; $F_{(2, 512)}=77.996$, $p=0.00$

Tablo incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlığın birlikte kontrol alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %23'ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0.483$; $R^2=0.234$).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) bakıldığında yordayıcı değişkenlerin kontrol alt boyutu üzerindeki görece önem sırasının öz duyarlık ve çocukluk çağı olumlu yaşantıları şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantılarının ($\beta=0.117$; $p<0.05$) ve öz-duyarlığın ($\beta=0.430$; $p<0.05$) kontrol alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre kontrol alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Kontrol Alt Boyut Puanı} = 2.423 + 0.409\text{ÇÇOY} + 0.394\text{Öz Duyarlık}$$

ÇÇOY ve öz duyarlık puanı değişkenlerine göre merak alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının Merak Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hataβ	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	3.314	0.146		22.674	.000		
ÇÇÖY	0.054	0.160	0.015	0.336	.737	.104	.015
Öz Duyarlık	0.237	0.042	0.257	5.645	.000	.262	.242

Bağımlı Değişken: Merak
R=0.262; R²=0.069; F_(2, 512)=18.896, p=0.00

Tablo incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlığın birlikte merak alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %7'sini açıkladığı görülmektedir (R=0.262; R²=0.069).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece öz-duyarlığın merak alt boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($\beta=0.257$; $p<0.05$). Çocukluk çağı olumlu yaşantıları anlamlı bir etkiye sahip değildir ($\beta=0.015$; $p>0.05$).

Regresyon analizi sonucuna göre merak alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Merak Alt Boyut Puanı} = 3.314 + 0.237 \text{Öz Duyarlık}$$

ÇÇÖY ve öz duyarlık puanı değişkenlerine göre güven alt boyut puanının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 27'de verilmiştir.

Tablo 27: ÇÇÖY ve Öz Duyarlık Puanlarının Güven Alt Boyut Puanını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Değişken	B	Standart Hata β	β	T	p	İkili r	Kısmi R
(Sabit)	2.900	0.140		20.735	.000		
ÇÇÖY	0.372	0.153	0.106	2.429	.015	.215	.107
Öz Duyarlık	0.289	0.040	0.315	7.199	.000	.352	.303

Bağımlı Değişken: Güven
 $R=0.366$; $R^2=0.134$; $F_{(2, 512)}=39.622$, $p=0.00$

Tablo incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantıları ve öz duyarlığın birlikte güven alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %13'ünü açıkladığı görülmektedir ($R=0.366$; $R^2=0.134$).

Standartlaştırılmış regresyon katsayısına (β) bakıldığında yordayıcı değişkenlerin kontrol alt boyutu üzerindeki görelî önem sırasının öz duyarlık ve çocukluk çağı olumlu yaşantıları şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde çocukluk çağı olumlu yaşantılarının ($\beta=0.106$; $p<0.05$) ve öz-duyarlığın ($\beta=0.315$; $p<0.05$) güven alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonucuna göre güven alt boyutunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{Güven Alt Boyut Puanı} = 2.900 + 0.372\text{ÇÇÖY} + 0.289\text{Öz Duyarlık}$$

3.5. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın üçüncü alt problemde “Üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri cinsiyetlerine, okudukları alana, sınıf düzeylerine, sosyoekonomik düzeylerine, anne eğitim düzeylerine, baba eğitim düzeylerine, yaşamlarının çoğunun geçtiği çevreye, iş deneyimlerine, meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alma durumlarına, üniversite sınav sonucuna bağlı meslek seçiminde değişiklik yapma durumlarına, bölümü isteyerek seçme durumlarına, bölüm değişikliği yapma durumlarına, bölümlerinin çalışılmak istenilen alanla ilgili olma durumlarına, farklı bir bölüm daha okuma isteği durumlarına, tekrar seçme şansları olsa aynı bölümü

okuma isteği durumlarına, krizin(Covid-19, doğal afet, göç, terör, kaza, intihar vb.) meslek seçim kararlarına etkisi durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Kariyer uyum yetenekleri ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile birlikte ele alınmıştır.

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 28’de yer almaktadır.

Tablo 28: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Kadın	407	4.04	.53	513	-.150	.881
	Erkek	108	4.04	.53			
İlgi	Kadın	407	4.10	.64	513	2.478	.014
	Erkek	108	3.93	.74			
Kontrol	Kadın	407	3.91	.65	513	-1.647	.100
	Erkek	108	4.03	.63			
Merak	Kadın	407	4.07	.66	513	-.729	.466
	Erkek	108	4.12	.62			
Güven	Kadın	407	4.06	.65	513	-.633	.527
	Erkek	108	4.10	.63			

Tablo incelendiğinde kadın ve erkek katılımcıların KUY’ye ait puan ortalamaları ile kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

İlgi alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Kadınların ilgi puan ortalamaları ($\bar{X}=4.10$), erkeklerin ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.93$) anlamlı olarak daha yüksektir. Buna göre kadın katılımcıların ilgi düzeyinin erkek katılımcılara göre yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının okudukları alan değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 29a ve 29b’de yer almaktadır.

Tablo 29a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okunulan Alan Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Sosyal-Beşeri Bilimler	257	4.06	.53
	Fen Bilimleri	74	3.96	.51
	Sağlık Bilimleri	95	4.04	.55
	Eğitim Bilimleri	89	4.02	.49
İlgi	Sosyal-Beşeri Bilimler	257	4.09	.68
	Fen Bilimleri	74	3.91	.70
	Sağlık Bilimleri	95	4.05	.64
	Eğitim Bilimleri	89	4.14	.61
Kontrol	Sosyal-Beşeri Bilimler	257	3.94	.66
	Fen Bilimleri	74	3.91	.63
	Sağlık Bilimleri	95	3.96	.69
	Eğitim Bilimleri	89	3.91	.57
Merak	Sosyal-Beşeri Bilimler	257	4.14	.66
	Fen Bilimleri	74	3.95	.68
	Sağlık Bilimleri	95	4.04	.67
	Eğitim Bilimleri	89	4.03	.61
Güven	Sosyal-Beşeri Bilimler	257	4.07	.66
	Fen Bilimleri	74	4.08	.64
	Sağlık Bilimleri	95	4.10	.67
	Eğitim Bilimleri	89	4.01	.62

Tablo 29b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okunulan Alan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	.594	3	.198	.712	.545	
	Gruplar içi	142.075	511	.278			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	2.460	3	.820	1.866	.134	
	Gruplar içi	224.490	511	.439			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	.206	3	.069	.163	.921	
	Gruplar içi	215.944	511	.423			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	2.570	3	.857	2.012	.111	
	Gruplar içi	217.658	511	.426			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	.381	3	.127	.300	.825	
	Gruplar içi	216.441	511	.424			
	Toplam	216.822	514				

Tablo incelendiğinde katılımcıların KUY ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları okunulan alana göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının sınıf düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 30a ve 30b’de yer almaktadır.

Tablo 30a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Hazırlık	41	3.91	.57
	1.Sınıf	180	4.05	.50
	2.Sınıf	88	4.04	.57
	3.Sınıf	81	4.00	.53
	4.Sınıf	125	4.09	.52
İlgi	Hazırlık	41	4.01	.67
	1.Sınıf	180	4.10	.66
	2.Sınıf	88	4.03	.69
	3.Sınıf	81	4.03	.68
	4.Sınıf	125	4.09	.64
Kontrol	Hazırlık	41	3.73	.73
	1.Sınıf	180	3.99	.60
	2.Sınıf	88	3.88	.71
	3.Sınıf	81	3.89	.62
	4.Sınıf	125	4.01	.66
Merak	Hazırlık	41	3.91	.74
	1.Sınıf	180	4.08	.62
	2.Sınıf	88	4.14	.67
	3.Sınıf	81	4.03	.71
	4.Sınıf	125	4.11	.63
Güven	Hazırlık	41	3.98	.62
	1.Sınıf	180	4.03	.66
	2.Sınıf	88	4.10	.68
	3.Sınıf	81	4.05	.59
	4.Sınıf	125	4.13	.66

Tablo 30b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	1.124	4	.281	1.013	.400	
	Gruplar içi	141.545	510	.278			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	.650	4	.163	.366	.833	
	Gruplar içi	226.299	510	.444			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	3.307	4	.827	1.981	.096	
	Gruplar içi	212.843	510	.417			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	1.726	4	.432	1.007	.403	
	Gruplar içi	218.502	510	.428			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	1.209	4	.302	.715	.582	
	Gruplar içi	215.613	510	.423			
	Toplam	216.822	514				

Tablo incelendiğinde katılımcıların sınıf düzeyine göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının sosyoekonomik düzey değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 31a ve 31b’de yer almaktadır.

Tablo 31a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sosyoekonomik Düzey Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Düşük	114	4.05	.52
	Orta	331	4.00	.53
	Yüksek	70	4.18	.50
İlgi	Düşük	114	4.09	.65
	Orta	331	4.02	.67
	Yüksek	70	4.26	.63
Kontrol	Düşük	114	4.01	.62
	Orta	331	3.87	.65
	Yüksek	70	4.13	.62
Merak	Düşük	114	4.06	.69
	Orta	331	4.06	.65
	Yüksek	70	4.19	.61
Güven	Düşük	114	4.05	.67
	Orta	331	4.05	.65
	Yüksek	70	4.15	.64

Tablo 31b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Sosyoekonomik Düzey Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	1.951	2	.976	3.550	.029	2-3
	Gruplar içi	140.717	512	.275			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	3.348	2	1.674	3.833	.022	2-3
	Gruplar içi	223.602	512	.437			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	4.861	2	2.431	5.890	.003	2-3
	Gruplar içi	211.289	512	.413			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	.983	2	.491	1.148	.318	
	Gruplar içi	219.246	512	.428			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	.595	2	.298	.705	.495	
	Gruplar içi	216.227	512	.422			
	Toplam	216.822	514				

Katılımcıların KUY ait puan ortalamaları sosyoekonomik düzeye göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < 0.05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonucunda; yüksek sosyoekonomik

düzeyle sahip öğrencilerin KUY ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.18$) orta sosyoekonomik düzeyle sahip öğrencilerden ($\bar{X}=4.00$) yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo incelendiğinde katılımcıların ilgi alt boyutuna ait puan ortalamalarının sosyoekonomik düzeyle göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0.05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonucunda; yüksek sosyoekonomik düzeyle sahip öğrencilerin ilgi alt boyutuna ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.26$), orta sosyoekonomik düzeyle sahip öğrencilerden ($\bar{X}=4.02$) yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kontrol alt boyutuna ait puan ortalamalarına bakıldığında ise sosyoekonomik düzeyle göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($p<0.05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey Post-Hoc testi sonucunda; yüksek sosyoekonomik düzeyle sahip öğrencilerin ilgi alt boyutuna ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.13$), orta sosyoekonomik düzeyle sahip öğrencilerden ($\bar{X}=3.87$) yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo incelendiğinde katılımcıların sosyoekonomik düzeyle göre merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının anne eğitim düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 32a ve 32b’de yer almaktadır.

Tablo 32a: Katılımcıların KUY’ye Ait Ortalama Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Okuryazar Değil/Okuryazar	46	4.02	.49
	İlkokul Mezunu	213	4.01	.58
	Ortaokul Mezunu	61	4.03	.50
	Lise Mezunu	117	4.10	.50
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	4.04	.48
	Okuryazar Değil/Okuryazar	46	4.07	.69

İlgi	İlkokul Mezunu	213	4.02	.70
	Ortaokul Mezunu	61	4.12	.65
	Lise Mezunu	117	4.09	.65
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	4.13	.57
Kontrol	Okuryazar Değil/Okuryazar	46	4.03	.60
	İlkokul Mezunu	213	3.93	.69
	Ortaokul Mezunu	61	3.94	.61
	Lise Mezunu	117	3.96	.64
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	3.86	.60
Merak	Okuryazar Değil/Okuryazar	46	4.01	.65
	İlkokul Mezunu	213	4.04	.69
	Ortaokul Mezunu	61	4.01	.61
	Lise Mezunu	117	4.20	.59
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	4.10	.67
Güven	Okuryazar Değil/Okuryazar	46	3.99	.53
	İlkokul Mezunu	213	4.05	.70
	Ortaokul Mezunu	61	4.06	.63
	Lise Mezunu	117	4.13	.65
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	78	4.08	.60

Tablo 32b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Anne Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	.592	4	.148	.532	.713	
	Gruplar içi	142.076	510	.279			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	.929	4	.232	.524	.718	
	Gruplar içi	226.021	510	.443			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	.925	4	.231	.548	.701	
	Gruplar içi	215.225	510	.422			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	2.669	4	.667	1.564	.183	
	Gruplar içi	217.560	510	.427			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	.862	4	.215	.509	.729	
	Gruplar içi	215.960	510	.423			
	Toplam	216.822	514				

Tablo incelendiğinde katılımcıların anne eğitim düzeyine göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının baba eğitim düzeyi değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 33a ve 33b’de yer almaktadır.

Tablo 33a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Okuryazar Değil/Okuryazar	12	4.17	.47
	İlkokul Mezunu	144	3.99	.58
	Ortaokul Mezunu	84	4.08	.49
	Lise Mezunu	128	4.06	.49
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	147	4.03	.53
İlgi	Okuryazar Değil/Okuryazar	12	4.39	.54
	İlkokul Mezunu	144	4.04	.69
	Ortaokul Mezunu	84	4.07	.57
	Lise Mezunu	128	4.02	.71
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	147	4.11	.66
Kontrol	Okuryazar Değil/Okuryazar	12	4.07	.60
	İlkokul Mezunu	144	3.93	.66
	Ortaokul Mezunu	84	4.04	.62
	Lise Mezunu	128	3.99	.63
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	147	3.82	.66
Merak	Okuryazar Değil/Okuryazar	12	4.17	.54
	İlkokul Mezunu	144	3.98	.70
	Ortaokul Mezunu	84	4.14	.66
	Lise Mezunu	128	4.10	.61
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	147	4.11	.65

Güven	Okuryazar Değil/Okuryazar	12	4.04	.66
	İlkokul Mezunu	144	4.02	.73
	Ortaokul Mezunu	84	4.06	.61
	Lise Mezunu	128	4.12	.59
	Üniversite/Lisansüstü Mezunu	147	4.07	.64

Tablo 33b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Baba Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	.699	4	.175	.628	.643	
	Gruplar içi	141.970	510	.278			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	1.896	4	.474	1.074	.369	
	Gruplar içi	225.054	510	.441			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	3.366	4	.842	2.017	.091	
	Gruplar içi	212.784	510	.417			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	2.007	4	.502	1.173	.322	
	Gruplar içi	218.221	510	.428			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	.779	4	.195	.460	.765	

Gruplar içi	216.043	510	.424
Toplam	216.822	514	

Tablo incelendiğinde katılımcıların baba eğitim düzeyine göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının yaşamın çoğunu geçirdikleri çevre değişkenine göre betimsel istatistikleri ve ANOVA testi sonuçları Tablo 34a ve 34b'de yer almaktadır.

Tablo 34a: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Yaşamlarının Çoğunu Geçirdikleri Çevre Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

	Grup	N	\bar{X}	SS
KUY	Köy	49	3.96	.56
	İlçe	132	4.03	.54
	İl	334	4.05	.52
İlgi	Köy	49	4.06	.63
	İlçe	132	3.99	.71
	İl	334	4.10	.65
Kontrol	Köy	49	3.93	.66
	İlçe	132	3.94	.63
	İl	334	3.94	.66
Merak	Köy	49	3.94	.69
	İlçe	132	4.10	.66
	İl	334	4.09	.65
Güven	Köy	49	3.92	.72
	İlçe	132	4.10	.65
	İl	334	4.08	.64

Tablo 34b: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Yaşamının Çoğunluğunu Geçirdiği Çevre Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
KUY	Gruplar arası	.339	2	.170	.611	.543	
	Gruplar içi	142.329	512	.278			
	Toplam	142.669	514				
İlgi	Gruplar arası	1.234	2	.617	1.400	.248	
	Gruplar içi	225.715	512	.441			
	Toplam	226.950	514				
Kontrol	Gruplar arası	.010	2	.005	.012	.988	
	Gruplar içi	216.140	512	.422			
	Toplam	216.150	514				
Merak	Gruplar arası	1.077	2	.538	1.258	.285	
	Gruplar içi	219.152	512	.428			
	Toplam	220.228	514				
Güven	Gruplar arası	1.226	2	.613	1.455	.234	
	Gruplar içi	215.597	512	.421			
	Toplam	216.822	514				

Tablo incelendiğinde katılımcıların yaşamlarının çoğunu geçirdiği yere göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının iş deneyimi değişkenine göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 35’de yer almaktadır.

Tablo 35: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının İş Deneyimi Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	284	3.99	.52	513	-2.412	.016
	Evet	231	4.10	.53			
İlgi	Hayır	284	4.06	.64	513	-.339	.735
	Evet	231	4.08	.70			
Kontrol	Hayır	284	3.88	.65	513	-2.100	.036
	Evet	231	4.00	.65			
Merak	Hayır	284	4.01	.65	513	-2.653	.008
	Evet	231	4.16	.65			
Güven	Hayır	284	4.00	.64	513	-2.713	.007
	Evet	231	4.15	.65			

Tablo incelendiğinde iş deneyimi olan ve olmayan katılımcıların KUY’ye ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna göre iş deneyimi olan katılımcıların KUY ait puan ortalamaları ($\bar{X}=4.10$), iş deneyimi olmayan katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.99$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgi alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise iş deneyimine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). İş deneyimi olan ve olmayan katılımcıların kontrol alt boyut puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). İş deneyimi olan katılımcıların kontrol puan ortalamaları ($\bar{X}=4.00$), iş deneyimi olmayan katılımcıların kontrol puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.88$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo incelendiğinde iş deneyimi olan ve olmayan katılımcıların merak alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). İş deneyimi olan katılımcıların merak puan ortalamaları

(\bar{X} =4.16), iş deneyimi olmayan katılımcıların kontrol puan ortalamalarından (\bar{X} =4.01) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Güven alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında iş deneyimi olan ve olmayan katılımcıların güven alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). İş deneyimi olan katılımcıların güven puan ortalamaları (\bar{X} =4.15), iş deneyimi olmayan katılımcıların güven puan ortalamalarından (\bar{X} =4.00) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alma durumuna göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 36'da yer almaktadır.

Tablo 36: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Danışmanlık Hizmeti Alma Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	369	4.04	.53	513	.243	.808
	Evet	146	4.03	.53			
İlgi	Hayır	369	4.06	.68	513	-.239	.811
	Evet	146	4.08	.62			
Kontrol	Hayır	369	3.93	.65	513	-.190	.849
	Evet	146	3.95	.64			
Merak	Hayır	369	4.10	.66	513	1.154	.249
	Evet	146	4.03	.65			
Güven	Hayır	369	4.07	.64	513	.060	.952
	Evet	146	4.06	.67			

Tablo incelendiğinde katılımcıların meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alıp almama durumlarına göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçiminde değişiklik durumlarına göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 37'de yer almaktadır.

Tablo 37: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Üniversiteye Giriş Sınav Sonucuna Bağlı Meslek Seçiminde Değişiklik Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	276	4.10	.50	513	2.803	.005
	Evet	239	3.97	.55			
İlgi	Hayır	276	4.12	.63	513	2.067	.039
	Evet	239	4.00	.70			
Kontrol	Hayır	276	4.02	.62	513	2.999	.003
	Evet	239	3.85	.67			
Merak	Hayır	276	4.13	.63	513	1.959	.051
	Evet	239	4.02	.68			
Güven	Hayır	276	4.12	.61	513	1.992	.047
	Evet	239	4.01	.69			

Tablo incelendiğinde üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapan ve yapmayan katılımcıların KUY'ye ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna göre üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapmayan katılımcıların KUY ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.10$), değişiklik yapan katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.97$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgi alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapmayan katılımcıların ilgi puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.12$), değişiklik yapan katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=4.00$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapan ve yapmayan katılımcıların kontrol alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapmayan katılımcıların kontrol puan

ortalamları ($\bar{X}=4.02$), değişiklik yapan katılımcıların kontrol puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.85$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Merak alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında katılımcıların üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Güven alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapma durumuna göre güven alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçimlerinde değişiklik yapmayan katılımcıların güven puan ortalamaları ($\bar{X}=4.12$), değişiklik yapan katılımcıların güven puan ortalamalarından ($\bar{X}=4.01$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının bölümü isteyerek seçme değişkenine göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 38’de yer almaktadır.

Tablo 38: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Bölümü İsteyerek Seçme Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	73	3.98	.58	513	-1.081	.280
	Evet	442	4.05	.52			
İlgi	Hayır	73	3.91	.72	513	-2.150	.032
	Evet	442	4.09	.65			
Kontrol	Hayır	73	3.94	.66	513	.025	.980
	Evet	442	3.94	.65			
Merak	Hayır	73	3.99	.74	90.438	-1.102	.273
	Evet	442	4.09	.64			
Güven	Hayır	73	4.06	.71	513	-.104	.917
	Evet	442	4.07	.64			

Tablo incelendiğinde katılımcıların bölümü isteyerek seçip seçmeme durumlarına göre KUY’ye ait puan ortalamaları ve kontrol, merak ve güven alt

boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

İlgi alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların bölümü isteyerek seçip seçmeme durumuna ilgi alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Bölümü isteyerek seçen katılımcıların ilgi puan ortalamaları ($\bar{X}=4.09$), isteyerek seçmeyen katılımcıların ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.91$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının bölüm değişikliği yapma durumuna göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 39'da yer almaktadır.

Tablo 39: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Bölüm Değişikliği Yapma Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	466	4.02	.53	67.495	-3.383	.001
	Evet	49	4.23	.40			
İlgi	Hayır	466	4.04	.68	70.772	-3.652	.000
	Evet	49	4.31	.47			
Kontrol	Hayır	466	3.92	.66	65.267	-1.662	.101
	Evet	49	4.06	.52			
Merak	Hayır	466	4.05	.66	67.578	-3.755	.000
	Evet	49	4.34	.50			
Güven	Hayır	466	4.05	.66	513	-1.520	.129
	Evet	49	4.20	.57			

Tablo incelendiğinde bölüm değişikliği yapan ve yapmayan katılımcıların KUY'ye ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna göre bölüm değişikliği yapan katılımcıların KUY ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.23$), bölüm değişikliği yapmayan katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=4.02$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgi alt boyutuna bakıldığında bölüm değişikliği yapan ve yapmayan katılımcıların ilgi alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bölüm değişikliği yapan katılımcıların ilgi puan ortalamaları ($\bar{X}=4.31$), bölüm değişikliği yapmayan katılımcıların ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=4.04$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Merak alt boyutuna bakıldığında bölüm değişikliği yapan ve yapmayan katılımcıların merak alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Bölüm değişikliği yapan katılımcıların merak puan ortalamaları ($\bar{X}=4.34$), bölüm değişikliği yapmayan katılımcıların ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=4.05$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kontrol ve güven alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların bölümü isteyerek seçme durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0.05$).

Katılımcıların KUY ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olma durumuna göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 40'ta yer almaktadır.

Tablo 40: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Okudukları Bölümün Gelecekte Çalışmak İstedikleri Alanla İlgili Olma Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	72	3.88	.58	513	-2.754	.006
	Evet	443	4.06	.51			
İlgi	Hayır	72	3.87	.78	87.231	-2.372	.020
	Evet	443	4.10	.64			
Kontrol	Hayır	72	3.73	.76	87.123	-2.553	.012
	Evet	443	3.97	.62			
Merak	Hayır	72	3.98	.73	513	-1.415	.158
	Evet	443	4.09	.64			
Güven	Hayır	72	3.94	.73	513	-1.758	.079
	Evet	443	4.09	.63			

Tablo incelendiğinde okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan ve olmayan katılımcıların KUY'ye ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Buna göre okudukları bölüm gelecekte çalışmak istenilen alanla ilgili katılımcıların KUY ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.06$), ilgili olmayan katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.88$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgi alt boyutuna bakıldığında okudukları bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan ve olmayan katılımcıların ilgi alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Okudukları bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan katılımcıların ilgi puan ortalamaları ($\bar{X}=4.10$), ilgili olmayan katılımcıların ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.87$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kontrol alt boyutuna bakıldığında okudukları bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan ve olmayan katılımcıların kontrol alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Okudukları bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan katılımcıların kontrol puan ortalamaları ($\bar{X}=3.97$), ilgili olmayan katılımcıların kontrol puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.73$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Merak ve güven alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmama durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0.05$).

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının farklı bir bölüm daha okuma isteği değişkenine göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 41'de yer almaktadır.

Tablo 41: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Farklı Bir Bölüm Daha Okuma İsteği Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	182	4.05	.55	513	.397	.692
	Evet	333	4.03	.51			
İlgi	Hayır	182	4.04	.68	513	-.574	.566

	Evet	333	4.08	.66			
Kontrol	Hayır	182	3.98	.64	513	1.073	.284
	Evet	333	3.91	.65			
Merak	Hayır	182	4.06	.68	513	-.356	.722
	Evet	333	4.09	.64			
Güven	Hayır	182	4.11	.67	513	1.164	.245
	Evet	333	4.04	.64			

Tablo incelendiğinde katılımcıların farklı bir bölüm daha okuma isteklerine göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okuma isteği durumlarına göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 42'de yer almaktadır.

Tablo 42: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Tekrar Seçme Şansları Olsa Yine Aynı Bölümü Okuma İsteği Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	145	3.93	.55	513	-2.868	.004
	Evet	370	4.08	.51			
İlgi	Hayır	145	3.93	.68	513	-3.018	.003
	Evet	370	4.12	.65			
Kontrol	Hayır	145	3.84	.68	513	-2.194	.029
	Evet	370	3.98	.63			
Merak	Hayır	145	3.97	.68	513	-2.402	.017
	Evet	370	4.12	.64			
Güven	Hayır	145	3.99	.68	513	-1.586	.113
	Evet	370	4.10	.64			

Tablo incelendiğinde katılımcıların tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre KUY'ye ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Buna göre tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyen katılımcıların KUY ait puan ortalamalarının ($\bar{X}=4.08$), istemeyen katılımcıların puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.93$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

İlgi alt boyutuna bakıldığında tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre katılımcıların ilgi alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyen katılımcıların ilgi puan ortalamaları ($\bar{X}=4.12$), istemeyen katılımcıların ilgi puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.93$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kontrol alt boyutuna bakıldığında tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre katılımcıların kontrol alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyen katılımcıların kontrol puan ortalamaları ($\bar{X}=3.98$), istemeyen katılımcıların kontrol puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.84$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Merak alt boyutuna bakıldığında tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre katılımcıların merak alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunduğu görülmektedir ($p<0.05$). Tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyen katılımcıların merak puan ortalamaları ($\bar{X}=4.12$), istemeyen katılımcıların merak puan ortalamalarından ($\bar{X}=3.97$) anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

Güven alt boyutuna bakıldığında tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine göre katılımcıların güven alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarına ait puan ortalamalarının kriz süreçlerinin meslek seçim kararına etkisi durumuna göre bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 43'te yer almaktadır.

Tablo 43: Katılımcıların KUY Ölçeğine Ait Ortalama Puanlarının Kriz Süreçlerinin (Covid-19, Doğal Afet, Göç, Terör, Kaza, İntihar vb.) Meslek Seçim Kararlarına Etkisi Durumlarına Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Grup	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
KUY	Hayır	442	4.03	.53	513	-.597	.551
	Evet	73	4.07	.53			
İlgi	Hayır	442	4.06	.66	513	-.297	.767
	Evet	73	4.09	.69			
Kontrol	Hayır	442	3.94	.65	513	-.123	.902
	Evet	73	3.95	.63			
Merak	Hayır	442	4.07	.65	513	-.509	.611
	Evet	73	4.11	.68			
Güven	Hayır	442	4.06	.65	513	-.999	.318
	Evet	73	4.14	.64			

Tablo incelendiğinde katılımcıların kriz süreçlerinin meslek kararlarına etkisi olup olmadığına göre KUY'ye ait puan ortalamaları ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

1. Kariyer Uyum Yeteneği (KUY), Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantıları (ÇÇOY) ve Öz Duyarlık Arasındaki İlişkilere Ait Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmanın bulgularına bakıldığında KUY ve ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutları ile ÇÇOY ve öz duyarlık arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde KUY ile ÇÇOY ve öz duyarlık arasındaki ilişkiye bakılan araştırmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde KUY, öz duyarlık ve ÇÇOY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Araştırmada ÇÇOY ile KUY ve ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Çocukluk çağındaki olumlu yaşantılar bireylerin kariyer yaşamlarına sağlıklı temeller atılmasında önem taşımaktadır. Şakar (2019: s. 54)'ın üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada genel umut, iş umudu, akademik umut ve sorumluluk kişilik özelliği ile çocukluk çağı mutluluk ve huzur anıları arasında pozitif anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların umut ve sorumluluk ile ilişkili olması, kariyer uyum yeteneğinin umut ile ilişkili olan ilgi boyutu ve sorumluluk ile ilişkili olan kontrol boyutu ile ilişkinin olabileceğini düşündürmektedir. Bingöl Yılmaz (2018: s. 138)'ın yaptığı çalışmada olumlu çocukluk anılarının öz yeterlilik ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna göre bireylerin öz yeterlik algıları ile ilişkili olan güven boyutu ile çocukluk çağı olumlu yaşantıları arasında bir ilişkinin olabileceği söylenebilir. Kutlu ve Apaydın (2019: s. 61) tarafından yapılan çalışmada anne baba tutumunun kabul-ilgi boyutu ile kariyer gelişiminin merak alt boyutu arasında anlamlı pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre anne baba ile kurulan iyi ilişkilerin dolayısıyla çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların merak boyutu ile ilişkili olabileceği söylenebilir.

Araştırmada KUY ve kontrol alt boyutu ile öz duyarlık arasında pozitif orta; ilgi, merak ve güven alt boyutları ile öz duyarlık arasında ise pozitif düşük düzeyde anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Kariyer uyum yeteneği, bireylerin kariyer yaşamlarındaki hatalarını kabul edip ders çıkarmalarını ve bu çıkarımlarını kendilerini geliştirmeleri için bir güç olarak kullanmalarını sağlar (Stange, 2020: s. 3). Bu bağlamda hatalarını kabul etmenin önemli olduğunu gören öz duyarlık

kavramı ile kariyer uyum yeteneği ilişkilendirilebilir. Öz duyarlık ile kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ile ilişkili kavramlar olan umut (Umphrey ve Sherblom, 2014: s. 10; Yang vd., 2016: s. 93; Aydın Sünbül ve Aslan Gördesli, 2020: s. 690) öz kontrol (Wasylikiw vd., 2020: s. 8), merak ve keşif (Neff vd., 2007: s. 913), öz yeterlik (Öncel, 2014: s. 13; Manavipour ve Saeedian, 2016: s. 123; İskender, 2019: s. 715; Wasylikiw vd., 2020: s. 8) arasında ilişkiler görülmüştür. Kariyer uyum yeteneğinin özelliklerini içeren kavramlar ile öz duyarlık arasında ilişkinin bulunduğu çalışmalardan yola çıkarak kariyer uyum yeteneği ile öz duyarlık arasında ilişkinin olabileceği söylenebilir.

Araştırmanın bulgularından biri de ÇÇÖY ile öz duyarlık arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğudur. Buna göre çocukluk çağı olumlu yaşantıları arttıkça öz duyarlık düzeyi de artmaktadır. Yapılan çalışmalara bakıldığında da araştırmanın bulgularını destekler sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Öz duyarlığın gelişimine ait yapılan açıklamalar, öz duyarlığın bağlanma ve erken çocukluk dönemindeki yaşantılarla ilişkisinin olduğunu göstermektedir (Gilbert ve Procter, 2006: s. 356; Pepping vd., 2014; s. 105; Mackintosh vd., 2018: s. 962; Neff ve Dahm, 2015: s. 127). Öztürk (2020: s. 42-44) tarafından çocuklarla yapılan çalışmada çocukların destekleyici aile ilişkileri olumlu öz duyarlık algısını pozitif yönde yordarken, olumsuz öz duyarlık algısını negatif yönde yordadığı görülmüştür. Araştırmanın bulgularına benzer şekilde Cunha vd. (2013: s. 1) ve Kearney ve Hicks (2016: s. 21) yaptıkları çalışmada erken çocukluk dönemi sıcaklık ve güven içeren olumlu anılar ile öz duyarlık arasında pozitif ilişki olduğunu bulurken, MartaSimoes vd. (2018: s. 6) kadınlar ile yaptıkları bir çalışmada olumlu çocukluk yaşantılarının öz duyarlık ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Buna göre araştırmanın bu bulgusunun literatürdeki bulgular ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

2. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarının (ÇÇÖY) ve Öz Duyarlığın Kariyer Uyum Yeteneğini (KUY) Yordayıcılığına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada ÇÇÖY ve öz duyarlığın birlikte kariyer uyum yeteneğindeki toplam varyansın %16'sını açıkladığı, ÇÇÖY ve öz duyarlığın KUY toplam puanını anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili literatüre bakıldığında KUY ile öz duyarlık ve ÇÇÖY inceleyen çalışmalara

rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde KUY, öz duyarlık ve ÇÇOY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

21. yy kariyer yaşamı her gün getirdiği değişimlerle birlikte, bu değişimlere bireylerin uyum sağlamasını beklemektedir. Bu noktada bireylerin duygusal olarak dayanıklı olmaları ve sorunlarla baş etmeye çalışmaları kariyer yaşamlarında uyum sağlamak için aranan bir özellik haline gelmiştir. Kariyer uyum yeteneği ile duygusal zeka arasında ilişkinin olduğunu ortaya koyan çalışmalar (Tanrıverdi vd., 2019: s. 51; Kaya, 2020: s. 87) kariyer uyumu için duygusal zeka ve buna bağlı baş etme stratejilerinin önemini göstermektedir.

Neff vd. (2005: s. 270-282) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öz duyarlık düzeyleri ile duygusal baş etme stratejileri arasında pozitif, kaçınma odaklı stratejilerle negatif ilişki bulunmuştur. İkiz ve Totan (2012: s. 62)'ın da üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öz duyarlığın alt boyutlarının duygusal zeka üzerinde anlamlı etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Kariyer uyum yeteneğinin bireylerin yaşamlarındaki duygusal değişimlere de uyum sağlamayı gerektirdiği ve sorunlarla baş etmeye çalışmasını içerdiği düşünüldüğünde duygusal zeka ve duygusal baş etme stratejileriyle ilişkili olan öz duyarlığın kariyer uyum yeteneğini yordamasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Proaktivite, bireylerin elinde var olan durumları geliştirebilmesi ve yenilerini oluşturmak için sorumluluk alabilmesi, bir sorunla karşılaştığında kendilerini suçlamak yerine çözüme odaklanabilmesidir (Karabatak Halıcı, 2018: s. 51). Bireylerin proaktif olması kariyer yaşamları için önemli bir özelliktir. Kariyer uyum yeteneği ile proaktivite arasında yapılan çalışmalara bakıldığında, Tomlinson (2017: s. 11) yüksek kariyer uyum yeteneğine sahip bireylerin iş yaşamındaki zorluklarla karşılaştığında daha kolay şekilde hedeflerini yeniden düzenlediklerini ve daha proaktif kararlar alabildiklerini ifade etmektedir. Benzer şekilde Tolentino vd. (2014: s. 41) ile Hou vd. (2014: s. 909) proaktif bireylerin kariyerlerini yapılandırırken ve uyum yeteneklerini geliştirirken daha çok sorumluluk aldıklarını ifade etmekte ve yaptıkları çalışmada proaktif kişilik ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki olduğunu bularak bu çıkarımlarını desteklemektedirler.

Öz duyarlılığı gelişmiş bireylerin yaşadıkları olumsuz deneyimler karşısında kendilerini yargılamak yerine kendilerini kabul ettikleri düşünüldüğünde öz duyarlılığın proaktivite ile ilişkili olabileceği söylenebilir. Akın (2014: s. 103)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada proaktivitenin öz duyarlılığı yordadığının görülmesi bu çıkarımı destekler niteliktedir. Proaktivitenin bireylerin kariyer uyum yetenekleri ve öz duyarlılıkları ile ilişkili olması öz duyarlılığın da kariyer uyum yeteneğinin yordayıcılarından biri olabileceğini akla getirmektedir. Proaktif bireylerin içinde buldukları durumu kabul edip geliştirmeye çalışmaları bakımından öz duyarlılıkları yüksek olabilir ve bu öz duyarlılık da kariyer yaşamındaki zorluklarla başa çıkmalarında ve uyum sağlamalarında etkili olabilir.

Öz duyarlılık bireylerin yaşamın tüm alanlarında iyi oluşlarını ve yaşam doyumlarını etkileyen bir kavramdır. Yapılan çalışmalarda öznel iyi oluş ve yaşam doyumunu ile öz duyarlılık arasında ilişki bulunması bu çıkarımı destekler niteliktedir (Dolunay Cuğ, 2015: s. 82; Terzioğlu ve Çakır, 2020: s. 214). Öz duyarlılığın öznel iyi oluşu ve yaşam doyumunu etkilemesinin bireylerin kariyer yaşamlarına da yansımaları olabilir. Bireyler kendilerini ne kadar iyi hissedersen kariyer yaşamındaki değişimlere o denli uyum sağlayabilirler. Kırdök ve Bölükbaşı (2018: s. 47)'nın üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluşu yordadığı bulunmuştur. Hirschi (2009: s. 152) ile Kara ve Bilgili (2019: s. 96) yaptıkları çalışmalarında ise yaşam doyumunun kariyer uyum yeteneğini yordadığını ortaya koymuşlardır. Buradan yola çıkarak bireylerin öznel iyi oluş, yaşam doyumunu gibi pozitif özellikleri ile ilgili bir kavram olan öz duyarlılıklarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisinin olmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Gelişimsel yaklaşımların kariyeri yaşam boyu bir süreç ele almasından bu yana çocukluk yaşantıları kariyer alanı için önemli bir değişken haline gelmiştir. Örneğin, Super (1951: s. 351), Gottfredson (1981: s. 549), Roe (1957: s. 217) çocukluk döneminin bireylerin kariyerleri için önemli bir basamak olduğunu belirten kuramcılardandır. Yapılan çalışmalara bakıldığında Coffey vd. (2014: s. 1401) yaptıkları boylamsal çalışmada bireyleri 28 yıl boyunca izlemiş ve çocuklukta olumlu yaşantıların bireylerin yetişkinlik döneminde iş yerindeki umut ve iyi oluşla

ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların bireylerin yetişkinliklerinde iş yerlerindeki durumlarını etkilemesi, kariyer uyum yeteneklerini de etkileyebileceğini akla getirmektedir.

Çocukluk çağı olumlu yaşantıları bireylerin algıladıkları destek bağlamında da değerlendirilebilir. Bireyler çocukluklarında ne kadar çok destek hissedersen o kadar çok olumlu duygular geliştirebilir ve yeteneklerini ileri noktalara taşıyabilirler. Bu bağlamda çocukluk çağı olumlu yaşantılarını sosyal destek kavramı ile ele almak mümkündür. Karacan Özdemir ve Yerin Güneri (2017: s. 186) ile Hirschi (2009: s. 145) lise öğrencilerinde sosyal desteğin kariyer uyum yeteneği ile pozitif ilişkisi olduğunu bulurken, Kenny ve Bledsoe (2005: s. 266) lise öğrencileriyle yaptıkları çalışmada sosyal desteğin kariyer uyum yeteneğini açıklamada anlamlı katkısı olduğunu ortaya koymuşlardır. Çocukluk dönemlerinden biri olan lise döneminde sosyal destek ile kariyer uyum yetenekleri arasında ilişkinin bulunması ile çocuklukta bu olumlu yaşantıların etkisinin üniversite yıllarındaki kariyer uyum yeteneklerine de yansıtılabileceği söylenebilir. Üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda sosyal destek ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ilişkinin bulunması bu çıkarımı destekler niteliktedir (Creed vd., 2009: s. 224; Duffy, 2010: s. 425; Ataç vd., 2017: s. 57).

3. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarının (ÇÇOY) ve Öz Duyarlığın İlgili Alt Boyutunu Yordayıcılığına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada ÇÇOY ve öz duyarlığın birlikte ilgi alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %4'ünü açıkladığı görülmüştür. Öz duyarlığın ilgi alt boyutunu anlamlı şekilde yordadığı, ÇÇOY ise ilgi alt boyutunu yordamada anlamlı etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. %4'lük oran küçük bir etkiyi gösterse de, yine de bir etkiden söz edilebilir. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin ilgi alt boyutu ile öz duyarlık ve ÇÇOY inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde ilgi, öz duyarlık ve ÇÇOY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer uyum yeteneğinin ilgi alt boyutu, bireyin kariyer geleceği hakkında düşünmesi ve plan yapmasıdır (Savickas, 2013: s. 159). Zikic ve Klehe (2006: s. 393) kariyer uyum yeteneğini kariyer planı ve kariyer keşfi olmak üzere iki boyutta

ele alıp kariyer planını bireyin geleceğini düşünüp hedefler belirlemesi olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda ilgi boyutu kariyer planı kavramı ile ilişkilendirilebilir. Özpulat ve Nevin (2018: s. 48-49)'in hemşirelik öğrencilerinin mesleklerine dair düşünceleri ile öz duyarlıklarını inceledikleri çalışmalarında gelecekle ilgili plan yapan ve mesleklerinin geleceği ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olan öğrencilerin öz duyarlıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda plan yapmanın ve geleceğe dair iyimser olmanın bireylerin öz duyarlık düzeylerini etkilerken, öz duyarlığın da bireylerin kariyer planları üzerinde bir etkiye sahip olabileceği söylenebilir.

Bireylerin kariyerleriyle ilgili olmaları gelecekleri hakkında düşünmesi olarak ele alındığında geleceğe yönelik tutum kavramı ile de ilişkilendirilebilir. Öncel (2014: s. 16)'in ilgi ile gelecek zaman perspektifi arasında; Taş ve Özmen (2019: s.750)'in de ilgi ile olumlu gelecek beklentisi arasında anlamlı pozitif ilişki bulması bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Öz duyarlık kavramı bireylerin kendini güvende ve rahat hissetmesi bakımından iyilik hali ile ilişkili bir kavramdır (Neff, 2011: s. 7). Bu bağlamda öz-duyarlığın kişinin iyilik haline karşılık geldiği söylenebilir (Yağbasanlar, 2017: s. 95). Yapılan çalışmalar iyilik hali ile öz duyarlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Neff ve McGehee, 2010: s. 225; Neff ve Faso, 2015: s. 938; Zessin vd., 2015: s. 340). Ehtiyar vd. (2017: s. 257) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada geleceğe yönelik tutumları ve olumlu gelecek beklentileri ile psikolojik iyilik hali arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre bireylerin iyilik haliyle ilişkili bir kavram olan öz duyarlıklarının gelecekleri ile ilgili olumlu düşüncelere, beklentilere, tutumlara sahip olmalarını dolayısıyla kariyer ilgilerini etkileyebileceği söylenebilir.

Umutlu olmak bireylerin geleceğe dair fırsatları görmeleri ve harekete geçmelerini teşvik etmesi bakımından kariyer uyum yetenekleri için önemli bir kavramdır (Korkut Owen ve Niles, 2016: s. 300). Synder (2002: s. 249) tarafından umut, bireyleri hedeflerine ulaştıracak fırsatları fark edebilme yeteneği ve motivasyonu olarak tanımlanmaktadır. Kariyer uyum yeteneğinin ilgi boyutu geleceğe yönelik planlı ve umutlu olmaya teşvik etmektedir (Savickas, 2013: s. 159). Literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneği ile umut arasında ilişkinin bulunduğu

çalışmaların olduğu görülmektedir (Büyükgoze Kavas, 2014: s. 129; Santilli vd., 2014: s. 87; Korkmaz ve Cenkseven Önder, 2019: s. 65-68; Çelik, 2020: s. 299). Bu bulgulardan yola çıkarak ilgi boyutunu umut kavramı ile de ele almak mümkündür.

Umut kavramının pozitif bir kavram olduğu düşünüldüğünde pozitif anlamlar barındıran öz duyarlık kavramı ile ilişkisinin olabileceği söylenebilir. Umphrey ve Sherblom (2014: s. 10) ile Yang vd. (2016: s. 93) çalışmalarında yetişkinlerde öz duyarlık ile umut arasında anlamlı pozitif ilişkiler saptamışlardır. Öz duyarlık arttıkça umudun artmasının, kişinin kendi kariyer planları konusunda ilgisinin artmasına ve bu konuda kendisine planlar oluşturmaya yol açabileceği söylenebilir.

Synder (2002: s. 263) çocukluklarında yeterli ilgiyi, bakımı, desteği göremeyip olumlu yaşantıya sahip olmayan bireylerin umutlu düşünemediğini ifade etmektedir. Bu bağlamda çocukluk çağı olumlu yaşantıları bireylerin geleceğe yönelik umutlu olması için önemlidir. Şakar (2019: s. 58-64)'ın üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada çocukluk çağı mutluluk ve huzur anılarının genel umut, iş umudu ve akademik umut üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Buna göre çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların umudu dolayısıyla ilgi alt boyutunu etkileyebileceği söylenebilir. Oysa bu çalışmada çocukluk çağı olumlu yaşantıları ilgi alt boyutunun anlamlı yordayıcısı bulunmamıştır. Bu bulgu ile literatürde doğrudan bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte kavramlarla ilişkili olabileceği düşünülen çalışmalar ile sonuçlar benzerlik göstermemektedir. Burada bireylerin kariyer planları yaparken çocukluklarındaki yaşantılardan çok içinde buldukları çağın koşullarına göre karar vermelerinin etkili olduğu söylenebilir. Bireylerin kariyer planları ve umutları, içinde buldukları koşullardan etkilenebilir. 21. yy kariyer dünyasının sürekli değişimlerle koşulları güncellenen bir parkur olduğu düşünüldüğünde çocukluk çağındaki olumlu yaşantılar kariyer ilgileri üzerinde yetersiz kalabilmektedir.

4. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarının (ÇÇOY) ve Öz Duyarlığın Kontrol Alt Boyutunu Yordayıcılığına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada ÇÇOY ve öz duyarlığın birlikte kontrol alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %23'ünü açıkladığı ve ÇÇOY ve öz duyarlığın kontrol alt boyutunu anlamlı şekilde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu

ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin kontrol alt boyutu ile öz duyarlık ve ÇÇOY inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde kontrol, öz duyarlık ve ÇÇOY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer uyum yeteneğinin kontrol alt boyutu öz disiplin, düzenli ve kararlı olmak gibi özellikleri içermekte, kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığı olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 2013: s. 160). Bu bağlamda bireylerin kariyerleri üzerinde kontrol hissetmelerinde etkili karar verme becerilerine sahip olmalarının önemli olduğu söylenebilir. Urbanaviciute vd. (2014: s. 440) ve Yiğit (2018: s. 78) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmalarda kariyer kararsızlığının kariyer uyum yeteneğinin kontrol alt boyutunu negatif yönde yordadığı bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda kariyer kararsızlığı ile kontrol arasında ilişki bulunması, kontrol için karar verme becerilerinin önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır.

Öz duyarlık, bireylerin hatalarını kabul etmesi ve yalnız olmadığının farkında olarak bilinçli olmalarını ifade etmesi bakımından üst düzey bilişsel beceriler gerektirir (Neff, 2003b: s. 224). Bu becerilerden biri de karar verme becerisidir. Bireyler kariyer yaşamlarında birçok hata ve başarısızlıklarla karşılaşabilir ve karar verme durumunda kalabilirler. Bu bağlamda öz duyarlık sahibi olmaları önem taşımaktadır. Tatlılıoğlu (2010: s. 120-122) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin öz duyarlık düzeylerine göre, karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin manidar şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Öz duyarlık düzeyi yüksek olan öğrencilerin karar vermede özsaygı puan ortalamaları ve dikkatli karar verme stilleri öz-duyarlığı orta ve düşük olanlardan manidar şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda öz duyarlığın bireylerin sağlıklı karar vermesinde etkili olduğu dolayısıyla kariyer gibi önemli kararlar üzerinde kontrol hissetmelerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Bireylerin iş yaşamındaki değişimlere uyum sağlaması için kendilerini düzenleme stratejilerine sahip olması önemlidir (Magnusson ve Redekopp, 1992: s. 137). Bireyler kariyerlerine uyum sağlamak için kendilerini düzenleyerek kariyerleri üzerindeki kontrollerini artırabileceğini belirten Savickas vd. (2009: s. 245) öz düzenlemenin kontrol üzerindeki önemine dikkat çekmektedir. Bireylerin duygu,

düşünce, davranışlarını kontrol ederek kendilerini düzenleme kapasiteleri olduğunu ifade eden Bandura (1991: s. 249), bu düzenlemede içsel ve dışsal etkenlerin belirleyici olduğunu belirtmektedir. İçsel değişkenlere örnek olarak öz duyarlık verilebilirken, dışsal değişkenlere de çocukluk çağı olumlu yaşantıları verilebilir. Öz duyarlık, bireylerin duygusal düzenlemeler yapmasına yardımcı olur (Neff, 2003b: s. 225). Bu bağlamda öz duyarlığın bireylerin öz düzenleme becerileri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Öz duyarlığı yüksek bireyler hedeflerine ulaşmak için çaba sarf ederken sorunlarla karşılaştıklarında kendilerini yeni durumlar için düzenleyebilirler (Terry ve Leary, 2011: s. 353). Buna göre öz duyarlığın öz düzenleme ile ilişkili olan kontrol alt boyutu üzerinde anlamlı yordayıcı çıkmasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Öz düzenleme becerileri bireylerin çocukluklarından itibaren aile içinde şekillenmeye başlayan ve okul yaşamı boyunca öğrenme deneyimleriyle gelişen bir yapıdadır. Üredi ve Erden (2009: s. 792) 8. sınıf öğrencileriyle yaptıkları çalışmada anne baba tutumlarından kabul-ilgi boyutunun çocukların öz düzenleme stratejilerinin anlamlı yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Bu bağlamda aile ile kurulan ilişkilerin öz düzenleme üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Aynı zamanda öz düzenleme becerileri bireylerin kariyer kontrolleri üzerinde etkilidir (Peila-Shuster 2017: s. 5). Merino Tejedor (2016: s. 19) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öz düzenlemenin kontrol alt boyutu ile pozitif anlamlı bir ilişkisinin olduğunu saptamışlardır. Buna göre öz düzenleme becerilerinin çocukluk çağındaki olumlu yaşantılarla gelişmeye başladığı ve etkilerinin yetişkinlik yaşamına da yansıdığı düşünülürse olumlu çocukluk yaşantılarının kariyer kontrolü üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Kontrol alt boyutu bireylerin kariyer süreçlerinde kendilerini sorumlu hissetmesi bağlamında kontrol odağı kavramı ile ilişkilendirebilir. Kontrol odağı, bireylerin kendi davranışları ve davranışlarının sonuçları ile ilgili inançlarıdır. Olayların daha çok kendileriyle ilgili ve kendi kontrolünde olduğuna inananlar iç kontrol odaklı iken şans, kader, kendileri dışındaki etkenlerin yaşamları üzerinde kontrolü olduğuna inanan bireyler ise dış kontrol odaklı olarak değerlendirilmektedir (Rotter, 1966: s. 2-3). Kariyerleri üzerinde kontrol hissetmeyen bireyler, şans, kader veya hayatlarında güçlü gördükleri insanların kariyerlerine müdahale etmesine izin

verirler (Savickas, 2002: s. 169). Yapılan çalışmalarda kariyer kontrolü ile kontrol odağı arasında ilişkinin bulunması (Duffy, 2010: s. 425; Pouyaud vd., 2012: s. 695; Öncel, 2014: s. 16; Bircan, 2020: s. 69) kontrol odağının bireylerin kariyer kontrolleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Öz duyarlılığın bireylerin başarısızlıklarını kabul etmesi olduğu düşünüldüğünde içsel bir kontrol gerektirdiği söylenebilir. Wasylkiw vd. (2020: s. 8) üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öz duyarlık ile öz kontrol arasında pozitif ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bireylerin öz duyarlıklarının arttıkça öz kontrollerinin artması, öz duyarlılığın kontrol üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Kontrol odağını etkileyen nedenlere bakıldığında çocukluk döneminde ebeveynlerle ilişkilerin önemli bir etken olduğu görülmektedir. Gültekin (2011: s. 52-56) üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada çocuklukta algılanan anne ve baba kabulünün kontrol odağının anlamlı yordayıcıları olduğu bulunmuştur. Çocukluğunda kabul gören kişiler kontrol odağının iç kontrol ucuna, reddedilmiş kişiler ise kontrol odağının dış kontrol ucuna yakın kişiler olduğu görülmüştür. Buna göre çocukluklarında olumlu yaşantıya sahip olan bireyler kariyerlerini yapılandırırken daha çok kontrol hissedebilirler. Bu bağlamda çocukluk çağı olumlu yaşantılarının kontrol alt boyutunu anlamlı şekilde yordamasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Kariyer uyumunun kontrol boyutu, kişilerin kariyerlerini yapılandırırken kendilerinin sorumlu olduklarına inanmalarıdır (Savickas ve Porfeli, 2012: s. 663). Buna göre bireylerin kariyerleri üzerinde kontrollü olmalarında sorumluluk almalarının önemli olduğu söylenebilir. Sartık (2020: s. 44)'ın üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerinden kontrol boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğunun görülmesi bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Bireylerin olumsuz deneyimleri kabul etmesi aynı zamanda hayatlarından kendilerinin sorumlu olduğunun farkında olmaları anlamına gelmektedir. Bu bağlamda öz duyarlık ile sorumluluk arasında bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Neff vd. (2007: s. 913) ve Arslan (2016: s. 477)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmalarda sorumluluk kişilik özelliğinin öz duyarlık ile anlamlı pozitif bir ilişkisinin olduğunu ortaya koyarken, Tatlıhoğlu (2010: s. 120-122) yaptığı

çalışmada üniversite öğrencilerinin sorumluluk puan ortalamalarının öz duyarlık düzeyi orta ve yüksek olanların düşük olan öğrencilerden manidar şekilde yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre öz duyarlığın bireylerin sorumluluk almaları dolayısıyla kariyerleri üzerinde kontrol hissetmeleri bakımından etkili olduğu söylenebilir.

Sorumluluk kavramı, bireylerde küçük yaşlarda ailede gelişmeye başlamaktadır (Taşdemir ve Dağıstan, 2014: s. 54). Buna göre aile tarafından çocuklara sunulan olumlu yaşantıların sorumluluk duygularının gelişiminde etkili olabileceği söylenebilir. Şakar (2019: s. 54)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada sorumluluk kişilik özelliği ile çocukluk çağı mutluluk ve huzur anları arasında anlamlı pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Bireylerin olumlu çocukluk çağı yaşantılarına sahip olmaları sorumluluklarını arttırırken bu sorumluluğun gelişmesi yetişkinliklerinde kariyer kontrolleri üzerinde etkili olabilir.

5.Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarının (ÇÇOY) ve Öz Duyarlığın Merak Alt Boyutunu Yordayıcılığına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada ÇÇOY ve öz duyarlığın birlikte merak alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %7'sini açıkladığı, öz duyarlığın merak alt boyutunu anlamlı şekilde yordadığı ve ÇÇOY ise anlamlı etkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin merak alt boyutu ile öz duyarlık ve ÇÇOY inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde merak, öz duyarlık ve ÇÇOY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Merak, bireylerin kariyerleri konusunda bilgi toplamaya istekli olmasıdır (Savickas, 2013: s. 160). Bireyler keşfetmeye istekli olduklarında, araştırma yapmak, yeni fırsatları denemek, risk almak için gönüllü olurlar (Sharf, 2017: s. 320). Bireylerin keşfetmeye istekli olmaları bir motivasyona sahip olmalarını gerektirmektedir. Öz duyarlığın bireylerin motivasyonlarını etkileyen bir yönü olduğu (Neff, 2003a: s. 87) göz önüne alındığında bireylerin merakları üzerinde etkili olabileceği söylenebilir. Neff vd. (2007: s. 913) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada psikolojik sağlık değişkenlerinden olan merak ve keşif ile öz duyarlık arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bireylerin psikolojik

sağlıkları içindeki merak ve keşifleri hayatlarının her alanını dolayısıyla kariyer meraklarını da etkileyebileceği söylenebilir.

Merak boyutunun bireyleri araştırmaya yönlendirmesi bakımından kariyer araştırma davranışı ile ilişki olabileceği düşünülmüştür. Urbanaviciute vd. (2014: s. 440) yaptığı çalışmada kariyer araştırma davranışı ile kariyer merakı arasında pozitif anlamlı bir ilişkinin bulunması bu çıkarımı destekler niteliktedir. Bu nedenle merak boyutu kariyer araştırma davranışı bağlamında açıklanabilir.

Öz duyarlık, bireylerin farkındalıkları üzerinde etkili bir kavramdır. Bilinçlilik alt boyutu ile bireylerin yaşadıkları problemlerde farkında olmalarını destekleyerek yaşamlarında bir denge sağlar (Neff, 2003a: s. 89). Bu nedenle öz duyarlık bireylerin farkındalıkları için önemlidir. Kabadayı (2018: s. 57) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada içsel öz farkındalığın kariyer araştırma öz yeterliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Buna göre öz duyarlığın bireylerin farkındalıklarını artırıp kariyerleri konusunda araştırma yapmaya yönlendirebileceği söylenebilir.

Kariyer uyumunun merak boyutu bireyleri yeni deneyimlere açık olmaya teşvik etmektedir (Sharf, 2017: s. 320). Bu bağlamda kariyer merakı olan kişilerin kişilik özelliklerinde deneyime açıklığı barındıracağı söylenebilir. Sartık (2020: s. 44) ile Taş ve Arslan (2017: s. 431)'ın üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerinden merak boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Öz duyarlık da bireylerin iyi oluşları üzerinde etkili bir kavram olması bakımından bireyleri yeni deneyimler için cesaretlendirebilir. Tatlılıoğlu (2010: s. 120-122) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin deneyime açıklık puan ortalamalarının öz duyarlık düzeyi orta ve yüksek olanların düşük olan öğrencilerden manidar düzeyde yüksek çıkması deneyime açık bireylerin daha yüksek öz duyarlığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda öz duyarlığı yüksek olan bireyler kariyerlerinde yeni yollar aramaya ve yeni deneyimlere açık olabilirler.

Kişisel gelişim, bireylerin karşılaşması olası her olay için güç kazanması, bilinçlenmesi ve olgunlaşması için eğitim etkinliklerini içinde barındıran bir kavramdır (Genç ve Fidan, 2019: s. 152). Merak kişilere kişisel olarak kendilerini geliştirmeleri için bir motivasyon sağlar. Soylu vd. (2021: s. 6) ve Genç (2016: s. 61)

üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim girişimi ile kariyer uyumu arasında pozitif bir ilişki bulunurken, Robitschek ve Cook (1999: s. 127) da üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada kariyer araştırma davranışının çevre araştırma boyutunun kişisel gelişim ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu nedenle merak boyutu kişisel gelişim bağlamında ele alınabilir. Kişisel gelişim ve girişim bireylerin kendilerinin farkında olup kendilerini geliştirmek için bir motivasyon sağlaması bakımından öz duyarlık kavramı ile de ilişkili bir kavramdır. Öz duyarlık ile kişisel girişim ve kişisel gelişim arasında ilişkilerin olduğu çalışmalar bu çıkarımı destekler niteliktedir (Neff, vd. 2007: s. 911; Chwyl vd. 2020: s. 5). Buna göre bireylerin kişisel gelişim ve girişim özelliklerine sahip olmaları öz duyarlıkları üzerinde etkili olurken bu öz duyarlık kariyerleri konusunda meraklı olmalarına etki edebilir.

Araştırmada ÇÇOY merak alt boyutunu anlamlı şekilde yordamadığı görülmektedir. Çocukların ebeveynleri ile kurdukları olumlu ilişkiler kariyer gelişimlerini etkilemekte ve gelecek kariyer yaşantıları için önem taşımaktadır. Ortaokul öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ebeveyn tutumlarından kabul-ilgi boyutunun çocukların kariyer gelişimlerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur (Kutlu ve Apaydın, 2019: s. 63). Bu bağlamda ÇÇOY'nın merak üzerinde etkili olduğu söylenebilir fakat bu etki süreklilik göstermeyebilir. Downing ve Nauta (2009: s.217)'nin üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada ebeveynlerden ayrışma ile kariyer araştırma davranışları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Felsman ve Blustein (1999: s.288)'in üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada ise babaya bağlanma ile kariyer araştırma ölçeğinin çevreyi ve kendini araştırma boyutları arasında ve akranlara bağlanma ile kendini araştırma boyutu arasında anlamlı ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu konuda yapılmış boylamsal bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte yetişkinlik döneminde yapılan araştırmalarda çocukluk çağından süregelen bağlanma ve ayrışma ile kariyer araştırma davranışı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması, çocukluk çağındaki olumlu yaşantıların merak üzerinde sürekli etkisinin olmayabileceğini göstermektedir. Çocukluk döneminde çok önemli etkiye sahip olan ebeveynlerle, akranlarla, öğretmenlerle kurulan ilişkiler yetişkinlik döneminde bireylerin kariyerleri konusunda bilgi toplamasına, araştırma yapmasına yeterli düzeyde etki etmeyebilir. Burada bireylerin aile, öğretmen, arkadaş gibi yakın çevrelerinin sunduğu olumlu yaşantılardan çok kendi kişisel değerlendirmeleri ve istekleri ön

plana çıkabilir. Bu nedenle çocukluk çağı olumlu yaşantılarının merak alt boyutunu anlamlı şekilde yordamadığı söylenebilir.

6. Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılarının (ÇÇÖY) ve Öz Duyarlılığın Güven Alt Boyutunu Yordayıcılığına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada ÇÇÖY ve öz duyarlılığın birlikte güven alt boyutu üzerindeki toplam varyansın %13'ünü açıkladığı bulunurken, ÇÇÖY ve öz duyarlılığın güven alt boyutunu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusu ile ilgili literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneğinin güven alt boyutu ile öz duyarlık ve ÇÇÖY inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu nedenle literatürde güven, öz duyarlık ve ÇÇÖY ile dolaylı olarak ilişkili olabilecek olan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer uyum yeteneğinin güven boyutu bireylerin öz yeterlikleri ilgili bir kavramdır (Sharf, 2017: s. 320). Öz yeterlik, bireylerin kendi kapasiteleri hakkındaki inançlarıdır (Bandura, 1991: s. 257). Kariyer kararı öz-yeterliği ise, bireylerin kariyeriyle ilgili kararlar verebilme ve kariyeriyle ilgili sorumlulukları yerine getirebilme konusunda kendilerine olan inançlarıdır (Betz vd., 1996: s. 47). Bu bağlamda kariyer güveni, öz yeterlik ve kariyer karar öz yeterliği kavramı ile ilişkilendirilebilir. Işık vd. (2018: s. 305) çalışmasında kariyer karar öz yeterliği ile güven arasında anlamlı pozitif ilişkinin görülmesi bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Kişinin kendine güvenmesi, kendini kabul etme düzeylerini artıran bir unsurdur (Savickas, 2002: s. 171; 2013: s. 161). Kendine güvenen bireyler yaşadıkları başarısızlıklarda sınırlı olduklarını kabul edip olumlu düşünmeyi sürdürebilirler (Yirmibeşoğlu ve Bozkurt, 2019: s. 110). Bu bağlamda öz duyarlılığın bireylerin güvenleri üzerinde etkili olabileceği söylenebilir. Öz duyarlık, bireylerin kendilerine şefkatle yaklaşmasını desteklerken kendi yeterliklerine olan inançları üzerinde etkili olabilir. Öncel (2014: s. 13), Manavipour ve Saeedian (2016: s. 123), İskender (2019: s. 715) ve Wasykiw vd. (2020: s. 8) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada öz duyarlık ile öz yeterlik arasında anlamlı pozitif ilişkilerin olduğu görülmüştür. Bireylerin öz duyarlığı arttıkça öz yeterlik inançlarının artmasının, öz yeterlik ile ilişkili olan kariyer güvenlerini de etkileyebileceği söylenebilir. Jang vd. (2020: s. 406) lezbiyen, gey ve biseksüel üniversite öğrencileri ile yaptıkları çalışmada ise

pozitif kimlik ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkide öz duyarlık ve sosyal desteğin aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmada kariyer kararı verme öz yeterliği ile öz duyarlık arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülürken, öz duyarlık ve sosyal desteğin pozitif kimlik ile kariyer kararı verme öz-yeterliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur. Buna göre literatürdeki bulgular ile araştırmada öz duyarlığın güven alt boyutunu anlamlı şekilde yordamasının beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir.

Araştırmada ocukluk ağı olumlu yaşantılarının güveni anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Çocukluk dönemindeki olumlu yaşantılar bireylerin kendine güvenmesi, öz yeterlik inançlarının gelişmesi bakımından önemlidir. Çocukluk döneminde bireylerin ailesinden, arkadaşlarından, öğretmenlerinden aldığı sosyal destek öz yeterliklerinin ve kariyer uyum yeteneklerinin gelişmesi için değerlidir. Bu bağlamda sosyal destek olumlu çocukluk yaşantısı olarak değerlendirilebilir. Örneğin, Karacan zdemir ve Yerin Güneri (2017: s. 186)'nin lise öğrencileriyle yaptığı çalışmada sosyal destek, genel zyeterlik ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ilişkiler olduğu bulunmuştur. Buna göre olumlu çocukluk yaşantısı olarak değerlendirilen sosyal desteğin artması bireylerin öz yeterliklerini ve kariyer uyum yeteneklerini arttırmaktadır. Bingöl Yılmaz (2018: s. 138) lise ğrencilerinde öz yeterliğin yordayıcılarını araştırdığı çalışmasında da olumlu çocukluk anılarının öz-yeterlilik ile ilişkili olduğunu saptamıştır. Germeijs ve Verschueren (2009: s.467) 12. sınıf öğrencilerine dönemin başında, ortasında ve sonunda uyguladıkları testlerle kariyer karar verme öz yeterliği ile ebeveynlere güvenli bağlanma arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında ölçüm yapılan üç zamanda anne ve baba ile güvenli bağlanma ile kariyer karar verme öz yeterliği arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu konuyla ilgili yetişkinlik döneminde ele alan boylamsal bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere olumlu çocukluk yaşantılarının bireylerin öz yeterlikleri ve dolayısıyla kariyer güvenlerinin gelişimi için önemli olduğu görülürken, çocukluk dönemindeki bu etkinin kariyer güvenleri konusunda yetişkinlik döneminde de yansıtılabileceği söylenebilir.

Kariyer güveninin göstergelerinde biri de problem çözme becerileridir (Sharf, 2017: s. 321). Bireyler kariyer yaşamlarındaki problemleri çözmeleri kendilerine güvenmeleri için önemlidir. Teknik lisede okuyan 12. sınıf öğrencileri ve mezunları

ile yapılan çalışmada problem çözme becerileri ve kariyer güveni arasında anlamlı pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür (De Guzman ve Choi, 2013: s. 204). Buna göre kariyer güveni problem çözme becerileri bağlamında ele alınabilir.

Bireylerin öz duyarlığa sahip olmaları belirli düzeyde bir farkındalıkla beraber yaşamlarındaki problemlerin çözümü için bir dayanak sağlayabilmektedir. Öz duyarlığı yüksek bireyler yaşamlarında karşılaştıkları sorunlara yapıcı çözümlerle yaklaşabilmektedir. Coşkun (2016: s. 477) yaptığı çalışmada öz duyarlık ile yapıcı problem çözme becerileri arasında anlamlı pozitif ilişkinin bulunması bu çıkarımı destekler niteliktedir. Buna göre bireylerin kariyer yaşamlarında birçok problemle karşı karşıya kalacakları düşünüldüğünde öz duyarlı olmaları kariyer problemlerini çözmelerini sağlarken, kariyer güvenleri üzerinde de etkili olacağı söylenebilir.

Problem çözme davranışının gelişimine bakıldığında çocukluk çağındaki yaşantıların önemli olduğu bilinmektedir. Çocukluk çağındaki besleyici, destekleyici, güvenli, koruyucu, eşitlikçi, geliştirici, fırsat verici ortamlar bireylerin bilişsel gelişim göstergelerinden biri olan problem çözme becerileri üzerinde etkilidir (Sege ve Browne, 2017: s. 81). Bu nedenle bireylerin çocukluklarında olumlu yaşantılar yaşaması bilişsel gelişimlerini desteklerken, yetişkinliklerinde karşılaşacakları kariyer problemlerinin çözümünde de kendilerine güvenmeleri üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

7.Kariyer Uyum Yeteneği (KUY) ve Alt Boyut Ortalama Puanları ile Katılımcıların Özelliklerine Ait Sonuç ve Tartışmalar

Araştırmada *cinsiyete* göre kadın ve erkek katılımcıların KUY ve kontrol, merak ve güven alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmadığı görülürken ilgi alt boyut puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir. Kadınların ilgi puan ortalamaları, erkeklerin ilgi puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Bireylerin kariyer yaşamlarında cinsiyet değişkeni sunulan fırsatlar, edinilen deneyimler, toplumun cinsiyete yüklediği değerler açısından önemlidir fakat son yıllarda cinsiyetin kariyer üzerindeki etkisinin değiştiği bilinmektedir (Kuzgun, 2019: s. 80). Erkek ve kadın meslekleri ayrımı kadınların eğitim düzeylerinin artması, daha fazla iş yaşamına katılmalarıyla azalmaya başlamıştır. Günümüz iş yaşamında bireylerin kariyer

gelişimleri için cinsiyetten çok alanlarında ne kadar yetenekli oldukları önemlidir. Araştırmada KUY, kontrol, merak ve güven boyutlarında anlamlı farklılığın görülmediği sonucu çeşitli araştırmalarda benzer bulguların bulunmasıyla desteklenmektedir (Santilli vd. 2014: s. 88; Ataç vd., 2017: s. 53; Çelik, 2017: s. 69; Yiğit, 2018: s. 82; Boyacı, 2019: s. 210; Aktaş ve Şahin, 2019: s. 90). Bireylerin kariyer yaşamlarındaki zorluklarla hazır bulunma durumları, kariyerleri üzerinde kontrol hissetmeleri, kariyer araştırma eğiliminde olmaları ve kendilerine güvenmeleri cinsiyetten çok bireyin sahip olduğu yetenekleri, motivasyonları, psikolojik durumları gibi bireysel özellikleri ile ilişkili olabildiği için bu boyutlarda anlamlı fark çıkmadığı söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarından farklı olarak kariyer uyum yeteneğinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği çalışmalar da mevcuttur (Kanten, 2012: s. 200; Genç, 2016: s. 58). Haldız (2018: s. 131)'ın çalışmasında da sadece güven boyutunun cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Literatürde farklı sonuçlara rastlanmasının katılımcıların bireysel farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmada kadınların ilgi düzeyleri erkeklerden yüksek çıkmıştır. Ataç vd. (2017: s. 53) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada benzer şekilde kadınların ilgi düzeyleri erkeklerden yüksek çıktığı görülerek araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Kadınların erkeklere göre kariyer ilgilerine bağlı olarak geleceklerine dair daha umutlu olması son yıllarda kadınlara sunulan kariyer fırsatlarının artması ile ilgili olabilir. Erkek katılımcıların ilgisinin daha düşük olmasının sebebi ise toplumun erkeklere yüklediği ev geçindirme görevi ve güçlü cinsiyet rollerinin erkeklerin kaygılarının artmasına yol açması ve dolayısıyla kariyer gelecekleri ile ilgili daha karamsar olmaları olabilir.

Araştırmada katılımcıların KUY ve tüm alt boyutlarının *okunulan alana* göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Haldız (2018: s. 140)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde KUY, ilgi ve merak boyutları öğrenim görülen sosyal, fen ve sağlık bilimleri alanına göre farklılaşmazken, araştırma sonuçlarından farklı olarak kontrol ve güven boyutlarında sosyal bilimler alanında okuyan öğrencilerin fen bilimleri alanına göre daha yüksek puanlar aldıkları bulunmuştur. Sartık (2020: s. 40)'ın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada da araştırma sonuçlarıyla benzer şekilde kariyer uyum yetenekleri, kontrol, merak ve güven alt boyutları bölüme göre farklılaşmazken, araştırma sonuçlarından farklı olarak hukuk fakültesinde okuyan öğrencilerin ilgileri

mühendislik fakültesinde okuyan öğrencilerden yüksek çıkmıştır. Yine araştırmanın sonuçlarından farklı olarak Aktaş ve Şahin (2019: s. 90)'in çalışmasında sosyal ve beşeri bilimler fakültesinin KUY ortalama puanlarının mühendislik ve mimarlık fakültesinden yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu bulgusunun literatür ile benzerlikleri olduğu gibi farklılaştığı noktaların da olduğu görülmektedir. Araştırmada öğrencilerin KUY ve alt boyutlarının okunulan alana göre farklılaşmamasının sebebi günümüzde her iş alanı için kariyer uyum yeteneğinin aranan bir özellik olması sebebiyle her alan için aynı önemde olması ile açıklanabilir.

Araştırmada katılımcıların KUY ve tüm alt boyutlarının *sınıf düzeyine* göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Taş ve Alparslan (2017: s. 428)'in yaptığı çalışmada 2. ve 4/5. sınıf düzeyinde kariyer uyum yeteneği boyutlarında herhangi bir farklılığın oluşmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde Çelik (2017: s. 72) ve Haldız (2018: s.138) yaptıkları çalışmalarda kariyer uyum yetenekleri alt boyutları puan ortalamalarının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Buna göre araştırmanın bu bulgusu literatürdeki bulgular ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonuçlarından farklı olarak Aktaş ve Şahin (2018: s. 90)'in çalışmasında 1. ve 4. sınıf öğrencileri arasında anlamlı bir fark olduğu, 4. sınıf öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanlarının 1. sınıf öğrencilerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Sınıf düzeyine göre değişim olmamasının sebebi kariyer gelişiminin yaşam boyu sürmesine bağlı olarak her sınıf düzeyi için kariyer uyum yeteneklerinin aynı ölçüde etkili olması olabilir. Bu bulgunun literatür ile farklılık gösteren noktalarının bulunması ise araştırma yapılan grubun özelliklerinin ve çalışma yapılan zamanın koşullarının farklı olması ile açıklanabilir.

Araştırmada katılımcıların KUY, ilgi ve kontrol boyutlarına ait puan ortalamaları *sosyoekonomik düzeye* göre anlamlı farklılık gösterirken, merak ve güven boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Yüksek sosyoekonomik düzeye sahip öğrencilerin KUY, ilgi ve kontrol boyutlarına ait puan ortalamaları orta sosyoekonomik düzeye sahip öğrencilerden yüksektir. Blustein vd. (2002: s. 319) okuldan iş yaşamına geçişte sosyoekonomik statünün etkisini araştırdıkları nitel çalışmalarında yüksek sosyoekonomik statüdeki bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin ilgi ile ilişkili olan plan yapma ile ilgili söylemlerinin, düşük sosyoekonomik düzeydeki bireylerden daha çok olduğu sonucuna ulaşımlardır.

Arslan (2002: s. 8) yaptığı çalışmada da aile gelir seviyesi yüksek olan ailelerin çocuklarında girişimcilik özelliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatürde ailelerin sosyoekonomik düzeyi arttıkça kariyer uyum yeteneği ve buna bağlı özelliklerin daha yüksek çıkması araştırmanın bulgusu ile benzerlik taşımaktadır. Sosyoekonomik düzey bireylere sağlanan fırsatlar ve olanaklar bakımından kariyer üzerinde etkilidir (Pişkin, 2016: s. 65). Bu bağlamda yüksek sosyoekonomik düzeydeki bireylerin aldıkları eğitim ve edindikleri deneyim çeşitliliğinin daha fazla olduğu düşünüldüğünde kariyer uyum yeteneklerinin daha yüksek olması, geleceğe daha umutlu bakarak ilgilerinin yüksek olması ve kariyerleri üzerinde daha çok kontrol hissetmeleri beklenen bir sonuçtur. Merak ve güven boyutlarında anlamlı farklılık olmamasının sebebi ise bireylerin kariyerleri konusunda meraka ve kendine güvene sahip olmalarının sosyoekonomik düzeyden bağımsız olarak akademik başarı, psikolojik, fiziksel başka özelliklerden etkilenebilecek olmasıdır. Örneğin düşük sosyoekonomik düzeyde olan akademik başarısı yüksek birinin kariyer konusunda araştırmalar yapması ve kendine güvenmesi beklenebilir. Bu bağlamda yüksek gelire sahip bir bireyle benzer düzeyde meraka ve güvene sahip olabilir.

Araştırmada katılımcıların *anne ve baba eğitim düzeylerine* göre KUY ve tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Araştırmanın sonuçları ile benzer şekilde Çelik (2018: s. 73)'in çalışmasında da üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri anne ve baba eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma sonucundan farklı olarak literatür incelendiğinde Lee ve Yi (2010: s. 145) tarafından lise öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ebeveyni üniversiteden mezun olanların kariyer olgunluğu ebeveyni liseden mezun olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Owen vd. (2012: s.144) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan araştırmada ise yüksek eğitim düzeyine sahip babaların çocuklarının bölüm seçme nedenleri analiz edildiğinde mesleğe yönelik duydukları ilgi, kişilik özellikleri ile uyumlu olması, amaçlarına uygunluk gibi faktörleri daha çok seçtikleri ve seçtikleri alandan daha çok memnun oldukları görülmüştür. Buna göre anne ve baba eğitim düzeyinin bireylerin kariyerleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir fakat bu etkinin düzeyi bireylerin gelişim dönemlerine bağlı olarak azalabilmektedir. İlkokul, ortaokul, lise yıllarında ve meslek seçim sürecinde bireyler kariyerleri konusunda doğrudan denemeler yapmadıkları için anne babaların kariyerleri üzerindeki etkisi daha fazla olabilir.

Bireyler üniversiteye başlayıp bölümlerini tanıyarak, staj ve iş deneyimi yaşayarak kariyerleri ile ilgili denemeler yaptıklarında anne babaların etkisinden çok kendi kişisel özellikleri kariyer süreçlerinde daha etkili hale gelmektedir. Buna göre kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarının anne baba eğitim düzeyine farklılaşmaması üniversite döneminde ebeveynlerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinin daha az olabilecek olması ile açıklanabilir.

Araştırmada katılımcıların *yaşamlarının çoğunu geçirdiği çevreye* göre KUY ve tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir. Benzer şekilde Çelik (2017: s. 76) ile Genç (2016: s. 62)'in üniversite öğrencileriyle, Yirmibeşoğlu ve Bozkurt (2019: s. 115)'un beyaz yakalı çalışanlarla yaptıkları çalışmada çevre ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Farklı sonuçlar elde edilen çalışmalara bakıldığında ise Kanten (2012: s. 200)'in çalışmasında ilde yaşayan katılımcıların kariyer uyum yetenekleri köy ve ilçede yaşayanlardan daha yüksek olduğu görülürken, benzer şekilde Taş ve Alparslan (2017: s. 428) çocukluğunu ilde geçiren katılımcıların kontrol, merak ve güven boyutlarının, köy ve ilçe gibi yerleşim yerinde çocukluğunu geçirenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle beraber küçük yerleşim yerlerinde yaşayan kişiler birçok olanağa sahiptir ve kariyer gelişimleri konusunda birçok fırsata geçmişe nazaran daha kolay sahip olabilmektedir. Bu bağlamda yaşanan yere göre kariyer uyum yeteneklerinin farklılaşmadığı söylenebilir. Literatürde farklı bulguların çıkması araştırma grubunun yaşamlarının çoğunu geçirdikleri çevrenin fiziksel, sosyal ve ekonomik yapısı ile ilgili olabilir.

Araştırmada *iş deneyimi* olan katılımcıların KUY, kontrol, merak ve güven puan ortalamalarının iş deneyimi olmayan katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunurken, ilgi alt boyutuna ait puan ortalamaları iş deneyimine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Ataç vd. (2017: s. 53) çalışmasında da iş deneyimi olan üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin daha yüksek olduğu görülürken, Korkut Owen (2018: s. 35) araştırmasında staj deneyiminin iş ve eğitim olanaklarını keşfetme konusunda farklılık oluşturduğunu bulmuştur. Üniversite öğrencilerinin iş ve staj deneyimine sahip olmalarının etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada staj ve çalışma deneyimine

sahip öğrencilerin benlik kavramı kristalleşmesi deneyime sahip olmayanlardan daha yüksek çıkarak kendilerini daha iyi tanıdıkları ortaya konmuştur (Brooks vd. 1995: s. 341). Buna göre araştırmanın bulgularının literatür ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Araştırmada ilgi alt boyutunun çalışma deneyimine göre farklılaşmamasının sebebi katılımcıların iş deneyiminin eğitim aldıkları alanla ilgili olup olmaması veya işin niteliği ile alakalı olabilir.

Araştırmada katılımcıların *meslek seçim sürecinde danışmanlık hizmeti alma* durumlarına göre KUY ve tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Kariyer danışmanlığı, içerisinde mesleki rehberlik hizmetlerini de kapsayan, danışanların kariyerle ilgili problemlerine ilişkin yürütülen profesyonel bir yardım sürecidir. Bu nedenle bireylerin kariyer gelişimleri için önemli bir yere sahiptir fakat Türkiye’de kariyer danışmanlık hizmetleri sistematik şekilde yapılamamaktadır (Yeşilyaprak, 2016: s. 8-30). Korkut Owen (2018: s. 35) yaptığı araştırmada öğrencilerin kariyer desteği almasının iş ve eğitim olanaklarını keşfetmede farklılık oluşturmadığını bulmuştur. Araştırmanın sonucunda da benzer bulgunun bulunması alınan danışmanlık hizmetinin niteliği, süresi ve kimden alındığı ile ilgili olabileceğini düşündürmektedir. Literatüre bakıldığında araştırmanın sonuçlarından farklı şekilde kariyer danışmanlığının kariyer gelişim sürecinde bireylerde farklılık oluşturduğu görülen çalışmalar da bulunmaktadır. Çakar ve Kulaksızoğlu (1997: s. 122) mesleki rehberliğin kariyer sürecinde önemli olduğunu belirtirken lise öğrencileriyle yaptığı araştırmada mesleki rehberlik hizmeti alan öğrencilerin mesleki olgunluklarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Kabadayı (2018: s. 59)’nın üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada benzer şekilde tercih danışmanlığı alan öğrencilerin kariyer araştırma öz yeterliğinin almayanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde farklı bulguların bulunması fikir birliği sağlamak açısından kariyer danışmanlık hizmeti değişkenini araştırırken kimden alındığı, niteliği, süresi gibi faktörlerin göz önünde bulundurularak değerlendirilmesinin faydalı olacağını düşündürmektedir.

Araştırmada katılımcıların *üniversiteye giriş sınav sonucuna bağlı meslek seçiminde değişiklik durumlarına* göre değişiklik yapmayan katılımcıların KUY, ilgi, kontrol ve güven düzeyleri değişiklik yapanlara göre yüksek olduğu

bulunmuştur. Merak boyutunda ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Kariyer kararlılığı, bireylerin kariyer seçimlerine bağlılığını belirtmektedir (Miller, 2011: s. 2). Bu bağlamda sınav puanına bağlı değişiklik yapmayan katılımcıların kariyer kararlılığının daha yüksek olduğu söylenebilir. Yiğit (2018: s. 69) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmasında kariyer kararının kesinlik boyutu ile kariyer uyum yeteneği ve tüm alt boyutları arasında pozitif ilişki olduğunu bulmuştur. Kariyer kararlılığı arttıkça kariyer uyum yetenekleri de artmaktadır. Buna göre bireyler sınav puanına bağlı meslek tercihlerinde değişiklik yapmayıp kararlı olmaları kariyer uyum yetenekleri, kariyerleriyle ilgilenmeleri, kariyerleri üzerinde daha kontrollü hissetmeleri ve kendilerine güvenmeleri açısından farklılık oluşturabileceği söylenebilir. Merak boyutuna bakıldığında sınav puanına bağlı değişiklik yapan ve yapmayan katılımcıların puanları her iki grup için de yüksek düzeydedir. Meslek seçiminde kararlı olup sınav puanına bağlı değişiklik yapmayan katılımcının bölümünü tercih etmeden detaylı bir araştırma yapmış olabileceği gibi, değişiklik yapan katılımcılar tercih sürecinde detaylı bir araştırma yapmalarına bağlı olarak değişiklik yapmış olabilir. Buna göre iki grubun kariyerleri ile ilgili benzer düzeyde bir meraka ve araştırma isteğine sahip oldukları söylenebilir. Bu nedenle merak boyutunda anlamlı farklılık görülmemiş olabilir.

Araştırmada katılımcıların *bölümü isteyerek seçme durumlarına* göre KUY, kontrol, merak ve güvene ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülürken bölümünü isteyerek seçenlerin ilgileri isteyerek seçmeyenlerden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde Genç (2016: s. 58)'in yaptığı çalışmada kariyer uyum yetenekleri okunulan bölümü isteyerek seçmelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Araştırmanın sonucundan farklı şekilde bölümlerini isteyerek seçenlerin kariyer uyum yeteneklerinin istemeyerek seçenlerden daha yüksek olduğu çalışmalar da görülmektedir (Kanten, 2012: s. 200; Ataç vd., 2017: s. 53; Aktaş ve Şahin, 2019: s. 91). Araştırmalarda farklı sonuçlar çıkmasının çalışma grubunun sahip olduğu farklı özelliklerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Araştırmada ilgi boyutunun bölümü isteyerek seçen öğrencilerde daha yüksek çıkması bölümlerini isteyerek seçmenin öğrencilerde bir motivasyon oluşturacağı ve bu motivasyonun kariyer geleceklerine dair daha planlı olmaları ve umut dolu bakmalarını dolayısıyla da kariyer ilgilerini etkilemesi ile açıklanabilir.

Araştırmada katılımcıların *bölüm değişikliği yapma durumlarına* göre, bölüm değişikliği yapanların KUY, ilgi ve merak düzeyleri bölüm değişikliği yapmayan katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksektir. Kontrol ve güven boyutunda ise anlamlı bir farklılık görülmemektedir. 2020 yılı üniversiteye yerleşen öğrencilerin dağılımına bakıldığında sınava başvuran adayların yaklaşık %14'ünü daha önce bir bölüme yerleşmiş öğrenciler oluşturmaktadır (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi [ÖSYM], 2020). Burada öğrencilerin tercih ettikleri bölümün kendilerine uygun olmadıklarını fark etmeleri, bölümlerini üniversiteye girememesi endişesi ile seçmeleri etkili olmuş olabilir. Yapılan bölüm değişikliği sonrası kendilerine uygun bölümleri seçtiklerini düşündüklerinde daha önce bu konuda denemeler yaptıkları için daha bilinçli olabilirler ve kariyer uyum yetenekleri, ilgileri ve merakları daha yüksek olabilir. Kontrol ve güven boyutunda anlamlı farklılığın çıkmaması ise bölüm değişikliği yapma ve yapmama nedenlerine bağlı olabilir. Bölüm değişimi yapan bir birey kariyer kararının kendi elinde olduğunu düşünüp daha kontrollü ve kendine güven hissedebilirken benzer şekilde bölüm değişikliği yapmayan birey de bölümün kendine uygun olduğunu düşünüp kontrol ve güven hissedebilir. Bu nedenle kontrol ve güven boyutunda anlamlı farklılık çıkmamış olabilir.

Araştırmada katılımcıların *okudukları bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olma* durumlarına göre katılımcıların KUY, ilgi ve kontrol düzeyleri okudukları bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan katılımcılarda anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Merak ve güven düzeyleri ise anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Kanten (2012: s. 200)'in yaptığı çalışmada benzer şekilde okuduklarının bölüm gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olan katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Bireylerin gelecekte çalışmak istedikleri alanları belirleyip hedef koymaları ve buna yönelik bölümde okumaları hedeflerine yönelik çalıştıklarının farkında oldukları için bir motivasyon kaynağı olabilir ve geleceğe daha umutlu bakıp kariyerleriyle ilgilenerek ilgileri, ne için çalıştıklarını bildikleri için kontrolleri ve dolayısıyla kariyer uyum yetenekleri daha yüksek olabilir. Merak ve güven boyutunda anlamlı farklılığın çıkmaması ise katılımcıların okudukları alanın gelecekte çalışmak istediği alan olmasa bile benzer düzeyde kariyer meraklarının ve kendilerine güvenlerinin olması ile ilişkili olabilir. Literatürde farklı sonuçlar içeren çalışmalara bakıldığında Genç (2016: s. 59)'in üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada öğrencilerin okudukları

bölümün gelecekte çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmamasına göre kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre literatürde bu konuda fikir birliği olmadığı söylenebilir.

Araştırmada katılımcıların *farklı bir bölüm daha okuma isteklerine* göre KUY ve tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı görülmektedir. Araştırmada farklı bir bölüm daha okumak isteyen katılımcıların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Burada farklılık çıkmamasının sebebi öğrencilerin farklı bir bölüm daha okuma isteklerinin nedeni olabilir. Katılımcılar farklı bir bölüm daha okumayı kişisel gelişim bağlamında ya da bölümlerinden memnun olmadıkları ve kendilerine uygun olmadıklarını düşündükleri için isteyebilirler. Katılımcılardan farklı bölüm okumak istemeyenlerin kariyer uyum yetenekleri bölümlerinin kendilerine uygun olduğunu düşünmelerine bağlı olarak yüksek çıkmış olabilirken, kendilerini geliştirmek isteyen alanlarına katkıda bulunmak isteyen katılımcıların da kariyer uyum yetenekleri bu nedenle yüksek çıkmış olabilir. Bu nedenle iki grup arasında anlamlı farklılık görülmemiş olabilir.

Araştırmada katılımcıların *tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyip istemediklerine* göre tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü okumak isteyen katılımcıların KUY, ilgi, kontrol ve merak düzeyleri, istemeyen katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Tekrar şans verildiğinde aynı bölümü seçeceğini söyleyen bireylerin bölümlerinden memnun oldukları söylenebilir. Boyacı (2019: s. 210) yaptığı çalışmada bölümünden memnun olanların kariyer uyum yeteneklerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Bireyler bölümlerinden memnun olduklarında kariyerleri konusunda daha planlı ve umutlu, daha kararlı ve daha çok araştırma eğiliminde olabilirler. Güven boyutunda anlamlı farklılığın çıkmaması ise bireylere tekrar şans verildiğinde aynı bölümü seçecek kariyer güvenine sahip olabildikleri gibi, tekrar şans verilse farklı kariyer yolları düşünmeleri bakımından kendilerine benzer şekilde güven duymaları ile açıklanabilir.

Araştırmada katılımcıların *kriz süreçlerinin (Covid-19, doğal afet, göç, terör, kaza, intihar vb.) meslek seçim kararlarına etkisi olup olmadığına* göre KUY ve tüm alt boyutlarına ait puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Krizler, bireylerin hayatlarında unutmalarının zor olduğu ve kalıcı

değişiklikler meydana getiren beklenmeyen olaylardır (Demirli-Yıldız vd., 2019: s. 3). Betsworth ve Hansen (1996: s. 95) tarafından yapılan bir çalışmada ileri yaş grubundaki bireylerin kariyer hikayeleri incelenmiş ve yaklaşık üçte ikisinin kariyerlerinin beklenmedik durumlardan etkilendiği bulunmuştur. Hayatın her alanına etki edebilecek krizlerin bireylerin kariyer yaşamları üzerinde de etkili olabileceği düşünülebilir fakat etki derecesi kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Prescod ve Zeligman (2018: s. 113) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada travma ile kariyer uyum yeteneklerinin ilgi, kontrol ve merak boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmazken, kariyer uyum yetenekleri ortalamaları ve güven boyutunda düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Bu araştırma ilgi, kontrol ve merak boyutlarının travma ile ilişkili olmaması bakımından bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Öte yandan kariyer uyumu ve güven boyutu ile travma arasında düşük de olsa bir ilişki bulunması krizin kariyer uyum yeteneğine etkisini ortaya koymaktadır. Alınçık vd. (2021 s. 257) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada öğrencilerin %54.4 'ü pandemi sürecinde kariyer planlarında değişiklik olduğunu belirtirken %45.6'sının değişiklik düşünmediklerini ortaya koymuştur. Pandemi gibi kriz durumunun bireylerin kariyer planlarına etki ettiği söylenebilirse de etki etmeyenlerin oranlarının yakın olması bakımından kesin bir yorum yapılamamaktadır. Bu çalışmada krizin meslek seçim kararına etkisi olan ve olmayan grupta kariyer uyum yeteneklerinde ve alt boyutlarında farklılık çıkmamasının nedeni bireysel farklılıklardan kaynaklanabilir. Kriz yaşayan bir birey travma sonrası büyüme bağlamında bunu iyileştirici bir güç olarak kullanıp mesleki alana yansıtarak kariyer uyum yetenekleri yüksek çıkabilirken, yaşadıkları kriz meslek seçim kararına etki etmese bile kişisel özellikleri, yetenekleri, deneyimleri ile kariyer uyum yetenekleri yüksek çıkmış olabilir.

ÖNERİLER

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırmada kesitsel yöntem kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için boylamsal yöntem ile bireylerin çocukluk dönemlerinde itibaren kariyer uyum yeteneklerinin gelişimi incelenerek, çocukluk çağı olumlu yaşantılarının ve öz duyarlığın kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkileri araştırılabilir.
- Öz duyarlığın kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkili olduğu sonucu göz önüne alınarak gelecekte yapılan çalışmalar için öz duyarlığı geliştirici etkinlikleri içerecek kariyer uyum yeteneklerini artırmaya yönelik deneysel çalışmalar planlanabilir.
- Çocukluk çağı olumlu yaşantılarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisi olduğu sonucu göz önüne alınarak gelecekte yapılan çalışmalar için anne babalar, öğretmenler, akranlar çalışmaya dahil edilip kariyer uyum yeteneklerini artırmaya yönelik deneysel çalışmalar planlanabilir.
- Bu araştırmada çocukluk çağı olumlu yaşantıları incelenmiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalar için çocukluk çağındaki olumlu ve olumsuz yaşantıların birlikte ele alınması bu yaşantıların kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkilerini karşılaştırmak için faydalı olabilir.
- Bu araştırmada öz duyarlık ortalama puanı üzerinde ele alınmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalar için öz duyarlığın alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Üniversitelerde her bölüm için kariyer gelişimine yönelik dersler konularak bireylerin kendilerini ve alanlarını tanımasını sağlanabilir.
- Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinde önemli olan yetenekleri geliştirebilmeleri için üniversiteler tarafından kurslar, staj ve iş imkanları, kariyer danışmanlığı gibi hizmetler sunulmalıdır.
- Araştırmanın sonuçlarına dayanarak çocukluk çağı olumlu yaşantılarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisi olduğu göz önüne alındığında anaokulundan başlayarak öğrencilere kariyer gelişimlerini destekleyecek

dersler konulmalı, ailelere çocuklarının kariyer gelişimlerini destekleyecek eğitimler verilmelidir.

- Okullarda bulunan psikolojik danışma ve rehberlik servisleri aracılığıyla sistematik bir şekilde kariyer danışmanlığı hizmeti sunulması sağlanarak kariyer uyum yeteneklerini geliştirici çalışmalar yapılmalıdır.



KAYNAKÇA

1. Kitaplar

- Adler, Alfred (2002). Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji (Çev. Halis Özgü). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Aktaş, Emirhan, Cengiz Şahin (2019). “Üniversitesi Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği.”: Ed. Erdal Hamarta. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Tam Metin Kitabı. Ankara: Türk PDR Derneği Yayınları, 86-95.
- Arnold, John (1997). Managing Careers into the 21st Century. London: Paul Chapman.
- Bacanlı, Feride (2016) “Özellik-Etmen Uyumlu Kuramlar”.: Ed. Binnur Yeşilyaprak. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi, 90-127.
- Bandura, Albert (1969). “Social-Learning Theory of Identificatory Processes.”: Ed. David A. Goslin. Handbook of Socialization Theory and Research, Illinois: Rand McNally &Company, 213-262.
- Braehler, Christine, Kristin Neff (2020). “Self-compassion in PTSD.”: Ed. Matthew Tull, Nathan Kimbrel. Emotion in Posttraumatic Stress Disorder: Etiology, Assessment, Neurobiology and Treatment London: Academic Press, 567-596.
- Büyüköztürk, Şener (2014). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Şener vd. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Corey, Gerald (2015). Psikolojik Danışma Kuram ve Uygulamaları (Çev. Tuncay Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Cüceloğlu, Doğan (2006). İnsan ve Davranışı (15. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çurğatay, Veysi (2010). Üniversite Sınavına Girecek Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Demirli Yıldız, Aylin, Özden Sevil Gülen, Özgür Erdur Baker (2019). “Kriz, Kriz Tepkileri ve Kriz Danışmanlığı.”: Ed. Özgür Erdur Baker ve Türkan Doğan. Kriz Danışmanlığı. Ankara: Pegem Akademi, 3-27.
- Fraenkel, Jack R., Norman E. Wallen, Helen H. Hyun (2012) “How to Design and Evaluate Research in Education (Eighth Edition).” New York: Mc Graw Hill.
- George, Darren, Paul M. Mallery (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.). Boston: Pearson.

- Germer, Christopher K. (2009). *The Mindful Path to Self-compassion: Freeing Yourself from Destructive Thoughts and Emotions*. New York: Guilford Press.
- Germer, Christopher K., Ronald D. Siegel (2012). *Wisdom and Compassion in Psychotherapy: Deepening Mindfulness in Clinical Practice*. New York: Guilford Publication.
- Hanh, Nhat T. (1993). *Interbeing: Fourteen Guidelines for Engaged Buddhism* (Ed. Fred Eppsteiner) .California: Parallax Press.
- Hanh, Nhat T. (2002). *Buda'nın Öğretisi*. (Çev. N. Yener). İstanbul: Okyanus Yayınları.
- Hartung, Paul J. (2013). "The Life-Span, Life-Space Theory of Careers": Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*(second Edition). Hoboken, NJ: John Wiley&Sons, Inc., 83-113.
- Hartung, Paul, J., Michael Cadaret (2017). "Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success.": Ed. Kobus Maree. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, Switzerland: Springer International Publishing, 15-27.
- Inkson, Keer, Nicky Dries, John Arnold (2015). *Understanding Careers: The Metaphors of Working Lives*. London: Sage Publicaton.
- Kara, Ahmet, Habibe Bilgili (2019). "Yaşam Doyumu Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Uyumluluklarını Etkiler Mi?": Ed. Erdal Hamarta. 21. *Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Tam Metin Kitabı*. Ankara: Türk PDR Derneği Yayınları, 96-100.
- Korkut Owen, Fidan (2015). *Kariyer Yelkenlisi Modeli*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Korkut Owen, Fidan, Spencer G. Niles (2016). "Yeni Yaklaşım ve Modeller.": Ed. Binnur Yeşilyaprak. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi, 274-305.
- Kuzgun, Yıldız. (2019). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş* (7. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Nauta, Margaret M. (2002). "Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment.": Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. *Career Development and Counseling :Putting Theory and Research to Work*(second Edition). Hoboken, NJ: John Wiley&Sons, Inc., 55-82.
- Neff, Kristin D. (2008). "Self-Compassion: Moving Beyond the Pitfalls of a Separate Self-Concept.": Ed. Jack Bauer, Heidi A. Wayment. *Transcending Self-Interest: Psychological Explorations of the Quiet Ego*. Washington DC: APA Books, 95-105.
- Neff, Kristin D. (2012). "The Science of Self-Compassion.": Ed. Christopher K. Germer, Ronald Siegel. *Compassion and Wisdom in Psychotherapy*. New York: Guilford Press, 79-92.

- Neff, Kristin D., Katie A. Dahm (2015). "Self-Compassion: What It Is, What It Does, and How It Relates to Mindfulness.": Ed. Brian D. Ostafin, Michael D. Robinson, Brian P. Meier. Handbook of Mindfulness and Self-Regulation, New York: Springer, 121–137.
- Niles, Spencer G., Edwin L. Herr, Paul J. Hartung (2001). Achieving Life Balance: Myths, Realities, and Developmental Perspectives. Information Series. Washington: Eric Publications.
- Niles, Spencer, Joann Harris-Bowlsbey (2013). 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri (Çev. F. Korkut Owen). Ankara: Nobel Akademi.
- Parsons, Frank (1909). Choosing A Vocation. Boston: Houghton Mifflin.
- Pişkin, Metin (2016). "Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler.": Ed Binnur Yeşilyaprak. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi, 43-78.
- Pituch, Keenan A., James P. Stevens (2016). Applied Multivariate Statistics for The Social Sciences, 6rd edition. New York: Routledge.
- Santrock, John W. (2014). Yaşam Boyu Gelişim: Gelişim Psikolojisi (Çev. G. Yüksel). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Savickas, Mark L. (2002). "Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior.": Ed. Duane Brown. Career Choice and Development (4th Edition). San Francisco: Jossey-Bass, 149-205.
- Savickas, Mark L. (2006). "Career Construction Theory.": Ed. Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan. Encyclopedia of Career Development Volume 1 California: Sage Publications, 84-88.
- Savickas, Mark L. (2009). "Career-Style Counseling.": Ed. Thomas J. Sweeney. Adlerian Counseling and Psychotherapy: A Practitioner's Approach (Fifth Edition). New York: Routledge, 183-207.
- Savickas, Mark L. (2013). "Career Construction Theory and Practice.": Ed. Steven D. Brown, Robert W. Lent. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work (Second Edition). Hoboken, NJ: John Wiley&Sons Inc., 147-214.
- Siyez, Diğdem M. (2016). "Gelişimsel Yaklaşımlar.": Ed. Binnur Yeşilyaprak. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya. Ankara: Pegem Akademi, 170-217.
- Super, Donald E. (1963). "Toward Making Self-Concept Theory Operational.": Ed. Donald E. Super vd. Career development: Self-Concept Theory New York : College Entrance Examination Board, 17-32.
- Super, Donald E. (1984). "Career and Life Development.": Ed. Duane Brown. Career Choice and Development, San Francisco: Jossey-Bass, 192–234.
- Sweeney, Thomas J. (2009). Adlerian Counseling and Psychotherapy: A Practitioner's Approach (Fifth Edition). New York: Routledge.

- Yazgan-İnanç, Banu, Esef E. Yerlikaya (2016). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yerin Güneri, Oya (2016). “Psikodinamik Yaklaşımlar.”: Ed. Binnur Yeşilyaprak. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi, 140-150.
- Yeşilyaprak, Binnur (2016). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yirmibeşoğlu, Sıla, Öznur Bozkurt (2019). “Kariyer Uyum Yeteneğinin Beyaz Yakalı Çalışanlar Açısından Değerlendirilmesi.”: Ed. Kürşat Çapraz. II. InTraders Uluslararası Ticaret Kongresi Kongre Kitabı. İstanbul: Hiperlin Yayınları,103-120.

2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

- Adler, Alfred (1931). “The Meaning of Life.” *The Lancet*, 217, 225-228
- Ainsworth, M. D. S., John Bowlby (1991). “An Ethological Approach to Personality Development.” *American Psychologist*, 46(4): 331-341.
- Akar, T., Ayşe B. Aksoy (2018). “Çocukların Anne Babalarına Yönelik Algılarının Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi.” *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1): 31-46.
- Akın, Ümran (2014). “Self-Compassion as a Predictor of Proactivity.” *International Online Journal of Educational Science*, 6(1), 103-111.
- Akın, Ü., Ahmet Akın, A., Ramazan Abacı (2007). “Öz-Duyarlık Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması.” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33: 1-10.
- Alnıaçık, E., Mustafa Of, Jale Balkaş vd. (2021). “Pandemi Sürecinde Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Umutsuzluklarının Kariyer Geleceği Algısı Üzerindeki Etkileri.” *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1): 248-266.
- Appleyard, K., Byron Egeland, Manfred H.M. van Dulmen vd. (2005). “When More Is Not Better: The Role of Cumulative Risk in Child Behavior Outcomes.” *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46(3): 235–245.
- Arda, Devrim (2012). *Beyaz Yakalı Çalışanlarda Öz-Duyarlık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, Coşkun (2016). “Üniversite Öğrencilerinde Kişilerarası Problem Çözme, Kendine Merhamet ve Kişilik Özellikleri.” *Eğitim Araştırmaları ve İncelemeleri*, 11(7): 474-481.
- Arslan, Kahraman (2002). “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri.” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(2), 1-11.
- Aşık, Merve (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Öz Yeterlik Düzeylerinin Öz Anlayış ve Ebeveyn Kabul-Reddine İlişkin Algıları Çerçevesinde İncelenmesi*.

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

- Ataç, L. O., Deniz Dirik, D., Hilmiye Türesin Tetik (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.
- Atak, Hasan (2011). "Kimlik Gelişimi ve Kimlik Biçimlenmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme." *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 163-213.
- Aydın Sünbül, Z., Meltem Aslan Gördesli (2020). "Self-compassion and Resilience in Parents of Children with Special Needs: The Mediating Role of Hope." *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49(2): 690-705.
- Babenko, O., Amber D. Mosewich, Ann Lee vd. (2019). "Association of Physicians' Self-Compassion with Work Engagement, Exhaustion, and Professional Life Satisfaction." *Medical Sciences*, 7(29): 1-8.
- Bandura, Albert. (1978). "Social Learning Theory of Aggression." *Journal of Communication*, 28(3), 12-29.
- Bandura, Albert (1984). "Recycling Misconceptions of Perceived Self-Efficacy." *Cognitive Therapy and Research*, 8(3), 231-255.
- Bandura, Albert (1991). "Social Cognitive Theory of Self-Regulation." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A., Nancy E. Adams (1977). "Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change." *Cognitive Therapy and Research*, 1(4): 287-310.
- Baumeister, R. F., Brad J. Bushman, Keith W. Campbell (2000). "Self-Esteem, Narcissism, and Aggression." *Current Directions in Psychological Science*, 9(1): 26-29.
- Bayrakçı, Mustafa (2007). "Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması." *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (14), 198-210.
- Beduna, K., Kristin M. Perrone-McGovern (2019). "Recalled Childhood Bullying/victimization and Shame in Adulthood: The Influence of Attachment Security, Self-Compassion, and Emotion Regulation." *Traumatology*, 25(1): 21-32.
- Betsworth, D. G., Jo-Ida C. Hansen (1996). "The Categorization of Serendipitous Career Development Events." *Journal of Career Assessment*, 4(1): 91-98.
- Bingöl Yılmaz, Tuğba (2018). "Determining The Predictors of Self-Efficacy and Cyber Bullying." *International Journal of Higher Education*, 7(2), 138-143.
- Bircan, Yüstra H. (2020) *Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinde Kariyer Uyumunun Psikososyal Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Blustein D. L., Anna P. Chaves, Matthew A. Diemer vd. (2002). "Voices of the Forgotten Half: The Role of Social Class in the School-to-Work Transition". *Journal of Counseling Psychology*, 49(3): 311-323.

- Boyacı, Mehmet (2019) "The Role of Self-Esteem in Predicting Pedagogical Formation Students' Career Adaptabilities." *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 205-214.
- Bronfenbrenner, Uri (1986). "Ecology of The Family as A Context for Human Development: Research Perspectives." *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.
- Brooks, L., Allen Cornelius, Ellen Greenfield, Robin Joseph (1995). "The Relation of Career-Related Work or İnternship Experiences to The Career Development of College Seniors." *Journal of Vocational Behavior*, 46(3): 332-349.
- Büyükgöze Kavas, Ayşenur (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.
- Cheng, H., Adrian Furnham (2004). "Perceived Parental Rearing Style, Self-Esteem and Self-Criticism as Predictors of Happiness." *Journal of Happiness Studies*, 5(1): 1-21.
- Chinyamurindi, Willie T. (2012). *Using Narratives and Storytelling in Career Development: A South African Distance Learning Perspective*. Doctoral Dissertation, Open University Business School Faculty of Management, United Kingdom.
- Chwyl, C., Patricia Chen, Jamil Zaki (2020). "Beliefs About Self-Compassion: Implications for Coping and Self-Improvement." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 0146167220965303, 1-16.
- Coffey, J. K., Michael T. Warren, Allen W. Gottfried (2014). "Does Infant Happiness Forecast Adult Life Satisfaction? Examining Subjective Well-Being in The First Quarter Century of Life." *Journal of Happiness Studies*, 16(6): 1401-1421.
- Coşkun, Yemliha (2018). "Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Danışma ve Rehberlik İhtiyaç Örüntüleri ve Başvurdukları Yardım Kaynakları." *Turkish Studies*, 13(3), 213-228.
- Creed, P. A., Tracy Fallon, Michelle Hood (2009). "The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults." *Journal of Vocational Behavior*, 74(2): 219-229.
- Cunha, M., M.I. Martinho, A.M. Xavier vd. (2013). "Early Memories of Positive Emotions and Its Relationships to Attachment Styles, Self-Compassion and Psychopathology in Adolescence." *European Psychiatry*, 28(1), 1.
- Çakar, M., Adnan Kulaksızoğlu (1997). "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ile Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması." *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(9): 113-131.

- Çakmak, Ö., Murat Hevedanlı (Temmuz 2004). “Biyoloji Öğretmen Adaylarının Kaygılarını Etkileyen Etmenler”, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.
- Çelik, Özge (2017). Eleştirel Düşünme Becerilerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çetin, B., Hasan B. Gündüz, Ahmet Akın (2008). “An Investigation of The Relationships Between Self-Compassion, Motivation and Burnout with Structural Equation Modeling.” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2): 39- 45.
- De Guzman, A. B., Kyoung O. Choi (2013). “The Relations of Employability Skills to Career Adaptability Among Technical School Students.” *Journal of Vocational Behavior*, 82(3): 199–207.
- Deniz, M. E., Serkan Sümer (2010). “Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon, Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi.” *Eğitim ve Bilim*, 35(158): 115-127.
- Dolunay Cuğ, Fevziye (2015). Öznel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kendini Affetme, Öz-Duyarlılık, Öznel Yaşam Enerjisi ve Mutluluğa Yönelim. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Downing, H. M., Margaret Nauta (2009). “Separation-Individuation, Exploration, and Identity Diffusion as Mediators of the Relationship Between Attachment and Career Indecision.” *Journal of Career Development*, 36(3): 207–227.
- Dökmeci, Merve (2017). Self-Compassion as a Mediator Between Parental Acceptance Rejection and Emotional Reactivity among University Students. Master of Arts Dissertation, Boğaziçi University, İstanbul.
- Duffy, Ryan D. (2010). “Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students.” *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430.
- Dursun, S., Serpil Aytaç (2009). “Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı.” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1): 71-81.
- Duru, H., Filiz Gültekin (2019). “Pdr Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluklarının Kariyer Yapılandırma Yaklaşımı Açısından İncelenmesi.” *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20): 161-181.
- Eker, İ., Banu Yılmaz, B. (2016). “Risk Alma Davranışı: Çocukluk Çağı Travmaları ve Benlik Saygısı Temelinde Bir Değerlendirme.” *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 19(1): 27-36.
- Eker, Halime (2011). Üniversite Öğrencilerinin Öz-Duyarlılık ve Duyarlı Sevgi Düzeylerinin Ebeveyn Tutumları Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

- Elkind, David (1979). "Erik Erikson: İnsanda Gelişimin Sekiz Evresi" (Çev. A. Dönmez). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 12(1), 27-38.
- Eren, Ş., Sinan Kaya (2020). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği." Middle Black Sea Journal of Communication Studies, 5(2): 96-107.
- Eryavuz, Ayşe (2006). Çocuklukta Algılanan Ebeveyn Kabul veya Reddinin Yetişkinlik Dönemi Yakın İlişkileri Üzerindeki Etkileri. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Felsman, D. E., David L. Blustein (1999). "The Role of Peer Relatedness in Late Adolescent Career Development." Journal of Vocational Behavior, 54(2): 279-295.
- Ferreira, C., Marina Cunha, Joana Marta-Simoes vd. (2017). "Development of A Measure for The Assessment of Peer-Related Positive Emotional Memories." Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 91(1): 79-94.
- Fugate, M., Angelo J. Kinicki, Blake E. Ashforth (2004). "Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications." Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14-38.
- Genç, Mustafa (2016). Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Genç, M., Yahya Fidan (2019). "Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği." İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18 (35): 151-178.
- Germeijs, V., Karine Verschuere (2009). "Adolescents' Career Decision-Making Process: Related to Quality of Attachment to Parents?" Journal of Research on Adolescence, 19(3): 459-483.
- Gilbert, P., Chris Irons (2004). "A Pilot Exploration of The Use of Compassionate Images in a Group of Self-Critical People." Memory, 12: 507-516.
- Gilbert, P., Mark W. Baldwin, Chris Irons vd. (2006). "Self-Criticism and Self-Warmth: An Imagery Study Exploring Their Relation to Depression." Journal of Cognitive Psychotherapy, 20(2): 183-200.
- Gilbert, P., Sue Procter (2006). "Compassionate Mind Training for People With High Shame and Self-Criticism: Overview and Pilot Study of a Group Therapy Approach." Clinical Psychology & Psychotherapy, 13 (6): 353-379.
- Gottfredson, Linda S. (1981). "Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations." Journal of Counseling Psychology, 28(6), 545-579.
- Gül, A., Hesna Gül, Nurper E. Özen vd. (2016). "Çocukluk Çağı Travmaları Zemininde Depresyon Anksiyete ve Dissosiasyon Semptomları İlişkisinin Araştırılması." Journal of Mood Disorders, 6(3): 107-115.

- Gültekin, Zuhâl (2011). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Anne-Baba Reddiyle Baş Etmeleri ile Denetim Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Eş Kabul Reddiyle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Günay Öge, R., Fatmatuz Z. Pehlivan, Sedat Işıklı (2020). "Validity and Reliability of The Benevolent Childhood Experiences (BCES) Scale in Turkish." *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 33: 146-154.
- Gündoğdu, Yusuf B. (2016). "Psikanalitik Kişilik Kuramlarına Göre Gelişim ve Değişimin İmkânı." *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(17): 373-404.
- Gürcan, N., Ş. Güliz Kolburan (2019). "Üniversitedeki Kız Öğrencilerin Yeme Tutumlarının Yaşam Doyumu ve Çocukluk Çağı Travmaları ile İlişkisi." *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi*, 5(1): 9-28.
- Haldız, Kübra (2018). Kişisel Gelişim Yönelimi ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Kişisel Gelişim Eğitimleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Hamamcı, Z., Feride Bacanlı, Hüseyin Doğan (2013). "İlköğretim Ortaöğretim ve Üniversite Öğrencilerinin Mesleki ve Eğitsel Kararlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi." *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44): 284-299.
- Hartung, Paul J., Brian J. Taber (2008). "Career Construction and Subjective Well-Being." *Journal of Career Assessment*, 16(1): 75–85.
- Hartung, P. J., Erik J. Porfeli, Fred W. Vondracek (2008). "Career Adaptability in Childhood." *Career Development Quarterly*, 57: 63–74.
- Herrenkohl, T. I., Seunghye Hong, J. Bart Klika vd. (2013). "Developmental Impacts of Child Abuse and Neglect Related to Adult Mental Health, Substance Use, and Physical Health." *Journal of Family Violence*, 28(2): 191-199.
- Hirschi, Andreas (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.
- Holland, John L. (1959). "A Theory of Vocational Choice." *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45.
- Holland, John L. (1962). "Some Explorations of A Theory of Vocational Choice: I. One- and Two-Year Longitudinal Studies." *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26), 1–49.
- Holland, John L. (1963). "Explorations of a Theory of Vocational Choice and Achievement: II. A Four-Year Prediction Study." *Psychological Reports*, 12(2), 547–594.
- Hou, C., Lin Wu, Zhijun Liu (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.

- Işık, E., Firuzan Yeğin, Sıddıka Koyuncu vd. (2018). "Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Short Form across Different Age Groups in the Turkish Context." *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3): 297-314.
- İkiz, E., Tarık Totan (2012). "Üniversite Öğrencilerinde Öz-Duyarlık ve Duygusal Zekânın İncelenmesi." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 51-71.
- İskender, Murat (2009). "The Relationship Between Self-Compassion, Self-Efficacy, and Control Belief about Learning in Turkish University Students." *Social Behavior and Personality*, 37(5), 711-720.
- Jang, H., Hongryun Woo, Injung Lee (2020). "Effects of Self-Compassion and Social Support on Lesbian, Gay, and Bisexual College Students' Positive Identity and Career Decision-Making." *Journal of Counseling & Development*, 98(4): 402-411.
- Kabadayı, Fedai (2018). Benliğin Kariyer Araştırma Öz-Yeterliğini Yordayıcı Rolü: Öz-Aşkılık, Öz-Bilinç, Öz-Kontrol ve Öz-Yönetim. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Kandır, A., Yasemin Alban (2008). "Okul Öncesi Dönemde Sosyal-Duygusal Gelişime Anne-Baba Davranışlarının Etkisi." *Aile ve Toplum*, 4(14): 33-38.
- Kanten, Selahattin (2012). "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Karabatak Halıcı, Songül (2018). "Öğretmenlerin Proaktif Davranış Düzeyleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Mecmua*, 3 (5), 48-64.
- Karacan Özdemir, Oya Yerin Güneri (2017). "The Factors Contribute to Career Adaptability of High-School Students." *Eurasian Journal of Educational Research*, 67: 183-198.
- Kasalak, Gamze (2020) "Will I Be a Teacher after I Graduate?" Employment Anxiety, Self-Compassion, and Life Satisfaction among Pre-Service Teachers" *Journal of Teacher Education and Educators*, 9(3): 309-327.
- Kaya, Çağnur (2020). Genç Yetişkinlerde Kariyer Uyum ve İyimserliği ile Duygusal Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kearney, K., Richard E. Hicks (2016). "Early Nurturing Experiences, Self-Compassion, Hyperarousal and Scleroderma the Way We Relate to Ourselves May Determine Disease Progression." *Int J Psychol Stud*, 8 (4): 16-25.
- Kenny, M. E., Meredith Bledsoe (2005). "Career Adaptability in Context: The Role of Support, Barriers, and Peer School Beliefs." *Journal of Vocational Behavior*, 66: 257–272.

- Kesebir S, Semine Özdoğan Kavzoğlu, Mehmet Fatih Üstündağ (2011). “Bağlanma ve Psikopatoloji.” *Psikiyatri Güncel Yaklaşımlar*, 3(2): 321-342.
- Keyes, K. M., Nicholas R. Eaton, Robert F. Krueger vd. (2012). “Childhood Maltreatment and The Structure of Common Psychiatric Disorders.” *The British Journal of Psychiatry*, 200(2): 107-115.
- Koen, J., Ute-Christine Klehe, Annelies E.M. Van Vianen vd. (2010). “Job-Search Strategies and Reemployment Quality.” *Journal of Vocational Behavior*, 77(1): 126–139.
- Koen J., Ute-Christine Klehe, Annelies E.M. Van Vianen (2012) “Training Career Adaptability to Facilitate A Successful School-to-Work Transition.” *Journal of Vocational Behavior*, 81: 395-408.
- Korkut Owen, Fidan (2018). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları.” *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.
- Korkut Owen, F., Didem Kepir, Serap Özdemir vd. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri.” *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3): 135-151.
- Kutlu, A., Burak Apaydın (2019). “Ortaokul Öğrencilerinin Algılanan Anne Baba Tutumlarının Kariyer Gelişimleri ile İlişkisi.” *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1): 54-72.
- Leary M. R., Eleanor B. Tate, Claire E. Adams vd. (2007) “Self-Compassion and Reactions to Unpleasant Self-Relevant Events: The Implications of Treating Oneself Kindly” *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5): 887–904.
- Lee, S. K., Hyun Sook Yi (2010). “Family Systems as Predictors of Career Attitude Maturity for Korean High School Students.” *Asia Pacific Education Review*, 11(2): 141-150.
- Mackintosh, K., Kevin Power, Matthias Schwannuer vd. (2018). “The Relationships between Self-Compassion, Attachment and Interpersonal Problems in Clinical Patients with Mixed Anxiety and Depression and Emotional Distress.” *Mindfulness*, 9(3): 961-971.
- Magnusson, K. C., Dave E. Redekopp (1992). “Adaptability for Transitions: Components and Implications for Intervention.” *Canadian Journal of Counselling*, 26(2): 134-143.
- Manavipour, D., Yasser Saeedian (2016). “The Role of Self-Compassion and Control Belief about Learning in University Students’ Self-Efficacy.” *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(2): 121–126.
- Maree, Jacobus G. (2010). “Brief Overview of The Advancement of Postmodern Approaches to Career Counseling.” *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 361-368.
- Marta-Simões, Cláudia Ferreira, Ana L. Mendes (2018). “Self-Compassion: An Adaptive Link Between Early Memories and Women’s Quality of Life.” *Journal of Health Psychology*, 23(7): 929-938.

- Martin, Jeffery R. (1997). "Mindfulness: A Proposed Common Factor." *Journal of Psychotherapy Integration Publication Discontinued*, 7(4), 291–312.
- McAdams, Dan P. (1995). "What Do We Know When We Know a Person?" *Journal of Personality*, 63(3): 365–396.
- McAdams, D. P., Bradley D. Olson (2010). "Personality Development: Continuity and Change Over the Life Course." *Annual Review of Psychology*, 61(1): 517–542.
- Merino Tejedor, E., Pedro M. Hontangas, Joan Boada-Grau (2016). "Career Adaptability and Its Relation to Self-Regulation, Career Construction, and Academic Engagement Among Spanish University Students." *Journal of Vocational Behavior*, 93, 1-35.
- Miller, Aaron D. (2011). *Career Decidedness, Meaning in Life, and Anxiety: A Mediation/Moderation Model*. Unpublished Master of Arts Thesis, Southern Illinois University, Illinois.
- Monteiro, S., Maria do Céu Taveira, Leandro Almeida (2019). "Career Adaptability and University-to-Work Transition: Effects on Graduates' Employment Status." *Education+Training*, 61(9): 1187-1199.
- Narayan A.J., Luisa M. Rivera, Rosemary E. Bernstein vd. (2018). "Positive Childhood Experiences Predict Less Psychopathology and Stress in Pregnant Women with Childhood Adversity: A Pilot Study of The Benevolent Childhood Experiences (BCEs) Scale." *Child Abuse Neglect*, 78: 19-30.
- Neff, Kristin D. (2016). "The Self-Compassion Scale Is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion." *Mindfulness*, 7(1), 264-274.
- Neff, Kristin D. (2011). "Self-Compassion, Self-Esteem, and Well-Being." *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1–12.
- Neff, Kristin D. (2004). "Self-Compassion and Psychological Well-Being." *Constructivism in the Human Sciences*, 9(2), 27-37.
- Neff, Kristin D. (2003b). "The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion." *Self and Identity*, 2(3), 223–250.
- Neff, Kristin D. (2003a). "Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself." *Self and Identity*, 2(2), 85–101.
- Neff, K. D., Christopher K. Germer. (2012). "A Pilot Study and Randomized Controlled Trial of the Mindful Self-Compassion Program." *Journal of Clinical Psychology*, 69(1): 28–44.
- Neff, K. D., Daniel J. Faso (2015). "Self-Compassion and Well-Being in Parents of Children with Autism." *Mindfulness*, 6(4): 938-947.
- Neff, K. D., Phoebe Long , Marissa C. Knox vd. (2018). "The Forest and The Trees: Examining The Association of Self-Compassion and Its Positive and Negative Components With Psychological Functioning." *Self and Identity*, 17 (6): 627-645.

- Neff, K. D., Pittman McGeehee (2010). "Self-Compassion and Psychological Resilience among Adolescents and Young Adults." *Self and Identity*, 9: 225-240.
- Neff, K. D., Ross Vonk (2009). "Self-Compassion Versus Global Self-Esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself." *Journal of Personality*, 77(1): 23-50.
- Neff, K. D., Stephanie S. Rude , Kristin L. Kirkpatrick (2007). "An Examination of Self-Compassion in Relation to Positive Psychological Functioning and Personality Traits." *Journal of Research in Personality*, 41(4): 908-916.
- Neff, K. D., Ya-Ping Hsieh, Kullaya Dejithirat (2005). "Self-Compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure." *Self and Identity*, 4: 263-287.
- Nia, K. M., Anuradha Sovani, Gholam Reza Sarami Forooshani (2014). "Exploring Correlation Between Perceived Parenting Styles, Early Maladaptive Schemas ve Depression Among Women With Depressive Symptoms in Iran ve India- Role of Early Maladaptive Schemas as Mediators ve Moderatos." *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 16(12): 1-7.
- Öncel, Levent (2014). "Career Adapt-Abilities Scale: Convergent Validity of Subscale Scores." *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Önder, A., Hülya Gülay (2007). "Annelerin Kabul Red Düzeyi ile Çocuklarının Empati Becerisi." *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22): 23-30.
- Örsel, S., Hasan Karadağ, Akfer Karaoğlan Kahiloğulları vd. (2011). "Psikiyatri Hastalarında Çocukluk Çağı Travmalarının Sıklığı ve Psikopatoloji ile İlişkisi." *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 12(2): 130- 136.
- Özdemir, O., Pınar Güzel Özdemir, Muhammed Tayyib Kadak vd. (2012). "Kişilik gelişimi." *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4): 566-589.
- Özdemir, Y., Sercan Mazgal (2012). "Bir Kariyer Tercih Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği." *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1): 87-102.
- Özpulat, F., Nevin Günaydın (2018) "Hemşirelik Öğrencilerinin Öz-Duyarlılıkları ve Hemşirelik Mesleğine İlişkin Düşünceleri" *International Refereed Journal Of Nursing Researches*, 12: 40-60.
- Öztürk, Ayça (2020). *Çocuklarda Engelleyci ve Destekleyici Aile İlişkilerinin Öz-Anlayış Düzeylerini Yordayıcı Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.*
- Özyürek, R., Meral Kılıç Atıcı (2002). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(17): 33-42.
- Patton, W., Mary McMahon (2006). "The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice." *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2): 153-166.

- Pepping, C. A., Penelope J. Davis, Analise O'Donovan vd. (2015). "Individual Differences in Self-Compassion: The Role of Attachment and Experiences of Parenting in Childhood." *Self and Identity*, 14(1): 104-117.
- Pişkin, Metin (2017). "Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı." *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Pouyaud, J., Emmanuelle Vignoli, Odile Dosnon vd. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale-France Form: Psychometric Properties and Relationships to Anxiety and Motivation." *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 692-697.
- Prescod, D. J., Melissa Zeligman (2018). "Career Adaptability of Trauma Survivors: The Moderating Role of Posttraumatic Growth." *The Career Development Quarterly*, 66(2): 107-120.
- Richards, M, Felicia A. Huppert (2011). "Do Positive Children Become Positive Adults? Evidence from A Longitudinal Birth Cohort Study." *The Journal of Positive Psychology*, 6(1): 75-87.
- Richter, A., Paul Gilbert, Elaine K. McEwan (2009) "Development of an Early Memories of Warmth and Safeness Scale and Its Relationship to Psychopathology." *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 82: 171-184.
- Robitschek, C., Stephen W. Cook (1999). "The Influence of Personal Growth Initiative and Coping Styles on Career Exploration and Vocational Identity." *Journal of Vocational Behavior*, 54(1): 127-141.
- Roe, Anne (1957). "Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*." 4(3), 212-217.
- Rotter, Julian B. (1966). "Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement." *Psychological Monographs*, 80(609), 1-28.
- Rudolph, C.W., Hannes Zacher, Andreas Hirschi (2018). "Empirical Developments in Career Construction Theory." *Journal of Vocational Behavior*, 111: 1-6.
- Sahraç, Ümit (2015). "Self-Compassion as a Predictor of Psychological Entitlement in Turkish University Students." *Educational Research and Reviews*, 10(10), 1442-1448.
- Sartık, Hüseyin (2020). *Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.*
- Sattar, M. A., Muhammad I. Rasheed, Ikram U. Khan vd. (2017). "Why Adaptable Individuals Perform Better: The Role Of Orientation To Happiness." *Australian Journal of Career Development*, 26(3): 134-141.
- Savickas, Mark L. (2012). "Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century." *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, Mark L. (2011a). "New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices." *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.

- Savickas, Mark L. (2011b). "Constructing careers: actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*," 48(4), 179–181.
- Savickas, Mark L. (1997). "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory." *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L., Eric J. Porfeli, E. (2012). "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence across 13 Countries." *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 661–673.
- Savickas, M. L., Laura Nota, Jerome Rossier vd. (2009). "Life designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century." *Journal of Vocational Behavior*, 75: 239– 250.
- Schmoeger, M., Matthias Deckert, Petra Wagner vd. (2018). "Maternal Bonding Behavior, Adult İntimate Relationship and Quality of Life." *Neuropsychiatrie*, 32(1): 26–32.
- Sege, R. D., Charlyn H. Browne (2017). "Responding to ACEs With HOPE: Health Outcomes From Positive Experiences." *Academic Pediatrics*, 17(7): 79–85.
- Sevinç, A., Diğdem M. Siyez (2018). "Öğrenci Kariyer Yapılandırma Envanteri'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2): 157-168.
- Siyez, D. M., Reziwanguli Yusupu (2015). "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi." *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1): 78-88.
- Snyder, Charles R. (2002). "Target Article: Hope Theory: Rainbows in the Mind." *Psychological Inquiry*, 13(4): 249–275.
- Solberg, V. S., Glenn E. Good, Ann R. Fischer vd. (1995). "Career Decision-Making and Career Search Activities: Relative Effects of Career Search Selfefficacy and Human Agency." *Journal of Counseling Psychology*, 42(4): 448-455.
- Soresi, S., Laura Nota, Lea Ferrari (2012). "Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric Properties and Relationships to Breadth of İnterests, Quality of Life, and Perceived Barriers." *Journal of Vocational Behavior*, 80(3): 705–711.
- Soylu, Y., Diğdem Müge Siyez, Emir Özeren (2021). "Gender Perception, Career Optimism and Career Adaptability Among University Students: The Mediating Role of Personal Growth Initiative." *International Journal of Progressive Education*, 17(1): 1-15.
- Stange, Melissa (2020). "Preparing Students for Digital Era Careers." *Inquiry: The Journal of the Virginia Community Colleges*, 23(1), 1-10.
- Super, Donald E. (1980). "A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development." *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

- Super, Donald E. (1969). "Vocational Development Theory: Persons, Positions, and Processes." *Counseling Psychologist*, 1, 2-9.
- Super, Donald E. (1953). "A Theory of Vocational Development." *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, Donald E. (1951). "Vocational Adjustment: Implementing a Self-Concept." *Occupations*, 30, 88-92.
- Super, D. E., Edward G. Knasel (1981). "Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and a Possible Solution." *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2): 194-201.
- Super, D. E., Jean P. Jordaan, (1973). "Career Development Theory." *British Journal of Guidance & Counselling*, 1(1): 3-16.
- Şakar, Züleyha (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Özel Yaşam Alanları Umud Düzeyleri ile Çocukluk Dönemi Mutluluk ve Huzur Anıları, Kişilik Özellikleri ve Algıladıkları Duygusal İstismar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.*
- Taş, M. A., Ali Murat Alparslan (2018). "Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişisine Dair Bir Saha Araştırması." *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Taş, M. A., Mehmet Özmen (2019). "Meslek Seçiminde Aile Desteği ve Kariyer Uyum Yetenekleri İlişkisi: Olumlu Gelecek Beklentisinin Aracılık Rolü." *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16): 736-761.
- Taşdemir, M., Gülen Dağıstan (2014). "Çocuklara Sorumluluk Kazandırmada Ebeveynlerin BHTG Yaklaşımını Uygulama Durumları: Bir Durum Çalışması." *Electronic Turkish Studies*, 9(8): 47-71.
- Tatlıoğlu, Kasım (2010). *Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.*
- Taveira, M. C., Moreno, Luisa M. R. (2003). "Guidance Theory and Practice: The Status of Career Exploration." *British Journal of Guidance & Counselling*, 31(2): 189- 207.
- Tel., F. D, Tuğba Sarı (2016). "Üniversite Öğrencilerinde Öz Duyarlılık ve Yaşam Doyumu." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1): 292-304.
- Terock, J., Sandra Van der Auwera, Deborah Janowitz vd. (2016). "From Childhood Trauma to Adult Dissociation: The Role of PTSD and Alexithymia." *Psychopathology*, 49(5): 374-382.
- Terry, M. L., Mark R. Leary (2011). "Self-Compassion, Self-Regulation, and Health". *Self and Identity*, 10(3): 352-362.

- Terzioğlu, Z. A., Gülfem S. akır (2020). "niversite ğrencilerinde znel İyi Oluş ve Stres Belirtilerinin Yordayıcılarının İncelenmesi." Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (55): 206-225.
- Tolentino, L. R., Patrick R. J. M. Garcia , Vinh Nhat Lu vd. (2014). "Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism." Journal of Vocational Behavior, 84(1): 39-48.
- Tomlinson, Michael (2017). "Forms of Graduate Capital and Their Relationship to Graduate Employability." Education+Training, 59(4), 338-352.
- Tüzün, O., Kemal Sayar (2006). "Bağlanma Kuramı ve Psikopatoloji." Dşnen Adam, 19(1): 24-39.
- Ulusoy ztan, Y., Glşen Varlıklı, Funda Dağ vd. (2014). "Personal, Educational and Vocational Needs Profiles of Kocaeli University Students: Problems and Solution Suggestions." Procedia-Social And Behavioral Sciences, 116: 1059-1063.
- Umphrey, L. R., John C. Sherblom (2014). "The Relationship of Hope to Self-Compassion, Relational Social Skill, Communication Apprehension, and Life Satisfaction." International Journal of Wellbeing, 4(2): 1-18.
- Urbanaviciute, I., Antanas Kairys, Birute Pociute vd. (2014). "Career Adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model." Journal of Vocational Behavior, 85(3): 433-442.
- redi, I., Mnire Erden (2009). "z-Düzenleme Stratejileri ve Motivasyonel İnançlarının Yordayıcısı Olarak Algılanan Anne Baba Tutumları." Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 7(4): 781-811.
- Wasykiw, L., Sophie Hanson, Laurence M. Lynch vd. (2020). "Predicting Undergraduate Student Outcomes: Competing or Complementary Roles of Self-Esteem, Self-Compassion, Self-Efficacy, and Mindsets?" Canadian Journal of Higher Education, 50(2): 1-14.
- Wei, M., Kelly Y-H. Liao, Tsun-Yao Ku vd. (2011). "Attachment, Self-Compassion, Empathy, and Subjective Well-Being Among College Students and Community Adults." Journal of Personality, 79(1): 191-221.
- Yağbasanlar, Osman (2017). "Kavramsal Bir Bakış: z-şefkat." Eğitim ve ğretim Araştırmaları Dergisi, 6(2), 88-101.
- Yang, Y., Mengyuan Zhang, Yu Kou (2016). "Self-Compassion and Life Satisfaction: The Mediating Role Of Hope." Personality and Individual Differences, 98: 91-95.
- Yargıç, İ., Elif Ersoy, Serap Batmaz Oflaz (2012). "ocukluk ağı Travmalarının İntihar Girişimi ve Kendine Zarar Verme Davranışı ile İlişkisi." Anadolu Psikiyatri Dergisi, 13(4): 277-284.
- Yılmaz, H., Ayça Büyükcebeci (2019). "Aidiyet ile Mental İyi Oluş Arasındaki İlişkide ocukluk Dönemi Mutluluk ve Huzur Anılarının Aracı Rolü." Adam Akademi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(1): 203-228.

Yiğit, Seydihan (2018). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumu, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algılar ve Kariyer Kararsızlığı. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yousefi Z., Mohammadreza Abedi, Iran Baghban vd. (2011) “Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults.” The Spanish Journal of Psychology, 14(1): 263-271.

Zessin, U., Oliver Dickhäuser, O., Sven Garbade (2015). “The Relationship Between Self-Compassion and Well-Being: A Meta-Analysis.” Applied Psychology: Health and Well-Being, 7(3): 340-364.

Zikic J, Ute-Christine Klehe (2006). “Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality.” Journal of Vocational Behavior, 69(3): 391-409.

3. Elektronik Kaynaklar

Freud, Sigmund (1923). The Ego and The Id (Elektronik Sürüm). New York: W. W. Norton&Company. <https://www.sigmundfreud.net/the-ego-and-the-id-pdf-ebook.jsp>. Erişim Tarihi: 27.03.2021.

Neff, Kristin (2018). “Why Women Need Fierce Self-Compassion.” https://greatergood.berkeley.edu/article/item/why_women_need_fierce_self_compassion. Erişim Tarihi: 25.04.2021.

ÖSYM (2020). “2020 YKS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler” <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/YKS/sayisalbilgiler26082020.pdf>. Erişim Tarihi: 28.04.2021.

TDK (2021). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 28.03.2020.

TÜİK (2021). “İşgücü İstatistikleri, Ocak 2021” <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>. Erişim Tarihi: 28.03.2021.

EKLER

EK-1: KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ÖLÇEK UYGULAMA İZİN ONAYI

Evrak Tarih ve Sayısı: 19/11/2020-E.79938



T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-044/
Konu : Anketler

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 17/11/2020 tarihli, 79227 sayılı ve "Anketler" konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 19/11/2020 tarih ve 2020/013 nolu toplantısında alınan 14 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Adem ÇAYLAK
Kurul Başkanı

Karar No 14: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 17/11/2020 tarih ve 79227 sayılı yazısı görüldü. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık yüksek lisans programı öğrencisi Nergiz CİHANGÜL'ün, Dr. Öğr. Üyesi Yıldız ÖZTAN ULUSOY danışmanlığında yürüttüğü "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyum Yeteneklerinin Yordayıcıları Olarak Çocukluk Çağı Yaşantıları ve Öz Duyarlık" isimli yüksek lisans tezi kapsamında yapacağı çalışmanın uygulanmasında, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

ADEM ÇAYLAK (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 19/11/2020 16:17

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Kampüsü 41380,
Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 30 33
E-Posta: rekiletan@kocaeli.edu.tr Elektronik Ad: http://www.kocaeli.edu.tr

Bölge adı: Faha ÜNALIN
Rapor No:
Telefon No: 365 10 49

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-2: KARIYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Gelen Kutusu x



Nergiz Cihangir

Alıcı: aysenur

2 Kas 2020 Pzt 11:14



Hocam Merhaba,
Ben Nergiz CİHANGİR. Kocaeli Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde izin verirseniz " Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Ölçek ve ölçekte ilgili bilgiler konusunda yardımcı olur musunuz?
Saygılarımla



Aysenur BUYUKGOZE

Alıcı: ben

3 Kas 2020 Sal 12:35



Merhabalar Nergiz,
Ölçeğin maddelerine ve puanlama sistemine gönderdiğim linkten ulaşabilirsiniz. Çalışmada başarılar dilerim.

Doç.Dr. Aysenur Büyükgöze-Kavas
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD
55139, Samsun, Türkiye

EK-3: ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILAR ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ

Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği Gelen Kutusu x



Nergiz Cihangir [Redacted]

15 Eki 2020 11:28 ☆ ↶ ⋮

Alici: rumeysagunay

Hocam Merhaba,
Ben Nergiz CIHANGİR, Kocaeli Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tezimde izin verirsiniz "Çocukluk Çağı Olumlu Yaşantılar Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Ölçek ve Ölçekte ilgili bilgiler konusunda yardımcı olur musunuz?
Saygılarımla



RUMEYSA GÜNAY [Redacted]

15 Eki 2020 11:58 ☆ ↶ ⋮

Alici: ben

Merhaba,
Tabiki kullanabilirsiniz. Ölçeği ve ilgili makaleyi ekte sizlere iletiyorum. Ölçekte ilgili başka sorularınız olursa, istediğiniz zaman benimle iletişime geçebilirsiniz.

İyi çalışmalar dilerim,

-

Arş.Gör. Rumeysa GÜNAY ÖGE

Hacettepe Üniversitesi

Psikoloji Bölümü

Klinik Psikoloji Anabilim Dalı

06800 Beştepe /Ankara, TÜRKİYE

EK-4: ÖZ DUYARLIK ÖLÇEĞİ UYGULAMA İZİNİ



AHMET AKIN

Alıcı: ben

15 Eki 2020 Per 19:32



Ölçek ektedir kullanabilirsiniz iyi çalışmalar

Gönderen: Nergiz Cihangül

Gönderildi: 15 Ekim 2020 Perşembe 18:05:40

Kime: AHMET AKIN

Konu: Öz-duyarlık ölçeği

Hocam Merhaba,

Ben Nergiz CİHANGÜL, Kocaeli Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Tezimde izin verirsiniz "Öz-duyarlık Ölçeği"ni kullanmak istiyorum.

Ölçek ve Ölçekle ilgili bilgiler konusunda yardımcı olur musunuz?

Saygılarımla

E-Posta ile ŞİFRE, TC KİMLİK NUMARASI ve benzeri bilgilerinizi ASLA PAYLAŞMAYINIZ. Kaynağından emin olmadığınız e-postalarda bulunan bağlantılara ASLA TIKLAMAYINIZ.
İTÜ 2020

[İleti kısaltıldı] [Tüm iletiyi görüntüle](#)



[2. öz-duyarlık ölçeği](#)

EK-5: KARIYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ

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 2 3 4 5
Hiç Çok
Güçlü Değil Güçlü

1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yapmam gereken eğitsel ve mesleki seçimlerin farkına varma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Hedeflerime nasıl ulaşacağımı planlama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Kendi doğrularıma bağlı kalma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Kendime güvenme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Bir birey olarak gelişimim için fırsatlar arama	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Aklımdaki soruları derinlemesine irdeleme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24. Problemleri çözme	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK-6: ÇOCUKLUK ÇAĞI OLUMLU YAŞANTILAR ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ

18 yaşınıza kadar olan yaşamınız boyunca:

1. Kendinizi güvende hissettiren ve temel bakımınızdan sorumlu en az bir kişi var mıydı?	EVET HAYIR
2. En az bir tane yakın arkadaşınız var mıydı?	EVET HAYIR
5. Sizinle yakından ilgilendiğini düşündüğünüz en az bir öğretmeniniz var mıydı?	EVET HAYIR
7. Size destek veren veya gerektiğinde tavsiye alabileceğiniz bir yetişkin (ebeveyn/bakım veren veya 1. soruda belirttiğiniz kişi hariç) var mıydı?	EVET HAYIR
10. Düzenli öğün ve düzenli uyku saatleri gibi tahmin edilebilir ya da tutarlı ev kuralları var mıydı?	EVET HAYIR

EK-7: ÖZ DUYARLIK ÖLÇEĞİ ÖRNEK MADDELERİ

Bu anketten elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koymanızdır. Her sorunun karşısında bulunan; (1) Hiç bir zaman (2) Nadiren (3) Sık sık (4) Genellikle ve (5) Her zaman anlamına gelmektedir. Lütfen **her ifadeye** mutlaka **TEK yanıt** veriniz ve kesinlikle **BOŞ bırakmayınız**. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

1	Bir yetersizlik hissettiğimde, kendime bu yetersizlik duygusunun insanların birçoğu tarafından paylaşıldığını hatırlatmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
4	Hoşlanmadığım yönlerimi fark ettiğimde kendimi suçlarım.	1	2	3	4	5
5	Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, kendimi bu başarısızlıkta yalnız hissederim.	1	2	3	4	5
8	Başarısızlıklarımı insanlık halinin bir parçası olarak görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Yetersizliklerim hakkında düşündüğümde, bu kendimi yalnız hissetmeme ve dünyayla bağlantımı koparmama neden olur.	1	2	3	4	5
14	Kendimi kötü hissettiğimde duygularıma ilgi ve açıklıkla yaklaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
21	Duygusal anlamda acı çektiğim durumlarda kendime sevgiyle yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22	Benim için bir şeyler kötüye gittiğinde, bu durumun herkesin yaşayabileceğini ve yaşamın bir parçası olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
25	Zor durumlarla mücadele ettiğimde, diğer insanların daha rahat bir durumda olduklarını düşünürüm.	1	2	3	4	5

EK-8: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans tezi olarak Dr. Öğr. Üyesi Yıldız ÖZTAN ULUSOY danışmanlığında Nergiz CİHANGÜL tarafından yürütülmektedir. Yapılacak çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yordayıcıları olarak çocukluk çağı yaşantıları ve öz-duyarlıkları incelenecektir. Araştırmada sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, size en uygun gelen cevapları içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz kesinlikle gizli tutulacaktır.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı veya sözlü açıklama yukarıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum ()

Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya daha sonra fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya e-posta adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırmacı: Nergiz CİHANGÜL

EK-9: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1-Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

2-Yaşınız:

3-Okuduğunuz Üniversite:

4-Okuduğunuz Bölüm:

5-Sınıfınız: Hazırlık () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () 6 ()

6-Ailenizin Aylık Geliri:

() 2448 ₺ ve altı

() 2449 ₺ -7973 ₺

() 7974 ₺ ve üzeri

7-Anne Eğitim Durumu:

Okuryazar Değil () Okuryazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu ()

Lise mezunu () Üniversite Mezunu () Lisansüstü Eğitim ()

8-Baba Eğitim Durumu:

Okuryazar Değil () Okuryazar () İlkokul Mezunu () Ortaokul Mezunu ()

Lise mezunu () Üniversite Mezunu () Lisansüstü Eğitim ()

9-Yaşamınızın büyük çoğunluğunu geçirdiğiniz çevre:

Köy () İlçe () İl ()

10-İş deneyiminiz var mı? Evet () Hayır ()

11- Mesleğinize (bölümünüze) ne zaman karar verdiniz?

4-10 yaş () 11-12 yaş () 13-14 yaş () 15-17 yaş ()

18-21 yaş () 22-24 yaş () 25-30 yaş () 31-44 yaş ()

12-Meslek seçim sürecinde herhangi bir danışmanlık hizmeti aldınız mı?

Evet () Hayır ()

13-Üniversite puanınız açıklandıktan sonra meslek seçiminizde değişiklik yaptınız mı?

Evet () Hayır ()

14-Meslek seçiminizde kim/ne etkili oldu?(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

Ailem ()

Arkadaşlarım ()

Öğretmenlerim ()

Medya (Haber, sosyal medya, Tv, film/dizi karakteri) ()

Tanıdıklar /Yakın Çevre ()

15-Bölümünüzü isteyerek mi seçtiniz?

Evet () Hayır ()

16-Daha önce bölüm değiştirdiniz mi?

Evet () Hayır ()

17-Okuduğum bölüm gelecekte çalışmak istediğim alanla ilgilidir

Evet () Hayır ()

18-Farklı bir bölüm daha okumayı düşünüyor musunuz?

Evet () Hayır ()

19-Tekrar seçme şansınız olsa yine aynı bölümünüzü okumak ister misiniz?

Evet () Hayır ()

20-Kriz sürecinden geçtiyseniz (Covid-19, doğal afet, göç, terör, kaza, intihar vb.) bu kriz meslek seçim kararınızı etkiledi mi?

Evet () Hayır ()

ÖZGEÇMİŞ

Nergiz CİHANGÜL, [REDACTED] ilçesinde dünyaya gelmiştir. İlkokul ve ortaokul eğitimini Emine İbrahim Pekin İlköğretim Okulu'nda, lise eğitimini Şenesenevler Mualla Selcanoğlu Lisesi'nde tamamlamıştır. 2018 yılında Kocaeli Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü'nde lisans eğitimini tamamlamıştır. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programında tezli yüksek lisans öğrenimine 2018 yılında başladı. 2019 yılından beri farklı düzeylerdeki devlet okullarında okul psikolojik danışmanı olarak görev yapmaktadır.

