

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

KARİYER GELECEĞİ ALGISINI ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR MODEL ÇALIŞMASI

DOKTORA TEZİ

Temel KALAFAT

Ankara
Nisan-2014

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

KARİYER GELECEĞİ ALGISINI ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR MODEL ÇALIŞMASI

DOKTORA TEZİ

Temel KALAFAT

DANIŞMAN: Doç. Dr. Serap NAZLI

Ankara
Nisan-2014

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından
Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ/DOKTORA TEZİ olarak kabul
edilmiştir.

Başkan.....(İmza)
Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK

Üye.....(İmza)
Doç. Dr. Serap NAZLI

Üye.....(İmza)
Doç. Dr. Metin PİŞKİN

Üye.....(İmza)
Doç. Dr. Arif ÖZER

Üye.....(İmza)
Doç. Dr. Ömay ÇOKLUK

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../.....

Prof. Dr. İsmail GÜVEN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Kariyer gelişimi ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Değişen iş dünyası ve ekonomik koşullar, okul içinde ve okul dışında sunulacak kariyer danışmanlığı uygulamalarının yapısının da değişmesini gerektirmiştir. Yapılan bu çalışma ile değişen kariyer algısına etki edebilecek faktörler kuramsal bilgiler ışığında irdelenmiştir. Çalışmada ele alınan kariyer geleceği algısı ile ilgili özelliklere ilişkin bulguların araştırmacılar, alanda çalışanlar ve bu konu ile ilgilenen kişilere yardımcı olacağını düşünülmektedir.

Bu çalışmada benden desteğini esirgemeyen, katkılarını sunan danışmanım Doç. Dr. Serap NAZLI'ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı zamanda bu çalışmanın oluşmasında yaptığı yorumlarla büyük katkı sağlayan Doç. Dr. Ömay ÇOKLUK'a, kuramsal konularda yaptığı yorumlarla çalışmanın gelişmesine katkı sağlayan Doç. Dr. Metin PİŞKİN'e teşekkürlerimi sunarım. Bunun dışında çalışmaya gerek uygulamalar gerekse yaptıkları yorumlarla yine katkılarını esirgemeyen Doç. Dr. Selçuk UYGUN ve Yrd. Doç. Dr. Yaşar BARUT'a teşekkür ederim.

Doktora öncesinde ve eğitimin süresince verdiği tüm destekler ve olumlu yaklaşımları, kariyer gelişimi konusunda yaptığı yönlendirmeleri nedeniyle değerli hocam Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK'a özellikle teşekkürü bir borç bilirim. Yine farklı konularda verdiği bilgilerle alandaki gelişimine katkı sağlayan Prof. Dr. Selahaddin ÖĞÜLMÜŞ'e, Doç. Dr. Seher SEVİM'e şükranlarımı sunarım.

Aynı zamanda doktora eğitimin boyunca bana desteklerini esirgemeyen ve birçok konuda yardımcı olan araştırma görevlisi arkadaşlarıma sevgilerimi sunarım. Özellikle bana birçok konuda yardımcı olan ve uzun süre aynı odayı paylaştığım değerli arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Murat BOYSAN'a sevgilerimi sunmayı bir borç bilirim. Gerek tezimle ilgili yaptığı yorumlar gerekse bana candan ve destekleyici bir oda arkadaşlığı sunduğu için de Öğr. Gör. Dr. Sevgi SEZER' çok teşekkür ederim.

Eğitimim süresince kendilerine çok fazla vakit ayıramama rağmen çalışmam sırasında verdiği destek ve gösterdiği sabırdan dolayı eşime ve çocuklarıma, aynı zamanda bana birçok konuda destek veren annem ve babama, kardeşlerime sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Temel KALAFAT

Ankara

Nisan-2014

ÖZET
KARIYER GELECEĞİ ALGISINI ETKİLEYEN KİŞİSEL FAKTÖRLERİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR MODEL ÇALIŞMASI

Kalafat, Temel

Doktora, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Serap

NAZLI Nisan 2014, xiii + 161 Sayfa

Son dönemde küresel ekonomi içerisinde çok hızlı değişen iş dünyası ve iş gücü ihtiyacı kariyer gelişimine ilişkin rehberlik hizmetlerinin bakış açısını da değiştirmiştir. İletişim imkânlarının artması, bilgiye ulaşmanın kolaylaşması, çok yönlü yazılımların geliştirilmesi gibi faktörler iş dünyası ile birlikte üretimin ve doğal olarak sosyal hayatın yapısını da değiştirmiştir. Artık kariyer kavramı yaşamın kendisi haline gelmiştir. Önceleri birey bir işte ömür boyu çalışma imkânına sahipken, artık yaşamı boyunca farklı iş deneyimleri yaşayabilmektedir. Bu nedenle bireyin gelecekteki kariyer sürecine ilişkin iyimser bir bakış açısı içinde olması, karşılaştığı problemlerle daha etkin biçimde baş etmesine yardımcı olacaktır. Bu durum geleneksel kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarını bazı değişiklikler yapmaya zorlamıştır. Yapılan bu çalışmada da çağdaş kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili bazı değişkenlere yer verilmiştir. Çalışmada bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin algıları (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan kariyer bilgisi), deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri aktif başa çıkma ve planlama becerileri, toplumsal cinsiyet rolleri ve algılanan kariyer engelleri ile ilişkili olarak incelenmiştir.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda 555 üniversite öğrencisine araştırmacı tarafından hazırlanmış bir kişisel bilgi formu, Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE), Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE), Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, BEM Cinsiyet Rolü Envanteri uygulanmıştır. Çalışma içerisinde bu ölçeklerden bazılarının Türk örnekleme uygunluğu da test edilmiştir.

Çalışmada ilk olarak bireylerin kariyer geleceği algılarının anne-baba eğitim düzeyi, sınıf düzeyi ve toplumsal cinsiyet rollerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kariyer

geleceği algısının bu değişkenler bakımından bir farklılık göstermediği görülmüştür. Daha sonra psikolojik değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Daha sonra araştırma kapsamında önerilen hipotetik modelde yer alan değişkenlere doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak, model için gerekli uyum indekslerine sahip olup olmadığı kontrol edilmiş yani ölçüm modeli oluşturulmuştur. Bu aşamada ölçüm modelinden elde edilen uyum indekslerinin yeterli değerler verdiği görülmüş ve yapısal modelin analizine geçilmiştir.

Yapısal eşitlik modelinde deneyime açıklık, sorumluluk ve algılanan kariyer engelleri (AKE) değişkenlerinin aktif başa çıkma ve planlama becerileri üzerinden dolaylı olarak bireyin kariyer geleceği algısını etkilediği varsayılmıştır. Analizler aşamasında planlama ve aktif başa çıkma becerilerinin KARGEL üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Bu nedenle planlama ve aktif başa çıkma değişkenlerinden KARGEL'e giden yollar silinmiştir. Aynı zamanda AKE'nin KARGEL üzerinde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmüş. Bu nedenle AKE'den KARGEL'e doğrudan bir yol bağlanmıştır. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde, KARGEL'in deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleriyle pozitif yönde, AKE ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Bu anlamda yeni girişimlerde bulunmaktan korkmayan, sorumluluk sahibi bireylerin kariyer gelecekleri hakkında daha olumlu bakış açısına sahip oldukları ve kariyer süreçlerindeki değişimlere daha fazla hazır oldukları görülmürken, yine bireyin algıladıkları engel sayısı ne kadar az ise kariyer geleceği hakkındaki düşüncelerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

ABSTRACT
THE STUDY OF A MODEL TESTING ABOUT FACTORS EFFECT ON
PERCEPTION OF CAREER FUTURE

Kalafat, Temel

Philosophy of Doctorate, Guidance and Psychological Counseling Program

Supervisor: Assoc. Prof. Serap NAZLI, Ph. D.

April 2014, xiii + 161 pages

In recent years, rapidly changing world of work and the need for workers in global economy has changed the point of view of the career services about career development process. Factors such as the variety of communication tools, facilitation of access to information, the development of a versatile software has also changed the structure of production and social life. In the concept of life itself has become a career. Previously while people had a lifetime opportunity to work at a job, in today people can work different jobs throughout life. Therefore if individuals develop an optimistic outlook on the own career future, they could cope with these career changes effectively. This situation has forced changes in traditional practices of career counseling. Also in this study some of the variables are given a contemporary career counseling. In addition, it was aimed at investigating the associations between perception of career futures (career adaptability, career optimism, perceived knowledge), openness to experience and conscientiousness (parts of big five), active coping and planning skills, sex roles and perception of career barriers which were specifically conceptualized in the related literature.

In this purpose, 555 undergraduates completed the personal information form prepared by the researcher, the Career Futures Inventory (CFI), the Big Five Personality Factors, the COPE Inventory, the BEM Sex-Role Inventory and the Perception of Barriers Scale. In the study, some of these scales were adapted to Turkish sample by researchers. When searching the associations between psychological variables consulted to structural equation modeling techniques.

In the study, the persons' perception of career futures (KARGEL) was checked whether differ or not according to parents education level, class level and sex roles. The results reveal that perception of career futures does

not differ according to these variables. And then the relationships between psychological variables were controlled by using structural equation modelling (SEM). But prior to proceeding with structural analysis, CFA was performed. So the variables were controlled for the model whether they have enough fit scores or not. After controlling relationships between variables via CFA, SEM was built up. In other words, openness to experience, conscientiousness, perception of barriers (POB) influence active coping and planning and both active coping styles and planning substantially contribute to the persons' perception of career futures.

In the hypothetical, it is supposed that big five personality factors is basic element that effect perception of career futures (KARGEL). Additionally, big five personality factors influence coping styles and then these factors influence the formation of perception of career futures. The results reveal that active coping and planning don't effect perception career futures (KARGEL) and AKE effects to KARGEL directly. So the paths from active coping and planning to KARGEL were delete and the path from AKE to KARGEL directly was described.

Finally, fitness of the model in which the associations between perception of career futures, big five personality factors (openness to experience and conscientiousness), perceived career barriers, coping skills (active coping and planning) specified tested with using structural equation algorithm. The analysis indicated the validity of the hypothetic structural model. After having displayed the validity of the hypothetic model, statistical significance of the associations between the latent variables in the model were assessed. After analysis, openness to experience and conscientiousness was found as positive correlate with active coping and planning and perception of career futures. And also perceived career barriers were found as negative correlation with perception of career futures. Namely, people who have openness to experience and conscientiousness, Show more career adaptability process and how much they perceive little career barriers, they have more positive career attitudes.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	7
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Sınırlılıklar	12
1.5. Tanımlar	13
BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	15
2.1. Kariyer (Mesleki) Olgunluğundan “Kariyer Uyumluluğuna”	15
2.1.1. Super’ın Kuramının Ana Bileşenleri	21
2.1.2. Yapılandırmacı Kariyer Kuramı ve Kariyer Uyumluluğu	23
2.1.3. Kariyer Yapılandırma Teorisinin Ana Bileşenleri	27
2.2. Büyük Beşli Kişilik Kuramı ve Kariyer	32
2.2.1. Kişilik Çalışmaları ve Özellik-Faktör (Trait-Factor) Anlayışı	33
2.2.2. Büyük Beşli Kişilik Kuramı ve Kariyer Gelişimi	35
2.2.3. Evrensel Bir Kişilik Sistemi.....	39
2.2.4. Kişilik Sisteminin Bileşenleri.....	39
2.2.5. Sistemin İşleyişi	41
2.2.6. Kişilik ve Kariyer Gelişimi Arasındaki İlişkiye Dair Araştırmalar	46
2.3. Algılanan Kariyer Engelleri ve Başa Çıkma Becerileri.....	50
2.4. Cinsiyet Roller ve Kariyer Gelişimi	62

BÖLÜM III: YÖNTEM	75
3.1. Araştırmanın Modeli	75
3.2. Çalışma Grubu	75
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları	78
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	78
3.3.2. Büyük Beşli Kişilik Ölçeği	78
3.3.3. Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE)	79
3.3.4. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)	80
3.3.5. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	81
3.3.6. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE) ve Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi.....	88
3.3. Verilerin Toplanması	93
3.4. Verilerin Analizi.....	93
BÖLÜM IV: BULGULAR	96
4.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısının Anne-Baba Eğitim Düzeyi, Sınıf Düzeyi ve Cinsiyet Rollerine Göre Değerlendirilmesi	96
4.2. Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Ölçüm Modeli (DFA Sonuçları).....	99
4.3. KARGEL'in Açıklanmasına Yönelik Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular	104
4.3.1. Modelin Belirlenmesi	104
4.3.2. Modelin İyileştirilmesi ve Yeniden Belirlenmesi	109
BÖLÜM V: TARTIŞMA VE SONUÇ	113
5.1. Anne-Baba Eğitim Düzeyi, Sınıf Düzeyi ve Cinsiyet Rollerine Göre Kariyer Geleceği Algısına İlişkin Açıklamalar	113
5.2. Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ve Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişkiler	115

5.3. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) Arasındaki İlişkiler	118
5.4. Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) ve Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) Arasındaki İlişkiler.....	120
BÖLÜM VI: ÖNERİLER.....	123
KAYNAKÇA	126
EKLER.....	152
EK – 1: Kişisel Bilgi Formu	153
EK – 2: Bem Cinsiyet Rollerı Envanteri.....	154
EK – 3: Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE)	155
EK – 4: Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)	157
Ek – 5: Büyük Beşli Kişilik Ölçeği	158
EK – 6 : COPE (Başı Çıkma Becerileri Ölçeği).....	159

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Tip, Özellik ve Faktör Yaklaşımları: Kişiliği Tanımlamanın Üç Farklı Yolu.....	34
Tablo 2. Büyük Beşli Kişilik Kuramına Ait Faktörler ve Faktörlere İlişkin Örnek Özellikler.....	37
Tablo 3. Kişilik Sisteminin İşleyişine İlişkin Varsayımlar.....	43
Tablo 4. BBKK'nın Kişilik Sistemi Bileşenlerine İlişkin Bazı Örnekler.....	46
Tablo 5. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete, Gelir ve Anne-Baba Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	77
Tablo 6. KARGEL Alt Boyutlarıyla COPE Alt Boyutları Arasında Hesaplanan Pearson Korelasyonları.....	86
Tablo 7. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Maddeleri'ne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	87
Tablo 8. Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği AFA Sonuçları	91
Tablo 9. AKE Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	92
Tablo 10. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Anne Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	96
Tablo 11. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Baba Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları	97
Tablo 12. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları.....	98
Tablo 13. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Rollerine Göre ANOVA Sonuçları.....	98
Tablo 14. Ölçüm Modeline İlişkin Yük Değerleri, t Değerleri ve Güvenirlik Sonuçları	102

Tablo 15. Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Değerleri ve Referans Aralıkları	104
Tablo 16. KARGEL’I Yordayan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi ...	106
Tablo 17. Modele Alınacak Değişkenler Arasındaki Çoklu Bağlantı Analizine İlişkin Sonuçlar	107
Tablo 18. Araştırma Kapsamında Sunulan Hipotetik Modele İlişkin Uyum İstatistikleri	109
Tablo 19. Nihai Model Ait Uyum Katsayıları	111
Tablo 20. Bağımsız Değişkenlerin KARGEL Üzerindeki Etkileri	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.	Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Hipotetik Model	8
Şekil 2.	Yaşam Kariyeri Gökkuşağı.....	17
Şekil 3.	Su Kemerli Modeli: Kariyer Belirleyicileri.....	18
Şekil 4.	Büyük Beşli Kişilik Kuramına Göre Kişilik Sisteminin Bileşenleri.	39
Şekil 5.	Bireysel Farklılıklara İlişkin Kalıtım-Çevre Teorisi: Deneyimle Birlikte Bireysel Farklılıkların Billurlaşması ve Açıklanması.....	48
Şekil 6.	Kariyer Engellerinin Teorik Analizi ve Sonuçları.....	59
Şekil 7.	Kariyer Geleceği Ölçeği'ne İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Standardize Edilmiş Faktör Yükleri	85
Şekil 8.	Ölçüm Modeli	100
Şekil 9.	Ölçüm Modelinden Elde Edilen Bulgulara Göre Önerilen Hipotetik Model	105
Şekil 10.	KARGEL, AKE, Deneyime Açıklık, Sorumluluk, Aktif Başa Çıkma, Planlama Gizil Değişkenleri Arasındaki İlişkileri Temsil Eden Hipotetik Model	108
Şekil 11.	Nihai Model (Standartlaştırılmış Path Katsayıları).....	110

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem

Kariyer seçimini bir gelişim süreci olarak açıklayan kuramcılar, meslek kararı verecek bireyin her gelişim dönemi içerisinde başarması gereken bazı görevler olduğunu vurgulamaktadır (Ginzberg, 1984; Super; 1983; 1990). Super bireylerin bu mesleki gelişim görevlerini başarıyla tamamlayıp, eğitsel ya da mesleki seçim yapmaya hazır hale gelmelerini kariyer olgunluğu kavramı ile açıklamıştır (Kuzgun, 2000; Super, 1955; Super ve Overstreet, 1960). Fakat Savickas (1997), Super'ın açıkladığı kariyer olgunluğu kavramının fabrikasyon sistemine vurgu yapan sanayi toplumundan bilgi-iletişim teknolojilerinin kullanımına vurgu yapan bilgi-temelli topluma doğru değişim sürecinde yetersiz kaldığını açıklamaktadır. Günümüz insanı çalışma yaşamı boyunca çok fazla iş değiştirmekte hatta aynı anda birden fazla işte çalışmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, ergenlik döneminde aldığı bir meslek kararı ilerleyen dönemlerde geçerliliğini yitirebilir. Bu durum aslında ergenlik döneminde sahip olunan bir karar verme becerisinin meslek kararını açıklamada yetersiz kalacağını göstermektedir. Çünkü kariyer olgunluğu içerisindeki gelişim dönemleri ile ilgili döngü, yetişkinlikte ergenlikteki gibi çoğunlukla yaşa bağlı değildir. Özellikle bu kavram yetişkin bireylerin kariyer sürecini belirsiz hale getiren kurumsal ve ekonomik değişikliklerle nasıl başa çıkılacağı konusunda çok yeterli açıklamalar vermemektedir. Savickas (1997) Super'ın son dönemde bu kavramı insanın tüm yaşamına aktarmaya çalışsa bile kariyer olgunluğu kavramının yine de daha çok ergenlere uygun bir biçimde kaldığını ifade etmektedir. Bu nedenle Super ve Knasel (1981) kavram üzerinde yaptıkları gözden geçirme çalışmasında ergenler için "kariyer olgunluğu" kavramının yerini yetişkinlikte "kariyer uyumluluğu" kavramının almasını gerektiğini belirtmişlerdir. Bu anlamda "uyumluluk" kavramını yine ilk olarak vurgulayan kuramcı Super'dır.

Fakat Savickas (2002) ergenlik döneminde kariyer olgunluğu yetişkinlikte ise kariyer uyumluluğu olarak iki farklı kavramının kullanılmasının kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamasında sıkıntılara neden olduğunu

belirtmiştir. Bu nedenle yaptığı çalışmalarla kariyer uyumluluğu kavramını tam anlamıyla sistematik hale getiren geliştirdiği “Yapılandırmacı Kariyer Kuramı” ile Savickas (2002)’dır. Savickas (2002) kariyer gelişim sürecini büyüme (growth), keşfetme (exploration), yerleşme (establishment), yönetim (management) ve çözülme (disengagement) sırasını izleyen bir “büyük kariyer döngüsü (maxicycle)” süreci ile açıklamaktadır. Bu beş dönem bireyin sosyal beklentiler sonucu şekillenen gelişim görevlerinden oluşan alt basamaklara ayrılmıştır. Yine aynı kariyer gelişimi basamaklarının “küçük kariyer döngüsü (minicycle)” olarak sosyo-ekonomik olaylar, hastalık, kaza, işyerinin kapanması, geçici işten çıkarılmalar, işyerindeki yeni yapılanmalar ve otomasyon gibi değişikliklerle ortaya çıkan yeniliklerin yanı sıra, birey bir kariyer basamağından diğerine geçerken de ortaya çıkacağını söyler. İşte kariyer uyumluluğu bu değişimlere alışma sürecinde ortaya çıkan bir özelliktir.

Kariyer uyumluluğu, Super ve Knasel (1981) tarafından “değişen iş ve çalışma şartları ile baş etmeye hazır olma” olarak tanımlanırken; Savickas (2002; 2005) tarafından *bireyin varolan ve daha sonra ortaya çıkacak olan mesleki gelişim görevleri, meslekle ilgili değişim ve dönüşümler ile kişisel travmalarla başa çıkmaya ve bireyin kullanabileceği kişisel kaynaklara atıfta bulunan psikolojik bir yapıdır* (Savickas, 2002; 2005). Yani sadece gelişim görevlerini başarmak değil aynı zamanda gelecekteki muhtemel engellere karşı hazır olmayı da açıklayan bir kavramdır. Bu nedenle bireyin başa çıkma becerilerini etkili bir biçimde kullanabilmesi kariyer seçimi sürecindeki birçok konuyu da engel olarak algılamasının da önüne geçecektir. Bu anlamda bireyin kariyer engellerine ilişkin algısının, başa çıkma yeterliğine ilişkin algısı, kariyer seçim sürecinin doğası ve zorluğuna ilişkin algılar ve içeriğe (duruma) özgü öz-yeterlik algısına bağlı olduğu görülmektedir (Albert ve Luzzo, 1999).

Savickas (1997)’a göre kariyer uyumluluğu ile ilgili diğer iki önemli nokta daha bulunmaktadır. Bunlardan birincisi danışanın yüz yüze kaldığı toplum beklentileri (sosyal), ikincisi ise danışanın bu toplum beklentilerine nasıl cevap verdiğidir (bireysel). Bu iki yapının işaret ettiği ilk nokta bireyin kariyerini yapılandırırken karşılaştığı mesleki gelişim görevlerini; ikinci nokta ise bu görevleri tamamlamak için verilen uyum tepkilerini açıklamaktadır.

Çünkü Savickas (2002) kuramının diğer bir varsayımında bir toplum ve toplumun kurumlarının, bireyin yaşamını sosyal roller yoluyla yapılandırıldığını ve bireyin yaşam yapısının toplumsal cinsiyet rolleri, çekirdek roller ve çevresel roller gibi sosyal süreçlerle şekillendiğini söylemektedir. Bu anlamda meslekler çoğu erkek ve kadın için bir çekirdek roldür. Kişiliğin düzenlenmesinde merkezi bir etkiye sahiptir. Bu mesleki roller bireyde çevresel etkiler sonucu ya da tesadüfi olarak gelişmiş olabilir hatta bazı durumlarda hiç var olmayabilir. Bu rollerden sonra öğrenci, anne-baba, ev hanımı, “işsiz” ve vatandaş olma gibi roller çekirdek rol olabilir. Yaşam rolleri ile ilgili kişisel tercihler temellerini sosyal yapıdaki uygulamalardan alır ve onların eşit olmayan sosyal pozisyonlarına yerleşmelerini sağlar (Savickas, 2002). Özellikle cinsiyet rolleri ile ilgili bireye yapılan yüklemeler meslek seçiminde gerçekçi olmayan kararlara neden olur. Bu konuda Gottfredson (2002) bireyin sosyal çevrenin etkisiyle meslekleri küçük yaşlardan itibaren kadına özgü ve erkeğe özgü olarak sınıflandığını ve meslek seçiminde ilk önce cinsiyet rollerine uygun olana yöneldiğini açıklamaktadır.

Savickas (2002; 2005), kariyer uyumluluğunu oluşturan cinsiyet rolleri içindeki diğer bir değişkenin de kişilik özellikleri olduğunu vurgulamaktadır. Mesleki kişilik, bireyin kariyerle ilişkili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgilerini açıklamaktadır. Bir iş ya da meslek içinde ortaya çıkmadan önce bu özellikler ev ile ilgili gündelik işler, oyunlar, hobiler, okuma ve ders çalışma gibi faaliyetlerde kendini gösterir. Birçok kuramcı da Savickas’ın kişilik ile ilgili bu görüşünü desteklemektedir. Kişilik ve kariyer arasındaki ilişki gelişimsel (Super, 1984) ve Holland’ın (Holland, 1985) kişi çevre uygunluğu bakış açısı temel alınarak oldukça ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Fakat Holland kişiliği aslında bir ilgi sınıflaması olarak ele alırken, Super kişiliğin benlik kavramı oluşturma süreci üzerinde durmuştur. Her iki kuramcı da çoğunlukla kişiliği çevre ile etkileşim sonucu şekillenen bir özellik olarak ele almışlardır. Bu kuramcılarının yanı sıra Gottfredson (2002) da kuramını açıklarken kalıtsal özelliklerin meslek seçimi üzerinde büyük etkiye sahip olduğunu ileri sürmüş ve özellikle büyük beşli kişilik özelliklerinin de bunlardan biri olduğunu söylemiştir. Yine farklı kuramcılara göre kalıtsal olarak sahip olduğumuz “büyük beşli (big five)” kişilik özellikleri deneyimlerimizin ve daha sonrasında ilgililerimizin şekillenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Bu kişilik özellikleri

mizaçtan ve doğumla getirdiğimiz birincil (işlenmemiş) becerilerden sonra ikinci derecede bir öneme sahiptir ve genellikle değişmez bir yapı ortaya koyar (Costa ve McCrae, 1988; Digman, 1989). Fakat kariyer yapılandırma teorisi; ne mesleklerin sosyal olarak organizasyonuna ne de kişilik tiplerinin sınıflandırılmasına odaklanır. Odaklandığı tek şey bireyin kendi öz-genişlemesini-bakış açısını kuvvetlendirmesini (self-extension) sağlamaktır (Savickas, 1997, 2002).

Bireyin bakış açısını genişletmesi yani öz-genişlemeyi sağlaması kariyer uyumluluğunun psikolojik bir yapı olduğunun en önemli kanıtıdır. Daha önce de ifade edildiği gibi kariyer uyumluluğu bireyin mesleki gelişim süreci içindeki karşılaştığı ve karşılaşması muhtemel görevler ile bunlarla başa çıkmaya hazır olma ile açıklanır. Bir anlamda oluşan her yeni değişikliğe alışma sürecidir ve bireylerin problem çözme becerilerinin geliştirilmesine önem verilmektedir. Bu nedenle Savickas (2002), kariyerin temel anlamı ve onun yapılandırılmasındaki temel dinamiklerin, bireyin yüz yüze kaldığı sorumluluklar, dönüşümler ve travmalar hakkında açıklamalarda bulunduğu benliğin tanımlandığı hikâyelerde ortaya çıktığını açıklamaktadır. Aslında kariyer uyumluluğu bireyin yaşadıkları bu deneyimlerden faydalanarak geleceğe uyum sağlaması olarak açıklanabilir. Birey böylece deneyimler yoluyla öz genişlemesini sağlar. Bireyin bu uyumluluğu sağlamasına yardımcı olan diğer önemli özellikler ise planlılık ve iyimserliktir. Çünkü bireyleri bugün ile gelecekte başarmaları gereken mesleki gelişim görevleri ve dönüşümlerle karşı karşıya getirmeye, onlarda farkındalık oluşturmaya çalışır. Bu anlamda kariyer ile ilgili yapılan müdahaleler geleceğe uyumu, iyimserliği artırır, geleceği birey için daha gerçek hale getirir, planlamaya ilişkin olumlu tutumlar geliştirir, şimdiki davranışlarının gelecekteki sonuçları hakkında farkındalık kazandırır, kariyer farkındalığı geliştirir. Bu başa çıkma tutumları, inançları ve yeterlikleri kariyer alakasını geliştirir ve bireyin kariyerini kimin kontrol ettiğini düşünmesini hızlandırır. Özellikle bireyin gelecek odaklı olması ve kariyerine ilişkin iyimser bir bakış açısına sahip olması iş verimini arttırmakta ve işsizlikle başa çıkmasına yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005; Seligman ve Schulman, 1986; Wanberg, 1997).

Verilen açıklamalar incelendiğinde Yapılandırmacı Kariyer Kuramının ana öğelerinden biri olan “kariyer uyumluluğu” kavramının çocukluk, ergenlik ve yetişkinlik dönemini de içine alan yapısıyla Super’ın (Savickas, 1997) vurguladığı kariyer olgunluğu kavramından daha kullanışlı olduğu görülmektedir. Bu kavram kariyer sürecine etki eden kişilik, cinsiyet rolleri, başa çıkma becerileri, iyimserlik gibi birçok özellikle ilişkili görülmektedir. Fakat bugün Türkiye’de yapılan birçok çalışmanın kariyer olgunluğu ile ilişkili olduğu görülürken kariyer uyumluluğu ile ilgili sadece bir ölçek geliştirme çalışmasına rastlanmıştır (Erdoğan-Zorver ve Korkut-Owen, 2011). Yine kariyer olgunluğu ile ilişkili olarak geliştirilen programların temel aldığı kuramların kültür üzerindeki değerlendirme çalışmalarının yapılmadığı görülmektedir. Fakat geliştirilen bir kuram geliştirildiği kültürün birçok özelliğini taşımaktadır. Bu nedenle farklı kültürlerde aynı sonuçları vermeyebilir. Yine kariyer olgunluğu ile ilgili yapılan birçok çalışma sadece liselerle sınırlıdır (Akbaba, 2002; Akıntuğ ve Birol, 2011; Bozgeyikli, Doğan ve Işıklar, 2010; Çoban, 2005; Gülbahçe, 2009; Hamamcı ve Çoban, 2012; İşgör ve Sezer, 2008; Karataş ve Yavuzer, 2009; Ocakçı, Razi ve Kolaç, 2000; Sayın, 2001). Üniversite öğrencilerinin kariyer olgunluğu ile ilgili fazla sayıda çalışma bulunmamaktadır. Oysa üniversite dönemi bireylerin gelecekteki meslekleri ile ilgili kaygıyı en fazla yaşadıkları dönemlerdir (Bilgin, 2001; Gizir, 2005; Türküm, Kızıldaş ve Sarıyer, 2004). Bu dönemde bireyler artık meslek seçme sorunu ile değil, seçtikleri meslekte gelecekte karşılaşabilecekleri sorunlarla daha fazla ilgilenmektedir. Çünkü günümüzde bireyler meslekler içindeki değişimin çok hızlı gerçekleştiğinin farkındadırlar. Bu nedenle üniversite öğrencileri ve yetişkin bireylerin gelecekteki mesleki algılarını en iyi değerlendirebilecek “kavram kariyer uyumluluğudur.” Bunun yanı sıra Rottinghaus (2005) kariyer uyumluluğu ile birlikte kariyer iyimserliği ve kariyer seçeneklerine ilişkin bilgiye sahip olmanın bireylerde olumlu “kariyer geleceği algısını” oluşturduğunu iddia etmiş ve çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkiyi açık bir biçimde ortaya koymuştur. Araştırmasında bu özelliklere yüksek derecede sahip olan bireylerin kariyer süreçleri ile ilgili daha olumlu planlamalar yapabildiklerini ifade etmiştir. Diğer bazı çalışmalarda da kariyer iyimserliği ve kariyer seçeneklerine ilişkin bilgi sahibi olma ve öz-düzenleme becerisinin de kariyer

uyumluluğuna olumlu etki ettiği görülmektedir (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Patton, Bartrum ve Creed, 2004). Öte yandan yapılan diğer birçok çalışmada da meslek ve iş yaşamındaki problemlerle başa çıkma konusunda pozitif kişilik özellikleri ile öz-yönetim becerilerinin önemine vurgu yapılmaktadır. Örneğin atılganlık ve karar verme becerisi, sorumluluk geliştirme, başarının çaba ile kazanıldığını fark ettirme, zaman yönetimi (Savickas, 2001; 2002; 2005), engellerle başa çıkma konusunda kendine güven (Hackett ve Byars, 1996; Lent Brown ve Hackett, 1994; Lent ve diğerleri, 2002) gibi özelliklerin kariyer gelişimi süreçlerini desteklediği ortaya konulmuştur.

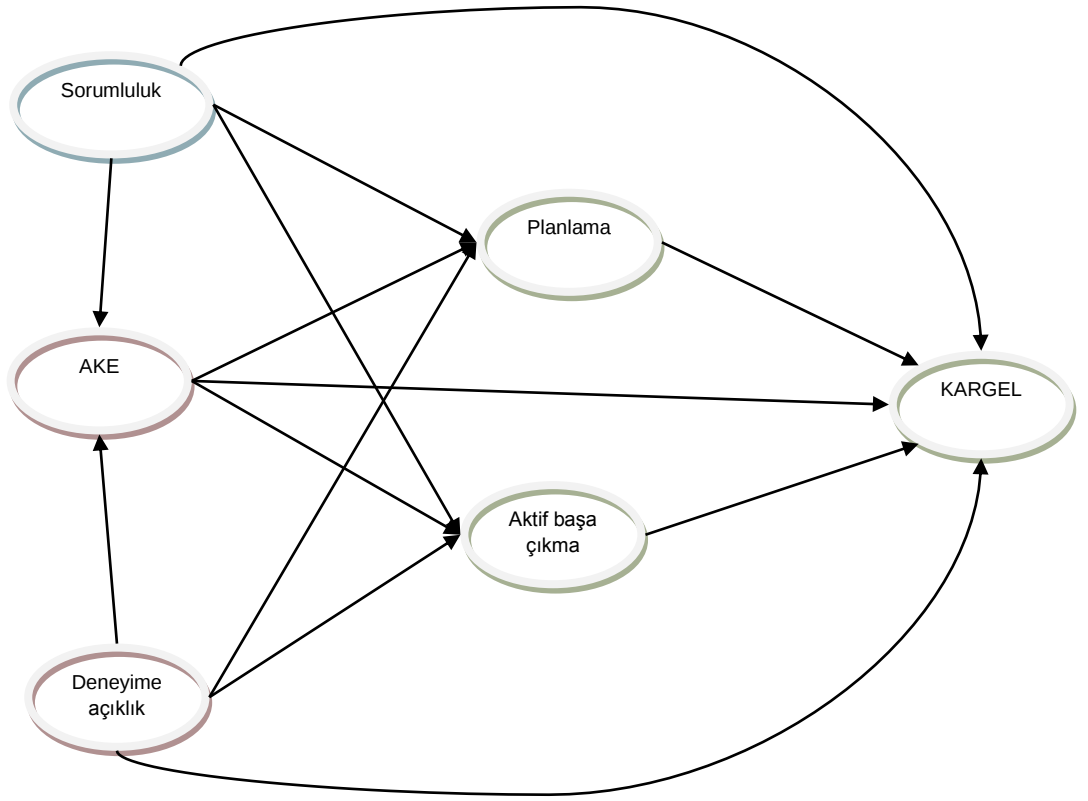
Alanyazından da anlaşılabacağı gibi bireyin kariyer geleceğine ilişkin bakış açısı toplumsal cinsiyet rolleri, engel algısı ve bunlarla başa çıkma ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkilere ait bazı ipuçları vermektedir. Bu özelliklerin kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini etkilediğini söyleyen bazı çalışmalar olsa bile bu özellikleri bir arada ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda özellikle Türk kültüründe kariyer geleceği algısı, cinsiyet rolleri, kişilik, başa çıkma becerileri ve algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkilerin alanyazında yer alan kuramsal tartışmalar ışığında ele alınmasının gereği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yapılan bu çalışmanın hem seçtikleri bir mesleğe hazırlanan üniversite öğrencilerinin kariyer geleceklerine ilişkin algılarını belirlemede hem de Yapılandırmacı Kariyer Kuramının bir parçası olan kariyer uyumluluğu kavramı ile ilgili geliştirilen programların kültüre uygunluğunun sağlanmasında önemli bir teorik temel oluşturması beklenmektedir. Bu anlamda araştırmanın problemini üniversite öğrencilerin kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır.

Yukarıdaki problem ışığında bu çalışmada öncelikle bireyin sınıf düzeyi, anne-baba eğitim düzeyi ve sahip oldukları cinsiyet rollerine göre kariyer geleceği algısının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Daha sonra alanyazında yer alan araştırmalardan ve ortaya konulan ilişki ağlarından yola çıkarak geliştirilen modele Şekil 1’de yer verilmiştir. Bu model ise bireyin kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenleri ile algılanan kariyer engelleri, planlama ve aktif başa çıkma becerilerinin bireyin kariyer geleceği algılarını etkilediği varsayımından hareketle oluşturulmuştur.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın genel amacı, kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin ortaya konulmasıdır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezlere yanıt aranmıştır:

1. Bireylerin kariyer geleceği algısı (KARGEL);
 - a. anne eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir.
 - b. baba eğitim düzeyine göre farklılık göstermektedir
 - c. sınıf düzeyine göre farklılık göstermektedir.
 - d. cinsiyet rollerine göre farklılık göstermektedir.
2. Kariyer geleceği algısı (KARGEL); deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile, algılanan kariyer engelleri (AKE), başa çıkma becerilerinden planlama ve aktif başa çıkma becerisi değişkenlerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin bir model kapasamında açıklanabildiği bir yapıdır.
3. Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve sorumluluk değişkenlerinin KARGEL üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi vardır.
4. Başa çıkma becerilerinden planlama ve aktif başa çıkma becerilerinin KARGEL üzerinde doğrudan bir etkisi vardır.
5. Algılanan kariyer engelleri (AKE) değişkeninin KARGEL değişkeni üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkisi vardır.



Şekil 1. Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Hipotetik Model

1.3. Araştırmanın Önemi

Kariyer gelişimi çalışmalarının ilk olarak 1908 yılında Parsons ile başladığı kabul edilmektedir. Daha önce mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı alanı ile ilişkilendirilebilecek çalışmalar yapılmış olsa da Parsons önceki dönemlere nazaran mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı ile ilgili daha bilimsel bir model ortaya koymuştur. Bu model ilk olarak öğrencilerin testler yoluyla yetenekleri, ilgileri, tutumları gibi özelliklerinin belirlenmesini, ikinci olarak mesleklerin özelliklerinin net bir şekilde tanımlanmasını, üçüncü olarak ise bireylerin kendilerine uygun mesleklerle eşleştirilmesini savunmakta ve bu süreç Özellik-Faktör Modeli olarak adlandırılmaktadır (Kuzgun, 2000). Bu model rehberlik uygulamalarında öğrencinin en doğru şekilde yönlendirilmesi için uzmanın kesinlikle testlere başvurmasının önemli olduğuna vurgu yapmaktadır (Phillips ve Paziienza, 1988). İkinci Dünya Savaşından sonra ise diğer problem alanlarında olduğu gibi kariyer alanında da test mantığı yerini ağırlıklı danışan-merkezli anlayışa

bırakmaya başlamıştır. Bu durum kariyer/mesleki rehberlik anlayışında da değişikliğe neden olmuştur (Hughes ve Karp, 2004). Bu dönemde başta Super (1953) olmak üzere araştırmacılar ve uygulayıcılar meslek seçimi yerine “mesleki gelişim” kavramını kullanmaya başlamışlardır. Ginzberg ve arkadaşları, Tiedeman, Holland gibi kuramcılarının hepsi meslek seçiminin bir süreç olduğunu, anlık olarak gerçekleşmediğini açıklamıştır. Bu tanımlara bağlı olarak “kariyer” kavramı da çocukluktan başlayıp kişinin yaşamı boyunca devam eden bir süreç olarak tanımlanmıştır (Ginzberg, 1984; Savickas, 2002; Super, 1990). Gelişimsel anlayışa bağlı olarak “yaşam dönemleri (life stages)”, “mesleki görevler (vocational tasks)”, “mesleki olgunluk (vocational maturity) ve “mesleki benlik kavramı (vocational self-concept)” kariyer ile ilgili önemli kavramlar haline gelmiştir (Gysbers ve Moore, 1975; Zaccaria, 1970). Günümüzde ise yaşam kariyeri (life-career), kariyer uyumluluğu (career adaptation), kariyer olgunluğu (career maturity), kariyer öz yeterliği (career self efficacy), kariyer iyimserliği (career optimism) gibi kavramlar yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır (Gysbers ve Henderson, 2001; Savickas; 2002)

Gerek kariyer-mesleki, gerek kişisel-sosyal, gerekse eğitsel problem alanlarında gelişim kuramlarına verilen bu önem yavaş yavaş rehberlik hizmetlerinin okullardaki yapısının değişimine de öncülük etmiştir. 1970'lerin başında University of Missouri-Columbia'da Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Modeli (KGRP) geliştirilmiştir (Gysbers ve Henderson, 1994). Böyle bir değişimin bazı gerekçeleri ise şunlar olmuştur; (1) meslek ve kariyer gelişimine ilişkin değişen bakış açıları (kariyere ilişkin gelişimsel bakış açısı), (2) rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinde gelişimin önemine ilişkin oluşan farkındalık, (3) okullarda sunulan rehberlik hizmetlerinin etkililiğine ilişkin endişeler, (4) sorumluluk (hesap verilebilirlik) ve değerlendirmeye ilişkin artan vurgu (Gysbers ve Henderson, 2001). Görüldüğü gibi bu yeni programın merkezinde de yine meslek-kariyer kavramı yer almaktadır. Okulların yapı ve ihtiyacına göre tasarlanan Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programlarının (KGRP) nihai hedefi olarak “yaşam kariyeri gelişimini destekleme” benimsenmiştir. Fakat buradaki kariyer kavramı sadece meslek ya da iş seçimi olarak değil tüm yaşam olarak açıklanmaktadır. Bunun yanı sıra programlar doğrudan iş/meslekle ilgili ayrı

bir kariyer/mesleki rehberlik uygulama alanını da içermekte ve bu mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı uygulamalarında gelişim kuramlarını temel almaktadır (Gysbers ve Henderson, 1994).

Son dönemde özellikle milli eğitim uygulamaları incelendiğinde Türkiye’de de Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programlarının (KGRP) uygulanmasına ağırlık verildiği görülmektedir (Doğan, 2000a, 2000b, 2000c; Doğan, 2001; Erkan, 1995; Erkan, 2001; Erkan ve Güven, 2006; Nazlı, 2011; Yeşilyaprak, 2006; Yeşilyaprak, 2007; Yeşilyaprak, 2011). Uzmanlar ve öğretmenler KGRP uygulamalarının faydalı olduğunu düşünürken (Atak, 2011; Nazlı, 2003, 2006), KGRP uygulamaları Türkiye’de de yurtdışında olduğu gibi henüz başlangıç aşamasında olduğundan etkililiği ile ilgili detaylı çalışmaların yer almadığı ve programların yapılandırılmasında sıkıntılar olduğu görülmektedir. Özellikle alanda çalışan uzmanlar program hazırlama konusunda yetkinlik gösteremezken, diğer okul personelinin ise programın uygulanması konusunda düşük düzeyde işbirliği yaptığı görülmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra kalabalık sınıflar ve yeterli personelin olmayışı da programın uygulamasında bir sorun olarak görülmektedir (Bal-Bardakçı 2011; Demirel, 2010; Poyraz, 2006; Özyürek, 2010). Bunların dışında belki de bu programın en önemli sınırlılıklarından biri programların sadece anaokulundan lise sona (K-12) kadar yapılan çalışmaları içeriyor olmasıdır. Oysa daha önce bahsedildiği gibi gelişim bir bütündür ve bu nedenle yapılacak çalışmalar üniversite öğrencilerini de kapsamalıdır. Ülkemizde üniversite döneminde KGRP uygulamaları oldukça sınırlıdır.

Üniversite öğrencileri bölüm seçtiği (meslek kararı verdiği) için tekrar kariyer yardımı almalarına gerek olmadığı düşünülebilir. Fakat bu anlayış kariyeri sadece anlık meslek kararı vermek olarak açıklayan geleneksel uygulamaların yansımasıdır. Gelişimsel olarak değerlendirildiğinde Super’a göre üniversite yılları yerleşme dönemi (özellikle geçiş ve sınama basamağı) içerisinde yer alır ve bu dönemde birey gelecekteki iş ve özel yaşamı ile ilgili daha gerçekçi planlar yapmaya başlar (Super, 1990). Benzer şekilde Ginzberg’e göre ise üniversite yılları gerçekçi seçim dönemi içinde yer alır ve bireyin kariyer seçeneklerini daha mantıklı değerlendirdiği bir yaş aralığıdır (Ginzberg, 1984). Bireylerin gelişim görevleri hakkında tanımlamalar yapan

Havighurst (1972)'e göre ise üniversite yılları genç yetişkinlik dönemi (19-25 yaş) olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde bireyler işe girme ve kariyerinde ilerleme ile ilgili görevlerle karşı karşıyadırlar.

Bu anlamda rehberlik hizmetleri bireyin üniversitede sadece bir meslek kararı verip, eğitim almasına yardımcı olmakla değil aynı zamanda onların gelecekte karşılaşılabileceği kariyer engelleri ile baş edebilmesine de yardımcı olmalıdır. Bu yardımlar da ancak sistemli, iyi yapılandırılmış programlarla ve KGRP odaklı rehberlik ve psikolojik danışma merkezleri ile gerçekleştirilebilir.

Türkiye’de üniversitelerde oluşturulan bu tür kariyer merkezleri incelendiğinde birçoğunun belli başlı devlet üniversiteleri ve özel üniversiteler bünyesinde kurulduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu merkezler iş ilanlarını yayınlama, iş başvurusu tekniklerini öğretme vb. gibi çok sınırlı konularda yardım sunmaktadırlar. Bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen, psikoloji temelli uygulamaların azlığı göze çarpmaktadır. Bu merkezlerin yanı sıra çok az üniversite bünyesinde rehberlik ve psikolojik danışma merkezleri yer almaktadır. Çoğu üniversitede bu hizmetler hala sağlık hizmetleri kapsamında ve sadece öğrencilerin yaşadıkları psikolojik problemlere odaklanılarak yürütülmektedir. Bu konuda Erkan, Çankaya, Terzi ve Özbay (2011)’in sekiz üniversitenin rehberlik ve psikolojik danışma servisi üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin en az yardım talep ettiği konuların başında mesleki konuların geldiği ortaya konulmuştur. Yine Doğan (2012)’in 1997-2008 yılları arasında özel bir üniversitenin rehberlik ve psikolojik danışma servisine başvuran 1664 öğrenci üzerinde yaptığı incelemede hiçbir öğrencinin kariyer problemleri ile ilgili bu servislere başvurmadığı görülmüştür. Yapılan diğer bazı çalışmalarda da benzer bulguların elde edildiği görülmektedir (Erkan, Özbay, Cihangir-Çankaya ve Terzi, 2012; Güneri, 2006). Fakat Bilgin (2001) ve Türküm, Kızıldaş ve Sarıyer (2004)’in toplamda yaklaşık 2000 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmalarda mezuniyet sonrası mesleki belirsizliğin öğrencilerde rahatsızlık meydana getirdiğini belirlemişlerdir. Gizir (2005) ise üniversite öğrencilerinin iş bulamama ya da eğitim aldıkları meslekle ilgili iş bulamama kaygısı yaşadıklarını yaptıkları çalışma ile ortaya koymuştur. Bu çalışmalardan da anlaşıldığı gibi yükseköğretim döneminde de öğrenciler kariyer gelişimlerine ilişkin bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Fakat ilginç olan nokta bu konuda rehberlik ve

psikolojik danışma servislerinden yardım talep etme düzeylerinin oldukça düşük olmasıdır. Bu durum üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi sürecini tamamladıklarını düşünmelerinden ya da mesleki problemleri rehberlik ve psikolojik danışma servislerinin konusu olarak görmemelerinden kaynaklanabilir. Diğer bir faktör de üniversitelerde kariyer merkezlerinin ayrı bir birim olarak kurulması olabilir. Öğrenciler duygusal problemlerinde rehberlik ve danışma birimlerini tercih ederken kariyer gelişimi ile ilgili sorunları için daha kapsamlı psikolojik yardım almaları gerekse bile çoğunlukla iş arama ile ilgili eğitim veren kariyer merkezlerini tercih etmektedirler.

Yukarıda verilen açıklamalardan da anlaşılaçağı gibi yükseköğretim döneminde öğrencilere kariyer gelişimleri ile ilgili daha sistematik, yapılandırılmış programların sunulması gerektiğı görülmektedir. Bu anlamda üniversite öğrencilerinin günümüzdeki değişimlerin de etkisiyle mesleki gelecekleri ile ilgili hangi endişeleri yaşadıklarının, hangi engellerle karşılaşmayı beklediklerinin ve daha çok hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili sorun yaşadıklarının tespit edilmesi önem kazanmaktadır. Yükseköğretim yıllarının gelişimsel olarak kritik bir öneme sahip olduğı da düşünöldüğünde yapılan bu çalışmanın geliştirilecek psikoeğitim programları ve kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarına teorik bir destek sağlayacağı, verilecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinde öncelikli hedef kitleleri belirlemede işlevsel bir yarar sağlayacağı, aynı zamanda daha sonra yapılacak benzer çalışmalara da katkı getireceğı düşünölmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

Bu çalışmanın barındırdığı bazı sınırlılıklar vardır. Aşağıda bu sınırlılıklar maddeler halinde açıklanmıştır.

- Araştırmanın yalnızca üniversite öğrencilerinden oluşan bir çalışma grubu üzerinde yürütölmüş olması araştırmanın bir sınırlılığıdır. Bu çalışmada sınırları belirlenmiş bir evrenden örnekleme yapılmamıştır. Yine araştırmaya sadece üniversitede lisans eğitimi alan bir öğrenci grubu dahil edilmiştir. İş yaşamına

atılmış yetişkin grup veya daha ileri yaşlardaki bireylerden veri toplanmamıştır.

- Yine sadece tek zamanlı yapılan ölçümle, ilişkisel bir araştırma yürütülmüştür. Kariyer gelişimi kuramları bağlamında tanımlanan kariyer geleceği algısı, başa çıkma becerileri cinsiyet rolleri, algılanan kariyer engelleri, büyük beşli kişilik özellikleri arasındaki nedensellik ilişkileri yapısal modelleme yardımıyla yordanmaya çalışılmıştır. Buna karşın söz konusu araştırmanın boylamsal bir araştırma deseninde tekrarlı ölçümlerle yürütülmemiş olması önemli bir eksikliktir.
- Yapılan modelleme çalışmasında cinsiyete ya da ekonomik duruma dayalı bir değerlendirme yapılmamıştır. Özellikle bireyin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik koşulları kariyer engellerini ve geleceğini algılama düzeyinde değişmelere neden olabilir.
- Son olarak çalışmada verilen başa çıkma becerileri doğrudan kariyer sorunlarına özgü başa çıkma becerileri değildir. Başa çıkma becerileri genel olarak stresli durumlar karşısında tercih edilen davranış biçimlerini tanımlayan bir kavramdır. Bu kapsamda kariyer ile ilgili problemlere karşı da kullanılabileceği düşünülmüştür.

1.5. Tanımlar

Kariyer Geleceği Algısı: Bireyin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliğine ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olması ile açıklanır (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Çalışma içerisinde bu üç özellik “KARGEL” başlığı altında toplam puanlar alınarak incelenmiştir.

Kariyer Engelleri: Bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklanan ve kariyer sürecini (career progress) zorlaştıran olaylar ya da şartlar” olarak açıklanmaktadır (Swanson ve Woitke, 1997). Bu çalışmada kariyer engelleri “AKE” başlığı altında algılanan bireysel, toplumsal ve politik engellerin bir toplamı olarak düşünülmüştür.

Başa Çıkma: ÇevreXbirey etkileşiminde bireyde gerilim meydana getiren durumlar karşısında sorununun üstesinden gelebilmek ve duygusal olarak gerginliği azaltabilmek için gösterilen davranışsal ve duygusal her türlü çabadır (Lazarus ve Folkman, 1984). Başa çıkma becerileri bu çalışma çerçevesinde aktif başa çıkma ve planlama becerileri başlığı altında incelenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Roller: Bireyin toplumun yansıttığı erkek ve kadın davranışlarına ilişkin yargıları şemalaştırmasıdır (Bem, 1981). Çalışma içerisinde cinsiyet rolleri kadınsı, erkeksi, androjen ve belirsiz olmak üzere dört cinsiyet rolü çerçevesinde incelenmiştir.

Kişilik Özellikleri: Kişilik, bireyin davranış ve deneyimlerinin altında yatan nedenlerdir (Cloninger, 2004). Büyük Beşli Kişilik Kuramı bireylerin sahip olabileceği özelliklerin beş başlık altında toplanabileceğini vurgulamaktadır. Bunlar; deneyime açıklık, sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve duygusal denge olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada büyük beşli kişilik özelliklerinden kurallara bağlı ve öz disipline sahip olma ile açıklanan sorumluluk ve yenilikçi, meraklı, zihinsel faaliyetlere ilgi duyan olarak açıklanan deneyime açıklık özellikleri dikkate alınmıştır (McCrae ve Costa, 2008).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölüm altında ilk olarak Savickas'ın Yapılandırmacı Kariyer Kuramının (2002) bileşenlerine ilişkin açıklamalar verilmiştir. Daha sonra Yapılandırmacı Kariyer Kuramında yer alan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği bileşenleri ile ilişkili olan algılanan kariyer engelleri, başa çıkma becerileri, kişilik ve cinsiyet rollerine ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir.

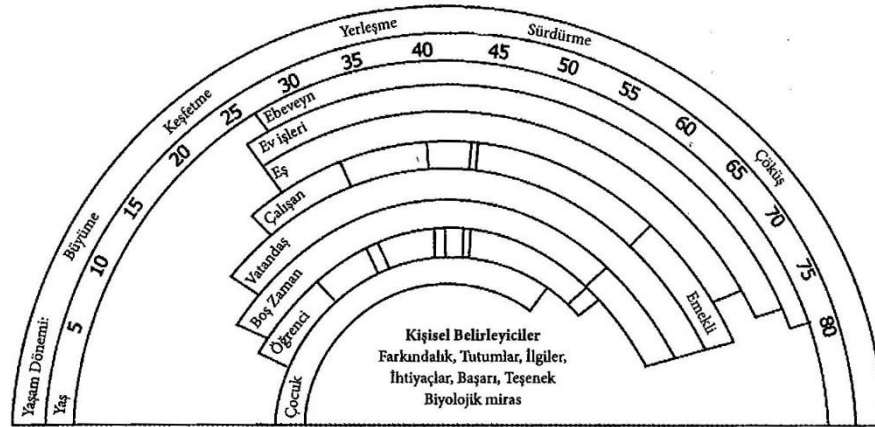
2.1. Kariyer (Mesleki) Olgunluğundan “Kariyer Uyumluluğuna”

Sanayi Devriminin gerçekleşmesiyle bireylerin kendilerine uygun, doğru mesleği seçmeleri daha da zorlaşmıştır. Bu zorluğu ilk fark edenlerden biri olan Frank Parsons 1908 yılında Boston'da kurduğu meslek bürosuyla, bu karmaşayı çözmelerinde bireylere yardımcı olmayı amaçlamıştır (Kuzgun, 2000). Parsons'un meslek seçimi konusunda yaptığı bu çalışmaların üzerinden yaklaşık 100 sene geçmiştir. Fakat meslek seçimi yardım gerektiren bir süreç olarak hala önemini korumaktadır ve günümüzde daha da karmaşık hale gelmiştir. Bu süreçte Super (1957), bireylerin doğru meslek kararı verebilmesi için başarması gereken bazı gelişim görevleri olduğunu, ancak bu görevleri başardıktan sonra doğru meslek kararı verebileceğini ifade etmiş ve bu doğru karar verebilme becerisini “mesleki olgunluk (kariyer olgunluğu) olarak açıklamıştır. Şüphesiz kariyer danışmanlığında en büyük etkiye sahip olan kuramcılardan biri Super'dır. Super 1950'li yıllarda ortaya koyduğu bu kuramında 40 yıl içinde çeşitli yenilemeler yapmıştır.

Teorisini ilk “Kariyer Gelişim Teorisi (Career Development Theory)” olarak ortaya koymuştur. Teorinin bu ilk versiyonunda Super geleneksel farklılıklar psikolojisini ya da özellik-faktör anlayışını temel almıştır. Bu anlayışa göre uzmanlar bireylerin yetenek ve ilgilerini tespit etmeli ve daha sonra kendilerine uygun mesleklerle eşleştirmelidirler. Fakat Super'ın kuramı tabii ki sadece bir eşleştirme işlemi olarak açıklanamaz. Super bireylerin meslek yaşamlarını zaman içinde nasıl yapılandırdıklarını, beklenen gelişim

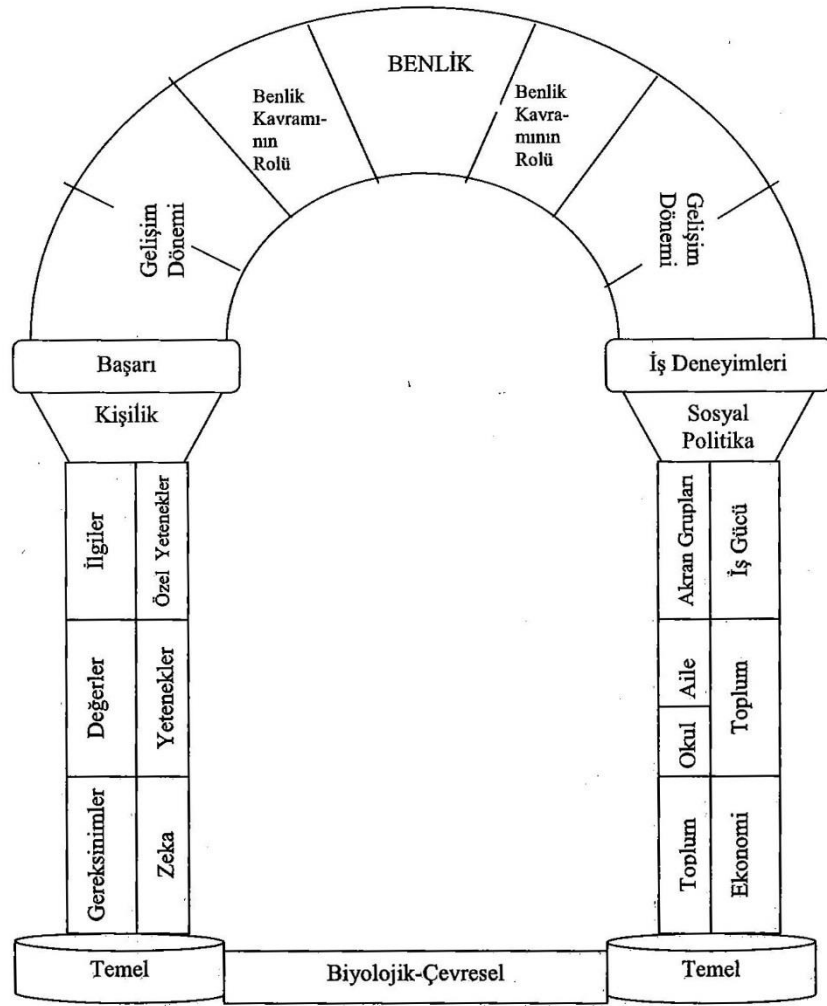
görevleri ile mesleki seçimlerini nasıl uyumlaştırdıklarını ve karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma biçimlerini inceleyerek, bireylerin kariyer gelişimlerini nasıl tamamladıklarını incelemeye çalışmıştır. Yani Super kuramının ilk versiyonunda bireyler arasındaki farkları özellik-faktör yaklaşımını temel alarak incelemiş fakat bunu bireylerin yaşam dönemlerindeki gelişimsel farklılıkları temel alarak yapmıştır. Bu anlamda, kariyer danışmanlığı sürecinde uzmanlar, bireylerin yetenek ve ilgilerine uygun meslek tercihleri yapmalarına yardımcı olmanın yanı sıra, gelişim görevlerini başarmalarına, mantıklı kararlar alacak tutum ve beceriler kazanmalarına ve gerçekçi mesleki başa çıkma becerileri geliştirmelerine yardımcı olmalıdır (Super, 1957).

Daha sonra Super (1981) “Gelişimsel Benlik Kavramı Teorisi (Developmental Self-Concept Theory)” olarak kuramını yenilemiştir. Kuramın bu yeni düzenlemesinde fenomenolojik bir bakış açısı ele almış ve kariyer gelişiminde “benlik kavramının” önemine vurgu yapmıştır. Bu bakış açısına göre aslında meslek seçimi, benlik kavramının bir yansımasıdır. Super kuramının bu yenilemesinde sadece benlik kavramının meslek seçimini nasıl etkilediğini açıklamakla kalmamış, benlik kavramının oluşumu, dönüşümü ve uygulanması ile ilgili tüm süreci de detaylı bir şekilde tanımlamıştır (Savickas, 1997). Yine bu düzenlemede Super rol kavramını bireyin yaşamını şekillendiren bir unsur olarak ele almıştır. Super’ın “Yaşam Kariyer-Gökkuşağı”nda (Şekil 2) gelişim dönemlerinin farklı zamanlarını kaplayan dokuz potansiyel rol ortaya konulmuştur (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001; Siyez, 2011). Bu roller dört temel yaşam alanı içinde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar; (1) ev, (2) toplum, (3) okul ve (4) iş ortamıdır. Bu sınıflama yaşam dönemlerinin ve rollerinin birbiri ile olan ilişkisinin anlaşılmasını kolaylaştırmaktadır. Bu sınıflamada Super, çalışmayı diğer birçok yaşam rolünün merkezine koymuştur.



Şekil 2. Yaşam Kariyeri Gökkuşağı (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001)

Super (1990) teorisinin üçüncü ve son düzenlemesini de “Yaşam Boyu (Life-Span), Yaşam Alanı (Life-Space) Kuramı” olarak adlandırmıştır. Bu son düzenlemede Super, kariyeri bağlamsal bir bakış açısı ile ele almıştır. Bu bakış açısı içinde, tüm yaşam rolleri ile mesleki roller arasındaki ilişkileri değerlendirmiştir. Bu teori bireyin mesleki rollerini diğer yaşam rolleri ile nasıl uyumlaştırmaya çalıştığını ve sonrasında ise kişinin bu rolleri kullanarak nasıl değerler oluşturduğu ve yaşam yapısını sonuçlandığı üzerinde durmuştur. Super, bu açıklamalarında mesleki rolleri merkeze koymayı amaçlamamıştır. Asıl amacı mesleki rollerin diğer rollerle olan ilişkisini incelemektir (Savickas, 1997; Super, Savickas ve Super, 1996). Bu anlamda bireyin kariyer gelişiminin biyolojik, psikolojik ve sosyo-ekonomik faktörlerden nasıl etkilendiğini açıklayan “Su Kemer Modelini (Şekil 3)” ortaya koymuştur. Bu kemerin tam tepesinde Super’ın kuramının anahtar noktası olan “benlik” yer almaktadır. Benlik kavramı, biyolojik ve çevresel olmak üzere iki sütun üzerine oturmaktadır. Bu iki sütun birey ve toplum arasındaki dinamik etkileşimi göstermek amacıyla oluşturulmuştur. Yani bu sütunla aslında açıklanmak istenen “benlik kavramının” bireyin kendi özelliklerini ve toplumu öznel olarak değerlendirmesi sonucu oluşmaktadır.



Şekil 3. Su Kemerli Modeli: Kariyer Belirleyicileri (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001)

Super kuramında ilk olarak 10 (1953) ilke ortaya koymuş, daha sonra bunları 12 (Super ve Bachrach, 1957)'ye çıkarmış ve kuramının son düzenlemesinde de 14 (Super, 1990) ilke açıklamıştır. Aşağıda tümü olmasa da 14 varsayımdan önemli görülen bazıları açıklanmıştır (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001; Siyez, 2011):

4. *ilke*: Sosyal öğrenmenin bir ürünü olan benlik kavramının kararlılığı ergenliğin sonundan yetişkinliğin sonuna kadar olan dönemde giderek artmaktadır. Ancak yine de bireylerin benlik kavramları zaman ve deneyimlere bağlı olarak değişir. Bu da bireyin mesleki yeterliğini ve mesleki tercihlerini etkiler.

6. *ilke*: Kariyer örüntüleri (geçici ve kalıcı işlerin sayısı ve bu işlerde geçirilen süre ile meslekte ulaşılan düzey), bireylerin ebeveynlerinin

sosyoekonomik düzeyi, zihinsel kapasite, eğitim düzeyi, becerileri, kişilik özellikleri (gereksinimler, ilgiler, benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile kişinin karşısına çıkan kariyer fırsatlarına göre şekillenir.

7. *ilke*: Bireyin herhangi bir yaşam-kariyer basamağında çevrenin ve organizmanın istekleri ile başarılı bir şekilde başa çıkması, bireyin bu görevlerle başa çıkmadaki hazırbulunuşluğuna yani “kariyer olgunluğuna” bağlıdır. Kariyer olgunluğu, fiziksel, psikolojik ve sosyal özelliklerin bir birleşimidir; psikolojik olarak hem bilişsel hem de duyuşsaldır. Bu özellik bireyin kariyer gelişimin ilk döneminden son anına kadar geçen süre içerisindeki gelişim görevleri ile başa çıkma derecesini açıklar.

9. *ilke*: Yaşam dönemlerindeki gelişime, kısmen ilgi ve yeteneklerin olgunlaşmasını kolaylaştırarak kısmen de kavramların gelişiminde gerçeğin test edilmesine yardımcı olarak rehberlik edilebilir.

10. *ilke*: Kariyer gelişimi temelde, mesleki benlik kavramının gelişimi ve uygulanmasıyla ilgilidir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ve fiziksel oluşumunun etkileşiminin bir ürünü olup yaptığı gözlemler ile rol oynamaya ilişkin olarak büyüklerinden ve arkadaşlarından aldığı onayın derecesine göre oluşan bir sentez ve uzlaşma sürecidir.

12. *ilke*: İş doyumu ve yaşam doyumu bireyin kendi beceri gereksinim, değer, ilgi, kişilik özellikleri ve benlik kavramına uygun seçenekler bulmasına bağlıdır.

14. *ilke*: İş ve meslek, erkeklerin büyük çoğunluğu ve kadınların da pek çoğu için kişiliğin organizasyonunu sağlar. Bazı insanlar için iş ya da meslek önemli bir odak noktası olmayabilmekte hatta bunları göz ardı edebilmekte ve ev işleri, boş zaman aktiviteleri gibi etkinlikler kişinin yaşamında merkezi bir rol oynayabilmektedir.

Bu varsayımları; bireyler ve meslekler arasındaki farklılıkları (1-3), benlik kavramının gelişimi ve meslek seçimine uygulanması (4-6 ve 9-11), kariyer olgunluğu (7-8), iş ve yaşam doyumunu sağlayan faktörler (son 3 varsayım) ile ilgilidir (Siyez, 2011).

Super’ın gelişimsel yaklaşımı beş yaşam dönemi üzerine oturmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde tanımlanır (Gothard, Mignot, Offer ve Ruff, 2001; Kuzgun, 2000);

1. Büyüme (Doğum-14 yaş):

- (a) *Hayal basamağı (4-10)*: İhtiyaçlar bu döneme hakimdir. Birey yetişkinleri model alarak mesleki oyunlar oynar.
- (b) *İlgi basamağı (11-12)*: Haz alınan etkinlikler ön plandadır. Birey hoşlandığı etkinliklere katılır.
- (c) *Yetenek basamağı (13-14)*: İşin gerektirdiklerinin yanı sıra bireyin becerileri de önem kazanır.

2. Keşfetme (15-24 yaş):

- (a) *Deneme basamağı (15-17)*: Geçici seçimler yapılır ve oyun ile yapılan çeşitli tartışmalarla ya da ufak çaplı işlerle geçici mesleki deneyimler yaşanır.
- (b) *Geçiş basamağı (18-21)*: Bireyin işe girişinde, eğitiminde ve ileri eğitim ile kariyer planlarında gerçekçi faktörler daha fazla önem kazanır.
- (c) *Sınama basamağı (21-24)*: Birey daha belirgin, açık bir biçimde ortaya koyduğu uygun bir meslek tercihinin uygulamaya çalışır.

3. Yerleşme (24-44 yaş):

- (a) *Sınama basamağı (24-30)*: Birey iş ya da mesleklerin kendine uygun olup olmadığını test eder.
- (b) *Sağlamlaştırma basamağı (31-44)*: Meslek ya da iş tercihinde belirgin bir yapı oluşur ve birey çalışma hayatındaki bu pozisyonunu korumaya çalışır.

4. Koruma (44-64 yaşlar):

Birey mesleki konumunu sağlamlaştırmıştır. Mesleki yerini korumak ve daha ileri kariyer seçenekleri için eğitimler alır.

5. Çöküş (65 ve sonrası yaşlar):

Emeklilik ya da mesleki rollerde azalma meydana gelir.

Bu dönemlerle birlikte Super kariyer gelişimini yaşam boyu süren bir süreç olarak açıklayan ilk kuramcı olmuştur. Yaptığı bu dönemsel sınıflama ile kariyer danışmanlarının hizmetlerini sunmadan önce planlama yapmalarına büyük katkı sağlamıştır.

2.1.1. Super'ın Kuramının Ana Bileşenleri

Bu gelişimsel dönemlerle birlikte, Super'ın kuramında özellikle durduğu bazı kavramlar vardır. Bu kavramların kuramı oluşturan ana parçalar olduğu söylenebilir. Bu kavramlar aşağıda kısaca tanıtılmıştır:

Yaşam Alanı: Özellikle 1980'li yıllarda yaşanan hızlı teknolojik değişimlerden toplumların önceki dönemlere göre daha farklı şekillerde etkilendiklerini gözledi. Bu sosyal değişikliklerle ilişkili olarak kariyer danışmanlarının iş yaşamındaki rollere verdikleri dikkatini ev, okul, iş ve toplum içindeki tüm rollerin etkileşimine vermelerini önerir. Böylece yaşam rolleri Super'ın “Yaşam Boyu-Yaşam Alanı” kuramının merkezinde yer alır. Bu yaklaşım işi ya da mesleği bir kişinin yaşamında merkeze koymaktan ziyade diğer rollerle ilişkisine odaklanır (Super, 1984). Bu yaklaşımla birlikte insanları kendilerine uygun olan mesleklere yerleştirmekten ziyade bireylerin işlerini yaşamlarına yerleştirmek temel amacı oluşturmuştur (Savickas, 1997)

Benlik Kavramı: Super kuramının ikinci gözden geçirmesinde dikkatini benlik kavramına çevirerek, kariyer gelişimi üzerindeki etkisini inceledi. Benlik kavramı ile ilişkili olarak, öz-yeterlik ve benlik saygısı kavramlarını da kuramında detaylı olarak inceledi (Savickas, 1997).

Kariyer Olgunluğu ve Kariyer Uyumluluğu: Super'ın kariyer gelişim teorisine yaptığı en önemli katkılardan biri ergenler için geliştirdiği kariyer olgunluğu modelidir. Aslında Super yaptığı ilk açıklamalarda bu kavramı “mesleki olgunluk” olarak açıklamıştır. Tanım olarak ise bireyin eğitsel ya da mesleki seçim yapmaya hazır olma durumu olarak açıklamıştır (Super, 1955; Super ve Overstreet, 1960; Kuzgun, 2000). Super daha sonradan bu modelin tüm yaşam boyunca aktarmaya çalışsa bile model daha çok ergenlere uygun bir biçimde kalmıştır (Savickas, 1997). Super (1983)'a göre kariyer olgunluğu beş bölümü içermektedir: planlılık (planfulness), keşfetme (exploration), bilgi toplama (information), karar verme (decision making) ve gerçekliğe uyum (reality orientation).

Kariyer olgunluğu bileşenlerinden planlılık ve keşfetme “tutumsal”, bilgi ve karar alma “bilişsel”, “gerçekliğe uyum” ise hem bilişsel hem de tutumsal özellikleri içermektedir (Super ve Thompson, 1979). Super (1983) kariyer olgunluğunun bileşenlerini aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır:

- “Planlılık,” bireylerin kariyer seçimi yapmakla ilgili karara varması ve harekete geçmesini açıklar. Planlılık bireyin kendi kariyer süreçlerini kontrol edebileceğine ilişkin sahip olduğu inancı açıklayan “otonomi”yi, geçmişteki deneyimlerin yansımaları ve geleceğe ilişkin beklentileri içeren “zaman perspektifi” ve bireyin kendine olan güveni ile açıklanan “benlik saygısını” içerir (Super, 1957).
- Kariyer olgunluğunun ikinci bileşeni olan “keşfetme” ise bireyin kendisi ve içinde bulunduğu duruma ilişkin sahip olduğu algının incelenmesini açıklar. Bireyin kendisine ilişkin algıları; yeterli ve zayıf yönleri ile içinde bulunduğu yaşam rollerine ilişkin farkındalıklarını açıklar.
- Kavram içindeki ilk bilişsel bileşen olan “bilgi” bileşeni, bireyin çalışma dünyasına ilişkin sahip olduğu genel bilgiler ile iş dünyasının sunduğu fırsatlara ilişkin bilinci içerir.
- Kariyer olgunluğunun diğer temel bir bileşeni de “karar vermedir.” Bu bileşen bireyin sahip olduğu bilgiler ile karar almanın ilkelerinin, bireysel karar verme stratejileri ile uygulamaya konulmasıdır. Bu durum sadece mantıklı karar vermenin ilkelerini bilmekle açıklanamaz. Bu bileşende önemli olan bireyin bu karar alma ilkelerini kariyer kararı problemlerine nasıl uyguladığıdır.
- “Gerçekliğe uyum” kariyer olgunluğu ya da kariyer uyumluluğu kavramının son bileşenidir. Bu kavram öz-farkındalık, benliği gerçekçi biçimde tanıma, durum değerlendirmesi yapma, kariyer rolü tercihlerinde tutarlılık, benlik kavramının ve kariyer amaçlarının billurlaşması gibi birçok karmaşık bileşen içermektedir.

Super’ın görüşleri incelendiğinde bireylerin çoğunlukla ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde mesleki karar vermeye odaklandığını vurgulamaktadır. Fakat 1970’lerden sonra teknolojik gelişmelerin de etkisiyle meslek seçiminin daha karmaşık hale gelmesinin yanı sıra, kişilerin uzun yıllar bir meslekte çalışması da oldukça zorlaşmıştır. Günümüz insanı

çalışma yaşamı boyunca çok fazla iş değiştirmekte hatta aynı anda birden fazla işte çalışmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, ergenlik döneminde aldığı bir meslek kararı ilerleyen dönemlerde geçerliliğini yitirebilir. Bu durum aslında ergenlik döneminde sahip olunan bir karar verme becerisinin aslında meslek kararını açıklamada yetersiz kalacağını göstermektedir. Bu nedenle Super ve Knasel (1981) daha sonra kavram üzerinde yaptıkları gözden geçirme çalışmasında ergenler için “kariyer olgunluğu” kavramının yerini yetişkinlikte “kariyer uyumluluğu” kavramının almasını gerektiğini belirtmişlerdir. Çünkü kariyer olgunluğu içerisindeki gelişim dönemleri ile ilgili döngü yetişkinlikte ergenlikteki gibi çoğunlukla yaşa bağlı değildir. Özellikle yetişkin bireylerin kariyer sürecini belirsiz hale getiren kurumsal ve ekonomik değişikliklerle nasıl başa çıkılacağı konusunda çok yeterli açıklamalar vermemektedir. Savickas (1997) da kuramın hem “kariyer olgunluğu” hem de “kariyer uyumluluğunu” içeren bu çok parçalı ve karmaşık yapısının kariyer gelişiminin anlaşılmasını zorlaştırdığını ve birleştirilmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bu birleştirmeyi sağlayacak en iyi yapının ise kariyer olgunluğu yerine konulacak olan “kariyer uyumluluğu” olduğunu açıklamakta ve Super’ın görüşleri üzerine kurduğu “Yapılandırımcı Kariyer Kuramının” merkezine yerleştirmiştir.

2.1.2. Yapılandırımcı Kariyer Kuramı ve Kariyer Uyumluluğu

Yapılandırımcı kariyer kuramı da Super’ın Yaşam Alanı kuramı gibi gelişimsel bir yapıya sahiptir. Bireyde zaman içinde meydana gelen değişimlere odaklanır. Bu anlamda gelişimsel yaklaşım, bireylerin farklı yaş dönemlerinde hangi mesleki gelişim görevlerini başarmak zorunda olduklarını ve bu meslekler ile işleri yaşamları içerisinde nasıl bütünleştirdikleri ile ilgilenir. Aslında Super’ın mesleki gelişim kuramının genişletilmiş bir düzenlemesidir. Bu yaklaşım temellerini epistemolojik yapılandırımcılıktan alır. Bireyin dış dünyaya ilişkin durumları gerçek ontolojik yapısına göre değil, kendi gerçekliğine göre yapılandırıldığını vurgular. Kuramın, Super’dan farklılaştığı bir diğer nokta da organizmik bakış açısından bağlamsal bakış açısına geçmiş olmasıdır. Yani bireyin kariyer seçim süreci içsel yapıların “olgunlaşmasından” ziyade çevreye “uyumluluğu” içeren bağlamsal gelişimi açıklar. Bu nedenle kariyer gelişimi herkes için aynı olan birbirini izleyen bir

süreç olarak açıklanamaz. Kariyer gelişimi benzer süreçleri içerse de her birey kariyerini farklı bir biçimde yapılandırır.

Basitçe ifade etmek gerekirse, kariyer yapılandırma teorisi, bireylerin mesleki davranışlarını ve işle ilgili deneyimlerini kendi düşünce dünyalarında anlamlandırarak kariyerlerini yapılandırdıklarını iddia etmektedir. Kariyerin nesnel tanımı bireyin okuldan emekliliğe kadar elde ettiği pozisyonların sırasını açıklarken, kariyer yapılandırma teorisinin öznel tanımı tüm iş deneyimlerinin bir özeti olmaktan ziyade bireyin bütün bu deneyimlerini kendisi için nasıl “anamlı bir kariyer hikâyesine” dönüştürdüğünü açıklayan bir süreçtir. Bu nedenle “*kariyer*” bireyin geçmiş yaşantıları, bugünkü deneyimleri ve geleceğe ilişkin beklentilerini iş yaşamı ile ilgili bireysel kalıpların oluşmasını yardımcı olan “yaşam ilkelerine (life theme)” dönüştürdüğü bireysel anlamlandırma sürecini açıklar. Böylece öznel kariyer varolan bir gerçekliğin keşfinden ziyade aktif bir anlamlandırma sürecinden ortaya çıkan mesleki davranışa rehberlik eder, onu düzenler ve bireyin bu davranışı devam ettirmesine yardımcı olur. Bu kuram, dağınık bir şekilde bireyin zihin ve duygu dünyasında kayıtlı deneyimlerin “gerçek” mesleki davranışa dönüşmesine rehberlik eden biyografik olarak esnek bir süreci açıklar. Bu nedenle bireylere iş deneyimleri ile ilgili hikâyelerinden bahsettirirken, seçici bir biçimde hayatlarında kendileri için öyküsel bir gerçeklik üretmeye yarayan özel deneyimlerini açıklayacaklardır. Kariyer yapılandırma teorisini kullanan kariyer danışmanları, danışanların hikâyelerini şekillendiren mesleki kişilik tiplerini, kariyer uyumluluğunu ve yaşam ilkelerini dinlerler ki bu üçü kariyer yapılandırma teorisinin temel bileşenleridir (Savickas, 2005). Kariyeri bu şekilde bağlamsal ve yapılandırmacı bir biçimde değerlendirmenin getirdiği bazı yenilikler ortaya çıkmıştır (Savickas, 2002). Savickas yaptığı bu değişikliklerle birlikte aşağıdaki on altı ilkeyi ortaya koymuştur:

1. Bir toplum ve toplumun kurumları, bireyin yaşamını sosyal roller yoluyla yapılandırır. Bireyin yaşam yapısı toplumsal cinsiyet rolleri, çekirdek roller ve çevresel roller gibi sosyal süreçlerle şekillenir.
2. Meslekler çoğu erkek ve kadın için bir çekirdek roldür. Kişiliğin düzenlenmesinde merkezi bir etkiye sahiptir. Bu mesleki roller bireyde

çevresel etkiler sonucu ya da tesadüfi olarak gelişmiş olabilir hatta bazı durumlarda hiç var olmayabilir. Bu rollerden sonra öğrenci, anne-baba, ev hanımı, “işsiz” ve vatandaş olma gibi roller çekirdek rol olabilir. Yaşam rolleri ile ilgili kişisel tercihler temellerini sosyal yapıdaki uygulamalardan alır ve onların eşit olmayan sosyal pozisyonlarına yerleşmelerini sağlar.

3. Bir bireyin meslek tipi-elde ettiği mesleklerin düzeyi, sırası, sıklığı ve bu işlerde ne kadar çalıştığı-anne ve babasının sosyoekonomik düzeyi ile bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı ve toplum tarafından sunulan fırsatlar arasındaki değişime alışma düzeyi ile açıklanan “kariyer uyumluluğu” tarafından belirlenir.
4. Bireyler yetenek, kişilik ve benlik kavramı gibi meslekle ilişkili özellikler bakımından farklılık gösterirler.
5. Her mesleğin bireylerde aradığı farklı özellikler vardır. Fakat bu özellikler listesi dar kapsamlı olmaktan ziyade birçok bireyi içerecek kadar geniştir.
6. Bireyler çok farklı meslekleri yapabilecek şekilde özellikler ve işle ilgili gerekliliklerle donatılmışlardır.
7. Meslekteki başarı, bireyin göze çarpan mesleki özellikleri ile seçtikleri mesleki rollerdeki özelliklerin birbiri ile uyuma derecesine bağlıdır.
8. Bireyin mesleğinden sağladığı memnuniyetin derecesi, mesleki rol içerisinde bireyin mesleki benlik saygısını uygulama derecesi ile doğru orantılıdır. Mesleki doyum, bireyin meslek tipine, çalışma durumuna ve yaşam biçimine ilişkin geliştirdiği bakış açısıyla ilişkilidir. Özellikle yaşam biçimi içerisinde birey büyüme ve keşfetme deneyimleri ile şekillendirdiği kendine uygun gördüğü rol tiplerini uygulama imkanı bulabilir.
9. Kariyer yapılandırma süreci temel olarak mesleki benlik kavramının işle ilgili rollerde geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Mesleki benlik kavramı, kalıtım yoluyla gelen yetenekler, fiziksel değişimler, çeşitli rolleri gözleme ve uygulama fırsatı ile oynanan rollerin akranlar ve değer verilen diğer yetişkinlerin onay düzeyinin değerlendirilmesi ile belirlenir. Mesleki benlik kavramı bireysel ve sosyal faktörlerin bir sentezini ve kıyaslamasını içerir. Benlik kavramı buradan da

anlaşılacağı gibi rol oynamalar ve geri bildirimlerle genişler. Bu rol oynamalar, danışma görüşmeleri içerisindeki fantezilerle de, hobiler, sınıf çalışmaları, eğitsel kulüpler, kısmi zamanlı işler ya da bir işe girme gibi gerçek deneyimlerle de gelişebilir.

10. Mesleki benlik kavramı son ergenlikten sonra bireyin yaptığı bazı seçimlerde ve mesleği ile ilgili düzenlemelerde sürekliliğin sağlanmasına yardımcı olmasına rağmen benlik kavramı ve mesleki tercihler bireyin yaşamındaki ve işindeki değişimlere bağlı olarak zamana ve deneyimlere göre değişir.
11. Mesleki değişim süreci; büyüme (growth), keşfetme (exploration), yerleşme (establishment), yönetim (management) ve çözülme (disengagement) sırasını izleyen bir “büyük kariyer döngüsü (maxicycle)” süreci ile açıklanabilir. Bu beş dönem bireyin sosyal beklentiler sonucu şekillenen gelişim görevlerinden oluşan alt basamaklara ayrılmıştır.
12. Büyüme (growth), keşfetme (exploration), yerleşme (establishment), yönetim (management) ve çözülme (disengagement) olarak ortaya çıkan “küçük kariyer döngüsü (minicycle) ise sosyo-ekonomik olaylar, hastalık, kaza, işyerinin kapanması, geçici işten çıkarılmalar, işyerindeki yeni yapılanmalar ve otomasyon gibi ortaya çıkan kişisel olaylar sonucu oluşan değişimlerin yanı sıra, birey bir kariyer basamağından diğerine geçerken de ortaya çıkar.
13. Mesleki olgunluk, bireyin büyüme döneminden çözülme döneminin sonuna kadar uzanan kariyer bölümleri arasındaki mesleki gelişiminin derecesini açıklar. Toplumsal açıdan bakıldığında, bir bireyin mesleki olgunluğu; karşılaması beklenen muhtemel gelişim görevlerini başarma düzeyi ve kronolojik yaşının kıyaslanması ile işevuruk bir biçimde tanımlanabilir.
14. Kariyer uyumluluğu psikolojik bir yapıdır ve bireyin mesleki gelişim süreci içindeki karşılaştığı ve karşılaşması muhtemel görevlere hazır olma ve bunlarla başa çıkmaya hazır olma ile açıklanır. Tutumların, inançların ve yeteneklerin uyumluluğu-kariyer yapılandırma kuramının TİY’si (ABC’si)- ilgilerin, kontrolün, düşüncenin ve güvenin gelişimsel sırası boyunca artar.

15. Kariyer yapılandırma mesleki gelişim görevleri tarafından harekete geçirilir ve bu görevlere verilen tepkiler yoluyla tamamlanır.
16. Kariyer yapılandırma, tanımlanan her dönem içerisinde, mesleki gelişim görevlerini açıklayan diyaloglar, uyum yeteneğini kuvvetlendiren alıştırmalar ve mesleki benlik kavramını açığa çıkaran ve yansıtan etkinlikleri içerir.

2.1.3. Kariyer Yapılandırma Teorisinin Ana Bileşenleri

Savickas (2002), bireyin kariyer gelişimi sürecini yapılandırırken çok farklı bireysel ve çevresel etkenlerden etkilendiğini açıklamaktadır. İlerleyen bölümde bunlardan bazıları yer verilmiştir.

2.1.3.1. Mesleki Kişilik (Vocational Personality)

Mesleki kişilik, bireyin kariyerle ilişkili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgilerini açıklamaktadır. Bir iş ya da meslek içinde ortaya çıkmadan önce bu özellikler ev ile ilgili gündelik işler, oyunlar, hobiler, okuma ve ders çalışma gibi faaliyetlerde kendini gösterir. Özellikle Holland'ın sınıflaması mesleki kişilikleri tanımlamada kullanışlı bir yapı olarak görülmektedir. Bu sınıflama bireyin yaşam rolleri ile baş ederken yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ve becerilerini benliğinde organize etme çabalarının nasıl kişisel ve mesleki sonuçlara dönüştüğünü açıklamaktadır. Bu sınıflamanın diğer bir avantajı iş çevresi ile ilgili düzenleme yapması yani meslekler içinde aynı sosyal özellikleri taşıyanları bir tip içerisinde birleştirmesidir. Aslında bu mesleklerin sosyal olarak organizasyonunu açıklar. Buna bağlı olarak Holland'ın altıgeni kariyer danışmanları tarafından danışanlara sadece ilgilerini nasıl düzenleyeceklerini açıklamakla kalmaz aynı zamanda toplumun makro çevreleri meslekler, okullar, konferans etkinlikleri, dersler gibi yapılara nasıl dönüştürdüklerini de açıklar. Holland'ın tipolojisinin kullanışlılığını kabul etmek kariyer yapılandırma teorisine kişilik ve çevre arasındaki ilişkiyi açıklamada büyük kolaylık sağlamaktadır. Özellikle bireylerin kendi algılamalarını oluşturmada onlara yardımcı olur. Böylece kariyer yapılandırma teorisi; ne mesleklerin sosyal olarak organizasyonuna ne de kişilik tiplerinin sınıflandırılmasına odaklanır. Odaklandığı tek şey bireyin kendi öz-genişlemesini-bakış açısını kuvvetlendirmesini (self-extension) sağlamaktır (Savickas, 1997, 2002).

2.1.3.2. Yaşam İlkeleri (Life Themes):

Kariyer yapılandırma teorisinin öyküsel (narrative) bileşenleri, iş yaşamının öznel algılamalarına odaklanır ve mesleki davranışın “niçinlerini (why)” ortaya koymaya çalışır. Kariyer öyküleri bireyin anlamlı seçimler yapmak ve mesleki rollere uyum sağlamak amacıyla kullandığı kişisel ilkeleri gün yüzüne çıkarmaya yarar. Bireyin “neyi (what)” “nasıl (how)” yaptığı üzerinde durarak kariyerin “niçinlerini (why)” ortaya çıkarması, aslında kariyer yapılandırma teorisinin bütüncül ve birleştirici anlayışına vurgu yapmaktadır. Kariyer yapılandırmada içerik ve sürecin her ikisinin de önemli olmasına rağmen, mesleki kişilik ve kariyer uyumluluğunu ayrı değişkenler olarak görmek, benliği tanımlamada bir bütün olarak kullanılan öz-düzenleme/self-organization (örneğin; kişilik) ve öz-genişletme/self-extension gibi özelliklerin ayrı olarak ele alınıp açık sistemlerin dinamiğinin kaybolmasına neden olur. Kariyerin temel anlamı ve onun yapılandırılmasındaki temel dinamikler, bireyin yüz yüze kaldığı sorumluluklar, dönüşümler ve travmalar hakkında açıklamalarda bulunduğu benliğin tanımlandığı hikâyelerde ortaya çıkmaktadır. Benlik ve toplum arasındaki tekrarlanan, deneyimlerin kayıt altına alındığı etkileşimsel oyun içerisinde, kariyer öyküleri bireyin niçin bu seçimleri yaptığını ve bu seçimlere rehberlik eden ilkeleri ortaya çıkarır. Öyküler “dünün benliğinin” nasıl “bugünün benliğine” dönüştüğünü ve yarının benliğinin” ne olacağı ile ilgili bilgi sağlar. Böylece kariyer öyküleri bireylerin isteklerindeki sürekliliği ve psikososyal değişimlerini ortaya koyar. Psikolojik danışmanlar iş yaşamına ilişkin bu prototipik öykülerden, kariyer yapılandırmaya öncülük eden motivasyonları ve anlamları (niçinler) çıkarıp, bütünleştirmeye çalışır. Holland’ın tipolojisinden ve kariyer uyumluluğundan farklı olarak, kariyer öyküleri benliğin zaman, yer ve rollere göre tamamen bağlamsal bir biçimde ele alınmasıdır. Kariyer öyküleri bireylerin özel bir bağlam içerisindeki biricikliğini açıklar. Buna ek olarak birey tarafından anlatılan farklı kariyer öyküleri, çalışma yaşamına ilişkin farklı deneyimlerin ortak bir noktada birleşerek “yaşam ilkelerinin” oluşmasına öncülük eder. Bu ilkeler köklü ve temel bir varoluşu ifade eder. Çünkü bu ilkeler yoluyla birey kendine ve dünyada önemli olan şeylere ilişkin bir bakış açısı kazanır. Böylece kariyer yapılandırma teorisi içinde, şema (pattern) anlamlandırmanın temel bir parçasıdır (Savickas, 2002; 2005).

2.1.3.3. Kariyer Uyumluluğu (Career Adaptability)

Mesleki kişilik tipleri kariyerin meslekle ilgili içeriğini vurgularken, kariyer uyumluluğu bireylerin toplumla ilişki kurarken ve kariyerlerini yapılandırırken kullandıkları başa çıkma becerilerine vurgu yapmaktadır. Yani mesleki kişilik kariyeri “neyin (what)” yapılandığına vurgu yaparken, kariyer uyumluluğu bireyin kariyerini “nasıl (how)” yapılandığına vurgu yapmaktadır. Kariyer uyumluluğu, Super ve Knasel (1981) tarafından “değişen iş ve çalışma şartları ile baş etmeye hazır olma” olarak tanımlanırken; Savickas (2002) tarafından “bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak açıklanır. Bu kavram özellikle yetişkinlerin yüzleştikleri zorlukları açıklamakta oldukça kullanışlıdır ve herhangi yaş ya da dönem içerisinde başarılması gereken bir beceri olarak tanımlanmamıştır. Birey her dönem içerisinde bu beceriye sahip olmalıdır. Kariyer uyumluluğu kavramı ile bu araştırmacılar birey ve çevre arasındaki etkileşimi, olgunlaşmaya ya da büyümeye ilişkin herhangi bir vurgunun olmamasının gerektiğini ve bireyin ileriye dönük bir biçimde “proaktif” davranışlar sergilemesi gerektiğini açıklamaktadır (Ebberwein, Krieshok, Ulven ve Prosser, 2004). Uyumluluğu düşünürken psikolojik danışmanlar iki önemli noktayı dikkate almalıdırlar: Bunlardan birincisi danışanın yüz yüze kaldığı toplum beklentileri (sosyal), ikincisi ise danışanın bu toplum beklentilerine nasıl cevap verdiği (bireysel). Bu iki yapının işaret ettiği ilk nokta bireyin kariyerini yapılandırırken karşılaştığı mesleki gelişim görevlerini; ikinci nokta ise bu görevleri tamamlamak için verilen uyum tepkilerini açıklamaktadır. Savickas (1997, 2002)’a göre, bireyler meslek kararı vermenin yanı sıra meslek değiştirdiklerinde ortaya çıkan uyum sorunlarıyla da baş etme becerilerine sahip olmalı ve yeni mesleğinde zaman kaybetmemelidir. Yukarıda açıklanan değişim dikkate alındığında, artık meslek seçiminin sadece belli bir dönemi kapsayan bir etkinlik olmadığı, kişinin tüm yaşamı boyunca meslek hayatında meydana gelen değişimlere uyum sağlama süreci olduğu araştırmacı tarafından vurgulanmaktadır.

Daha önce açıklandığı gibi kariyer uyumluluğu bireylerin kariyerle ilgili karşılaştıkları gelişim görevlerini başarıyla tamamlaması ve gelecekteki kariyer problemleri ile başa çıkmaya hazır olması ile açıklanmaktadır. Bu anlamda kariyer yapılandırma teorisi gelişimi içsel süreçlerin olgunlaşmasından ziyade çevreye uyum ile açıklamaktadır. Super (1955)'in ilk dönem mesleki olgunluk kavramı, bireylerin akranlarının gelişim düzeyi ile kıyaslanmasına dayanıyordu. Bu durumda bireyler sonu olgunlukla biten aşamalı, taksonomik bir gelişimden geçiyorlardı. Bu gelişim yaş ilerledikçe daha da karmaşıklılaşarak devam ediyordu.

Fabrikasyon sistemine vurgu yapan sanayi toplumundan bilgi-iletişim teknolojilerinin kullanımına vurgu yapan bilgi-temelli topluma doğru değişim yeni bir kariyer anlayışını ortaya çıkardı-uyumluluk. *Kariyer uyumluluğu bireyin varolan ve daha sonra ortaya çıkacak olan mesleki gelişim görevleri, meslekle ilgili değişim ve dönüşümler ile kişisel travmalarla başa çıkmaya ve bireyin kullanabileceği kişisel kaynaklara atıfta bulunan psikolojik bir yapıdır* (Savickas, 2005; 2002). Uyumluluk öz-genişletme (self-extension) davranışının çevreye aktarılmasıdır. Bireyler toplumla ilişki kurarlar ve toplum tarafından belirlenen mesleki gelişim görevleri ile mesleki rollerde karşılaşılan dönüşümleri kendi mesleki davranışları olarak yeniden yapılandırırlar. Öz-düzenleme (self-regulation) stratejilerinin kullanımı ise, bireylerin benlik kavramlarını mesleki rollere yansıtmalarına yardımcı olur. Böylece kendi iş çevresini anlamlandırır ve kariyerlerini yapılandırırlar. Bireyleri kariyerle ilgili bu sonuca götüren kariyer uyumluluğu davranışı Savickas (1997; 2002; 2005) dört temel bileşenle açıklanmaktadır; ilgi (concern), kontrol (control), merak (curiosity) ve güven (confidence). Her bileşen içindeki özel tutum, inanç ve yeterlikler temel gelişim görevlerini başarma, mesleki dönüşümlere alışma ve kişisel travmalarla başa çıkmada kullanılan mekanizmaları açıklamaktadır. Kuramda yer alan bu tutum, inanç ve yeterlikler mesleki benlik kavramının mesleki rollerle birlikte nasıl sentezlendiğini açıklamaktadır. Bu anlamda Savickas (2002), kariyer uyumluluğuna sahip bireyleri şu dört özellik ile açıklamaktadır:

1. Bireyin kariyer geleceği ile ilgili düşünmeye “ilgi (concern)” duyması.

2. Bireyin mesleki çalışmalarında kişisel “kontrolünü (control)” arttırması.
3. Kendine uygun muhtemel seçenekleri keşfetme ve geleceğe ilişkin senaryolar yazmaya “merak (curiosity)” duyması.
4. Kariyer seçenekleri oluşturma ve bunları uygulamaya koyma konusunda “kendine güven (confidence)” kazanması.

İlgilenme (Concern): Kariyer uyumluluğunun ilk ve en önemli boyutudur. Bireyin kendi mesleki geleceği ile ilgilenmesi ve plan yapmasıdır. Birçok kariyer kuramcısının ilk vurgu yaptığı kariyer boyutu budur (Savickas, Silling ve Schwartz, 1984). Kariyere alaka duymak aslında geleceğe uyum olarak adlandırılabilir. Yarına hazır olma ile ilgili önemli bir kavramdır. Planlılık ve iyimserlik alaka duygusunu güçlendirir çünkü bireyleri bugün ile gelecekte başarmaları gereken mesleki gelişim görevleri ve dönüşümlerle karşı karşıya getirmeye, onlarda farkındalık oluşturmaya çalışır. Bu durumda bahsedilen özellikler büyük avantaj sağlayacaktır. Kariyer alakasının olmayışı “kariyer kayıtsızlığı” olarak adlandırılmaktadır. Geleceğe ilişkin plansızlık ve kötümserliğe işaret eder. Bu duygusal kayıtsızlık durumu (apati), kariyer müdahalelerine geleceğe odaklanma ile mesleki gelişim görevleri ve dönüşümlerini danışana fark ettirmenin önemi konusunda yol göstermektedir. Bu alanda yapılan müdahaleler geleceğe uyumu, iyimserliği arttırır, geleceği birey için daha gerçek hale getirir, planlamaya ilişkin olumlu tutumlar geliştirir, şimdiki davranışlarının gelecekteki sonuçları hakkında farkındalık kazandırır, kariyer farkındalığı geliştirir. Bu başa çıkma tutumları, inançları ve yeterlikleri kariyer alakasını geliştirir ve bireyin kariyerini kimin kontrol ettiğini düşünmesini hızlandırır (Savickas, 2005).

Kontrol (Control): Bireyin kendi mesleki geleceği ile ilgili kontrolü sağlaması kariyer uyumluluğunun en önemli ikinci bileşenidir. Kariyer kontrolü bireylerin kendi kariyerlerini yapılandırma sorumluluğunu hissetmelerini ve bunu başarabileceklerine inanmalarını açıklar. Bu kavram kariyeri ile ilgili konularda bireyin kendisi için değerli olan diğerlerinden görüş almasına karşı çıkmaz, tavsiye alabilir fakat karar verme işini kendi yapmalıdır. Yani bireyler kariyer kararı verme konusunda “otonom” olmalıdırlar. Atılganlık ve kararlılık tutumları bireylerin öz-yönetim becerilerini geliştirerek mesleki gelişim görevlerini başarma ve mesleki dönüşümlerine

alışmayı ertelemeleri ya da onlardan kaçınmayı engelleyerek onları aktif bir şekilde baş etmeyi destekler. Kariyer kontrolünün olmaması “kariyer kararsızlığını” açıklar. Kariyer kararsızlığının giderilmesi için işaret ettiği beceri eğitimleri; atılganlık becerisi, karar verme becerisi, sorumluluk geliştirme, başarının çaba ile kazanıldığını fark ettirme, zaman yönetimi ve öz-yönetimi becerisi gibi çalışmalardır (Savickas, 2002; 2005).

Merak (Curiosity): Bu gelişimsel hareket, merak duygusunun çocukları kim olduğunu ve bunun sonucunda yaşamlarının anlamı ile nasıl bir yaşam istediklerini öğrenmeye teşvik etmesi ile başlar. Yaşamın nasıl olacağı sorusu bireyleri kariyer seçimlerini nasıl yapmaları gerektiği ile ilgili sorgulamalara götürür. Bu anlamda bu bileşen bireyin kariyeri ile ilgili nasıl seçimler yapacağına ve kariyerini nasıl yapılandıracağına dair beklenti ve açıklamaları içerir. Örneğin bazı bireyler “uygulamada iyi olduğun işleri seçmelisin” derken, diğer bazıları “sıkı çalışırsan her işi yapabilirsin” diyebilir (Savickas, 2002).

Güven (Confidence): Kuramın içindeki bu bileşen bireyin eğitsel ve mesleki amaçlara ulaşabilme konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin öz yeterlik duygusunu açıklar. Kariyer güveni ev işleri, okul çalışmaları, hobiler vb. günlük etkinliklerde sağlanan başarı ile çocukluktan itibaren artmaya başlar. Birey bu işleri başardığında kendini üretken ve yararlı hisseder, bunun sonucunda da kendini kabul ve değerli görme duyguları oluşur (Savickas, 2002).

2.2. Büyük Beşli Kişilik Kuramı ve Kariyer

Savickas (2002) Yapılandırmacı Kariyer Kuramı'na ilişkin yaptığı açıklamalarda aşağıdaki iki ilkeye vurgu yapmaktadır;

- *Bir bireyin meslek tipi-elde ettiği mesleklerin düzeyi, sırası, sıklığı ve bu işlerde ne kadar çalıştığı-anne ve babasının sosyoekonomik düzeyi ile bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı ve toplum tarafından sunulan fırsatlar arasındaki değişime alışma düzeyi ile açıklanan “kariyer uyumluluğu” tarafından belirlenir.*
- *Bireyler yetenek, kişilik ve benlik kavramı gibi meslekle ilişkili özellikler bakımından farklılık gösterirler.*

Verilen ilkelerde Savickas (2002) kişiliğin de birçok özellik gibi kariyer gelişimi sürecini etkileyen temel bir yapı olduğunu öne sürmektedir. Bunun yanı sıra kuramı içerisinde “mesleki kişilik” kavramına özellikle yer vermiştir. Bireyin uyguladığı birçok etkinlik yoluyla kişiliği ile bağlantılı bir mesleki kimlik oluşturduğunu açıklamaktadır. Fakat daha önce vurgulandığı gibi kariyer yapılandırma teorisi; ne mesleklerin sosyal olarak organizasyonuna ne de kişilik tiplerinin sınıflandırılmasına odaklanır. Odaklandığı tek şey bireyin kendi öz-genişlemesini-bakış açısını kuvvetlendirmesini (self-extension) sağlamaktır. Yani kendi kariyer gelişimi sürecini kontrol edebilecek sağlıklı bir kişilik yapısına kavuşmasıdır (Savickas, 1997, 2002). Kişilik ve kariyer gelişimi süreci arasındaki ilişkiye yönelik vurgular diğer birçok çalışmada da verilmiştir. Aşağıda kişilik ve kariyerin bu ilişkisine ilişkin bazı çalışmalar verilmiştir.

2.2.1. Kişilik Çalışmaları ve Özellik-Faktör (Trait-Factor) Anlayışı

Kişilik, bireyin davranış ve deneyimlerinin altında yatan nedenler olarak açıklanabilir. Fakat kuramcılar bu altta yatan nedenler konusunda hiçbir zaman tam bir uzlaşmaya varabilmiş değillerdir. Bu anlamda birçok alanda olduğu gibi kişilik alanında da farklı sınıflamalar ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki bireyleri farklı kişilik gruplarına ayıran “tip” yaklaşımı, diğerleri ise insanların farklı özelliklere sahip olduğunu söyleyen ve onları bu temel özelliklere sahip olma derecesine göre tanımlayan “özellik” ve “faktör” yaklaşımlarıdır. Aşağıda verilen tablo 1’de özellik ve faktör yaklaşımları ayrı olarak ele alınsa da sınıflama mantığının benzer olduğu görülmektedir. Fakat şu unutulmamalıdır ki birçok benzer “özelliğin (trait)” birleşmesinden oluşan “faktör (factor)” daha farklı bir değişken haline gelebilmektedir. (Cloninger, 2004). Aşağıdaki tabloda bu sınıflama biçimlerinin temel anlayışları kısaca özetlenmiştir:

Tablo 1. Tip, Özellik Ve Faktör Yaklaşımları: Kişiliği Tanımlamanın Üç Farklı Yolu (Cloninger, 2004'ten alınmıştır).

Yaklaşım	Sınıflama mantığı
Tip (Types)	- Bu anlayışa göre birey sadece bir kişilik tipine ait olabilir (nitel-qualitative bir değişkendir). - Teorik olarak insanlar çok az ortak özelliğe sahiptir ve farklı bireyleri tanımlayan birçok farklı tip vardır. - Bir kişi sadece bir kişilik tipine uygun olabilir.
Özellik (Trait)	- Bu anlayışa göre özellik puanları sürekli (quantitative) değişkenlerdir. Birey sahip olduğu özellikler bakımından bir sayısal değer ortaya koyar. - Teorik olarak herkesi tanımlayan birçok özellik vardır. - Bir birey her özellik ile tanımlanabilir.
Faktör (Factor)	- Bu anlayışa göre faktör puanları aynı zamanda sürekli (quantitative) değişkenlerdir. Bireyden alınan sayısal puanlar bireyin bir faktöre sahip olma derecesini açıklar. - Teorik olarak birçok faktör herkesi tanımlayabilir. - Bir birey her faktör içerisinde yer alabilir.

Özellik-faktör teorileri kişiliğin bir özellikler seti olarak tanımlanmasını açıklar. Bu kuramlar özelliklerin test ve envanter yoluyla ölçülebileceğine inanmaktadır. Bu teorilerin deneysel olarak test edilebilmesi personel seçiminde ve performansın değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılmalarına neden olmuştur. Aşağıda Özellik-Faktör teorilerinin insan davranışına ilişkin bazı açıklamalarına yer verilmiştir (Cloninger, 2004):

- **Bireysel Farklılıklar:** Bireyler özellikleri bakımından farklılıklar gösterir ve bu özellikler testler yoluyla ölçülebilir. Örneğin Cattell'in 16 Faktör Kişilik Kuramı ya da McCrae ve Costa'nın Büyük Beşli Kişilik Kuramı bunlara örnek olarak verilebilir.
- **Uyma ve Aışma:** Nevrozlar ve psikozlar farklı özelliklerin birleşimi sonucu oluşur ve geçerli, güvenilir yeni testler yoluyla ölçülebilir (klinik görüşmelerden daha iyi bir şekilde). Aynı zamanda bu özellikler kalıttan etkilenmektedir. Kaygıya eğilimli olma gibi kalıtım temelli kişilik özellikleri uyumsuzluğun artmasına katkıda bulunmaktadır.

- **Bilişsel Süreçler:** Zihinsel beceriler nesnel bir şekilde ölçülebilir. Bu anlamda kültürden bağımsız zekâyı değerlendirmek mümkündür. Öz-değerlendirmeye dayalı ölçümler genellikle geçerlidir.
- **Toplum:** Gruplar ve uluslararası farklılıklar (syntality) vardır ve bunlar ölçülebilir. Testlerin faktör yapısı farklı kültürlerle rağmen evrenseldir.
- **Biyolojik Farklılıklar:** Kalıtım çoğu kişilik özelliklerini etkiler.
- **Çocuk Gelişimi:** Bazı özellikler deneyimlerin biyolojik eğilimler ile ilişkiye girmesi sonucu oluşur.
- **Yetişkin Gelişimi:** Bazı özellikler yetişkinlikte değişir fakat çoğu durumda yetişkin kişilik sabit bir yapıya sahiptir.

Özellik-faktör anlayışına dayalı yapılan çalışmaların geçmişi aslında oldukça eskidir. Örneğin ilk olarak Allport ve Odbert (1936) binlerce sığata dayalı olarak elde ettikleri kişilik özelliklerini dörde ayırmıştır. Benzer şekilde Cattell, Eber ve Tatsuoka (1970) da yaptığı çalışmalar sonucunda “16 Kişilik Faktörünü (16PF) ortaya koymuşlardır”. Cattell kişiliğin bazı özellikler altında faktör analizi ile sınıflanabileceğini açıklamış ve sınıflamasını bu tekniği kullanarak düzenlemiştir. Cattell’den sonra en önemli sınıflamalar Goldberg (1981, 1982) ile McCrae ve Costa (1987) tarafından yapılmıştır. Bu kuramcılar kişiliği beş başlık altında ele almışlardır. Goldberg bu beş yapıyı bireylerin günlük yaşamda kullandıkları sözcükleri faktör analizi ile inceleyerek elde etmiştir (sözcüksel yaklaşım-lexical approach). McCrae ve Costa ise beşli yapıyı bireylere verdiği çeşitli sıfatları sınıflayıp, puanlayarak ortaya koymuştur. Aşağıda büyük beşli kişilik kuramının (McCrae ve Costa, 1987) bazı varsayımları ve kariyer süreçleri ile ilişkisi incelenmiştir.

2.2.2. Büyük Beşli Kişilik Kuramı ve Kariyer Gelişimi

Büyük Beşli Kişilik Kuramı beş geniş kişilik özelliğini içermektedir; (1) sıkı çalışma, düzenli olma ve hırs ile açıklanan “*sorumluluk*”, (2) arkadaş canlısı, sosyal olarak kendine güvenme ve olumlu duygulara yatkın olma olarak açıklanan “*dışa dönüklük*”, (3) öfke, depresyon ve kaygı gibi olumsuz duygusal eğilimlerden uzak olma ile açıklanan “*duygusal denge*” ya da tam tersi olarak açıklanan “*nevrotizm*”, (4) prososyal ve özgecilik ile açıklanan “*uyumluluk-yumuşak başlılık*” ve (5) yeni deneyimler, uyarıcılar ve bakış

açılarıyla ilgilenme olarak açıklanan “*deneyime açıklık*” şeklinde sınıflanmıştır (McCrae ve Costa, 2008). Aşağıda bu parçalar kısaca açıklanmıştır:

Dışadönüklük (Extraversion): Dışadönük kişiler genellikle neşeli, arkadaş canlısı, eğlence düşkünü, sevecen, konuşkandır ve heyecan verici bir yaşama sahiptirler. İnsanlarla kolayca ilişki kurabilirler ve bu ilişkiler sırasında davranışlar bakımından aşırıya kaçmadan, kendilerini kontrol etmeyi bilirler. Mutlu bir ruh haline sahiptirler, enerji dolu ve aktif bir yaşam sürerler (John, 1990; McCrae ve Costa, 1987; Watson ve Clark, 1997).

Uyumluluk (Agreeableness): Uyumluluk bazen “Sosyal Uyum (Social Adaptability)” ya da “Sempatiklik (Likability)” olarak da adlandırılmaktadır. Bu özelliğe sahip bireyler arkadaş canlısı, yumuşak başlıdır, başkalarına düşmanca davranmaktan kaçınır ve diğerleri ile uyum içerisinde yaşamaya gayret eder. Bu kişiler çevresi tarafından sempatik ve yumuşak kalpli olarak tanımlanırlar. Bu kişilik parçasına ilişkin puanı düşük olan bireyler ise şüpheli, acımasız ve işbirliğinden uzak olarak tanımlanırlar. Kişilerarası ilişkileri güçlüdür (John, 1990).

Nevrotizm-Duygusal Dengesizlik (Neurotism): Bu kişilik bölümüne sahip bireyler endişe ve güvensizlik gibi olumsuz duyguları sürekli yaşamaktadırlar. Duygusal durumları tutarsızdır. Bu kişilik özelliğini taşımayan bireyler ise yani düşük nevrozizme sahip olan bireyler “Duygusal Denge, Duygusal Kontrol ve Ego Bütünlüğü”ne sahip bireyler olarak da adlandırılabilir. Nevrotizm özelliğine sahip olan bireylerin düşük benlik saygısına sahip olmaları beklenir (Costa, McCrae ve Dye, 1991; John, 1990).

Sorumluluk (Conscientiousness): Bu özellik aynı zamanda “güvenilebilirlik, dürtü kontrolü ve başarma isteği” olarak da adlandırılır ve bireylerin kurallara bağlılık, öz disipline sahip olma gibi özelliklerini açıklar (John, 1990). Sorumluluk sahibi bireyler temizlik ve hırslı olmaya değer verirler. Yine çevresindeki bireyler tarafından planlı, dakik ve hırslı olarak tanımlanırlar (Dollinger, Leong ve Ulicni, 1996).

Deneyime Açıklık (Openness): Bu özelliğe “kültür, akıl, zihinsel faaliyetlere ilgi, zekâ, hayal gücü” gibi farklı isimler verilmektedir. Çevrelerindeki insanlar onları “yenilikçi, meraklı, hayal gücü yüksek, anlayışlı, orijinal ve ilgi alanları geniş olarak tanımlamaktadır (John, 1990).

Bu beş yapı insanın sadece sahip olduğu beş kişilik değildir. İnsan bu kişilik faktörleri altında belli başlı sıfatlarla nitelenen özelliklere sahiptir. Tablo 2 bu özelliklere ilişkin bazı örnekler verilmiştir.

Tablo 2. Büyük Beşli Kişilik Kuramına Ait Faktörler Ve Faktörlere İlişkin Örnek Özellikler

Faktör	Özellik
Dışadönüklük	Sıcakkanlı Sosyal Atılgan Hareketli Heyecan arayışı içinde olan Pozitif duygulanıma sahip
Uyumluluk	Doğru sözlü Özgeci İtaatkar Alçakgönüllü Açık fikirli-esnek
Nevrotizm-Duygusal Dengesizlik	Kaygılı Öfkeli Bunalımlı Utangaç Dürtüsel Kırılgan
Deneyime Açıklık	Hayalperest Estetik Duyarlı Girişimci-Hareketli Yeni fikirler üreten Değer sahibi
Sorumluluk	Yetenekli Düzenli Görev düşkünü Başarı odaklı Öz-disiplinli Dikkatli

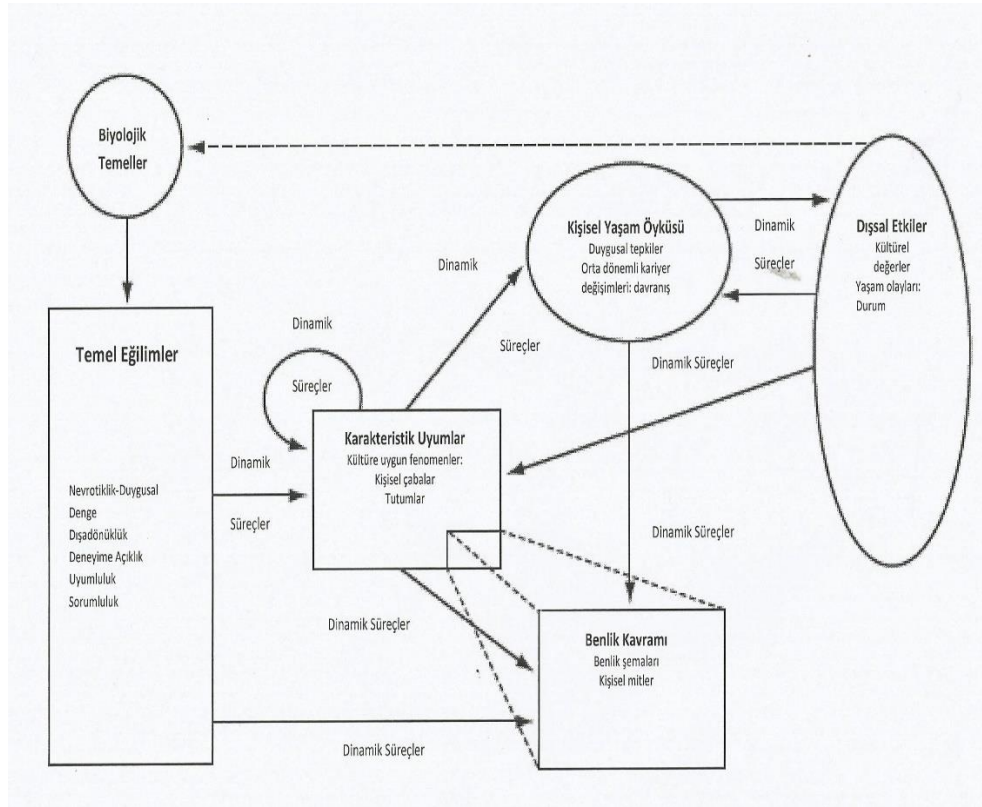
Her kuramın ya da görüşün olduğu gibi Büyük Beşli Kişilik Kuramının (BBKK) da insan özellikleri ve davranışına ilişkin bazı varsayımları vardır. Aşağıda bu varsayımlar verilmiştir (Cloninger, 2004):

- Bilinebilirlik*, kişiliğin bilimsel çalışmaların düzenli bir konusu olabileceğini varsaymaktadır. İnsan özgürlüğünü temele alan ve her bireyin biricik olduğunu savunan bazı hümanistik ve varoluşçu

- yaklaşımların tersine BBKK, bilimsel çalışmalar yoluyla bireyler ve gruplardan kişilik hakkında birçok bilginin elde edilebileceğini savunur.
- b. Mantıklılık, insanların genel olarak kendisinin ve başkalarının davranışlarını anlama eğiliminde olduğunu söyler. İnsanlar herhangi birinin kibirli ya da alçak gönüllü olup olmadıklarını anlarlar fakat sezgiye dayalı olarak alçak gönüllülüğün kalıtsal temelini, gelişim süreci içinde bireyde nasıl oluştuğunu ya da değişen önemini kavrayamazlar. Yani bireyler davranışı ortaya çıkaran faktörlerin neler olduğunu bilmeseler de davranışın nedenleri hakkında çok yüzeysel bir mantık geliştirebilirler.
- c. *Değişkenlik*, bireylerin çok açık bir biçimde birbirlerinden farklı özellikler sergilediğini ifade eder. Bu durum “özellik-faktör teorilerini” diğer kuramlardan felsefi ve psikolojik olarak ayırmaktadır. Bu özelliğe dayalı olarak özellik-faktör teorileri insan doğasının gerçekte sahip olduğu özellikleri araştırmaya çalışır. İnsanlar temelde bencil ya da fedakar mıdır? Yaratıcı ya da geleneksel midir? Çalışkan ya da tembel midir? BBKK içerisinde “yaratıcı” ya da “geleneksel” gibi yapılan sınıflamalar insanlarda değişime neden olan farklı kutuptaki özellikleri ifade etmektedir.
- d. Proaktiflik, insan davranışının nedenlerinin yine bireyin kendi içerisinde aranması gerektiğini savunur. Bireylerin kendi kaderlerini tamamen kendisinin tayin ettiğini söylemez fakat (değişkenlik özelliği ile tutarlı olarak) insanların kendi yaşamlarını kontrol etme düzeylerine göre yaşantı biçimlerinin de değiştiğini söyler. Bu anlamda özellik-faktör teorileri de davranışın kökenlerinin yine bireyin kendisinde aranmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Birey yaşam olaylarının pasif bir kurbanı değildir.

2.2.3. Evrensel Bir Kişilik Sistemi

BBKK'yı geliştiren araştırmacılar büyük beşli kişilik özelliklerinin de içinde olduğu kişiliği açıklayan ayrı bir sistem geliştirmişlerdir (Costa ve McCrae, 1994; McCrae ve Costa, 1996). Bu sistem şematik olarak şekil 5'de gösterilmiştir.



Şekil 4. Büyük Beşli Kişilik Kuramına Göre Kişilik Sisteminin Bileşenleri

2.2.4. Kişilik Sisteminin Bileşenleri

Bu modele göre kişiliğin çekirdek bileşenleri şekildeki dikdörtgende de görüleceği gibi “temel eğilimler (basic tendencies), karakteristik uyumlar (characteristic adaptations) ve benlik kavramıdır (self-concept). Aslında benlik kavramı karakteristik uyumların alt bileşenleridir. Örneğin, Şekil 4’de görüldüğü gibi aslında Benlik Kavramı bir Karakteristik Uyumdur fakat psikologların gösterdikleri ilgi ve verdikleri önem buna ayrı bir bileşen statüsü vermektedir. Modelin kalbi Temel Eğilimler ve Karakteristik Uyumlar arasındaki ayrımdır. Bu ayrım açıklanması gereken kişiliğin sabit olması durumudur. Temel eğilimler, bireyin soyut-öz kapasiteleri ve eğilimlerini açıklarken Karakteristik Uyumlar somut olarak tanımlanabilen bireyin çevresi ile etkileşim sonucunda kazandığı özellikleri açıklar. Böylece Temel Eğilimler

sabit kalırken, Karakteristik Uyumlar değişebilir. Bu anlamda Temel Eğilimlerin kalıtsal bir yanı olduğu söylenebilir. Kişiliği kesişen noktalarını ifade eden elips şeklinde verilen parçalar ise “biyolojik temeller (biological bases), dışsal etkiler (external influences) ve yaşam öyküsü (objective biography)” olarak adlandırılır. şekil kesitsel olarak kişiliğin işleyiş mekanizmasını yansıtmaktadır. Biyolojik temeller ve Dışsal Etkiler; organizma ve evre ile etkileşime giren girdileri açıklar. Araştırmacılar kişiliğin bu parçalarının “bağlam ya da duruma” etki ederek kişisel yaşam öyküsünü oluşturduğunu yani sistemin çıktısı olduğunu açıklamaktadır. Bu ıktılar ise kişinin tüm yaşamı boyunca yaptığı, düşündüğü ya da hissettiği her şeydir. Tabii bireyin anlattığı öznel bir biyografidir, doğru da olabilir yanlış da ya da birey belirli olayları seçerek de anlatabilir (McCrae ve Costa, 2008).

Her beş faktör (Temel Eğilimler) ise bir boyut olarak düşünülmüştür. Bu boyutların ifadesi olarak zaman içinde gelişen, bireyin duyguları ve kişilerarası ilişkileri ile ilgili özellikleri ikinci sütunda yer alan karakteristik uyumlara (Karakteristik Uyumlar) etki eder ve üçüncü sütunda beş kişilik boyutuna yüksek ya da düşük düzeyde sahip olmaya bağlı olarak davranış rneği şeklinde karşımıza çıkar (kişisel yaşam öyküsüne ait bir parça). Verilen bu durumda BBKK kişilik sisteminde elips içinde yer alan bileşenler için çok az şey açıklamaktadır. Biyolojik temeller kesinlikle genler ve beyin yapısını içerir fakat bunların işleyiş biçimi-gelişimsel, nöroanatomik ya da psikofizyolojik-henüz tam olarak açıklanamamaktadır. Benzer biçimde BBKK da dışsal faktörler ya da kişisel yaşam öyküsü ile ilgili detaylı tanımlamalar yapmamaktadır. Çoğu kişilik kuramı gibi BBKK da “durum-bağlam” ya da “davranış”ın genel olarak açık bir şekilde fark edildiğini varsaymaktadır. Karakteristik uyumlar (alışkanlıklar, tutumlar, beceriler, roller, ilişkiler) hem temel eğilimlerden hem de dışsal faktörlerden etkilenirler. Bu zellikler karakteristik olarak adlandırılır çünkü bireyin sürekli sahip olduğu psikolojik çekirdeği bunlardır ve uyum adını almıştır çünkü bireyin sürekli değişen çevresine uyum sağlamasına yardımcı olur. Karakteristik uyumlar ve onunla birlikte ortaya çıkan farklı özellikler kaçınılmaz olarak kültüre, aileye, yaşam süreci içindeki farklı olaylardan etkilenir. Temel Eğilimler aynı zamanda bilişsel yetenekleri, sanatsal becerileri, cinsel uyumu ve öğrenme, algı ile

diğer psikolojik fonksiyonların altında yatan duyuşsal mekanizmaları açıklar. Örneğin bir dili öğrenme kapasitesi tüm insanların doğuştan sahip olduğu bir Temel Eğilimdir. Fakat Türkçe, İngilizce ya da İspanyolca bireyin içinde doğduğu kültüre ait bir dil olsa bile bir Temel Eğilim değildir, bu bir Karakteristik Uyumdur. Alışkanlıklar, ilgiler, tutumlar, inançlar ve içselleştirilmiş psikolojik ve toplumsal roller ile ilişkiler gibi tüm öğrenilmiş beceriler Karakteristik Uyumdur. Dil gibi bazı Karakteristik Uyumlar sıra dışı bir şekilde uzun soluklu olmasına rağmen, bazıları kişisel ilgiler ise daha geçici bir yapıya sahiptir. Fakat verilen büyük beş kişilik özelliğinde bu değişimler görülmez. Bu anlamda kalıtsal kökeni daha kuvvetlidir (Cloninger, 2004).

BBKK'da yer alan diğer bir bileşen de Dinamik Süreçlerdir. Bu bileşen şekil 5'de yer alan diğer bileşenler arasındaki etkileşimi gerçekleştirir. Bu bileşene benzer algı, başa çıkma, rol oynama, muhakeme, uzun dönemli plan yapma gibi benzer birçok süreç vardır fakat BBKK bu konulardan çok az bahseder (McCrae ve Costa, 2008).

Şekil 5'deki okların karmaşıklığı kişilik bileşenlerinin etkileşimini açıklamanın en önemli yollarından biridir. Şekildeki her bölüm içerisinde farklı ilişkiler yer aldığı için süreç çoğul işlemler yoluyla açıklanmaktadır. Örneğin benlik kavramına ilişkin kişisel yaşam öyküsü kısmen bireyin kendi davranışlarını gözleyerek kim olduğunu öğrendiğini açıklar. Aynı zamanda aşağıdaki Tablo 3 de kişilik sisteminin parçalarına ilişkin varsayımlar da detaylı bilgi edinme olanağı sunmaktadır. Bu tabloda kuramın kişilik özelliklerine ilişkin olarak ortaya koyduğu bazı varsayımlar yer almaktadır. Oklar etkilerinin yerini gösterirken aynı zamanda Dinamik Süreçlerin işleyiş biçimini de açıklamaktadır. Verilen bu şekil aynı zamanda bireyin tüm yaşamı boyunca bireysel özelliklerinin nasıl geliştiğini de açıklamaktadır (McCrae ve Costa, 1996, 2008).

2.2.5. Sistemin İşleyişi

Kişilik sistemi çıktılarından incelenmeye başlanırsa Kişisel Yaşam Öyküsü'nün bireyin yaptığı her şeyin yani deneyimlerinin yığılmalı kayıtlarını içerdiği görülür. Bireyin herhangi bir anda yaptığı tüm davranışlar burada yer

alır. Bu BBKK'nın kişiliğe dayalı olarak açıklamak zorunda olduğu varsayımdır. Kurt Lewin davranışın kişi ve çevre arasındaki etkileşim sonucu oluştuğunu açıklar ($\text{Behaviour} = f(\text{Person}, \text{Environment})$); fakat BBKK bu konuda biraz daha farklı bir açıklama yapmaktadır.

Tablo 3. Kişilik Sisteminin İşleyişine İlişkin Varsayımlar (McCrae ve Costa, 1996; 2008).

1. Temel Eğilimler 1a. Bireysellik. Tüm yetişkinler düşünce, duygu ve davranışlarını etkileyen birçok farklı kişilik özelliğine sahiptir. 1b. Davranışın kökeni. Bireyin doğuştan getirdiği (endogenous) temel eğilimler dışsal (exogenous) müdahale, süreç ya da olaylar tarafından biyolojik temellerine etki edilerek değiştirilebilir. 1c. Gelişim. Kişilik özelliklerinin gelişimi çoğunlukla yaşamın ilk üçte birlik bölümünde içsel olgunlaşma yoluyla ortaya çıkar fakat yaşam boyunca ve özelliklerin temelini değiştiren diğer biyolojik süreçler yoluyla dönüşüme uğrar. 1d. Yapı. Özellikler dar ve özel olandan daha kapsamlı ve genel olanlara doğru hiyerarşik şekilde organize edilebilir. Nevrotiklik-Duygusal Denge, Dışa Dönüklük, Deneyime Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk hiyerarşinin en üst basamağını oluşturur.
2. Karakteristik Uyumlar 2a. Uyum. Zaman içerisinde bireyler kişilik özellikleri ve erken dönemde sağladıkları uyum ile tutarlı olan düşünce, duygu ve davranış kalıpları ile çevrelerine tepki verirler. 2b. Uyumsuzluk. Zaman zaman uyumlar kültürel değerler ya da kişisel amaçlarla çelişebilir. Bu durumda uyumsuzluk ortaya çıkar. 2c. Esneklik. Karakteristik uyumlar biyolojik olgunlaşma, sosyal roller ve/ya da beklentiler ile çevre ya da kasıtlı müdahaleler yoluyla zaman içinde değişebilir.
3. Kişisel Yaşam Öyküsü 3a. Çoklu etki. Bireyin herhangi bir zaman dilimi içinde sergilediği davranışlar özel durumun harekete geçirdiği birçok karakteristik uyumun karmaşık etkilerini içerir. 3b. Yaşam akışı. Bireyler kişilik özellikleri ile tutarlı olan uzun zaman içerisinde oluşan amaç, plan ve programlara sahiptir.
4. Benlik Kavramı 4a. Benlik şeması. Bireyler bilinçli davranırlarsa fark edebilecekleri kendilerine ilişkin bilişsel-duyuşsal bir bakış açısına sahiptirler. 4b. Seçici algılama. Bireyin benlik kavramı içinde yer alan bilgi, (i) kişilik özellikleri ile; (ii) bireydeki diğer özelliklerle bütünlük oluşturarak temsil edilir.
5. Dışsal Etkiler 5a. Etkileşim. Sosyal ve fiziksel çevre karakteristik uyumları şekillendirmek için kişilik özellikleri ile etkileşimde bulunur ve daha sonra davranışın akışını sağlamak için karakteristik uyumlarla etkileşimde bulunur. 5b. Kavrama. Bireyler kişilik özellikleri ile tutarlı olarak çevrelerini yorumlama eğilimindedirler. 5c. Çift yönlülük. Bireyler verdikleri tepkilerle çevrelerini etkilerler.
6. Dinamik Süreçler 6a. Evrensel dinamikler. Belli uyumlarla ilişkili olarak bireyin sahip olduğu özellikler ve bunların duygu, düşünce ve davranışlardaki yansıması kısmen evrensel bilişsel, duyuşsal ve iradi mekanizmalardan etkilenir. 6b. Ayırıştırıcı dinamikler. Bazı dinamik süreçler, kişilik özelliklerini de içeren bireyin temel eğilimlerinden farklı şekillerde etkilenebilir.

Şekil 4 ve kuramın varsayımları davranışın Karakter Uyumları ve Dışsal Etkilerin etkileşimi sonucu ortaya çıktığını açıklar: $Behaviour = f(Characteristic Adaptations, External Influence)$. Örneğin, Ali'ye bir opera bileti teklif edilir (Dışsal Etki) fakat Ali operaya karşı eskiden beri bir nefret duymaktadır (Karakteristik Uyumlar). Bu nedenle teklifi reddeder (Kişisel Yaşam Öyküsü). Uygulamada en küçük bir davranış bile daha karmaşık etkileşimleri içerir. Mesela Ali teklifin yapıldığı dili anlamalıdır, kendisine teklifi yapan kişi ile ilişkilerini düşünmelidir, operaya karşı hislerini hatırlamalıdır (Benlik Kavramının bir parçası olarak), daveti reddetme esnasında dikkat edilmesi gereken görgü kurallarını uygulamalıdır ve benzeri adımlar takip edilmelidir. Bir insanın çok farklı beceri, inanç ve değerlerin etkileşimi olmadan davranış sergilemesi mümkün değildir. Bu etkileşim bireyin sosyal çevresiyle anlamlı bir ilişki kurmasına yardımcı olur. Bu etkileşim BBKK'da Karakteristik Uyumlar olarak adlandırılır (McCrae ve Costa, 2008).

Şekil 4 davranışın kendi içindeki sonuçlarını, Benlik Kavramını geri beslemesini (Ali kendini sinema seven biri olarak tanımlamaktadır) ve çevre ile etkileşimini (bu olaydan sonra arkadaşlarından başka davet almayacaktır) açıklamaktadır. Fakat davranışı daha iyi anlamak için Etkileşim ve Uyum varsayımları hatırlanmalıdır. Bu varsayımlar Temel Eğilimler ve Dışsal Etkilerin etkileşimi içinde Karakteristik Uyumların kökenlerini açıklamaktadır: $Characteristic Adaptations = f(Basic Tendencies, External Influence)$. Aslında bu durum bu bileşenin niçin Karakteristik Uyumlar olarak adlandırıldığını açıklamaktadır: Bunlar karakteristik adını alır çünkü sürekli kişilik özelliklerinin işleyişini yansıtır ve uyumlardır çünkü çevre tarafından sunulan istek ve fırsatları açıklar. Kişilik özellikleri Karakteristik Uyumlar içindeki bazı özelliklerden diğerlerine göre daha fazla etkilenir. Örneğin birinin yemek yerken çubuk ya da gümüş yemek takımlarını kullanması hemen hemen tamamıyla doğduğu çevrenin bir ürünüdür. Fakat burada bile kişilik çok karmaşık bir yapıya sahiptir. Daha maceraperest, meraklı, açık insanların (temel eğilimler) gümüş takımlarla yemek yeme gibi yabancı bir kültürü öğrenme ihtimalleri daha yüksektir (McCrae ve Costa, 2008).

Önceki örneğe devam etmek gerekirse, şimdi Ali'nin operadan hoşlanmama durumu daha detaylı incelenebilir. Karakteristik Uyumlar

muhtemelen onun daha önceki deneyimlerinin ve onun sanata karşı temeldeki olumsuz tutumunun sonucudur. Eğer aşırı derecede deneyime kapalıysa (temel eğilimler-kalıtsal) daha önce opera duymamış olma ihtimali yüksektir ve belki birkaç opera ilanı gördüğünde “düşündüğüm kadar kötü olmayabilir” şeklinde aklından bir düşünce geçmiş olabilir. Belki de bir iki defa operada bulunmuş ve ilgisini çeken hiçbir şeye rastlamamış böylece operanın kendisine uygun olmadığını düşünmüş olabilir. Bu kişi yeniliklere kapalı bir birey olduğunda hissiz, geleneksel bir insan olarak kendini daha rahat hisseder ve kendi müziksel zevklerini teşvik eder ve paylaşır. Bu zevkleri arasında da opera yer almadığı için bu sanat alanına karşı olumsuz bir tutuma sahiptir. Onun yeniliğe kapalı birey olmasının altında yatan özellikler genellikle birbirini besleyen birçok karakteristik uyumlar özelliğini de destekler (McCrae, 1996). Bu şekilde değişim ve belirsizlik ihtiyacı içinde olmayan, dış dünyaya kapalı bireyler basit, yapılandırılmış, tandık bir dünya tercih eder. Deneyim yoluyla gelenekleri, basmakalıp davranışları keşfeder. Böylece stereo tipik özellikler yoluyla deneme-yanılma davranışları yaparak çok fazla düşünmeye gerek kalmadan dünyaya alışabilir. Kendilerini muhafazakâr, hissiz biri olarak algılamaya başlar ve kendisi ile hemfikir arkadaşlar ve eşler arayarak fikirlerine karşı çıkılmasının önüne geçer. Böylece dışa kapalı olmaya ilişkin temel eğilimleri tercihlere, ideolojilere, benlik kurgularına ve sosyal rollere dönüşür; bu karakteristik uyumlar alışılmış, kurallaştırılmış ve dışa kapalı olma ihtiyacı olarak açıklanan bir düşünce biçimi ile sosyal olarak desteklenir (Costa ve McCrae, 1998).

Hemen hemen diğer tüm kişilik teorilerinin tersine BBKK çevrenin kişilik üzerine çok az ya da hiçbir etkide bulunmadığını savunur. Bu anlamda teorinin en temel görüşü kişilik özelliklerinin sabit yani değişmez olduğudur. Bazı araştırmacıların zaman içinde özelliklerin değiştiğini ve özellikle bazı insanlar için çok büyük ve acı verici deneyimler içerdiğini ifade ettiklerine söylemelerine rağmen McCrae ve diğerleri (2000) eğer özellikler çevre tarafından şekillendiriliyorsa, özellikle yetişkinlerin sahip olduğu özelliklerde 20 yıl içinde çok büyük değişimlerin olması beklenir demektedir. Aslında temel kişilik özelliklerinde çok az değişimlerin olduğunu, gerçek değişimin yaşanan duyguların düzeyinde olduğunun çalışmalarla ispatlandığını

söylemektedirler. Bu nedenle özelliklerin çevre tarafından şekillendirilemeyeceği kuramcılar tarafından ifade edilmektedir. Son olarak aşağıda BBKK (temel eğilimler) ve karakteristik uyumlara ilişkin örnek bir tablo aşağıda verilmiştir.

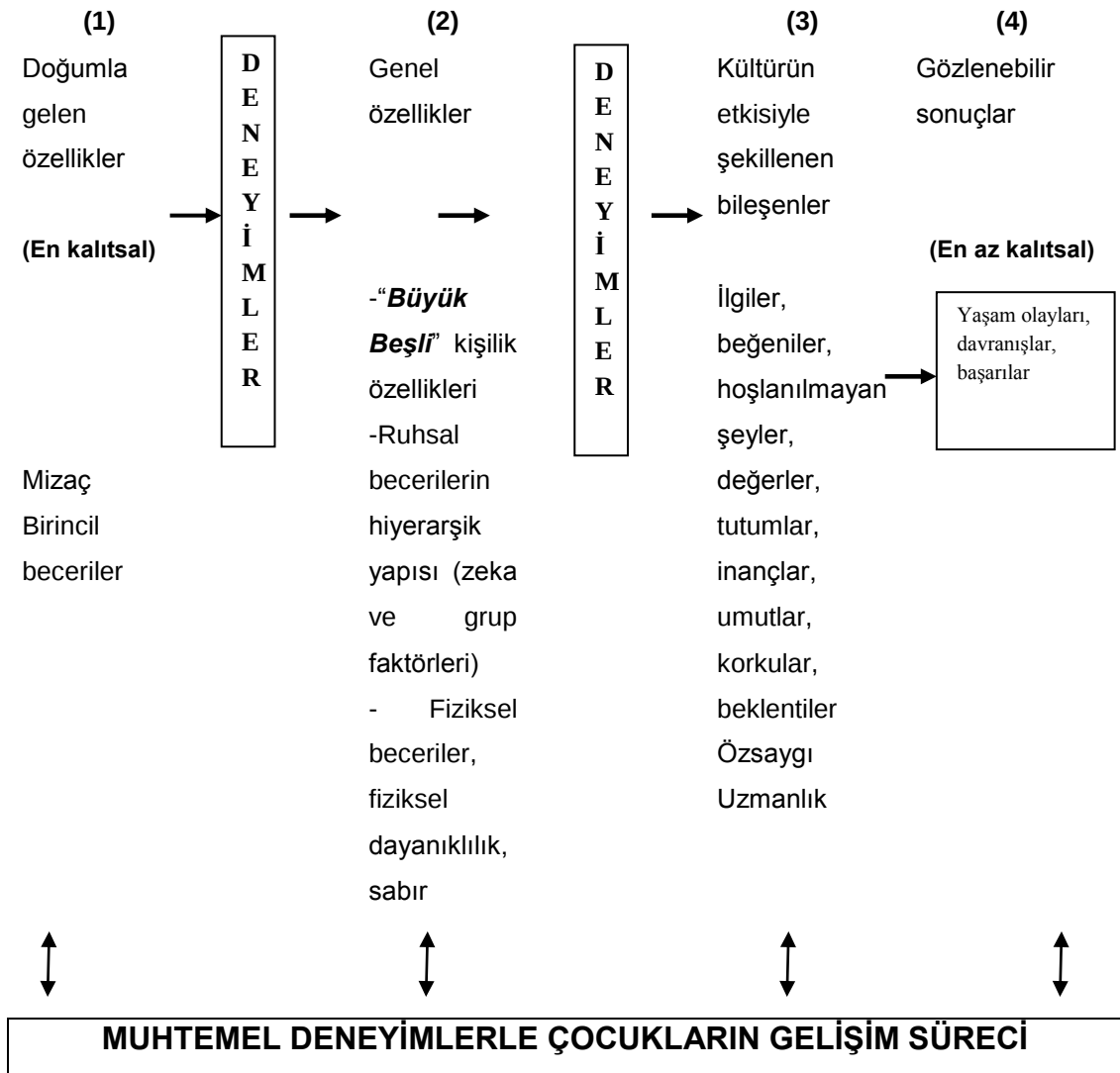
Tablo 4. BBKK'nın Kişilik Sistemi Bileşenlerine İlişkin Bazı Örnekler (McCrae ve Costa, 2008'den alınmıştır).

Temel Eğilimler	Karakteristik Uyumlar	Kişisel Yaşam Öyküsü
Nevrotizm-Duygusal Dengesizlik N3: Depresyon (disforik duygulanım yaşamaya eğilim-üzgünlük, umutsuzluk, suçluluk)	Düşük benlik saygısı, mantıkdışı mükemmeliyetçi inançlar, kötümser tutumlar	"Betty" (yüksek düzeyde N3) düşük statülü işi ile ilgili olarak kendini suçlu hissediyor (Bruehl, 2002).
Dışadönüklük E2: Girişkenlik (arkadaşlığı ve sosyal uyarılmayı tercih etme)	Sosyal beceriler, çok sayıda arkadaş, girişimcilikle ilgili mesleki ilgiler, takım sporlarına katılım, kulüp üyelikleri."	J. J. Rousseau (çok düşük E2) Paris'ten kırsal bir bölgeye taşınıyor (McCrae, 1996).
Deneyime Açıklık O4: Hareket (değişiklik, macera ve değişim arayışı)	Seyahat etmeye düşkünlük, çok farklı hobiler, yabancı yemek kültürü, farklı mesleki ilgiler, farklı ülkelerden arkadaşlar.	Diane Ackerman (yüksek O4) Antartika kıtasına gemiyle seyahat etti (McCrae, 1993-1994).
Uyumluluk A4: İtaat (Çatışma durumlarında diğerlerinin görüşlerine uyma eğilimi)	Bağışlayıcı tutumlar, işbirliğine inanç, saldırgan olmayan bir dil, başkasının oyuncağı olarak çağırılma	Örnek olay 3 (çok düşük A4) kavga esnasında eline geçen eşyaları kocasına atar (Costa ve McCrae, 1992).
Sorumluluk C4: Başarı güdüsü (Amaca ulaşma konusunda güçlü duygular ve yüksek hedef düzeyi)	Liderlik becerisi, uzun dönemli planlar, organize destek ağına sahip olma, teknik uzmanlık.	Richard Nixon (yüksek düzeyde C4) başkan olmak için yarışıyor (Costa ve McCrae, 2005).

2.2.6. Kişilik ve Kariyer Gelişimi Arasındaki İlişkiye Dair Araştırmalar

Kişilik ve kariyer arasındaki ilişki gelişimsel (Super, 1984) ve Holland'ın (Holland, 1985) kişi-çevre uygunluğu bakış açısı temel alınarak oldukça ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Fakat Holland kişiliği aslında bir ilgi sınıflaması olarak ele alırken, Super kişiliğin benlik kavramı oluşturma süreci üzerinde durmuştur. Her iki kuramcı da çoğunlukla kişiliği çevre ile etkileşim sonucu şekillenen bir özellik olarak ele almışlardır. Bu kuramcılarının yanı sıra

Gottfredson (2002) da kuramını açıklarken kalıtsal özelliklerin meslek seçimi üzerinde büyük etkiye sahip olduğunu ileri sürmüş ve kişiliğe ayrı bir önem vermiştir. Kuramında kalıtım-çevre ortaklığı teorisinin biyo-sosyal bakış açısını temel alarak, “Sosyal Öğrenme Kuramının meslek seçimi sadece çevrenin etkisiyle oluşur” görüşünü reddetmektedir. Kalıtım-çevre Teorisi böylece doğumdan itibaren insanların öz-yönelimli ve öz-yaratıcı bir süreç içinde olduklarını fakat sadece deneyim yoluyla psikolojik olarak farklı bireyler haline geldiğimizi açıklar. Bu teori, çevrenin bir neden-sonuç etkisi (insanlar çevreleri, çevreler de onları şekillendirir) içinde olduğunu fark ettirerek Sosyalleşme Teorisinden farklılaştığını açıklamaktadır. Örneklendirilecek olursak, sosyal kalabalıklar bütün ortaöğretim öğrencileri için güçlü uyarıcılar olabilirler fakat bazı genotipteki kişiler için (utangaç) daha acı verici olurken bazıları için (macera tutkunu) eğlenceli olabilir. Bu nedenle belli durumlar bazılarının geri çekilmelerine neden olurken bazılarına çekici gelirler (Utangaçlık ve macera tutkusu her iki grup için son derece kalıtsaldır). Bu görüşlerine dayalı olarak Gottfredson (2002) kariyer kuramında aşağıdaki bireysel farklılıklara ilişkin tabloyu ortaya koymuştur.



Şekil 5. Bireysel Farklılıklara İlişkin Kalıtım-Çevre Teorisi: Deneyimle Birlikte Bireysel Farklılıkların Billurlaşması ve Açıklanması (Gottfredson, 2002)

Bu teoriye göre kalıtsal olarak sahip olduğumuz “büyük beşli (big five)” kişilik özelliği deneyimlerimizin ve daha sonrasında ilgilerimizin şekillenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Bu kişilik özellikleri mizaçtan ve doğumla getirdiğimiz birincil (işlenmemiş) becerilerden sonra ikinci derecede bir öneme sahiptir ve genellikle değişmez bir yapı ortaya koyar (Costa ve McCrae, 1988; Digman, 1989). Gottfredson da kişilik ile ilgili bu kalıtsal yapının meslek seçimi üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu açıdan kuramında büyük beşli kişilik özelliklerine yüksek düzeyde önem verdiği görülmektedir.

Gottfredson’un yanı sıra BBKK ve Holland’ın kişilik tipolojisi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, her iki yapının da yüksek düzeyde birbirleri ile

ilişkili olduklarını bulmuşlardır (Gottfredson, Jones ve Holland, 1993; Tokar ve Swanson, 1995). Örneğin Tokar ve Swanson (1995), erkekler için Holland'ın girişimci kişilik tipinin, kadınlar için ise sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinin dışadönük kişilik faktörü ile yüksek derecede ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmaların yanı sıra büyük beşli kişilik özellikleri ile kariyer ve meslek seçimi arasında ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Özellikle büyük beşli kişilik özelliklerinin bireyin kariyer başarısı ile farklı biçimlerde ilişkili olduğunu açıklayan birçok çalışma yer almaktadır (Boudreau, Boswell ve Judge, 2001; Bozionelos, 2004; Gelissen ve Graaf, 2006; Judge, Higgins, Thoresen ve Barrick, 1999; Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007; Seibert ve Kraimer, 2001; Sutin, Costa, Miech ve Eaton, 2009). Kariyer başarısının yanı sıra büyük beşli kişilik özellikleri ile ilişkisi kontrol edilen diğer bir değişken de iş ve kariyer doyumu olmuştur. Çalışma sonuçlarında özellikle sorumluluk ve yeni deneyimlere açıklık gibi kişilik özelliklerinin iş ve kariyer doyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Judge, Heller ve Mount, 2002; Lounsbury ve diğerleri, 2003; Lounsbury, Gibson, Steel, Sundstrom ve Loveland, 2004; Lounsbury, Moffitt, Gibson, Drost ve Stevens, 2007; Lounsbury, Steel, Gibson ve Drost, 2008).

Kişilik ve kariyer arasındaki ilişki sadece büyük beşli kuramı dikkate alınarak incelenmemiştir. Önceki dönemlerde yapılan bazı çalışmalar da bireyin sahip olduğu diğer kişilik özelliklerinin kariyer ilerleme süreci üzerinde büyük etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Crook, Healy ve O'Shea, 1984; Kishov, 1981). Örneğin Larson ve Borgen (2006) bireyin pozitif ve negatif duygusal mizacının mesleki öz yeterlik algısını etkilediğini ifade ederken Kracke (2002) gelişimsel ihtiyaçlarını aktif ve yapılandırmacı bir yaklaşımla karşılamayı deneyen öğrencilerin daha yoğun derecede mesleki keşfetme çalışmaları ile uğraştığını belirtmiştir. Lounsbury, Moffitt, Gibson, Drost ve Stevens (2007) ise sekiz temel kişilik özelliğinin iş ve kariyer doyumu ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu kişilik özelliklerini, atılganlık, duygusal sağlamlık, dışadönüklük, açıklık, takım çalışmasına yatkınlık, müşteri odaklı çalışma, iyimserlik ve çalışma güdüsü olarak tanımlanmıştır. Özellikle takım çalışması için temel gereklilik olan uyum sağlayabilme ve dışa dönük olma özelliklerinin büyük oranda iş ve kariyer memnuniyeti ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin kariyer gelişim sürecini nasıl

etkilediğini açıklayan farklı çalışmalardan Hamer ve Bruch (1997)'un araştırması, utangaç üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ve keşfetme davranışlarını içeren mesleki olgunluk düzeylerinin, utangaç olmayanlara göre daha düşük olduğunu ve kendi özellikleri ile iş çevresinde hangi konuma uygun oldukları hakkında fazla farkındalığa sahip olmadıklarını ortaya koymuştur.

Büyük beşli kişilik özelliklerinin bireylerin kariyer tercihlerini etkilediğini yukarıdaki çalışmalar ortaya koymaktadır. Fakat incelenen çalışmalarda bireylerin “kariyer geleceği algısı” ile “büyük beşli” kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri kontrol edenlere rastlanmamıştır. Kişilik özelliği ile ilgili açıklamalar dikkate alındığında özellikle plan yapma, disiplin sahibi olma gibi davranış biçimlerini içeren sorumluluk kişilik özelliği ile yeni fikirler üreten ve girişimcilik özelliğine sahip bireylerin karşılaştıkları problemlerle daha rahat baş edebilecekleri varsayılmıştır. Yapılacak çalışma bu ilişkiyi incelemesi bakımından anlamlıdır.

2.3. Algılanan Kariyer Engelleri ve Başa Çıkma Becerileri

Verilen alanyazın incelendiğinde Savickas (2002)'ın bireyin kariyer geleceğini yapılandırma sürecini aynı zamanda bir uyum süreci içinde açıkladığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde bireyin öncelikli olarak kariyeri ile ilgili harekete geçmesi beklenmektedir. Bireyin planlı davranması ve kariyerine ilişkin iyimser bakış açısına sahip olması, planlamaya ilişkin olumlu tutumlar geliştirir, şimdiki davranışlarının gelecekteki sonuçları hakkında farkındalık kazandırır. Bu nedenle kuram içerisinde verilen iyimserlik özelliği kariyer geleceği algısını olumlu etkileyen bir faktördür.

Bu anlamda kariyer uyumluluğu kavramı bireylerin toplumla ilişki kurarken ve kariyerlerini yapılandırırken kullandıkları başa çıkma becerilerine vurgu yapmaktadır. Bireyin kariyerini yapılandırma süreci içerisinde açıkladığı kişisel öyküler bireyin uyum düzeyi hakkında fikir vermektedir. Birey bu süreç içerisinde kendi iş çevresini anlamlandırır ve kariyerini yapılandırır. Bu anlamlandırma süreci içerisinde kariyeri için engel olarak algıladığı konular ve bu engellerle başa çıkabilme konusunda kendine duyduğu güven ortaya koyacağı çabanın düzeyini de etkileyecektir (Savickas, 2005). Bu nedenle

ilerleyen bölümde bireyin algıladıkları kariyer engelleri ve başa çıkma becerilerine ilişkin kuramsal açıklamalara yer verilmiştir.

2.3.1. Kariyer Engellerine İlişkin Yapılan Çalışmalar

Kariyer engelleri ile ilgili ilk çalışmalar kadınların ve etnik azınlık gruplarının karşılaştıkları problemler üzerinde başlamıştır (Swanson, Daniels ve Tokar, 1996; Swanson ve Woitke, 1997). Yapılan çalışmalar hem kadınların hem de azınlık gruplarının kariyer gelişimlerinin önünde birçok engel algıladıklarını ortaya koymuştur. Örneğin, Smith (2004) bilişim sektörü içerisinde; McWhirter (1997) ise lise I ve II. sınıf öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada; Raiff (2004), ilk defa çalışmaya başlayan genç kadınlarla birlikte yürüttüğü araştırmada; Chronister ve McWhirter (2004), şiddet gören azınlık ve Avrupalı-Amerikalı kadınlarla yürüttüğü çalışmada; Luzzo ve McWhirter (2001), yine azınlık ve Avrupalı-Amerikalı kadınlarla birlikte yürüttüğü çalışmada; Jackson ve Nutini (2002), ayrımcılığa maruz kalma olasılığı olan 21 ortaokul öğrencisi ile yaptığı görüşmelerde; Stead, Els ve Fouad (2004), lise öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada; Gushue ve diğerleri (2006) yine azınlığa mensup lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada; azınlık grupların Avrupalı-Amerikalı kadınlara göre ve yine kadınların erkeklere göre kariyerleri önünde daha fazla engel algıladıklarını ve bu engellerin kariyer olgunluğu (career maturity), mesleki kimlik (vocational identity), kariyer kararı öz-yeterliği ve kariyer seçimi süreçlerini olumsuz etkilediklerini bulmuşlardır.

Kariyer engellerine ilişkin ilk açıklamalardan birinin de Gottfredson'un (2002) "Daraltma ve Uzlaşma Kuramında" yapıldığı görülmektedir. Gottfredson bireyin benlik kavramının ve bir mesleğe ulaşabileceğine dair algısının (perceived accessibility) birbirini etkilediğini ve sonuçta bu etkileşimin de kariyer kararından belirleyici olduğunu açıklamıştır. Gottfredson'un açıkladığı ulaşılabilirlik algısı kişinin bir meslek alanında yüzleştiği engeller ve fırsatlar hakkındaki kişisel yargılarıdır. Gottfredson'un bu açıklamaları bireyin mesleki engelleri fark etmesi ve bunlara tepki vermesinin önemine vurgu yapmaktadır (Örneğin bir kadın şoför olmak istemektedir fakat toplum bunu cinsiyetine uygun bulmadığı için bu tercihinde vazgeçer. Toplumsal cinsiyet rolleri burada bir engeldir. Ya da ekonomik

olarak tıp eğitiminin gerekliliklerini karşılamayacağını düşünen bir lise öğrencisi üniversite tercihlerinde bu bölümü yazmaktan vazgeçebilir). Örneğin Tien, Wang ve Liu (2009), kariyer öz-yeterliği değişkenini kontrol ettikten sonra yaptıkları çalışmada Gottfredson'un öne sürdüğü gibi cinsiyet kalıp yargıları, aile baskısı gibi algılanan kariyer engellerinin lise öğrencilerinin kariyer seçimi davranışları üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer engelleri ile ilgili yapılan en önemli sınıflamalardan bir diğerrinin de Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) tarafından yapıldığı görölmektedir.

2.3.1.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Kariyer Engelleri

Temellerini Bandura'nın (1986) Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramından alan bu kariyer yaklaşımı bireylerin bilişsel özellikleri ile (Örneğin; öz-yeterlik, sonuç beklentisi ve amaçlar) bu özelliklerin diğer kişisel ve çevresel özelliklerle (örneğin; cinsiyet, etnik köken, sosyal destek ve algılanan kariyer engelleri) olan etkileşimine odaklanır (Lent, Brown ve Hackett, 2000).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) için bireyin kariyer kararı sürecindeki kişisel eylemlilik (personal agency) gücü çok önemlidir. Kariyer gelişimi sürecinde bireyin eylemlilik gücünü geliştiren ya da azaltan içsel ve dışsal faktörler belirleyici rol oynar. Bandura'nın teorisi ile tutarlı olarak bireylerin tüm benliği, bireylerin davranışları ve çevreleri arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu açıklar. Bandura bu durumu "Üçlü Karşılıklı Nedensellik (Triadic Reciprocity) olarak açıklar. Kişinin bilişleri ve duygusal durumu, fiziksel durumu, dış-çevresel faktörler ve bilinçli sergilenen davranış ya da eylemler gibi kişisel özellikler birbirini çift yönlü etkileyen iç içe geçmiş mekanizmalardır (Albert ve Luzzo, 1999).

İlk paragrafta bahsedildiği gibi bu üçlü nedensel sistem ile birlikte, SBKK kariyer kararı verme ve kariyer gelişimi sürecini etkileyen üç temel özellik açıklamıştır. Bunlar "öz-yeterlik (self efficacy), sonuç beklentileri (outcome expectations) ve amaç oluşturmadır (goal setting)." Öz-yeterlik bireyin belli bir performansı (iş) yapmak için gerekli etkinlikleri (şartları) organize etme ve başarılı olarak görevi tamamlama yeteneği konusunda kendine ilişkin sahip olduğu yargılardır (Bandura, 1986). **Öz-yeterlik** dört

temel kaynaktan beslenen, kişisel eylemlilik gücünün en merkezdeki ögesidir. Bu dört kaynak şunlardır: geçmiş başarı ve başarısızlıklar-performans değerlendirmesi (performance accomplishments), dolaylı öğrenme (vicarious learning), sözel ikna (verbal persuasion) ve fizyolojik uyarılma (physiological arousal). Bu bilgi kaynakları bireyin özel bir görev için sahip olduğu dinamik inançlar sisteminin oluşmasına etki eder ve diğer insanlar, davranışlar, çevre ve bağlamsal faktörle iç içe geçerek gelişir. Yapılan bazı çalışmalar da öz-yeterlik inancının ilgiler ve kariyer seçimleri ile ilişkisini ortaya koymuştur (Donnay ve Borgen, 1999; Multon, Brown ve Lent, 1991). **Sonuç beklentisi**, SBKK'nın diğer önemli bir bileşenidir. Bireyin olası davranışın muhtemel sonuçlarına ilişkin sahip olduğu inançlardır. Bu bir davranışın hayal edilen (imagined) sonuçlarını içerir. Bu nedenle sonuç beklentisi davranış için harekete geçmede temel bir etkiye sahiptir. Bu sonuçlar, fiziksel ve sosyal değerlendirmenin yanı sıra benliğin değerlendirilmesi gibi farklı düzeydeki yargılardan oluşabilir ve dışsal destek, öz-yönlendirmiş sonuçlar ve verilen davranışı yerine getirirken ulaşılan sonuçlar hakkındaki inançları da içerebilir. Özet olarak söylemek gerekirse sonuç beklentisi bireyin bir görevin sonuçlarına ilişkin zihnindeki hayal ya da tasavvurdur. SBKK'nın üçüncü bileşeni davranışın öz-düzenlemesinde (self-regulation) yer alan amaçlar ve rollerdir. Amaçlar, gelecekteki bir sonucu etkileyecek özel bir davranış ya da etkinliğe bağlanmaya karar verme olarak tanımlanabilir. Amaç oluşturma yoluyla bireyler kendi davranışlarını düzenleme ve takip etme konusunda kolaylık yaşarlar. Buna ek olarak, bireyler duruma ilişkin önceden bazı değerlendirmeler (forethoughts) yaptıklarında (örneğin, kesin hedefler oluşturma), dışsal destek olmasa bile kendi davranışlarını düzenleyebilmektedirler. Bu durum doğal olarak bireylerin istedikleri sonuca ulaşmalarını kolaylaştıracaktır. Amaçlar bireyin kişisel eylemliliğini geliştirmek amacıyla kullanabileceği kritik bir bileşen olarak görülmektedir (Albert ve Luzzo, 1999).

2.3.1.2. Engellerin Rolü

Lent, Brown ve Hackett (2002) bireylerin yüksek düzeyde kariyer öz-yeterliği, olumlu sonuç beklentisi ve alanla ilişkili ilgilere sahip olsalar bile, tercih ettikleri kariyer alanına girişte ve bu alanda çalışma konusunda

aşılmaz engeller algılıyorlarsa bu seçeneği tercih etmekten (seçeneğe ilişkin amaç oluşturmaktan) kaçınabileceklerini belirtmektedir. Tanımdaki “algılanan” kelimesi; bireyin karşılaştığı ya da gelecekte karşılaşmayı beklediği engellerin gerçek olmasının ya da doğru bilgiye dayanmasının önemli olmadığını göstermektedir. Araştırmacılara göre doğru bilgiye dayansın ya da dayanmasın ki sıklıkla doğru bilgiye dayanmaz, bu engeller kariyer seçimi sürecine doğrudan etki etmektedir. Bu anlamda Swanson ve Woitke (1997), kariyer engellerini; “bireyin hem kendinden hem de çevresinden kaynaklanan ve kariyer sürecini (career progress) zorlaştıran olaylar ya da şartlar” olarak açıklamaktadır.

2.3.1.3. Genellenebilir ya da Gelişimsel engel

Kariyer engelleri araştırmacılar tarafından farklı sınıflamalar yapılarak incelenmiştir. Engeller ile ilgili yapılan bir sınıflama ve sınıflamaya öncülük eden soru “kariyer engellerinin bireyin tüm kariyer ilerleme (career progress) süreci boyunca mı var olduğu yani **genellenebilir** (generalized) mi yoksa belli bir **gelişimsel göreviyle** (task-specific) mi ilişki olduğudur?” Bazı kariyer engelleri kesin bir biçimde bireyin tüm kariyer gelişimi sürecine genellenebilir iken (örneğin olumsuz aile etkileri); çoğu engelin varlığı ve etkileri bireyin karşı karşıya kaldığı gelişimsel görevler ve girmeyi düşündüğü kariyer seçenekleri ile ilişkilidir. Bu duruma araştırmacıların verdikleri örnek açıklayıcı görünmektedir; “Bir lise öğrencisi üniversitede sanat tarihi öğrenimi görmek istiyor fakat ailesi öğrencinin bu tercihinin kesinlikle karşı ve onu maddi desteği kesmekle tehdit ediyorlar. Bu öğrencinin maruz kaldığı sosyal ve ekonomik engeller onun tüm kariyer ilerleme (career progress) sürecine genellenemez. Bu durum sadece bir gelişimsel göreve (meslek seçimi) ve seçeneğin türüne (sanat tarihi) özgüdür (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Swanson ve Tokar (1991a) kariyer engellerine ilişkin yaptığı araştırmada lise öğrencilerinin sıraladıkları birçok engelin daha çok gelişimsel görevlere (örneğin “meslek seçimi, ilk defa işe girme vb.) ilişkin olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmanın tersine bazı çalışmalarda ise bireylerden karşılaşmayı bekledikleri kariyer engellerini genel olarak sıralamaları istenmektedir (Luzzo, 1993; Swanson ve Tokar, 1991b). Yapılan çalışmalarda bireylere “karşılaştığı hangi tip kariyer engellerinin ve bunlarla yaşamın hangi aşamasında

yüzleştiklerinin ve ne tür etkilere neden olduklarının” sorulması oldukça önemli görülmektedir. Böyle bir tespit bireylerin kariyer engellerine maruz kalıp kalmadığı, kaldıysa nasıl ve ne zaman olduğunun ve etkilerinin net bir şekilde ortaya konulması açısından önemlidir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Bu durum aslında kariyer engellerinin kesitsel olarak incelenmesini de açıklar.

2.3.1.4. Farklı Zaman Dilimlerine İlişkin Engeller

Kariyer engellerini geçmişte (past) yaşanan, bireyin şu anki (present) kariyer gelişimini engelleyen ve gelecekte (future) karşı karşıya kalma ihtimali olan şeklinde de sınıflanmış ve aralarındaki farklılıklar incelemiştir. Bu durum kariyer engellerinin **“kesitsel (zamansal)”** olarak incelenmesidir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Lent, Brown ve Hackett (1994), bağlamsal faktörleri kariyer seçimi yapmaya yakınlığına göre ikiye ayırmışlardır; (a) İlgilerin ve öz-bilişin (örneğin; gelişimsel görevi başarmaya yardımcı olacak rol modellerine maruz kalma; geçmişte özel bazı kariyer etkinliklerine katılmak için verilen duygusal ve ekonomik destek; toplumsal ve kültürel cinsiyet rollerinin etkisi) şekillenmesine öncülük eden ve yardımcı olan **uzak** (distal), **zemin** (background) etkiler ve (b) kritik seçim dönemlerinde ortaya çıkan **yakın** (proximal ya da contemporary) etkiler (örneğin; kişisel kariyer bağlantılarının eksikliği; ayrımcı uygulamalar, sunulan danışmanlık yardımlarında eksiklik gibi yapısal bazı engeller vb.). Burada belirtilen uzak (distal) faktörler daha çok bireyin kişisel ilgilerinin, sonuç beklentisinin ve kariyer deneyimlerinin şekillenmesine etki ederken, yakın (proximal) etkiler daha çok bireyin kariyer seçimi yapacağı dönemde seçenekler oluşturmaya ve eylem planı hazırlamasına etki eder (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Kariyer engelleri ile ilgili çalışmaların genellikle bu tarz bir kesitsel süreklilik içinde incelendiği görülmektedir. Araştırmalarda bireylere çoğunlukla geçmişte karşılaştığı ve gelecekte karşılaşmayı beklediği kariyer engelleri ile ilgili sorular sorulmuştur (Luzzo, 1993; 1995; McWhirter, 1997; McWhirter ve Luzzo, 1996; McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998).

2.3.2.3. İçsel ve Dışsal Engeller

Yapılan diğer bir sınıflama da kariyer engellerinin; (a) algılanan yani **kişisel-içsel** (intrapersonal)-örneğin benlik saygısı-, (b) **çevresel-bağlamsal**

(contextual)-örneğin işyerinde ayrımcılık- gibi faktörlerden kaynaklandığını açıklayan görüştür (Crites, 1969; Lent, Brown ve Hackett, 2000; Luzzo, 1993). Sıklıkla bu kavram eşit şekilde ve iç içe geçmiş şekilde algılanır. Yani aslında birey bir kariyer engeli algılıyorsa bu engel hem kişisel-işsel hem de bağlamsal faktörlerin bir yansımasıdır (Luzzo, 1993; McWhirter, 1997; Swanson ve Tokar, 1991a; Swanson ve Woitke, 1997). Bu anlamda kariyer engelleri ile ilgili çalışmalar en az iki temel soru üzerine odaklanır: İnsanlar kariyer ilerleme süreci ile ilgili gerçekten özel engellere ilişkin algıları var mı? Varsayalım ki gerçekten engel algılıyorlar; bu engellerin etkisi ne kadar ya da bu engeller onların duyguları, kariyer seçim davranışı ya da diğer önemli sonuçlarla nasıl ilişkilidir? (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Bu iki soru aslında daha çok kariyer engellerinin “algılanan” kısmı ile ilgilidir. Lent, Brown ve Hackett (1994), kariyere ilişkin -destekler, fırsatlar ve engellerin” –güzellik gibi- kısmen kişinin bakış açısına göre değiştiği varsaymaktadır. Swanson ve Woitke (1997), de kariyer engellerinin algılanma biçiminin bireysel farklılıklar gösterdiğini açıklamaktadır. Bu durum kariyer engellerine ilişkin **fenomenolojik** bakış açısının önemine vurgu yapmaktadır. Örneğin bazı kariyer engelleri çoğu birey tarafından algılanırken (ekonomik engeller gibi), bazı engellerin (çocukla ilgili endişeler gibi) ise sadece birkaç katılımcıda gözlemlendiği görülmektedir (Lent ve diğerleri, 1998; Luzzo, 1993; Swanson ve Tokar, 1991a). Fakat yapılan çalışmalar engelin türü farklı olsa bile birçok kişinin kariyer gelişimlerine ilişkin engel algıladığını göstermektedir. Örneğin lise öğrencileri gelecekte üniversite ve iş yaşamında engeller karşılaşacağını (McWhirter, 1997; McWhirter, Hackett ve Bandalos, 1998; Patton, Creed ve Watson, 2003) söylerken, bazı genç ergenlerde okul hayatından iş hayatına geçişte bazı engellerle karşılaştıklarını söylemişlerdir (Bluestein ve diğerleri, 1997). Bunun yanı sıra çalışma hayatında başarılı olmuş kadınlarda kariyer ilerleme sürecinde birçok engelle karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Richie ve diğerleri, 1997; Rivera ve diğerleri, 2007). Örneğin Türkiye’de İnandı (2009) kadın öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, algılanan kariyer engellerinin meslekte yaşanan tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkili olduğunu açıklamıştır. Özellikle cinsiyet rolleri ile ilgili engellerin algılanma oranının yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda kadın öğretmenlerin bu

problemleri aşacaklarına dair duydukları inançla kişisel başarı algıları arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

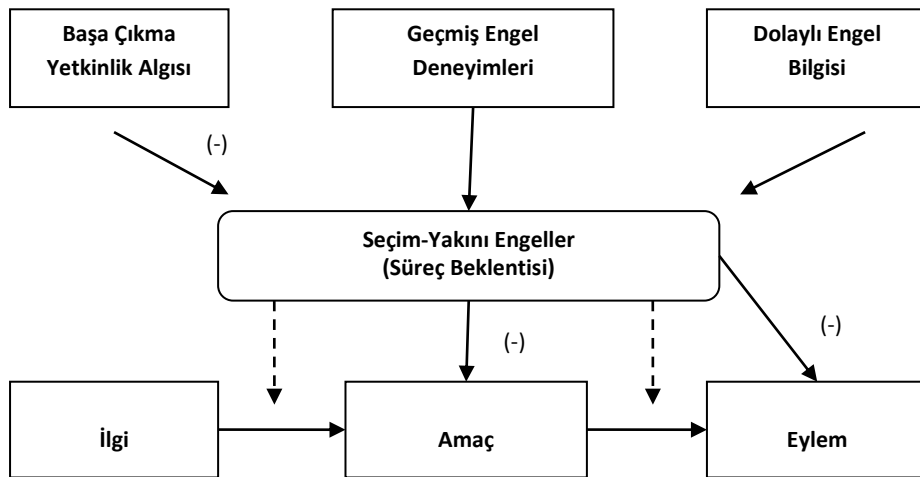
SBKK içerisinde, **engeller** (barriers) kavramı genellikle olumsuz **bağlamsal** (contextual) faktörleri açıklar (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Yapılan çalışmalar cinsiyet, içinde bulunulan yaş dönemi ve anne-babanın eğitim düzeyi vb. bağlamsal faktörlerin bireylerin eğitim ve kariyer gelişimi sürecini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Kenny ve diğerleri, 2003; Ojeda ve Flors, 2008;). Fakat bağlamsal faktörlerin kariyer gelişim sürecine doğrudan etki ettiğini söylemek zordur. Çevresel şartların öz-yeterlik inancını şekillendirdiğini, daha sonraları ise bu inancın bireyin çevresinde karşılaştığı zorluklara verdiği tepkilerini etkilediğini görülmektedir. Bunun anlamı kişisel-içsel ve bağlamsal değişkenlerin kariyer sürecine doğrudan etki eden bir yapı olmadığıdır. Aslında kariyer engelleri bir aracı değişken olarak tanımlamaktadır. Bu anlamda bireyin kariyer engellerine ilişkin algısının, başa çıkma yeterliğine ilişkin algısı, kariyer seçim sürecinin doğası ve zorluğuna ilişkin algılar ve içeriğe (duruma) özgü öz-yeterlik algısına bağlı olduğu görülmektedir (Albert ve Luzzo, 1999). Bu durum Bandura (1997)'nin "yüksek başa çıkma yeterliği algısına sahip bireylerin yeni sosyal gerçeklikleri sadece bir zorluk olarak algıladıklarını söylerken düşük başa çıkma yeterlik algısına sahip bireylerin aynı olayları bir tehdit olarak algıladığını" ifade eden görüşü ile tutarlıdır. Bu durum kariyer engelleri ile başa çıkma konusundaki yetkinlik beklentisinin önemi hakkında bize fikir vermektedir.

2.3.1.5. Kariyer Engelleri ve Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişkiler

Bandura (1997), bireylerin engelleri ya da sorunları aşma konusunda sahip olduğu öz-yeterlik inancının (coping efficacy-başa çıkma yetkinlik algısı)başarıya büyük katkı sağladığını söylemektedir. Tanımlanacak olursa başa çıkma yetkinlik beklentisi (coping efficacy) bireyin performansını engelleyen ya da zarara uğratan özel durumlarla başa çıkma konusundaki yetenek algısını yansıtır. Örneğin, bir piyanist, piyano çalma konusunda oldukça teknik maharete sahip olduğunu fakat büyük seyirci topluluğu karşısında bu kadar başarılı olamayacağını düşünüyor; bir kız öğrenci yüksek derecede matematik ve fen yeteneğine sahip olduğunu fakat matematik ya

da fen ile ilgili görevleri yapmaya çalışırken cinsiyet yanlılığına ya da akran baskısına dayanamayacağını düşünüyor. Bu her iki örnek de, belli durumlarda karmaşık becerileri sergileme konusunda bireyin göstereceği performans ve ısrara ilişkin sahip olduğu öz-yeterlik inancı ile ilişkili olarak başa çıkma becerilerinin tamamlayıcı rolü üzerinde durmaktadır (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Araştırmacılar “engeller ve zorluklarla başa çıkma konusunda güçlü öz-yeterlik inancına sahip olan kişiler, ırkçılık ve ayrımcılık gibi engel ve zorlukla karşılaşma beklentisine sahip olsalar bile yüksek düzeyde başarı gösterebilirler” demektedirler (Hackett ve Byars, 1996).

Araştırmacılar öz-yeterlik (self efficacy) ile başa çıkma yetkinlik algısının (coping efficacy) tanım olarak birbirinden farklı olmasına rağmen kariyer engellerini belirlemede ikisini birbirinden ayırmanın zor olacağını söylemişlerdir. Aynı zamanda hem öz-yeterlik inancının hem de başa çıkma yetkinlik algısının kariyer engelleri ile ilişkisini gösteren aşağıdaki şekli açıklamışlardır (Şekil 6). Olumsuz sonuç beklentisi ya da seçim-yakını engeller (bireyin karar vermesine az bir süre kalmasına rağmen tereddüt yaşamasına neden olan faktörler; örneğin ailenin kararı onaylamaması, bir anda yeni bir kariyer fırsatının ortaya çıkması gibi); başa çıkma yeterliğine ilişkin inançla ilişkili sonuçlar; geçmişte karşılaşılan engellerle ilgili tecrübeler ve engellere ilişkin sahip olunan bilgiler dolaylı öğrenme yoluyla elde edilir. Başa çıkma yetkinlik algısı düşükse seçim yakını engel algısı ve olumsuz sonuç beklentisi artar. Bireyin bir görev içerisindeki zorluğa ilişkin düşük başa çıkma yetkinlik algısına karşı yüksek başa çıkma yetkinlik algısı bireyin bu göreve ilişkin daha az engel algılamasına ya da daha az engele maruz kalmasına ve karşılaştığı engellerden daha az etkilenmesine neden olur (Bandura, 1986, 1997; Hackett ve Byars, 1996; Lent Brown ve Hackett, 1994). Daha sonra ise kariyer engelleri bireyin ilgilerine uygun amaç belirlemesini, amaçla ilişkili davranışlarda bulunmasını (şekil 4’te noktalı yerler) ve doğrudan ilgilerine uygun seçimleri reddetmesine neden olarak kariyer seçim sürecini zayıflatır.



Şekil 6. Kariyer Engellerinin Teorik Analizi ve Sonuçları (ya da olumsuz sonuç beklentisi). Eksi işaretleri olumsuz ilişkileri açıklar (işaretsiz oklar olumlu ilişkiyi açıklar) ve noktalı çizgiler ilgi-amaç ve amaç-eylem arasındaki hafifletici ilişkiyi açıklar

Diğer taraftan başa çıkma yeterliği algısı, bireyin algıladığı kariyer engelleri çok olsa bile bu engellerin kariyer seçimi üzerine yapacağı olumsuz etkinin düzeyini hafifletebilir. Yani bireyler kariyer seçimlerinin önünde engeller algılayabilir fakat eğer bireyler karşılaşacakları engellerle etkili bir şekilde baş edebileceklerine inanıyorlarsa seçim davranışına zarar vermez. Böylece kariyer engellerinin, bireyin başa çıkma yeterliği algısının zayıf olduğu durumlarda seçim amaçları ve davranışlarını daha güçlü ve olumsuz bir biçimde etkilemesi beklenir (algılanan engeller ne kadar büyükse, bireyin seçeneğe ulaşma çabası göstermesi o kadar düşük ihtimaldir). Bu durumda başa çıkma yeterlik algısı yüksek ise engel-seçim ilişkisinin daha küçük ya da hiç olmaması beklenir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Örneğin bazı insanlar, kariyer seçimi yapmak konusunda herkesle eşit derece, uygun şartlarla karşı karşıya değildir. Ekonomik ihtiyaçlar, eğitim kısıtlamaları, aile desteğinin yokluğu ya da diğer bazı nedenlerle (cinsiyet ve ırk ayrımcılığı) bireyin ilgilendiği ya da tercih ettiği kariyer seçeneğini izlemesini zorlaştırabilir. Örneğin; bir azınlığa mensup kişi kendi ırkından olanlar için çok az kariyer seçeneği olduğunu fark edebilir. Bu birey için içselleştirmiş olabileceği beceri gelişimi,

öz-yeterlik inancı, yaşam standartları ve sonuç beklentilerine ilişkin çevresindeki fırsatları değerlendirdiğinde birey tercih ettiği seçenek için engel ve zorluk algılayabilir. Böylece birey çevresinde bu kariyer tercihinin ulaşmasına yardımcı olacak yeterli fırsatların olmadığını ya da içinde bulunduğu azınlık grubun bireyde oluşturduğu düşük öz-yeterlik inancı ve sonuç beklentisine bağlı olarak, daha başlangıç aşamasında bu tercihten vazgeçebilir. Bu inançların ve beklentilerin sonucu bir kariyer seçeneği ulaşılamaz ya da tercih edilemez algılanabilir (Albert ve Luzzo, 1999).

Aslında kariyer engellerini değerlendiren birçok ölçme aracı, başa çıkma yetkinlik algısını da değerlendirmeye yardımcı olmaktadır. Fakat engeller ve başa çıkma yetkinliği ile ilgili ayrı ölçme aracı geliştirme çabaları kariyer engelleri ve başa çıkma yeterliği arasındaki farkların daha net anlaşılmasına yardımcı olacaktır (McWhirter ve Luzzo, 1996). Örneğin, McWhirter (1997)'in geliştirdiği engel algısına ilişkin ölçeğin (Perception of Barriers) bir kısmı başa çıkma yeterliklerine ilişkindir. Yaptığı çalışmada başa çıkma yeterliği algısının kariyer engelleri ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. McWhirter ve Luzzo (1996) da aynı zamanda bir "Engellerle Başa Çıkma (Başa Çıkma Yeterliği-Coping With Barriers)" ölçeği geliştirmiştir. Ancak ölçek henüz özel seçim sonuçları ile engel algısı ve başa çıkma yeterliğine ilişkin inanç arasındaki karmaşık ilişkileri incelemek için yeterli görülmemektedir (Albert ve Luzzo, 1999). Yapılan diğer birçok çalışma bu iki özellik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Aşağıda bunlardan bazılarını kısaca yer verilmiştir:

Örneğin Lent ve diğerleri (2001) yılında yaptıkları araştırmada algılanan kariyer engelleri ve sosyal desteğin kariyer seçimi üzerine doğrudan bir etkisi olmadığını ifade etmişlerdir. Sadece algılanan engellerin bireyin öz-yeterlik düzeyine bağlı olarak (yüksek ya da düşük) bireyin ilgilerine uygun kariyer seçiminde azalmaya neden olabileceğini ifade etmişlerdir.

Lindley (2005) de Holland'ın kodlarını kullanarak yaptığı çalışmada, kadınların ideal meslekler olarak sanatçı ve gerçekçi kodlar içerisinde yer alan meslekleri tanımlamalarına rağmen, sanatçı kodunda meslekleri

ulaşılması güç ve gerçekçi koddaki meslekleri ise daha çok erkeklere uygun gördükleri için ulaşamaz olarak algıladıklarını belirtmiştir. Aynı şekilde kadınlar sosyal koddaki meslekleri, cinsiyetçi nedenlerden dolayı araştırmacı ve geleneksel koddaki mesleklere göre daha ulaşılabilir olarak ifade etmişlerdir. Bu mesleklere ulaşma konusundaki başa çıkma yetkinlik algısının düşük olduğu görülmüştür.

Luzzo (1995; 1996), da algılanan kariyer engellerinin tüm üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemediğini ifade etmektedir. Sonuçlarda olumsuz ilişki bulunan nokta; geleceğe ilişkin algılanan engeller ve kariyer kararı öz-yeterliği arasındadır. Araştırma bulguları gelecekte mesleği ile ilgili engellerle karşılaşacağını düşünen üniversite öğrencilerinin, engel algılamayanlara göre daha düşük kariyer kararı öz-yeterliği (örneğin, kariyer kararı yapma becerilerine karşı daha az güven duyma) sergilediğini göstermiştir. Diğer ilginç bir bulgu da geçmişte ailesinden kaynaklı mesleki engellerle karşılaştığını söyleyen üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde daha olgun davrandıkları ve yüksek düzey kariyer kararı öz-yeterliğine sahip olduklarıdır. Bu durum üniversite öğrencilerinin bu engelleri aştığını düşünmesi ve engellerle ilgili özgüven duygusu kazanmış olması ile açıklanmaktadır.

Luzzo ve Hutcheson (1996), algılanan kariyer engellerinde cinsiyet farklılığını ve algılanan engeller ile kariyer olgunluğu arasındaki ilişkide yükleme biçimlerinin aracı rolünü araştırmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre özellikle kadınlar erkeklere oranla geçmişte ailelerinden kaynaklanan daha fazla kariyer engeli ile karşılaşmışlardır. Aynı zamanda, kariyer seçim kararının genellikle dış faktörlerden kaynaklandığına inanan kişilerin kariyer olgunluğu ile algıladıkları engellerin arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani engelleri aşma konusunda iç denetim sergileyip, sorumluluk almamaktadırlar.

Perrone ve diğerleri (2004), başa çıkma yeterlik algısının ve sosyal desteğin, kariyer engelleri ve kariyer sonuç beklentisi arasındaki ilişki üzerine aracı etkisini kontrol etmek üzerine bir model çalışması yapmıştır. Ortaya koyduğu model istatistiksel olarak geçerli olsa da sosyal desteğin aracı etkisi

manidar bulunmamıştır. Bu etki kısmen başa çıkma yeterlik algısında bulunmuştur. Kariyer engelleri hem doğrudan hem de dolaylı olarak (başa çıkma yeterlik algısı yoluyla) kariyer sonuç beklentisi ile ilişkili bulunmuştur. Kariyer engellerinin olumsuz sonuç beklentisi ile negatif yönde ilişkili olmasının anlamı şudur; engel sayısı ne kadar fazla ise o kadar düşük sonuç beklentisi elde edilmektedir (örneğin; istenilen amaca ulaşma konusunda düşük beklenti). Kariyer engelleri başa çıkma yeterlik algısıyla negatif yönde ilişkiliyken, başa çıkma yeterlik algısı kariyer sonuç beklentisi ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu durum bireyin kariyer engelleri algılaması fazla bile olsa yüksek başa çıkma yeterlik algısının olumlu sonuç beklentileri ortaya koyabileceğini açıklamaktadır.

Creed, Patton ve Bartrum (2004), yaptıkları çalışmada, bireylerin kullandığı bilişsel stilin içsel engel (hem erkekler hem de kadınlar) ve dışsal engel (sadece kadınlar) algılamasını şekillendirmede etkili olduğunu bulmuşlardır. İçsel ve dışsal engel algılarının iyimser/kötümser düşünme biçimine bağlı olarak kariyer kararı öz-yeterliğini tahmin etmede etkileşimde bulunduklarını açıklar. Bunun yanı sıra kariyer kararı öz-yeterliği, içsel ve dışsal engeller ve iyimser/kötümser düşünme biçimi kariyer odağı (erkekler ve kızlar) ve kariyer kararsızlığı (sadece erkekler) üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır.

Araştırmacı tarafından yapılan tez çalışmasında da bireyin kullandığı başa çıkma becerilerinin kişilik özellikleri ve kariyer geleceği algısı ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada özellikle planlama, aktif başa çıkma, çözüm arayışı içinde olma gibi olumlu ve çoğunlukla bilişsel başa çıkma becerilerinin kariyer geleceği algısını olumlu etkilemesi beklenmektedir.

2.4. Cinsiyet Roller ve Kariyer Gelişimi

Savickas (2002), kuramının temel aldığı ilk ilkede; “bir toplum ve toplumun kurumları, bireyin yaşamını sosyal roller yoluyla yapılandırır. Bireyin yaşam yapısı toplumsal cinsiyet rolleri, çekirdek roller ve çevresel roller gibi sosyal süreçlerle şekillenir” demektedir. Yine kuramında ele aldığı ikinci ilkede; “meslekler çoğu erkek ve kadın için bir çekirdek roldür. Kişiliğin düzenlenmesinde merkezi bir etkiye sahiptir. Bu mesleki roller bireyde

çevresel etkiler sonucu ya da tesadüfi olarak gelişmiş olabilir hatta bazı durumlarda hiç var olmayabilir. Bu rollerden sonra öğrenci, anne-baba, ev hanımı, “işsiz” ve vatandaş olma gibi roller çekirdek rol olabilir. Yaşam rolleri ile ilgili kişisel tercihler temellerini sosyal yapıdaki uygulamalardan alır ve onların eşit olmayan sosyal pozisyonlarına yerleşmelerini sağlar” demektedir. Her iki açıklamaya da dikkat edilirse bireyin mesleklere yönelmelerinde toplum tarafından vurgulanan sosyal rollerin önemli olduğunu açıklamaktadır. Özellikle ikinci ilkede açıklanan “eşit olmayan sosyal pozisyonlara yerleşir” ve “toplumsal cinsiyet rolleri” vurgusu meslek seçiminde cinsiyet faktörünün önemini akla getirmektedir. Çünkü yapılan birçok çalışmada meslek seçiminin bireye toplum tarafından dayatılan cinsiyet rolleri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

Erkek ve kadın arasındaki ayrım her kültürde temel bir sınıflama biçimi olarak kullanılmaktadır. Toplamların cinsiyete yüklediği sosyal roller kültürden kültüre farklılık göstermesine rağmen, bütün toplumlar yetişkin rollerini cinsiyete göre temellendirirler ve çocuklarına da bu rolleri aktarırlar. Erkekler ve kızlardan sadece cinsiyetlerine uygun beceriler kazanmaları değil aynı zamanda her kültüre özgü olarak tanımlanan erkeksi ve kadınsı roller ışığında cinsiyetine uygun benlik saygısına ve kişilik tutumlarına sahip olması beklenmektedir. Böylece toplumlar bu süreçle birlikte erkek ve kadın olarak tanımlanan cinsiyetlere ilişkin özellikler oluşturarak “cinsiyet rolleri” olarak tanımlanan erkeksi ve kadınsı davranışları sergilerler (Barry, Bacon ve Child, 1957).

Bu sürecin evrenselliği ve önemi çocuğun cinsiyet rollerini nasıl öğrendiğini açıklamaya çalışan farklı kuramlarda açık bir biçimde görülmektedir. Psikanalitik teoride toplumsal cinsiyet rollerini kazanmada aynı cinsiyette bireyler ile özdeşim kurma daha önemli iken sosyal öğrenme teorisinde gözlem yapma ve model almaya dayalı olarak elde ettikleri davranış kalıplarını ödül ve ceza uygulamaları ile pekiştirmeleri üzerinde daha önemle durulur. Bilişsel yaklaşım ise çocukların kendilerini kadın ya da erkek olarak algılamalarına dayalı olarak cinsiyet rollerini oluşturduğunu söylemektedir.

Kuramlar içinde yapılan cinsiyetlerle ilgili bu açıklamaların yanı sıra sadece cinsiyet rollerini ve özelliklerini tanımlamaya çalışan araştırmalar da

yürütülmüştür. Yapılan bu ilk çalışmalarda erkeksi (masculinity) ve kadınsı (femininity) olarak anılan iki yapının birbirine zıt özellikler içerdiği ifade edilmiştir (Block, 1973; Carlson, 1971). Fakat Bem (1974; 1975) yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet rollerini erkeksilik, kadınsılık ve her iki özelliğin de belli oranlarda bireyde bulunabileceğini savunan androjenlik (psychological androgyny) kavramlarıyla açıklamıştır. Bem'in (1974) Denge Modeli olarak adlandırdığı bu çalışmaya göre, androjenlik erkeksi ve kadınsı özelliklerin bir denge durumu içinde bulunmasıdır. Mesela bir bireyin içinde bulunduğu duruma uygun olarak hem atılgan hem şefkatli davranarak hem erkeksi hem de kadınsı olabileceğini açıklamıştır. Aynı zamanda bir bireyin bu özellikleri tek bir davranış içinde harmanlayabileceğini de ifade etmektedir. Örneğin bir yangın esnasında itfaiye eri yangınla çok cesur bir biçimde mücadele ederken, yangın sonucu ortaya çıkan manzaralara karşı çok hassas ve üzgün bir tavır sergileyebilir (Bem, 1977). Bunun yanı sıra örneğin bir erkek mimar, mühendislik becerisi ve estetik anlayışı (bu mesleğin nispeten hem kadınsı hem de erkeksi özellikler taşıdığı düşünülmektedir) işini yaparken birleştirmek zorundadır. Çünkü eğer kadınsı bir özellik olarak kabul edilen detaylar konusunda bir eksiklik gösterirse ortaya koyduğu ürünün kusurlu olma olasılığı yüksektir. Yani daha dengeli bir kişiliğe sahip bir mimarın hem estetik detaylara hem de mekanik konulara (bu özellik daha fazla erkeksi olarak kabul edilir) dikkat ederek daha kaliteli bir ürün ortaya çıkarma ihtimali yüksektir (Bem, 1974). Başka bir örnek verilecek olursa bir kadın çocuğuna bakarken kadınsı davranış özelliklerini gösterebileceği gibi çok zorlandığı, baskı altında kaldığı durumlarda erkeksi davranış özelliklerini rahatça sergileyebilir (Bem, 1975; Bem ve Lenney, 1976).

Bu anlamda Bem (1981b) yukarıda açıklanan cinsiyet rollerini hem erkekler hem de kadınlar için bir şemalaştırma süreci olarak açıklar. Çocuklar yaşamları boyunca birçok şema elde ederler. Cinsiyet rollerine ilişkin bu şema diğer şemaların hepsinden daha fazla önceliğe sahiptir ve diğer şemaların oluşumunu etkiler. Cinsiyet şemaları bizim türümüzü algılamamızda temel bir kategori olarak oluşur ve bu nedenle cinsiyet şemaları diğer birçok şemadan daha fazla biyolojik bir temele sahiptir. Bu anlamda çocuk karşılaştığı birçok olay yoluyla cinsiyetinin davranışlarına ilişkin kodlar ve şemalar oluşturur. Özellikle teori, benlik kavramının cinsiyet

şemaları içinde özümsemiğini açıklamaktadır. Çocuklar toplumun cinsiyet rollerine ilişkin şemalarını öğrenirken aynı zamanda kendi cinsiyetleri ile ilişkili tutumları da öğrenirler ve böylece kendilerine ilişkin tutumlarını (benlik) da oluştururlar. Bu her cinsiyetin kendisi için belirlenen davranışları göstermek zorunda olduğu basit bir öğrenme süreci değildir (örneğin, erkekler güçlü ve kadınlar zayıftır). Erkeksi ve kadınsı özellikler her iki cinsiyet içinde de farklı şekillerde görülebilir. Örneğin güçlü-zayıf ayrımı hem kadınlar için açıklanabilecek bir şema iken bakım-şefkat boyutu aynı şekilde erkekler için de söylenebilecek bir özelliktir. Çocuk bu aynı şematik seçiciliği zamanla benliğine uygulamayı öğrenir. Böylece insan kişiliğine yönelik çevresinden kendisine sunulan birçok özellik arasından cinsiyetine uygun olanları yapılandırmayı öğrenir ve benlik kavramını oluşturur. Bu durumun sonucunda benlik kavramı cinsiyet rollerine dönüşür ve bu durumda iki farklı cinsiyet davranışı olarak ortaya çıkar. Bu sınıflama ise özelliklere sahip olma derecesi bakımından değil cinsiyetleri farklı bir tür olarak sınıflamayla ortaya çıkar.

Doğal olarak çocuk aynı zamanda yeterliliklerini birey olarak cinsiyet şemaları içinde değerlendirmeyi öğrenir. Tüm tercihlerini, tutumlarını, davranışlarını ve kişisel niteliklerini zihnine kaydettiği cinsiyet kalıp yargılarına uygun olarak yapar. Burada birey kendisini kültürün tanımadığı erkeklik ve kadınlık özelliklerine göre davranmaya iten içselleştirilmiş güdüleyici bir faktör ile karşılaşır. Sonucunda cinsiyet rollerine uygun davranış bireyin kendi davranışını gözlemesi yoluyla bireyin benlik kavramının da cinsiyet temelli farklılaşmasına neden olur. Böylece kültürel mitler kendini doğrulayan kehanetlere dönüşür ve bireyler cinsiyet rolleri denilen fenomene ulaşır (Bem, 1981b).

Fakat Bem'in cinsiyet rollerini erkeksi, kadınsı ve androjen (bireyin her ikisine birden dengeli bir şekilde sahip olması) olarak ayırdığı sınıflama biçimi Spence, Helmreich ve Stapp (1975) tarafından farklı şekilde ele alınmıştır. Bu araştırmacılar dört tipe ayırdıkları farklı bir sınıflama yapmışlardır. Bu sınıflamaya göre cinsiyet rolleri erkeksi tip (male-typed), kadınsı tip (female-typed), androjen tip (androgynous) ve farklılaşmamış tip (undifferentiated-erkeksi ve kadınsı tipin her ikisinden düşük puan alma ile açıklanan "dengeli tipi" ifade etmektedir) olarak sınıflanabilmektedir. Spence, Helmreich ve

Stapp (1974, 1975)'ın dört kategorili orijinal şekli ile uygulanan Kişisel Tutum Envanteri (Personal Attributes Questionnaire-PAQ), Bem'in kendi çalışmasına da uyarlanmıştır (Bem, 1977; Bem, Martyna ve Watson, 1976). Bem Cinsiyet Roller Envanteri (BCRE), Heilbrun'un (1976)'un Sıfat Kontrol Listesi (ACL) ve Berzins, Welling ve Wetters (1978) ANDRO alt ölçeği bununla ilişkili yapılan çalışmalardır. Bu çalışmalarda da erkeksi ve kadınsı özellikler ayrı olarak değerlendirilmiş fakat sonuçların yorumlanmasında ve sınıflanmasında farklı yöntemler kullanılmıştır. Bem bu eleştirilere karşı yaptığı açıklamalarda sonuç olarak androjen kimliğin erkeksi tip ve kadınsı tip özelliklerinin bağımsız ölçümleri ile belirlenebileceğini açıklamaktadır (Taylor ve Hall, 1982). Bu konuda aşağıdaki açıklamayı yapmıştır:

“Kagan (1964) ve Kohlberg (1966)'ya göre yüksek cinsiyet rolü puanlarına sahip bireylerin davranışları büyük oranda içselleştirdikleri cinsiyet rolleri ile tutarlılık göstermektedir. Bu anlamda cinsiyet rollerine uygun olmayan ya da o cinsiyet rolünce arzu edilmeyen her türlü davranış bastırılabilir. Böylece erkeksi benlik kavramı kadınsı olarak sınıflanan davranışların sergilenmesini engellerken kadınsı benlik kavramı erkeksi olarak nitelenen davranışların sergilenmesini engelleyecektir. Aynı şekilde karışık ya da androjen olarak nitelenen benlik kavramı bireyin “erkeksi” ya da “kadınsı” davranması konusunda bireye özgürlük sağlayacaktır (Bem, 1974; s. 155).”

Sonuç olarak Bem (1981a) toplumun çocuklara cinsiyetle ilgili iki noktayı öğrettiğini söylemiştir. Bunlardan ilki daha önce belirtildiği gibi; “bir bilişsel şema olarak cinsiyetle ilişkili çağrışım ağlarını öğretir.” İkinci olarak ise; “neredeyse hemen hemen yaşamın her döneminde erkek ve kadın olmanın geniş ve yoğun bir ayrışma biçimi olduğunu, hayatla ilgili birçok kararı etkilediğini öğretir. Buna bağlı olarak da Bem (1981a)'ın toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kavramsal anlayışları şöyle sıralanabilir: a) erkeksilik ve kadınsılık boyutu mantıksal olarak birbirinden bağımsız olduğu gibi deneysel olarak da birbirinden bağımsızdır, b) psikolojik androjenlik kavramı güvenilir değerler vermiştir, c) yüksek toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili puanlar bireyin sosyal olarak kabul edilebilir yönde davranış gösterdiğini açıklamaz

fakat tersine bireyin istediği kadın ya da erkek cinsiyet rolü standartları içinde kendini tanımlama biçimlerini açıklar.

Bem ve diğer bazı araştırmacılar tarafından tanımlanan cinsiyet rollerinin bireyin günlük etkinliklerini sürdürmesine yardımcı olmada büyük bir etkisi vardır. Özellikle androjen bireyler düşünce, duygu ve davranış özellikleri bakımından açık biçimde diğer cinsiyet rollerine sahip bireylerden farklılık göstermektedir. Özellikle Bem andorjenliği uyum (adaptability) ve esneklik (flexibility) sağlaması açısından avantajlı bir durum olarak değerlendirmektedir (Bem, 1974). Tarihsel ve kültürel olarak da erkeksilik ve kadınsılık özellikleri olumlu özelliklerin ve davranışların tamamlayıcı yanını temsil etmektedirler. Örneğin Parsons (Parsons ve Bales, 1955)'a göre "erkeksilik" bir meslek sahibi olmaya ya da problem çözmeye bilişsel olarak odaklanmayı sağlayan bir özellik iken "kadınsılık" diğerlerinin refahını ve grubun düzeni için duygusal ilgi göstermeyi içeren bir uyum biçimidir. Benzer şekilde, Bakan (1966) da erkeksi özelliklerin bir birey olarak kişinin daha çok kendisi ile ilgili özelliklere odaklanmasını açıklayan "aracı (agentic)" bir rol iken kadınsılığın daha çok bireyin diğerleri ile ilişkilerini değerlendirmesine yarayan "toplumsal (communal) bir rol olduğunu açıklamaktadır. Yapılan birçok deneysel araştırmada da bu özelliklerin günlük yaşam işleyişine etkileri açık bir biçimde ortaya konulmuştur. Bu konuda Bernard (1980) androjen erkekler ve kadınların daha atılgan olduğunu söylerken, Wiggins ve Holzmuller (1978) androjen kadınların sıklıkla baskın ve kendine güvenli olduklarını göstermiştir ve bu özelliklerin yaratıcılığa eşlik ederek meslek gelişimini de etkilediğini söylemiştir (Barron ve Harrington, 1981; Dellas ve Gaier, 1970). Yapılan çalışmalar androjen kadınların ileride daha az çocuk yapmayı planladıkları, işyerinde rekabetçi olmaya büyük önem verdikleri ve androjen olmayan hemcinslerine göre daha yüksek eğitim hedeflerine sahip olduklarını bulmuştur (Allgeier, 1975; Torrance, 1972).

Androjenliğin aynı zamanda entelektüel avantajları da bulunmaktadır. Androjen bireyler daha az androjen olanlara göre kendisini karşı cinsiyetin öğrenme ve meslek etkinliklerine katmada daha fazla gönüllüdürler (Bem, 1975; Bem ve Lenney, 1976). Yine androjen kadınlar ve erkekler yeni fikirler üretme bakımından diğer hemcinslerine karşı daha avantajlı bir konumdadırlar (Gordon, 1961; Guilford, 1967; Mednick, 1962). Androjen

olmayan erkek bireyler gibi androjen olmayan kadın bireyler de davranışları bakımından sınırlanmışlardır. Beklendiği gibi erkeksi özelliklere sahip kadınlar daha özgürdür fakat mesela evde hayvan besleme gibi daha şefkat gerektiren bir konuda androjen bireylerle aralarında bir fark görülmemektedir. Fakat kadınsı cinsiyet rolü özelliklerine sahip kadınların davranışları daha şaşırtıcı ve sınırlanmıştır. Bu cinsiyet rolü özelliklerine sahip kadınlar sadece özgürlük özelliği bakımından düşüklük göstermez aynı zamanda evde hayvan besleme konusunda da büyük oranda farklılık göstermektedir. Bu durum muhtemelen kadınsı cinsiyet rolü özelliklerine sahip kadınların temizlik gibi bazı nedenlerden dolayı böyle bir davranışa yaklaşmaması ile açıklanabilir. Bu nedenle bir insanla ilişki kurmayı hayvanla kurmaya tercih ediyor olabilirler (Bem ve Lenney, 1976)

Verilen çalışmalarda da görüldüğü gibi geleneksel cinsiyet rollerine sahip olma androjen bireylerin yerine getirdiği basit günlük etkinliklerin bile yerine getirilmesinde gereksiz hatta işlevsel olmayan davranış biçimleri oluşturmakta ve bireyin gündelik yaşamındaki birçok etkinliği yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Örneğin kadınsı cinsiyet rollerine göre davranan bir erkek evde tamirat yapmak ya da bir piknik esnasında sürekli topun peşinden koşmak gibi erkeksi bazı etkinlikleri yapmaktan kaçınabilir. Fakat bu gibi etkinlikleri gerçekten yapması gerektiğinde aynı zamanda geçici bir rahatsızlık ya da benlik kavramında bir düşme hissedebilir. Örneğin arkadaş çevresinde dışlanabilir ya da evde eşi ile problemler yaşayabilir. Bu durum sadece günlük etkinlikler için geçerli değildir aynı zamanda yaşamı daha derinden etkileyen diğer tüm duygusal durumlar için geçerlidir.

Toplumsal cinsiyet rolleri bireyin günlük etkinliklerini etkilediği gibi kariyer gelişimi gibi karmaşık yaşam görevlerini de olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu konuda kariyer seçiminde cinsiyetin önemine vurgu yapan kuramcılardan Gottfredson (2002), bireylerin meslek seçiminde önemli olduğunu düşündüğü üç noktayı aşağıdaki şekilde açıklamıştır:

- 1) Kadına özgürlük ve erkeğe özgürlük meslek seçiminde dikkat edilen en önemli nokta olacaktır:** Kişilerin meslek kararı vermede ilk dikkat ettiği nokta, mesleğin özelliklerinin cinsiyetine uygun (erkeğe özgü-masculine ya da kadına özgü-feminine) olup olmadığıdır.

- 2) *Başkaları arasındaki sosyal duruşu korumak önemlidir fakat cinsiyet değerlendirmesine göre daha az öneme sahiptir:* Cinsiyetten sonra dikkat edilen ikinci nokta da mesleğin saygınlık düzeyidir. Kişiler meslek seçiminde cinsiyete uygunluğu sağladıktan sonra mesleğin toplum içindeki saygınlık düzeyini incelerler.
- 3) *Seçilen etkinlikten doyum sağlama ve meslek yoluyla kişilik ihtiyaçlarının giderilmesi en az dikkate alınan durum olacaktır:* Gottfredson kişinin meslek seçiminde dikkat edeceği en son noktanın ise ilgileri olacağını söylemiştir. Kişiler ancak mesleğin cinsiyet ve saygınlık şartlarını karşıladıktan sonra kendi ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarını dikkate almaktadırlar.

Gottfredson (2002) bu süreci, meslek alternatiflerinin daraltılması ve bir kararda uzlaşılması olarak tanımlamıştır. Birey meslek seçerken, yukarıda belirtilen özellikleri dikkate alarak bazı meslekleri hiç incelemeyen eler. Bu bir bakıma alternatiflerin azaltılması sürecidir. Fakat ilgilerin en son dikkate alınması bu sürecin sağlıklı hale gelmesine neden olmaktadır. Özellikle cinsiyetin meslek seçerken birincil faktör olarak ortaya konulması, aslında kariyer seçimi ve uyumu sürecinde cinsiyet farklılıklarını ve cinsiyet rollerinin önemini vurgulamaktadır.

Gottfredson'un yanı sıra kariyer seçimi, cinsiyet ve cinsiyet rolleri arasındaki ilişkileri inceleyen farklı çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmacılardan McWhirter (1997), kızların eğitim ve kariyerle ilgili kararlar verirken erkeklere göre daha fazla engel algıladıklarını açıklamıştır. Fakat algılanan eğitim ve kariyer engelleri arasında fark olmasına karşın her iki cinsiyetin de bu engelleri aşacağına dair taşıdıkları inancın eşit olduğunu ifade etmiştir. Luzzo (1995) tarafından yapılan cinsiyetle ilgili diğer bir önemli çalışmada da benzer biçimde üniversite öğrencisi kızların algıladıkları kariyer engellerinin erkeklere göre daha fazla olduğu fakat kızların kariyer olgunluğu düzeylerinin ise erkeklere göre daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar özellikle kadınların hem çalışma hem de ev yaşamında çeşitli sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların özellikle de evli ve çocuklu kadınların çalışma yaşamına girmesi geleneksel rollerini yerine getirmesini güçleştirmektedir. Geleneksel rollerini işe yaşamı ile uyumlu bir şekilde yürütmeleri ise, kadınların bu çifte yükümlülük altında

ezilmelerine neden olmaktadır. Geleneksel olarak kadına atfedilen rollerin algılanma biçimi, hem kadının çalışması hem de sorumluluk paylaşımı konusundaki tutumları etkilemektedir. Kadına ilişkin geleneksel anlayış kadının hem ev hem iş hayatını yönetme konusunda ona ağır sorumluluklar yüklemektedir (Ersöz, 1999). Bu anlayışlara maruz kalan kadınlar da yaşayacakları sorunlar nedeniyle sürecin başında kariyer seçim davranışlarını sınırlandırmaktadırlar. Aynı zamanda çoğu toplumda kadın erkeklere göre daha zayıf, daha fazla “psikolojik probleme sahip” olarak algılanmakta ve bu durum birçok alanda kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir (Kaya ve Ünal, 2006).

Cinsiyetin kariyer seçimi üzerine etkisini inceleyen Tinsley, Kass, Moreland ve Harren (1983)’ın erken dönemli çalışmasının sonuçları da oldukça önemlidir. Araştırmacılar bu çalışmalarında, cinsiyete özgü kariyer seçimini (gender-dominant career choice) etkileyen faktörler olarak cinsiyet farklılığının, cinsiyet rolü tutumlarının ve bilişsel karmaşanın etkisi üzerinde durmuşlardır. Elde edilen sonuçlar beklenen biçimde bireylerin hemcinslerinin çoğunlukta olduğu meslekleri tercih etme eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Fakat araştırmacılar aynı zamanda eğitim ve psikolojik danışma uygulamaları ile bu eğilimin azaltılabileceğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan çalışmada kadına özgü cinsiyet rolü tutumlarının (feminine-related sex role), cinsiyete özgü meslek seçiminin (gender-dominant career choice) bir yordayıcısı oldukları ifade edilirken, erkeklere özgü cinsiyet rolü tutumları (masculine-related sex role attitudes) ile ilgili böyle bir sonuç elde edilememiştir. Bu çalışmanın sonuçları ile paralellik gösteren diğer bir çalışma da Francis (2002) tarafından yapılmıştır. Araştırmacı çalışmasında 14-16 yaş arasındaki ergenlerin kariyer seçimleri üzerinde cinsiyetin etkisini araştırmıştır. Elde ettiği sonuçlar kızların erkeklere göre mesleki amaçlarının daha belirsiz olduğunu gösterirken, her iki cinsiyetten ergenlerin de ağırlıklı olarak hemcinslerinin çalıştığı meslekleri tercih ettiklerini göztermiştir. Francis aslında bu durumun ergenlerin yetişkin iş dünyasındaki değişimi anlayamadıklarının göstergesi olduğunu ileri sürmüştür. Correll (2001)’e göre kariyer seçimindeki bu cinsiyet farklılıkları kültürel inançlardan kaynaklanmaktadır. Ona göre mesleklere ve mesleklerle ilişkili cinsiyet rollerine ilişkin kültürel inançlar, bireyin bazı meslekleri uygulama yeteneği

hakkında ikileme düşmesine ve gerçek yeteneklerini ortaya koymasına engel olmaktadır. Bu çalışmalar cinsiyetin kariyer seçimini şekillendirmede önemli bir etkiye sahip olduğunu açık bir biçimde göstermektedir.

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde toplumsal cinsiyet rollerinin özellikle kadınların kariyer gelişimi sürecinde büyük problemlere yol açtığı görülmektedir. Çünkü toplum hangi mesleğin kadın için hangi mesleğin ise erkek için uygun olduğunu belirlemiş durumdadır. Özellikle toplum içinde yönetmeye yönelik çalışmalar (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük vb.) kadınlara uygun görülmezken daha fazla uzmanlık gerektiren işlere yönlendirilmektedirler (doktorluk, öğretmenlik vb.). Fakat sağlık sektörü incelendiğinde bile sayısal çoğunluk kadın olmasına rağmen “şef” olarak kabul edilen doktorların çoğu erkektir. Kadınlar özellikle annelikle eş tutulan hemşirelik pozisyonlarında istihdam edilmiştir (Delice, 2006). Kendisi de bu önyargılar içinde büyüyen kadın, bir modele sahip olmamanın da etkisiyle cinsiyet rollerini pekiştirmektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007). Özellikle siyasete katılım çalışmalarında erkekler çok aktif bir konumda iken kadınlar edilgen bir role sahiptirler (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009). Bu durum kadına toplumsal cinsiyet özellikleri nedeniyle yüklenen rollerin kadınların çalışma yaşamında liderlik davranışı göstermesini sınırlandırmasıyla açıklanabilir. Bu sınırlamalardan bazıları şunlardır; 1) kadının liderlik rolünü üstlendiğinde aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, 2) kadının “nasıl olsa yükselmem mümkün değil” deyip işin sonuna kadar gidememesi ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği, 3) iş yaşamında kendi cinsini öncelikle rakip olarak görme ve erkeklerle rekabete gitmeme eğilimi, 4) erkek dünyası tarafından bilinçli olarak iş yaşamının sınırlandırılması yaklaşımı, 5) nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek şeklinde erkekler tarafından geliştirilen inanç, 6) tabiatı itibarıyla erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan bireyler şeklinde önyargıyla tanımlanması gibi unsurlar kadının liderlik davranışı göstermesini sınırlandırmaktadır (Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Örneğin yine Türkiye’de yapılan bir çalışmada erkek üniversite öğrencilerinin kadının çalışması için eşinden izin alması gerektiği, siyasetin daha çok erkeklerin işi olduğuna dair görüşler yer almıştır. Elde edilen bu sonuç gelecekte yükseköğrenim görmüş erkek bireylerin eşlerinin çalışma davranışını

sınırlandırma olasılığının yüksekliğini gözler önüne sermektedir (Vefikuluçay, Zeyneloğlu, Eroğlu ve Taşkın, 2007). Kadın ve erkeğin geleneksel rollerindeki belirginliklerinin aile-iş çatışmasını tetiklediği görülmektedir. Bir erkek çalışarak evle ilgili sorumlulukları yerine getirmiş kabul edilirken kadın iş hayatında olsa bile ev ile ilgili sorumluluklar konusunda erkeğe göre daha fazla baskı altında yaşamaktadır (Erdoğan, 2009).

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kariyer gelişimindeki bu ayrım alınan ücretlere de yansımıştır. Kadınlar toplum içerisinde erkeklere göre daha az ücret gerektiren pozisyonlara yönlendirilmektedir. Yüksek ücret kazanma daha çok erkeklerden beklenen bir mesleki görev haline gelmiştir (Dedeoğlu, 2000). Aynı şekilde kadınların birçoğunun sigortasız bir işte çalıştığı görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenme düzeyi de azalmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004). Bu durumun yansımaları ülkemiz için TÜİK raporlarında da açık bir biçimde görülmektedir. Aşağıda verilen tablo incelediğinde 2010 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti lehinedir. Buna göre, ücretli çalışan kadınların en yoğun bulundukları eğitim durumu % 35,3 ile yüksekokul ve üstü iken, erkekler için bu grup % 27,4 ile ilkokul ve altıdır (TÜİK, 2012). Eğitim düzeyi arttıkça ücretli çalışma oranının arttığına ilişkin en büyük kanıtlardan biri yine aynı raporda yer almaktadır. Bu rapora göre 2001-2002 akademik yılında toplam akademik personel içerisinde kadın oranı % 36,7 iken, 2010-2011 akademik yılında %40'9'a yükselmiştir. Okutman ve araştırma görevlisi olarak görev yapan kadınların oranı diğer akademik unvanlara göre daha yüksektir. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2010-2011 yılı için % 27,6'dır. Aşağıda yine bazı meslek grupları içerisindeki kadın ve erkek çalışan oranları verilmiştir. Yine aynı rapora göre okul öncesi eğitimdeki öğretmenlerin yaklaşık olarak tamamı kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. 2011-2012 eğitim yılında ilköğretimdeki kadın öğretmenlerin oranı %57, ortaöğretimdeki kadın öğretmenlerin oranı %43'tür. Aynı zamanda kadınların üst düzey memur olarak çalışma oranı erkeklere göre oldukça düşüktür ve yıllar itibarıyla de çok büyük bir farklılık göstermemektedir. 2011 yılında üst düzey yönetici kadın oranı % 9,2 iken, 2012 yılında % 9,9'a yükselmiştir. Araştırmada üst düzey olarak tanımlanan

memuriyetler; müsteşar, müsteşar yardımcısı, vali, başkanlık müşaviri, bağlı kurum başkanı, bağlı kurum başkan yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul başkanı, kurul üyeleri, kurum bünyesindeki başkan, daire başkanı, bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürleri gibi pozisyonlardır. Aslında TÜİK (2012)'in kadına ilişkin bu raporu incelendiğinde hem yerel yönetimler hem de diğer birçok farklı meslek alanında kadınların temsil oranının az olduğu görülmektedir. Örneğin kadın cumhuriyet savcısı oranı 2012 yılında % 6,9 düzeyindedir.

Bu rapordan da anlaşılacağı gibi toplumun cinsiyetlere ilişkin yaptığı ayırım meslek çalışmalarında ve kariyer gelişimi sürecinde de açık bir biçimde görülmektedir. Kadınlar daha çok yüksek ücret gerektirmeyen aile işlerinde çalıştırılırken erkekler yüksek statülü yöneticilikle ilgili mesleklerde daha fazla yer almaktadır. Kadınlardan para kazanma görevinin yanı sıra ev işlerini de yürütmesi beklenmektedir. Bu durum kadınların yetenek ve ilgilerine uygun meslek seçimlerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle yapılan bu çalışmada kariyer gelişiminde toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisi üzerinde durulmuştur.

Sonuç olarak verilen kuramsal açıklamalar dikkate alınırsa Savickas (2002) kariyer gelişimi sürecini yine bir benlik oluşturma ve kişisel öyküler oluşturarak çevreye uyum süreci olarak açıklamıştır. Bu bağlamda da kariyer uyumluluğu bireyin varolan ve daha sonra ortaya çıkacak olan mesleki gelişim görevleri, meslekle ilgili değişim ve dönüşümler ile kişisel travmalarla başa çıkmaya ve bireyin kullanabileceği kişisel kaynaklara atıfta bulunan psikolojik bir yapıdır (Savickas, 2002; 2005). Bir anlamda uyumluluk öz-genişletme (self-extension) davranışının çevreye aktarılmasıdır. Yani bireyin engel algılarını ve başa çıkma becerilerini de içine alan kapsamlı bir kişilik özelliğidir. Bunun yanı sıra bireyi öz genişletme davranışını gerçekleştirirken çevreden gelen tepkileri referans olarak almaktadır. Özellikle cinsiyetine ilişkin yapılan değerlendirmeler bireyin kendi özelliklerine ve kariyer geleceğine ilişkin algılarını önemle etkilemektedir. Eğer birey önündeki kariyer engellerini aşabileceği konusunda iyimser düşüncelere sahipse (örneğin bir kadının cinsiyete ilişkin kalıp yargıları aşabilmesi) ve bununla ilişkili olarak kariyer seçeneklerini inceleyerek planlama yapıyorsa kariyer

gelişimi sürecini sağlıklı bir şekilde kontrol edecektir. Bu açıklamalar ışığında kariyer geleceği algısının kişilik, algılanan kariyer engelleri, başa çıkma becerileri ve cinsiyet rollerinden etkilenmesi beklenmektedir. Özellikle de bireyin sahip olduğu olumlu kişilik özelliklerinin diğer tüm bireysel özellikleri etkilediği düşünülmektedir. Yapılan çalışmada oluşturulan model bu temel anlayış üzerine şekillenmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel desen kullanılarak yürütülmüştür. Araştırma sorularına yanıt aranırken yapısal eşitlik modellemesi tekniğine başvurulmuştur. Araştırmanın konusu ve amaçları değişkenler arasındaki karmaşık ilişkileri ortaya koymayı, kuram test etmeyi gerektirdiği için bu tekniğe başvurulmuştur. Çünkü bu teknik değişkenler arasındaki ilişkileri açıklayan diğer çoklu analiz tekniklerine göre daha detaylı ve güçlü sonuçlar vermektedir (Şimşek, 2007). Aynı zamanda yapısal eşitlik modelleri gözlenen değişkenler (observed variable) ve gizil değişkenler (latent variable) arasındaki nedensel ilişkilerin ve korelasyon ilişkilerinin bir arada bulunduğu modellerin test edilmesi için kullanılan istatistiksel bir teknik olup bağımlılık ilişkilerini tahmin etmek için, varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir (Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006). Bu durum yapısal eşitlik modellemesi tekniğinin seçilmesinde etkili olmuştur.

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi ve 19 Mayıs Üniversitesi eğitim fakültelerinde öğrenim gören gönüllü lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubundaki öğrencilerin belirlenmesinde, araştırmanın amaçları bakımından önem taşımadığı için öğrenim gördükleri bölümler gözönünde bulundurulmamış, farklı bölümlerden veri toplanmıştır. Bunun dışında cinsiyet, sınıf düzeyi gibi özelliklere dayalı tanımlar yapılmış olsa bile çalışmada bu değişkenlerle ilgili bir analiz yapılmamıştır. Araştırma grubunun ortalama 500-600 öğrenciden oluşması planlanmış ve toplam 682 lisans öğrencisinden veri toplanmıştır. Bu öğrencilerden elde edilen veriler incelendiğinde kayıp verilere rastlanmıştır ve dağılımın normal olmadığı görülmüştür. Kayıp ve normalliği bozan verilerin araştırmadan çıkarılmasıyla 555 lisans öğrencisinden elde edilen veriler ile araştırma grubu oluşturulmuştur. Kline'a (2011) göre 100 kişilik bir örneklem küçük, 100-200 arası orta ve 200 kişinin üstündeki örneklem büyüktür. Bu açıklamaya

dayalı olarak çalışmada ele alınan örneklem grubunun büyük olduğu düşünülebilir. Fakat birçok teknikte olduğu gibi yapısal eşitlik modellemesi tekniği de örneklem büyüklüğünden etkilenmektedir ve büyüklük değerlendirmesi biraz daha farklılaşmaktadır. Örneğin Guo ve Lee (2007) yaptığı meta-analiz çalışmasında yapısal eşitlik analizi çalışmalarında en ideal örneklem büyüklüğünün “169-290” arasında olduğunu ifade etmiştir. Hatta örneklem grubundaki çok büyük sayıların araştırma sonuçlarını olumsuz etkilediğini ifade etmektedirler. Bu değerlendirmelere bakarak çalışmada kullanılan 555 kişilik örneklem grubunun orta düzeyde büyüklüğe sahip olduğu söylenebilir.

Verilen çalışma grubunun seçiminde ise uygun (convenience) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu anlamda öncelikle çalışma grubunun oluşturulmasında öğrencilere ulaşılabilirlik değerlendirilmiştir. Çünkü gerek izin sürecinde bazı maddelerin çıkarılmasının istenmesi gerekse öğrenci sayısı ile ilgili sınırlamalar çalışma için bazı zorlukların oluşmasına neden olmuştur. Bu nedenle öğrencilere ulaşma olasılığı yüksek fakülteler belirlendikten sonra oluşturulan bölüm ve sınıf listelerinden uygulama yapılacak gruplar tesadüfi olarak belirlenmiştir. Bu örnekleme biçimi araştırmacılar için zaman, çaba ve para açısından ekonomik sağlamaktadır. Fakat olumsuz yanı verilerin kalitesinin düşük olma ihtimalidir (Marshall, 1996). Verilen açıklamalar dahilinde çalışmaya katılan öğrencilerle ilgili betimsel istatistikler Tablo-5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyete, Gelir ve Anne-Baba Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

		n	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	179	32,25
	Kız	376	67,75
Yaş	17	8	1,4
	18	55	9,9
	19	74	13,3
	20	111	20,0
	21	129	23,2
	22	104	18,7
	23	38	6,8
	24	16	2,9
	25	11	2,0
	26	3	,5
	27	2	,4
	28	1	,2
	29	1	,2
	31	1	,2
	39	1	,2
Sınıf Düzeyi	1,00	100	18,0
	2,00	149	26,8
	3,00	151	27,2
	4,00	155	27,9
Gelir	Düşük	44	7,93
	Orta	456	82,16
	Yüksek	50	9,01
	Çok Yüksek	5	,90
Baba Eğitim	Eğitimi yok	4	,72
	İlkokul	196	35,32
	Ortaokul	68	12,25
	Lise	148	26,67
	Üniversite ve lisansüstü	139	25,05
Anne Eğitim	Eğitimi yok	45	8,11
	İlkokul	332	59,82
	Ortaokul	63	11,35
	Lise	76	13,69
	Üniversite ve lisansüstü	39	7,03
Toplam		555	100

Çalışmaya Ankara Üniversitesi 171 (% 30,8) ve Samsun 19 Mayıs Üniversitesinden 384 (%69,2) öğrenci katılmıştır. Bu öğrencilerden 100'ü birinci sınıf (%18), 149'u ikinci sınıf (%26,8), 151'i üçüncü sınıf (% 27, 2), 155'i de dördüncü sınıf (% 27,9) öğrencisidir. Çalışmaya katılan öğrencilerin yaşları 17 ve 39 [$\bar{X}$ = 20,79, SD= 2,02] arasında değişmektedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla toplam altı ölçme aracından faydalanılmıştır. Bu ölçme araçları araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL), Türkçe Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE), BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE)'dir. Sıralanan ölçeklerden Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ve Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) ölçeğinin bu araştırma kapsamında Türk örnekleme uygunluğu test edilmiştir. Aynı zamanda Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeğinden (COPE), Kariyer Geleceği (KARGEL) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmasında ölçüt geçerliğini değerlendirebilmek amacıyla yararlanılmıştır. Yine Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE) orijinal on beş faktörlü yapısı faktör analizine tabi tutularak psikometrik özellikleri Türk örnekleminde yeniden değerlendirilmiştir. Bu ölçme araçlarına ilişkin daha detaylı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından çalışma grubunun genel özelliklerini tanıyabilmek amacıyla geliştirilmiştir. Form yoluyla öğrencilerin yaş, sınıf düzeyi, cinsiyet, algılanan gelir düzeyi, anne ve babanın eğitim durumuna ilişkin bilgiler elde edilmiştir.

3.3.2. Büyük Beşli Kişilik Ölçeği

Ergenlerin kişilik özellikleri John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Evinç (2004) tarafından yapılan "Büyük Beşli Kişilik Ölçeği" ile değerlendirilmiştir. Ölçekte 44 madde ve 5 alt ölçek yer almaktadır. Bu alt ölçekler, duygusal denge, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklıktır. Bu ölçekte katılımcılar tipik olarak sergiledikleri davranışları beşli likert derecelemeğe uygun olarak cevaplarlar

(1. Hiç katılmıyorum-5. Tamamen katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puanlar her kişilik özelliğinin bireyde yüksek derecede bulunduğunu gösterir. Ölçeğin orijinal geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında iç tutarlılık değerleri .80 ile .90 arasında bulunmuştur. Araştırmacılar ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını sırasıyla dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık için .87, .80, .86, .84, .86 olarak bulmuştur (John ve Donahue, 1991). Aynı zamanda ölçeğin İspanyol kültürüne uyarlanması ile ilgili yaptıkları çalışmalarda Benet-Martinez ve John (1998) ise kendi kültüründe ölçeğin iç tutarlılık katsayılarını sırasıyla dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık için .84, .65, .76, .81, .82 olarak bulmuştur. Evinç (2004) ise ölçeğin Türk kültürüne uyarlama çalışmasında iç tutarlılık katsayılarını duygusal denge için .75, dışa dönüklük için .74, deneyime açıklık için .74, sorumluluk için .66 ve uyumluluk boyutu için ise .51 bulmuştur. Bu değerler ölçeğin Türk kültürü için de kullanılabileceğini göstermiştir. Ölçeğin orijinal halinde “duygusal denge” olarak açıklanan kişilik özelliği “duygusal dengesizlik (nevrotizm)” olarak açıklanmakta ve bu özellikten düşük puan almak olumlu bir durum olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada söz konusu boyut puanlama açısından kolaylık sağlaması amacıyla “duygusal denge” olarak ters kodlanmış ve bu özellikten alınan yüksek puan olumlu olarak değerlendirilmiştir.

3.3.3. Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği (COPE)

Stresli durumlar karşısında bireylerin kullandığı başa çıkma stillerini değerlendirebilmek amacıyla Carver, Scheier ve Weintraub (1989) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek her biri 1 ve 4 arasında ölçüm yapan dörtlü likert tipi 60 maddeden oluşan 15 farklı başa çıkma stilini değerlendirmektedir. Her alt ölçek dörder sorudan oluşmaktadır. Bu alt ölçeklerin her biri ayrı bir başa çıkma tutumu hakkında bilgi verir. Sonuç olarak alt ölçeklerden alınacak puanların yüksekliği hangi başa çıkma tutumunun kişi tarafından daha çok kullanıldığı hakkında yorum yapma olasılığı verir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Ağargün, Beşiroğlu, Kıran, Özer ve Kara (2005) tarafından yapılmıştır. Ölçme aracının alt ölçeklerinin test tekrar test güvenirliği .46 ve .95 arasında değişmektedir. Ölçeğin değerlendirdiği 15 başa çıkma tutumu şunlardır: (1) Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme, (2) Zihinsel boş verme, (3) Soruna

odaklanma ve duyguları açığa vurma, (4) Yararlı sosyal destek kullanımı, (5) Aktif başa çıkma, (6) İnkâr, (7) Dini olarak başa çıkma, (8) Şakaya vurma, (9) Davranışsal olarak boş verme, (10) Geri durma, (11) Duygusal sosyal destek kullanımı, (12) Madde kullanımı, (13) Kabullenme, (14) Diğer meşguliyetleri bastırma, (15) Plan yapma.

3.3.4. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)

Bu envanter Bem (1981a) tarafından geliştirilmiş ve Kavuncu (1987) tarafından Türkçe'ye uyarlanmışır. Daha sonra Dökmen (1999) tarafından ölçeğin psikometrik özelliklerine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır.

BCRE orijinal olarak, 20 kadınsılık (K), 20 erkeksilik (E) ve 20 sosyal beğenirlik (SB) maddesinden oluşmaktadır. Bu maddeler karışık sırada tek bir ölçek halinde uygulanmaktadır ve kişiler bu maddelerin kendilerini ne ölçüde tanımladığını 1. Hiç uygun değil ve 7. Tamamen uygun anlamına gelecek şekilde cevaplamaktadırlar. Ölçekten Kadınsılık ve Erkeksilik puanları olmak üzere iki ayrı puan elde edilmektedir. Bu puanların ortancalarına (median) göre deneğin androjen, erkeksi, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rollerinden hangisine sahip olduğu belirlenmektedir. Kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üstünde, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üstünde olanlar androjen; kadınsılık puanı ortancanın altında, erkeksilik puanı ortancanın üstünde olanlar erkeksi; kadınsılık puanı ortancanın üstünde, erkeksilik puanı ortancanın altında olanlar kadınsı ve iki puanı da iki ortancanın altında olanlar belirsiz cinsiyet rolüne sahip olarak kabul edilmektedir. Kavuncu (1987) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ve Dökmen (1999) tarafından psikometrik özelliklerin incelendiği çalışmada, ölçek Türkçeye 20 kadınsılık, 20 erkeksilik olmak üzere iki faktörlü olarak uyarlanmışır. Türkçe formunun iç tutarlılık katsayıları Kadınsılık için .73 ve Erkeksilik için .75'tir. Dökmen (1999) aynı zamanda madde analizi sonuçlarının Türk örneklemeler için doyurucu düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Fakat bu çalışmanın oldukça erken dönemde yapılması ölçeğin psikometrik özelliklerinin tekrar değerlendirilmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda Özkan ve Lajunen (2005) yaptıkları çalışmada ölçeğin orijinal faktör yapısına uygun değerler verdiğini açıklamıştır. Yapılan bu tez çalışmasında da ölçeğin cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılmış ve

kadınsılık alt ölçeği için .80, erkeksilik alt ölçeği için .83, ölçeğin tamamı için .84, güvenirlik değerleri bulunmuştur. Bu değerler de ölçeğin yeterli güvenirlik oranına sahip olduğunu göstermektedir.

3.3.5. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Bu ölçek Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından, bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek Kariyer Uyumluluğu-KU (Career Adaptability), Kariyer İyimserliği-Kİ (Career Optimism) ve Algılanan Bilgi-AB (Perceived Knowledge of Job Market) alt boyutlarını içermektedir. “KU” alt boyutu ve “Kİ” alt boyutu yine 11’er madde ve “AB” alt boyutu üç maddeyi içermektedir. Ölçeğin orijinalinde, araştırmacılar 36 üniversite öğrencisinde üç hafta ara ile yaptıkları test-tekrar test çalışmasında alt ölçekler için .85 (KU), .63 (CA) ve .69 (AB) korelasyon katsayıları elde etmiştir. Aynı zamanda iç tutarlılık katsayılarını da, KU için .85, Kİ için .87 ve AB için .73 olarak bulmuşlardır. Bu ölçeğin Türkçe’ye çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışması bu araştırma dahilinde yapılmıştır.

3.3.5.1. Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği

Kariyer gelişimi süreci içinde hem ergenlerin, hem de yetişkinlerin uyumluluk becerileri ile pozitif kişilik özelliklerinin sürekli değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu amaçla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen ve bireylerin kariyer ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Kariyer Geleceği Ölçeği’nin (Career Futures Inventory) Türkiye’deki kariyer psikolojik danışmanlığı çalışmalarında kullanılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

KARGEL dışında kariyer uyumluluğu becerisini değerlendirmeyi amaçlayan farklı ölçekler bulunmaktadır. Konuyla ilişkili geliştirilmiş olan ölçekler arasında en çok bilinen iki tanesi lise düzeyindeki öğrenciler için hazırlanan Kariyer Olgunluğu Envanteri (Career Maturity Inventory) (Crites ve Savickas, 1996) ile üniversite öğrencileri için hazırlanan Kariyer Gelişimi Envanteri (Career Development Inventory) (Savickas ve Hartung, 1996) dir. Bu ölçekler ergen ve gençlerin, planlılık (planfulness), keşfetme (exploration),

bilgi toplama (information), karar verme (decision making) ve gerçekliğe uyum (reality orientation) gibi bilişsel ve duygusal özelliklerini değerlendirmektedir. Buna karşın söz konusu ölçme araçları bireylerin iyimserlik, öz-yeterlik, umut vb. gibi özelliklerinin kariyer seçimi bağlamında “kariyer uyumluluğu” ile ilişkisini ölçmeye olanak tanımamaktadır. Bu anlamda KARGEL, bu ihtiyaca cevap veriyor görünmektedir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). KARGEL kariyer öz-yönetimi ile ilgili kariyer uyumluluğu - KU (career adaptability), kariyer iyimserliği - Kİ (career optimism) ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi - AB) (perceived knowledge of job market) adında üç faktör ve 25 maddeye sahiptir. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) alt boyutların ölçtükleri özellikleri şu şekilde tanımlamıştır:

Kariyer Uyumluluğu (KU): Bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma konusunda sahip olduğu yeteneklere ilişkin bakış açısı, yeni iş sorumlulukları karşısında kendini rahat hissetme düzeyi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan beklenmedik olaylar karşısında kendini toplama yeteneğidir.

Kariyer İyimserliği (Kİ): Bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir.

İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi (AB): Bireylerin iş piyasasını ve istihdam eğilimlerini ne kadar iyi algıladığıdır.

Rottinghaus, Day ve Borgan (2005) ölçeğin faktör analizi incelemesinde, CFI değerini .95; SRMSR değerini .069 bulmuş ve doğrulayıcı model uygunluğu belirlediğini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda araştırmacılar her üç alt ölçeğin pozitif duygulanım, problem çözme stilleri, dışa dönüklük, deneyime açıklık gibi kişilik özellikleri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Benzer biçimde McIlveen, Burton ve Beccaria (2013), KARGEL’in kısa formunun psikometrik özelliklerini inceledikleri çalışmada CFI değerini .99 ve RMSEA değerini .038 olarak bulmuş ve gizil değişkenlerdeki faktör yüklerinin ise .59 ile .95 arasında değiştiğini açıklayarak ölçek yapısının uygunluğuna karar vermiştir. Aynı zamanda

KARGEL alt ölçeğinin akademik alan, kariyer memnuniyeti ve öz-yeterlik algısı ile de pozitif yönde ilişkili olduğunu açıklamıştır. Creed, Fallon ve Hood (2009) ise ölçeğin KU alt boyutunun öz-düzenleme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirlemiş ve kariyer uyumluluğunun benlik, kariyer araştırması yapma, kariyer planlama ve kariyer kararı verme gibi değişkenlerin bir birleşimi olduğunu açıklamıştır. Duffy (2010) ise kontrol, olaylara olumlu yönlerinden bakma ve sosyal desteğin KARGEL'in ölçtüğü kariyer uyumluluğu alt boyutu ile ilişkili olduğunu açıklamışlardır. Elde edilen bu sonuçlar KARGEL'in bireylerdeki öz-yönetim özelliklerini değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde Erdoğan-Zorver ve Korkut-Owen (2011) son sınıf lisans öğrencileri ile bir veya iki yıl önce mezun olmuş, dolayısıyla okuldan işe geçiş aşamasında olan bireyler için Kariyer Uyum ve İyimserlik Ölçeği'ni (KUIÖ) geliştirmişlerdir. Araştırmacılar bu ölçeği geliştirirken KARGEL'den esinlenmişlerdir. Yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda KUIÖ'nün tek boyutlu bir yapı sergilediği ve Cronbach alfa katsayısının .93 ve test-tekrar test güvenirliğinin ise .85 olduğu görülmüştür. Bu değerler KUIÖ'nün ülkemizde kariyer uyumluluğu ve iyimserliğini değerlendiren geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Araştırma kapsamında ilk önce ölçek Türkçe ve İngilizceyi iyi bilen iki uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanından üç öğretim üyesinin görüşlerine dayalı olarak üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalardan sonra elde edilen Türkçe form ve ölçeğin orijinal formu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye on beş gün ara ile uygulanarak dilsel eşdeğerliğine bakılmıştır. Ölçek son halini aldıktan sonra 555 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Bu uygulama sonucu madde ayırt ediciliğini kontrol etmek amacıyla madde analizi yapılmıştır. Daha sonra orijinal üç faktörlü yapının Türk kültüründe de işleyip işlemediği doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. En son olarak da ölçeğin güvenirliğini belirlemek için Cronbach'ın Alpha katsayısıyla iç tutarlılığı ve Ankara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma Anabilim Dalı son sınıf öğrencilerine uygulanarak on beş günlük test-tekrar test tekniğiyle de

kararlılık katsayısı belirlenmiştir ve benzer ölçek uygulaması ile ölçüt bağıntı geçerliği kontrolü yapılmıştır.

3.3.5.2. Dilsel eşdeğerliği

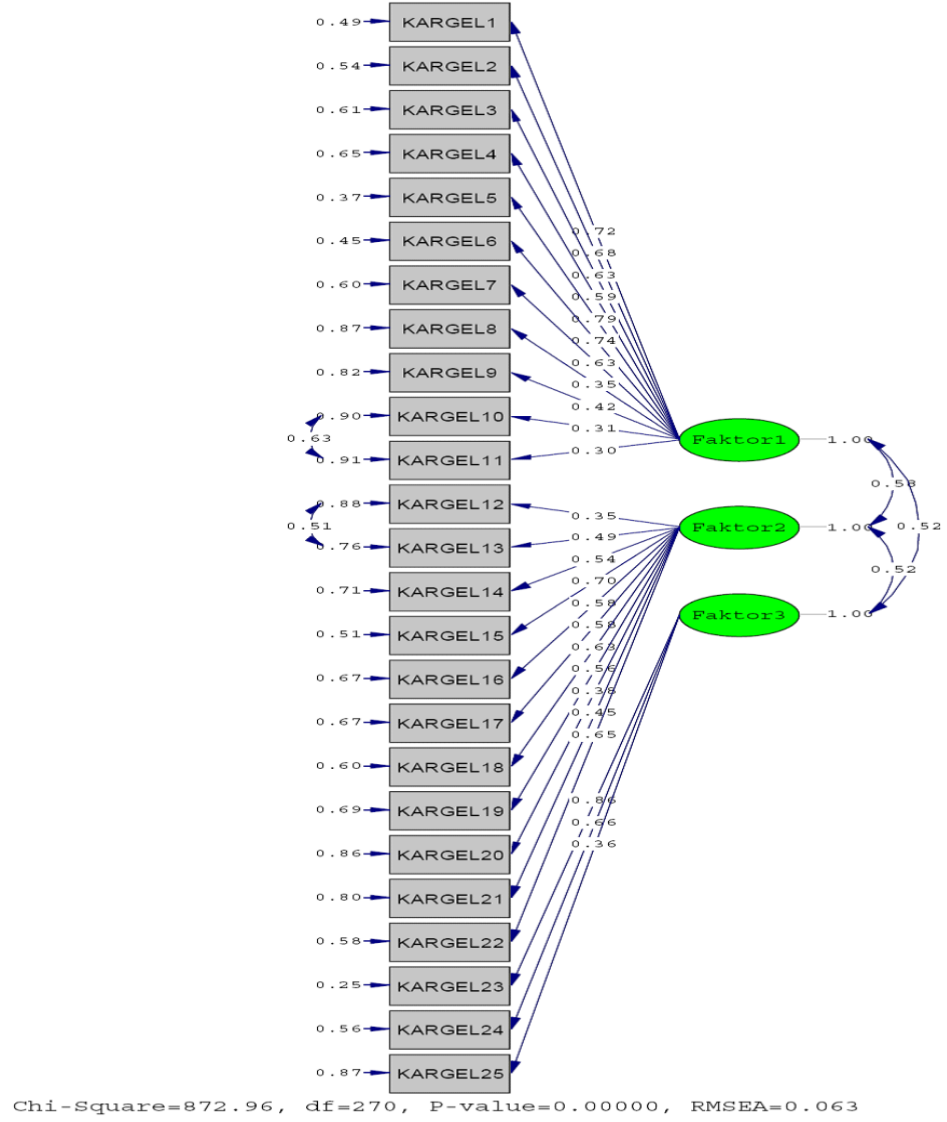
KARGEL'in dil eşdeğerliği Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye Türkçe ve orijinal İngilizce form onbeş gün ara ile uygulanarak belirlenmiştir. Öğrencilerin cevaplarından elde edilen korelasyon katsayıları; KU alt boyutu için .76, Kİ alt boyutu için .78, AB alt boyutu için .71 ve ölçeğin toplamı için .91 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin dilsel eşdeğerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

3.3.5.3. Yapı geçerliği

Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için üç faktörlü orijinal yapının Türk örneklemindeki faktör yapısı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. Ölçme aracının üç faktörlü orijinal yapısının Türk örneklemindeki geçerliği Kline (2010) tarafından önerilen model uyumu kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Toplam 555 öğrenciden elde edilen verilerde üç faktörlü orijinal yapı için 272 serbestlik derecesi için elde edilen Kay kare değeri 1344,09'dur. Modelin RMSEA değeri 0.08, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.91, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.91 ve SMSR değeri 0.085 olarak bulunmuştur.

Modifikasyon indislerinden yararlanılarak sırasıyla 10. (Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim) ve 11. (Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim) maddeler ile 12. (Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım) ve 13. (Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir) maddeler arasındaki hata kovaryansları modele eklenmiştir. Modele eklenen hata parametreleri sonunda model uyumunda önemli ölçüde bir iyileşme gözlenmiştir. Bu eklemeler sonucunda üç faktörlü orijinal yapı için 270 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 872,96'dır. Modelin RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen model uyum değerleri test edilen yapının geçerliğini göstermiştir (Kline,

2011). Elde edilen sonuçlar orijinal faktör yapısının Türk örnekleminde geçerliliğine işaret etmektedir.



Şekil 7. Kariyer Geleceği Ölçeği'ne ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen standardize edilmiş faktör yükleri

3.3.5.4. Başa çıkma becerileri ve KARGEL

KARGEL'in alt boyutları puan ortalamaları ile COPE'nın alt boyutları puan ortalamaları arasında pozitif ve negatif yönde korelasyon katsayıları bulunarak ölçüt-bağıntı geçerliği ile ilgili bulgular elde edilmiştir. Sonuçlar Tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 6. KARGEL Alt Boyutlarıyla COPE Alt Boyutları Arasında Hesaplanan Pearson Korelasyonları

	KU	Kİ	AB
Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme	0.24 **	0.22 **	0.06
Zihinsel uzaklaşma	-0.14 **	-0.15 **	-0.12**
Duygulara odaklanma ve duyguları açığa vurma	-0.03	0.05	-0.14**
Çözüme dönük sosyal destek arama	0.12 **	0.09 *	0.01
Aktif başa çıkma	0.37 **	0.28 **	0.27**
İnkâr	-0.16 **	-0.19**	-0.06
Dini olarak başa çıkma	-0.03	0.05	0.00
Şakaya vurma	-0.06	-0.13 **	0.04
Davranışsal olarak uzaklaşma	-0.39 **	-0.34 **	-0.19**
Geri durma	-0.17 **	-0.16 **	-0.03
Duygusal olarak sosyal destek arama	0.06	0.07	-0.03
Madde kullanımı	-0.10 *	-0.18 **	-0.05
Kabullenme	-0.11 **	-0.12 **	-0.09*
Zorlayıcı etkinliklere ara verme	0.12 **	0.09 *	0.11**
Planlama	0.22 **	0.26 **	0.17**

n=555, KU= Kariyer uyumluluğu, Kİ= Kariyer İyimserliği, AB= Algılanan Bilgi

KARGEL'in üç alt ölçeğinin puan ortalamaları ile COPE'nın olumlu başa çıkma becerileri puan ortalamaları arasında pozitif yönde ilişkili olduğu görülürken, olumsuz başa çıkma becerileri ile negatif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Fakat KARGEL'in alt boyutlarından "Algılanan Bilgi" diğer iki alt ölçeğe göre, daha az sayıda COPE alt ölçeği ile ve diğerlerine göre daha düşük düzeylerde ilişki bulunmuştur. Ölçekle ilgili yapılan ilk çalışma incelendiğinde de (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) KARGEL'in başa çıkma becerilerine benzer biçimde problem çözme stilleri ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (problem çözme konusunda kendine güven, kişisel kontrol ve yaklaşma-kaçınma stili). Elde edilen ölçüt bağıntı korelasyon

katsayıları KARGEL'in ölçüt bağıntı geçerliğinin yeterli olduğunun bir göstergesi kabul edilebilir (Erkuş, 2003).

3.3.5.5. Madde analizi

Geçerlik çalışmalarından sonra Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla KARGEL'in toplam puanlarıyla maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Aşağıda her maddeye ilişkin değerler Tablo 7 üzerinde verilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Maddeleri'ne İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonları
KARGEL1	3.60	0.97	.50
KARGEL2	3.39	0.90	.46
KARGEL3	3.85	0.75	.58
KARGEL4	3.90	0.87	.49
KARGEL5	3.63	0.87	.55
KARGEL6	3.52	0.82	.55
KARGEL7	3.42	0.95	.52
KARGEL8	4.44	0.73	.36
KARGEL9	3.70	0.92	.39
KARGEL10	3.82	1.02	.45
KARGEL11	3.93	0.98	.44
KARGEL12	3.83	1.02	.30
KARGEL13	4.01	0.88	.44
KARGEL14	4.19	0.90	.45
KARGEL15	3.74	1.02	.58
KARGEL16	3.41	1.07	.45
KARGEL17	4.07	0.78	.50
KARGEL18	3.74	0.89	.57
KARGEL19	3.56	1.12	.49
KARGEL20	2.81	1.27	.32
KARGEL21	3.77	0.93	.39
KARGEL22	3.66	0.86	.62
KARGEL23	3.08	0.93	.49
KARGEL24	3.30	1.01	.44
KARGEL25	2.89	1.01	.23

Yapılan madde toplam korelasyonları sonucunda, elde edilen sonuçların 0.23 ile 0.58 arasında değiştiği görülmektedir. Bulgularda sadece 25. Madde ile ilgili değer beklenen sınırın biraz altında olduğu

görülmektedir. Fakat bu maddenin çıkarılmasının ölçeğin orijinal yapısını bozacağı düşünülmüş ve analizlerden çıkarılmamıştır. Bu madde ile birlikte yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen uyum indeksleri yeterlidir.

3.3.5.6. Güvenirlik değerleri

KARGEL'in güvenilirlik değerleri iç tutarlılık katsayıları ve onbeş günlük test-tekrar test korelasyonları ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değerleri KU alt boyutu için .83, Kİ alt boyutu için .82, AB alt boyutu için .62 ve ölçeğin tamamı için .88 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81, AB alt boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Crocker ve Algina, 1986).

3.3.6. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE) ve Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Bu ölçek McWhirter (1997) tarafından, cevaplayıcıların eğitimleri ve kariyerleri ile ilgili ilerlemelerinde algıladıkları engellerin neler olduğunu tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. İki alt ölçeğe sahiptir: kariyer ile ilgili engeller (11 madde) ve eğitimsel engeller (21 madde). Katılımcılar ölçeği beşli likert derecelemeğe uygun olarak cevaplamışlardır (1. Hiç katılmıyorum- 5. Tamamen katılıyorum). Luzzo ve McWhirter (2001), ölçeği ilk olarak 286 birinci sınıf üniversite öğrencileri üzerinde kullanmıştır. Araştırmacılar ölçeğin toplam Cronbach alpha değerini .90 olarak bulurken, .86 kariyer ile ilgili engeller alt ölçeği puanını, .88 eğitimsel engeller alt ölçeği puanını bulmuştur. Araştırmada bu ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle ölçeğin kültürümüze çevrilmesi ile ilgili çalışmalar yürütülmüştür.

3.3.3.1. Ölçeğin Türkçe'ye Çevrilmesi

Ölçek önce araştırmacı tarafından, daha sonra da Türkçe ve İngilizceyi oldukça iyi bilen iki uzman tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Sonrasında Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanından üç öğretim üyesinin görüşlerine dayalı olarak uzman değerlendirme formu (udf) yoluyla elde edilen dönütlere dayalı olarak ölçek üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Bu çalışmalardan

sonra AKE'nin dil eşdeğerliği de Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İngilizce Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 43 öğrenciye Türkçe ve orijinal İngilizce form on beş gün ara ile uygulanarak belirlenmiştir. Öğrencilerin cevaplarından elde edilen korelasyon katsayıları; dışsal kariyer engelleri alt boyutu için .84, içsel kariyer engelleri alt boyutu için .75, ve ölçeğin toplamı için .83 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin dil geçerliğinin sağlandığı kabul edilmiştir.

Dil eşdeğerliği ile ilgili yapılan bu çalışmaların yanı sıra uzmanlardan alınan dönütler hem de yapılan çalışmalar doğrultusunda ülkemizde eğitim ve kariyer gelişimi sürecinde politik ve dini etkilerin de önemli olduğu düşünülmüştür. Bu nedenle orijinal ölçeğe politik ve dini engellerle ilgili algıları ölçmeyi amaçlayan altı madde daha eklenmiştir (9, 10, 28, 29, 30, 31). Bu aşamadan sonraki çalışmalar orijinal 32 maddeye ek olarak altı madde eklenmesi ile birlikte 38 madde olarak yürütülmüştür. Bu anlamda ölçeğe madde eklenmesi ile orijinal yapısında değişiklik olduğu düşünülmektedir. Bu tip durumlarda öncelikle çalışmaya her zaman açıcı faktör analizi yapılarak başlanması önerilmektedir. Açıcı faktör analizi uygulamasından önce, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin .90 olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için "iyi" düzeyde olduğuna karar verilmiştir (Crocker ve Algina, 1986). Ayrıca Barlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde, elde edilen ki-kare değerinin manidar olduğu görülmüştür ($\chi^2_{(555)} = 11027.21$, $p < .01$). Bu doğrultuda, verilerin çok değişkenli normal dağılımından geldiği kabul edilmiştir.

3.3.6.2. Açıcı Faktör Analizine (AFA) İlişkin Sonuçlar

AFA'ya 38 madde ile başlanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde bazı maddelerde binişiklikler olduğu ve ölçeğin orijinal yapısına yakın faktörler üretmediği görülmüştür. Bu ilk analiz sonucunda öz değeri 1'den büyük 7 faktör ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan faktör yapısının özgün ölçeğin faktör yapısından oldukça farklı olduğu ve varimax dik döndürme tekniği sonucunda da değişmediği görülmüştür. Bu nedenle binişiklik gösteren maddeler (5, 10,

31, 35, 36, 38) ve .32'nin altında faktör yük değeri veren maddeler çıkarılarak analizlere devam edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda verilerin yine 7 faktör ürettiği görülmüştür. Fakat bu üretilen faktörlerden son dördünün (4, 5, 6, 7) açıkladığı varyans oranı çok küçük ve birbirine yakındır. Bu nedenle analizler üç faktör tanımlanarak tekrarlanmıştır. Bu analizler sonucunda AKE'deki maddelerin en düşük yük değeri 0.42, en yüksek yük değeri ise .83'tür. Bu üç faktörün açıkladığı toplam varyans miktarı % 51. 436'dır. Faktörlerin öz değerleri ve açıkladıkları varyans miktarları ise sırasıyla birinci faktör için 10.76 % 23.58, ikinci faktör için 3.56, % 16.83, üçüncü faktör için 2.12, % 11.02 olarak bulunmuştur (Tablo 8).

Tablo 8. Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) Ölçeği AFA Sonuçları (Kaiser Normalleştirilmesiyle Varimax Dik Döndürme Sonrası)

MADDE	Ortak Faktör Varyansı	Faktör Yük Değerleri		
		1	2	3
AKE8	,356	,837		
AKE4	,649	,799		
AKE2	,507	,796		
AKE27	,678	,781		
AKE9	,563	,775		
AKE26	,532	,773		
AKE6	,736	,719		
AKE28	,639	,693		
AKE29	,611	,679		
AKE25	,610	,616		
AKE7	,539	,612		
AKE3	,261	,595		
AKE24	,399	,575		
AKE1	,525	,474		
AKE30	,483	,426		
AKE20	,507		,743	
AKE21	,448		,735	
AKE22	,578		,731	
AKE16	,553		,705	
AKE18	,561		,683	
AKE19	,465		,641	
AKE23	,476		,641	
AKE17	,522		,635	
AKE15	,677		,573	
AKE33	,683		,490	
AKE37	,551		,439	
AKE11	,540			,742
AKE12	,288			,738
AKE13	,515			,696
AKE32	,358			,664
AKE34	,343			,484
AKE14	,305			,423
Öz Değer (Toplam=16.44)		10.76	3.56	2.12
Açıklanan Varyans (%)		23.58	16.83	11.02
Toplam= % 51.43				

3.3.6.3. Madde analizi

Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla AKE'nin toplam puanlarıyla maddelerinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Aşağıda her maddeye ilişkin değerler tablo 9 üzerinde verilmiştir.

Tablo 9. AKE Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Madde Toplam Korelasyonları
AKE1	2,16	1,14	,42
AKE2	1,97	1,11	,56
AKE3	1,79	,91	,55
AKE4	1,79	1,01	,61
AKE5	1,97	1,07	,56
AKE6	1,76	,95	,58
AKE7	1,91	,98	,56
AKE8	1,82	,98	,64
AKE9	1,97	1,11	,62
AKE10	2,43	1,18	,55
AKE11	2,48	1,13	,51
AKE12	2,48	1,08	,49
AKE13	2,31	1,09	,48
AKE14	3,10	1,24	,39
AKE15	2,48	1,24	,48
AKE16	2,00	1,04	,48
AKE17	1,99	1,21	,54
AKE18	1,95	1,13	,49
AKE19	2,30	1,22	,48
AKE20	2,46	1,24	,50
AKE21	2,45	1,22	,47
AKE22	2,51	1,29	,46
AKE23	2,09	1,06	,51
AKE24	1,58	,93	,61
AKE25	1,64	,92	,64
AKE26	1,64	,97	,64
AKE27	1,65	,98	,64
AKE28	1,79	1,08	,59
AKE29	1,86	1,11	,59
AKE30	2,18	1,17	,54
AKE31	2,20	1,17	,52
AKE32	2,46	1,18	,48
AKE33	2,13	1,10	,48
AKE34	2,25	1,20	,46
AKE35	2,40	1,18	,49
AKE36	2,31	1,27	,45
AKE37	2,46	1,26	,47
AKE38	2,69	1,37	,44

Ölçeğin maddelerinin ayırt edicilik düzeyleri 0.39 ve 0.64 arasında değişmektedir.

3.3.6.4. Güvenirlik değerleri

AKE'nin güvenirlik değerleri iç tutarlılık katsayıları ve onbeş günlük test-tekrar test korelasyonları ile belirlenmiştir. Cronbach alfa değerleri toplumsal kariyer engelleri alt boyutu için .56, bireysel kariyer engelleri alt boyutu için .54, politik kariyer engelleri alt ölçeği için .60, ölçeğin tamamı için .94 bulunmuştur. Test-tekrar test katsayıları ise toplumsal kariyer engelleri alt boyutu için .72, bireysel kariyer engelleri alt boyutu için .79, politik kariyer engelleri alt boyutu için .69 ölçeğin tamamı için .78 bulunmuştur. Sonuçlar ölçeğin hem iç tutarlılık değerlerinin hem de test-tekrar test korelasyonlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Crocker ve Algina, 1986).

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri 2011-2012 eğitim öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi ile Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde lisans öğrenimi görmekte olan öğrencilerin katılımıyla toplanmıştır. Araştırmanın genel amacı ve uygulama konusunda bilgilendirmeler yapıldıktan sonra ölçekleri gönüllü olarak doldurmak isteyen öğrenciler çalışmaya katılmıştır. Ölçme araçlarının uygulanması yaklaşık 30-35 dakika sürmüştür.

Ölçekler toplamda 682 kişiye uygulanmasına rağmen, eksik bilgi veren veya ölçekleri tam olarak doldurmayan 127 gözlem analize başlamadan önce veri dosyasından çıkarılmıştır. Ulaşılan çalışma grubunun % 81.3'ü çalışmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmaya toplam 555 gönüllü lisans öğrencisi katılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistiklerine ilişkin yer verilmiştir. Bu istatistiklere ek olarak bireylerin kariyer geleceği algısının anne-baba eğitimi, sınıf düzeyi ve cinsiyet rollerine ilişkin farklılaşp farklılaşmadığı tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

Bireyin sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile aktif başa çıkma ve planlama becerileri, algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkiler ise yapısal eşitlik modeliyle test edilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde (YEM) analiz aşamasında farklı iki yol izlenerek bütünleşik modelin uyumu ve ilgili testleri yapılmaktadır. İki aşamalı ve tek aşamalı analiz yaklaşımı olarak tanımlanan bu yaklaşımlar, modelin bütünsel olarak nasıl analiz edileceğini açıklamaktadır. Tek aşamalı yaklaşımda önsel olarak oluşturulan kuramsal araştırma modelinin tüm ögeleri (yapısal ve ölçüm kısımları) aynı anda analize dahil edilerek YEM'e ilişkin sonuçların tamamının elde edilmesi sağlanır. İki aşamalı yol ise yapısal eşitlik modellemesi çalışmalarında en sık kullanılan yoldur. Bu tip analizlerde birinci aşama olarak önce ölçme modeli test edilerek modelde yer alan yapılara ait ölçümlerin ilgili yapıları doğru ölçüp ölçmediğine bakılır. İkinci aşamada ise yapısal modeller incelenir. Araştırmacının elinde doğru bir ölçüm yoksa yapıları ölçtüğünü varsaydığı ifadeler söz konusu yapıyı yeterince ölçmüyorsa, yapısal modeli analiz etmenin bir anlamı olmayacaktır. Bu aşamalardan ilki Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) olarak da ele alınabilir. Öncelikle ölçüm modelini istatistiksel uygunluğunun değerlendirilebilmesi için tam modelden başlayarak uygun modelin elde edilmesine kadar analizler yinelenir daha sonra yapısal model için gerekli işlemler gerçekleştirilir (Anderson ve Gerbing, 1988; Yılmaz ve Çelik, 2009).

Son olarak da yapısal eşitlik modellemesi yönteminde genellikle şu işlemler yapıldığı söylenebilir: (1) Yapısal modelin kurulması ve modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi, ölçme modelinin test edilmesi, (2) Yol diyagramının elde edilmesi, ilişkilere ait yol katsayılarının tespit edilmesi, (3) Modele ait uyum iyiliği istatistiklerinin incelenmesi: Ki-kare/Serbestlik Derecesi, GFI, AGFI, CFI, RMSEA, RMR ve Standardize SRMR sıklıkla kullanılan uyum istatistiklerinden bazılarıdır, (4) Yapısal modelin incelenerek bulguları yorumlanması (Dursun ve Kocagöz, 2010). Yapılan bu çalışmada iki aşamalı yöntem kullanılmıştır. İki aşamalı yaklaşımda daha önce belirtildiği gibi öncelikle her gizil değişkene ilişkin ölçme modelleri test edilmiş ve daha sonra uygun değerleri veren değişkenler analize alınarak YEM'e ilişkin sonuçların tamamının elde edilmesi sağlanmıştır. Son olarak da gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistik

olarak manidarlığı değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre model üzerinde geliştirmeler yapılmıştır. Araştırmada SPSS 13 ve LISREL 8.7 istatistik paket programları kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölüm üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada öğrencilerin kariyer geleceği algısının anne-baba eğitim düzeyi, sınıf düzeyi ve cinsiyet rollerine göre farklılaşıp, farklılaşmadığı tek faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir. İkinci aşamada ise araştırma kapsamında yapısal eşitlik modelinde yer alması beklenen değişkenlere ilişkin ölçüm modeli sonuçları verilmiştir. Son aşamada ise yapısal eşitlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

4.1. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısının Anne-Baba Eğitim Düzeyi, Sınıf Düzeyi ve Cinsiyet Rollerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırmanın ilk bölümünde öğrencilerin kariyer geleceği algısının anne-baba eğitim düzeyi, sınıf düzeyi ve cinsiyet rollerine göre farklılaşıp, farklılaşmadığı tek faktörlü varyans analizi ile incelenmiştir. Her analiz öncesinde varyansların homojenliği Levene analizi ile test edilmiş ve varyansların eşit olduğu görülmüştür. Tablo 10'da sadece tek faktörlü varyans analizinin sonuçları verilmiştir.

Tablo 10. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Anne Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Anne eğitim düzeyi	N	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Eğitimi yok	4	Gruplararası	733,206	4	183,302	1,244	,291
İlkokul	185	Gruplariçi	77647,356	527	147,338		
Ortaokul	61	Toplam	78380,562	531			
Lise	145						
Üniversite ve lisansüstü	137						
Toplam	532						

Analiz sonuçları üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısının annenin eğitim düzeyi açısından manidar bir fark göstermediği görülmüştür [$F_{(4-527)}=1,244$, $p < .05$]. Diğer bir deyişle, öğrencilerin kariyer geleceği algıları annelerin eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Tablo 11' de ise baba eğitim düzeyine göre KARGEL'in farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 11. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Baba Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Baba eğitim düzeyi	N	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Eğitimi yok	41	Gruplararası	364,739	4	91,185	,616	,651
İlkokul	318	Gruplarıçi	78015,823	527	148,038		
Ortaokul	60	Toplam	78380,562	531			
Lise	74						
Üniversite ve lisansüstü	39						
Toplam	532						

Tablo 11 incelendiğinde baba eğitim düzeyine göre kariyer geleceği algısının farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkindir. Sonuçlar üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısının babanın eğitim düzeyi açısından manidar bir fark göstermediği görülmüştür [$F_{(4-527)}=,616$, $p < .05$]. Bu anlamda öğrencilerin kariyer geleceği algıları babalarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

Tablo 12. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Sınıf Düzeyi	N	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
1,00	96	Gruplararası	37,318	3	12,439	,084	,969
2,00	141	Gruplarıçi	78343,244	528	148,377		
3,00	147	Toplam	78380,562	531			
4,00	148						
Toplam	532						

Tablo 12 incelendiğinde öğrencilerin kariyer geleceği ölçeğinden elde ettiği puanlar sınıf düzeyine göre incelendiğinde ise yine sonuçlarda sınıf düzeyi açısından manidar bir fark olmadığı görülmüştür [$F_{(3-528)}=,084$, $p < .05$]. Bu durumda sınıf düzeyinin de kariyer geleceği algısını farklılaştırmadığı kanısına varılmıştır.

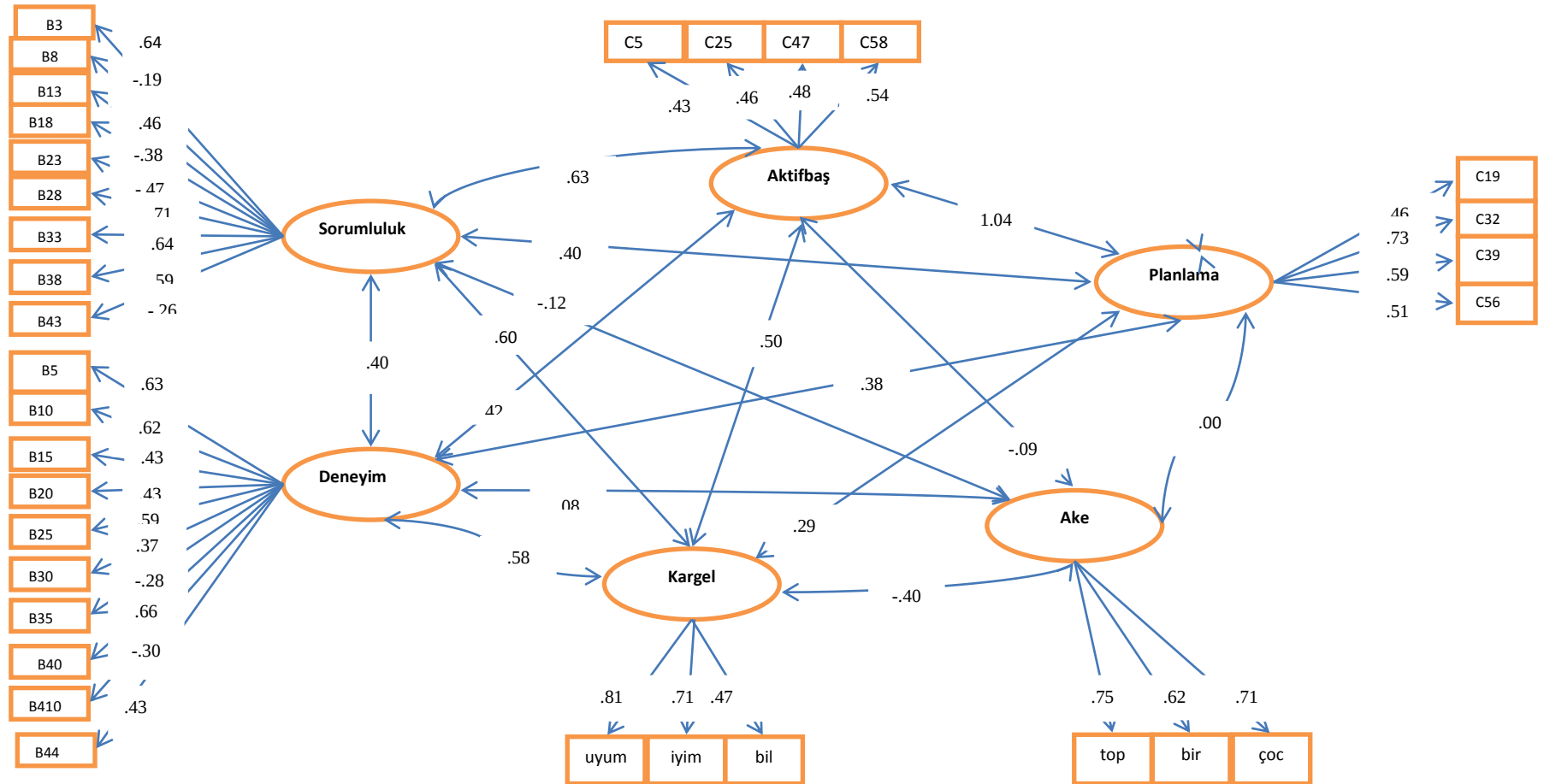
Tablo 13. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Rollerine Göre ANOVA Sonuçları

Cinsiyet Roller	N	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Erkeksi	97	Gruplararası	201,400	3	67,133	,453	,715
Kadınısı	132	Gruplarıçi	78179,162	528	148,067		
Androjen	175	Toplam	78380,562	531			
Belirsiz	128						
Toplam	532						

Tablo 13 kontrol edildiğinde öğrencilerin kariyer geleceği algısı cinsiyet rollerine göre incelediğinde ise diğer bulgulara benzer sonuçlar elde edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısında sahip oldukları cinsiyet rollerine göre manidar bir fark olmadığı görülmüştür [$F_{(3-528)}=,453$, $p < .05$]. Bu anlamda cinsiyet rollerinin de üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algıları üzerinde bir farklılaşmaya neden olmadığı söylenebilir.

4.2. Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Ölçüm Modeli (DFA Sonuçları)

Bu çalışmada, benimsenen iki aşamalı modelin gereği olarak önce ölçüm modelinin analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modelinde gözlenen değişkenlerin kendi gizil değişkenleri tarafından ne ölçüde açıklandığı test edilmektedir. Ölçüm modelinin değerlendirilmesinde ilk olarak gizil değişkenlerden gözlenen değişkene giden yolların manidar olup olmadığına bakılmaktadır. T değeri 0.05 anlamlılık düzeyinde 1.96'nın üzerinde olan yollar istatistiksel olarak manidar kabul edilirler (Randall ve Lomax, 2004). Yapılan analizlerde ölçüm modeline 6 gizil değişken otuz bir gözlenen değişken yer almıştır. Gizil değişkenler KARGEL, AKE, Sorumluluk, Deneyime açıklık, aktif başa çıkma, planlama, pozitif yeniden yorumlama ve gelişmedir. Analizler sonucunda gizil değişkenlerin doğru bir şekilde tanımlanıp tanımlanmadığı ölçüm modeli yoluyla incelenmiştir. Şekil 8'de analiz sonuçları verilmiştir. Ayrıca ölçüm modelinin uyum indekslerine ilişkin değerler tablo 15'de verilmiştir.



Chi-Square=1330.81, df=475, P-value=0.00000, RMSEA=0.057

Şekil 8. Ölçüm Modeli

Ölçüm modeline ilişkin yapılan analizler sonucunda gözlenen değişkenlere ait tüm t değerlerinin 1.96'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Fakat sadece AKE'nin üç gizil değişken ile arasındaki t değerlerinin istenilen 1.96 düzeyinin altında olduğu görülmektedir. AKE'nin deneyime açıklık ($t_{(555)} = 1.25$; $p = 0.000$), aktif başa çıkma ($t_{(555)} = -1.31$; $p = 0.000$) ve planlama ($t_{(555)} = 0.08$; $p = 0.000$), gizil değişkenleri ile ilişkisinden yansıyan t değerlerinin 1.96'nın altında olduğu görülmüş ve oluşturulacak yapısal model içinde bu değişkenler arasında yolların tanımlanmamasına karar verilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli çalışmalarında yer alan her bir ölçek için iç tutarlılık katsayılarının verilmesinin yanı sıra, yapısal eşitlik modellerine özgü güvenilirlik ve geçerlilik hesaplamaları yapılabilmektedir. Bunlardan bir yapı güvenilirliği, diğeri ise açıklanan varyanstır. Yapı güvenilirliğinin 0.60'dan, açıklanan varyans oranının ise en az 0.50'den yukarı olması önerilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 14. Ölçüm Modeline İlişkin Yük Değerleri, t Değerleri ve Güvenirlik Sonuçları

<i>Faktör/Madde</i>	<i>Standardize Ağırlık Değerleri</i>	<i>t Değerleri</i>	<i>Yapı Güvenirliği</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>
SORUMLULUK				
BBK3	.62	14.51		
BBK8	-.19	-4.02		
BBK13	.46	10.23		
BBK18	-.31	-6.57		
BBK23	-.48	-10.08	.73	.30
BBK28	.70	17.08		
BBK33	.65	15.33		
BBK38	.58	13.44		
BBK43	-.28	-6.04		
DENEYİME AÇIKLIK				
BBK5	.64	14.68		
BBK10	.62	14.29		
BBK15	.44	9.60		
BBK20	.46	10.31		
BBK25	.63	14.17	.74	.30
BBK30	.37	8.10		
BBK35	-.28	-6.01		
BBK40	.65	15.30		
BBK41	-.31	-6.59		
BBK44	.43	9.57		
AKTİF BAŞA ÇIKMA				
COPE5	.42	9.60		
COPE25	.46	10.44	.55	.23
COPE47	.48	10.91		
COPE58	.54	12.36		
PLANLAMA				
COPE19	.46	10.18		
COPE32	.73	17.39	.70	.35
COPE39	.59	13.68		
COPE56	.51	11.57		
AKE				
Toplum	.75	16.90		
Bireysel	.62	13.99	.74	.50
Politik	.71	15.94		
KARGEL				
Uyumluluk	.81	19.90		
İyimserlik	.70	16.96	.72	.50
Algılanan Bilgi	.47	1053		

Her bir gözlenen değişkenin güvenilirliğinin hesaplanmasında yapı güvenilirliği değerlerine başvurulabilir. Bu hesaplamayı yapabilmek için gözlenen değişkenlerden elde edilen faktör yüklerine ve gözlenen değişkenlerin ortaya koydukları hata varyanslarına ihtiyaç vardır. Çalışmada bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki formül kapsamında değişkenlerin yapı güvenilirliği hesaplanmıştır (Diamantopoulos ve Siguaw, 2000):

$$P_c = (\sum \lambda)^2 / [(\sum \lambda)^2 + \sum (\theta)]^1$$

Hesaplamalar sonucunda “aktif başa çıkma” dışındaki tüm değişkenlerin istenen değerin üzerinde ($p_c > 0.60$) olduğu görülmüştür. Fakat bu gizil değişkenin sahip olduğu yapı güvenilirliği değeri (0,55) bu düzeyi yakalayamamıştır. Fakat bu değişken, ölçüm modeline ait genel uyum indeksi orta düzeyde uygunluk göstermesi nedeniyle modelden çıkarılmamıştır. Elde edilen bu sonuçlardan sonra ölçeğin sahip olduğu açıklanan varyans oranları aşağıdaki formüle göre değerlendirilmiştir:

$$P_v = (\sum \lambda^2) / (\sum \lambda^2 + \sum (\theta))$$

Bu formül sonucu elde edilen değerlerin (p_v) 0.50'den yüksek olması önerilmektedir. Fakat analiz sonuçları varyans oranlarının istenen düzeyde olmadığını göstermektedir. Bu düşük p_v değerlerinin sebebi gizil değişkenler tarafından ortaya konulan varyans değerlerinin nispeten düşük olmasıdır. Bu durum model hakkında endişeleri arttırsa bile diğer analiz sonuçlarının incelenmesinde de fayda olacaktır. Bu sonuçların elde edilmesinde örneklem seçiminde “uygun örnekleme” yönteminin kullanımının etkisi olabileceği düşünülmektedir. Her ne kadar analizler yapılmadan önce uç değerler çıkarılmış ve normallik kontrolü yapılmış olsa da çalışmaya katılan bireylerin cevaplama işlemlerini ciddi bir biçimde yapmamış olabilirler (convenience sampling). Bu nedenle modelin uyum değerlerinin de ayrıca incelenmesinde fayda görülmektedir. Bu anlamda ölçüm modellerinde yapı güvenilirliği ve açıklanan varyans değerlerinde sonra ikinci olarak modeli bir bütün olarak değerlendirmek amacıyla uyum indeksleri kontrol edilir. Fakat modellerde birbirinden farklı birçok sayıda uyum iyiliği değeri hesaplanmaktadır. Tablo

¹ p_c = yapı geçerliği; λ = gözlenen değişken yükleri; θ = gözlenen değişken hata varyansı; gizil değişkenleri temsil eden göstergelerin toplamı

15’de bu değerlerden yaygın olarak kullanılan bazılarının referans aralıkları ve çalışmaya ait ölçüm modelinin analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri verilmiştir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003)).

Tablo 15. Ölçüm Modeli Uyum İyiliği Değerleri ve Referans Aralıkları

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçüm Modeline Ait Değerler	Referans Değerler	
		İyi Uyum İyiliği Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değerleri
χ^2/df	2.80	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMSEA	0.06	$0 \leq RMSEA \leq 0.5$	$.5 < RMSEA \leq .8$
Compative Fit Index (CFI)	0.91	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$
Standardized RMR	0.06	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
Goodness of Fit Index (GFI)	0.87	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.95 \leq GFI < .95$
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.85	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

Genel olarak değerlendirilecek olursa ölçüm modeli, açıklanan varyans oranlarının düşüklüğü ile pozitif yorumlama ve gelişme ölçeğindeki istenenden çok az düşük yapı güvenirliği puanı dışında bir bütün olarak değerlendirildiğinde kabul edilebilir değerler verdiği görülmektedir.

Ölçüm modelinden elde edilen değerler doğrultusunda geliştirilen modelden elde edilen bulgular ilerleyen bölümlerde verilmiştir.

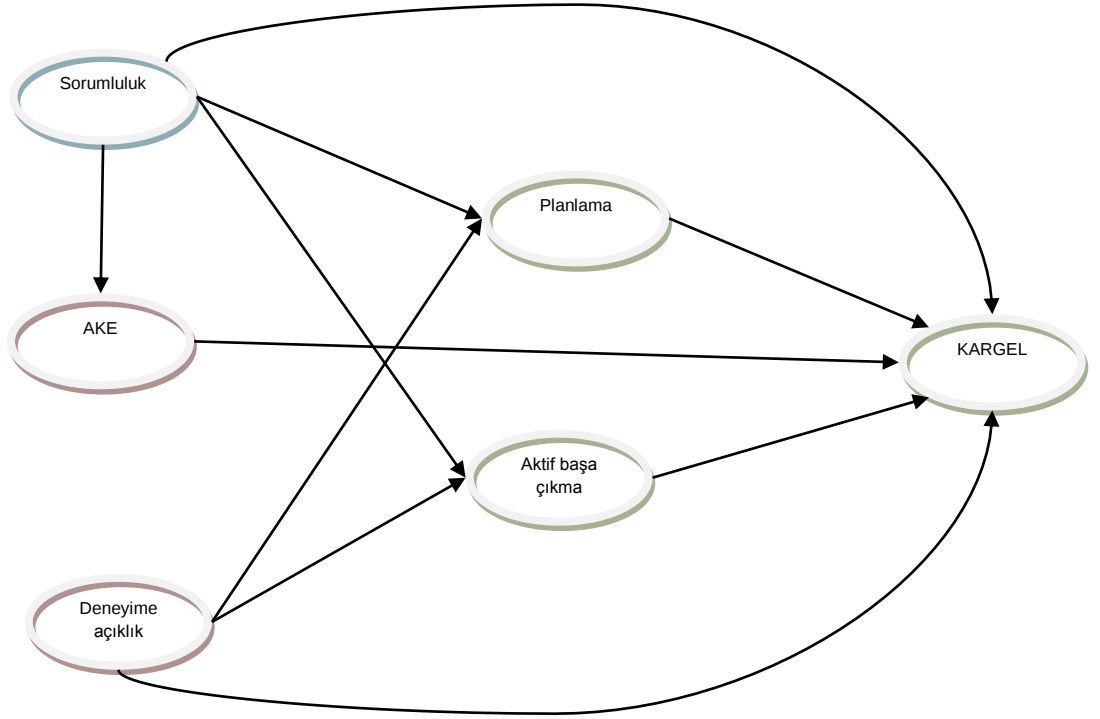
4.3. KARGEL’in Açıklanmasına Yönelik Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

Bu bölümde KARGEL’i etkileyen değişkenlerin açıklanmasına yönelik önerilen yapısal modelin istatistiksel analizine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Bulguların sunumunda önce ölçüm modelinden elde edilen verile dayalı olarak hipotez (önerilen) modele ilişkin açıklamalara ve sonrasında elde edilen uyum değerlerine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

4.3.1. Modelin Belirlenmesi

Modelin belirlenmesinde daha önce belirtildiği gibi ilk olarak ölçüm modeli incelenmiştir. Modelde altı gizil değişken (latent), otüz üç adet de gözlenen değişken yer almaktadır. Gizil değişkenler; KARGEL, AKE, deneyime açıklık, sorumluluk, planlama ve aktif başa çıkmadır. Gözlenen

değişkenler ise KARGEL'e bağlı olarak kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, algılanan bilgi; AKE'ye bağlı olarak toplumsal engel, bireysel engel ve politik engellerdir. Diğer gözlenen değişkenler ise deneyime açıklık, sorumluluk, planlama ve aktif başa çıkma altında yer alan ölçek maddeleridir. Ölçüm modeli sonucunda AKE ile deneyime açıklık, aktif başa çıkma ve planlama arasındaki t değerleri düzeyi düşük çıktığı için çalışma başlangıcında önerilen modelden farklı olarak, yeni hipotetik modelde bu değişkenler arasındaki yollar silinerek şekil 9'da yeni model önerilmiştir:



Şekil 9. Ölçüm Modelinden Elde Edilen Bulgulara Göre Önerilen Hipotetik Model

Modelde KARGEL bağımlı değişken olarak tanımlanırken, AKE, deneyime açıklık, sorumluluk, planlama ve aktif başa çıkma becerileri de bağımsız değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Aynı zaman planlama ve aktif başa çıkma becerileri de deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinden de etkilendiği için bağımlı değişken olarak tanımlanmıştır. Yani bu durumda planlama ve aktif başa çıkma becerileri hem bağımlı hem de bağımsız değişken konumundadır.

Şekil...’da örüldüğü gibi deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri KARGEL’i hem doğrudan hem de aktif başa çıkma ve planlama başa çıkma becerileri yoluyla (mediator) dolaylı olarak etkilemektedir. Bu ilişkilerden bağımsız olarak AKE, KARGEL’i doğrudan etkilemekte ve aynı zamanda sorumluluk kişilik özelliğinden de doğrudan etkilenmektedir.

Model analiz edilmeden önce analize tabi tutulan verilere ait korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Bu analize ilişkin sonuçlar tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. KARGEL’I Yordayan Değişkenlere İlişkin Korelasyon Matrisi

	AKE	KARGEL	Deneyim	Planlama	Sorumluluk	Aktifbas
AKE	1					
	555					
	-,31*					
KARGEL	,000	1				
	555	555				
	,07	,30**				
DENEYİM	,173	,000	1			
	555	555	555			
	,02	,17**	,30**			
PLANLAMA	,650	,001	,000	1		
	555	555	555	555		
	,04	,18**	,28**	,23**		
SORUMLULUK	,411	,000	,000	,000	1	
	555	555	555	555	555	
	-,06	,29**	,22**	,60**	,21**	
AKTIFBAS	,260	,000	,000	,000	,000	1
	555	555	555	555	555	555

Elde edilen korelasyon matrisinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değişkenleri modele almak için yeterli düzeyde ilişki gösterdiği görülmektedir. Sadece AKE ile KARGEL arasındaki değişkenler arasındaki ilişki düzeyi manidar bulunmamış ve modelde AKE ile bu değişkenler arasında yollar tanımlanmamıştır. Aynı zamanda çoklu bağlantı probleminin kontrolü için gereken analizler yapılmış ve tablo 17’deki sonuçlara ulaşılmıştır.

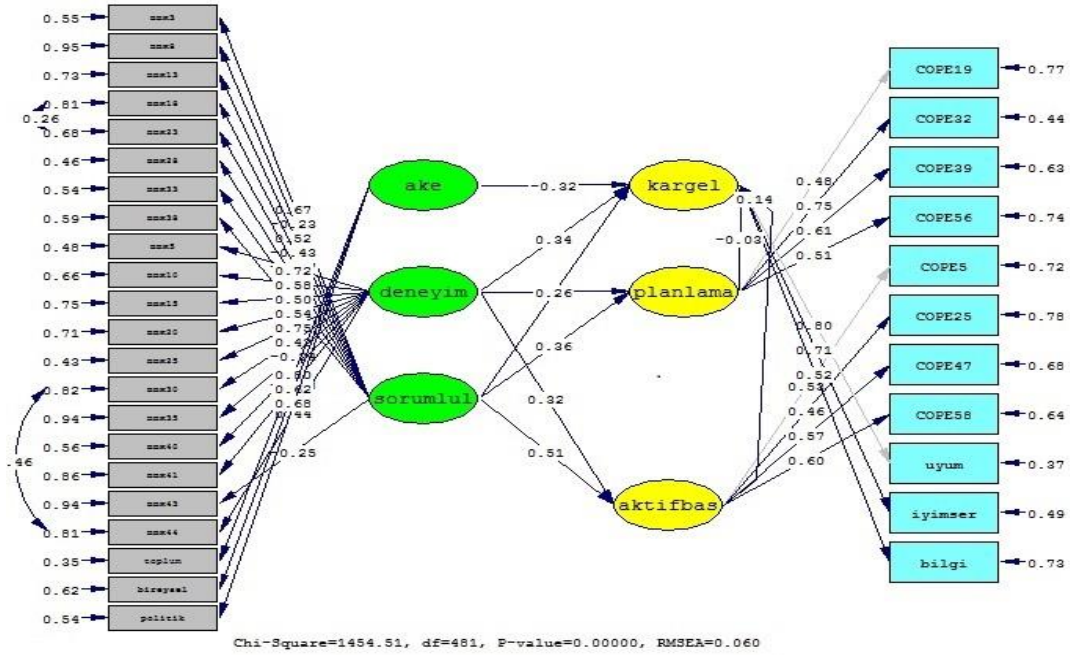
Tablo 17. Modele Alınacak Değişkenler Arasındaki Çoklu Bağlantı Analizine İlişkin Sonuçlar

<i>Değişkenler</i>	<i>CI</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
AKE	8,697	,984	1,017
Aktif başa çıkma	17,108	,620	1,613
Planlama	24,522	,595	1,682
Sorumluluk	29,539	,890	1,124
Deneyime açıklık	38,769	,855	1,170
Bağımlı değişken: KARGEL			

Tablo 17'deki analiz sonuçları incelendiğinde, VIF değerlerinin 10'dan oldukça küçük, tolerans değerlerinin de oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda CI değerlerinin deneyime açıklık haricindeki değişkenlerde .30'dan küçük olduğu görülmektedir. Eğer CI değerleri 10 ile 30 düzeyinde ise "orta düzeyde" 30'dan yüksek ise çoklu bağlantı probleminin olduğu düşünülmektedir. Fakat bu tek başına yeterli bir kriter değildir. Bu anlamda deneyime açıklık kişilik özelliğinin diğer analiz sonuçları istenen düzeyde olduğu için çoklu bağlantı probleminin olmadığı kanısına varılmıştır.

Model Tahmini: Analizin ikinci aşamasında, hipotez model (önerilen) test edilmiştir. Araştırma bağlamında önerilen hipotetik modelin yapısal eşitlik analiziyle test edilmesi sonucunda 481 serbestlik derecesinde Satorra-Bentler Ölçeklendirilmiş X^2 değeri 1454.51 olarak hesaplanmıştır ($p < .01$). Modelin geçerliğini değerlendirebilmek amacıyla model uyum indeksleri kullanılmıştır. Bu amaçla hesaplanan yakınlığın kareler ortalamasının karekökü değeri (RMSEA) .061, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) .92, artan uyum indeksi (IFI) 0.92, normlaştırılmış uyum indeksi (NFI) .89 ve standardize edilmiş artık değerler kareler ortalamasının karekökü (SMSR) ise 0.069 olarak bulunmuştur. Elde edilen değerler KARGEL, AKE, deneyime açıklık, sorumluluk, planlama ve aktif başa çıkma gizil değişkenleri arasında kuramsal çerçeveden yola çıkılarak önerilen ilişkileri temsil eden hipotetik modelin yeterli değerlere sahip olmadığı görülmektedir (Kline, 2011). Yapısal eşitlik modelinde gözlenen verilerle teorik veriler arasındaki ilişki araştırılırken

arada bir fark olmaması arzulanır. Dolayısıyla YEM’de sıfır hipotezinin kabul edilmesi istenir. Bu nedenle geleneksel analizlerdekinin tersine, kıkare değerinin manidar olmayan ve değer olarak küçük bir rakam çıkması arzulanır (Ayyıldız ve Cengiz, 2006). Fakat kıkare değeri örneklem büyüklüğüne duyarlı olmasından dolayı genelde manidar çıkmaktadır. Bunun yerine bir başka hesaplama ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölünmesiyle yapılır ve bu oranın iki vmanidareya daha altında olması, modelin iyi bir model olduğunu, iki ile üç arasında olması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007). Yapılan çalışmada bu hesaplama yapıldığında değerinin 3.04 düzeyinde olduğu yani istenilen sınırlar içinde olmadığı gözlenmiştir (Şekil 10).



Şekil 10. KARGEL, AKE, Deneyime Açıklık, Sorumluluk, Aktif Başa Çıkma, Planlama Gizil Değişkenleri Arasındaki İlişkileri Temsil Eden Hipotetik Model

Bu analize ilişkin elde edilen değerler tablo 18’de verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı gibi model içerisinde bazı iyileştirilmelerin yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

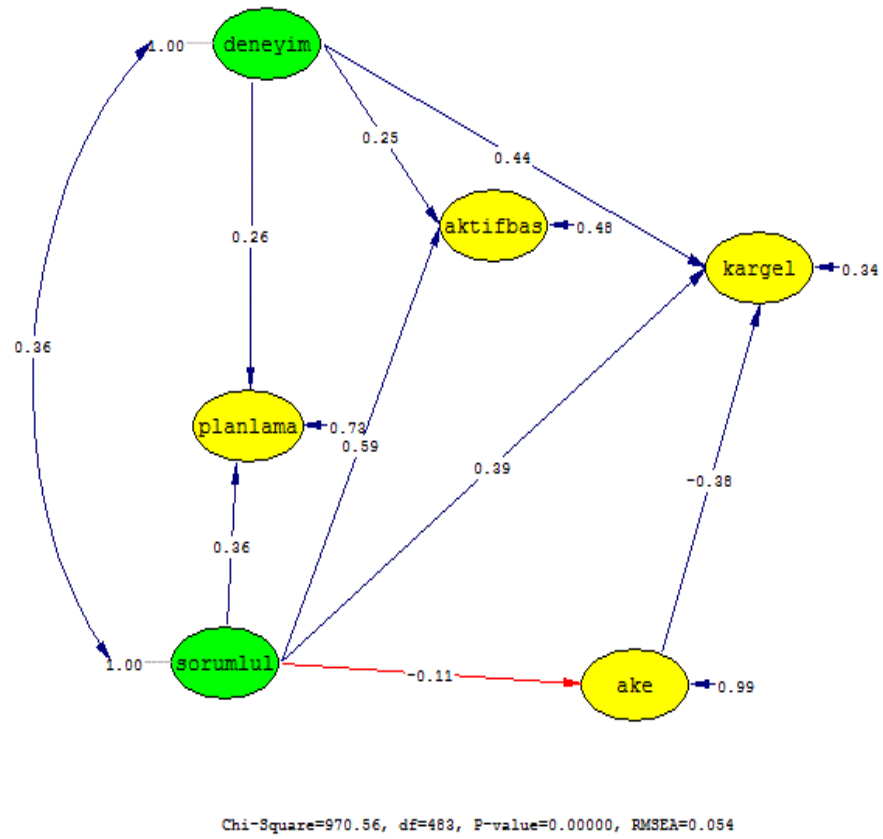
Tablo 18. Araştırma Kapsamında Sunulan Hipotetik Modele İlişkin Uyum İstatistikleri (N=555)

	S-BX ²	sd	RMSEA	NFI	IFI	CFI	SRMR
Hipotetik Model	1469.74	483	.061	.89	.92	.92	.069

Elde edilen modelde deneyime açıklık gizil değişkeninin, KARGEL ($\beta=.34$, $t=5.87$; $p<.01$), aktif başa çıkma ($\beta=.35$, $t=7.08$; $p<.01$) ve planlama ($\beta=.29$, $t=5.24$; $p<.01$) gizil değişkenleri ile arasındaki ilişkinin manidar olduğu görülmüştür. Benzer şekilde sorumluluk gizil değişkeninin de KARGEL ($\beta=.36$, $t=5.34$; $p<.01$), AKE ($\beta= -.17$, $t=4.60$; $p<.01$), aktif başa çıkma ($\beta= .49$, $t=7.08$; $p>.01$) ve planlama ($\beta= .34$, $t=5.24$; $p<.01$) gizil değişkenleri arasındaki ilişkinin manidar olduğu görülmüştür. Aynı zamanda AKE gizil değişkeninin KARGEL ile olan ilişkisinin de manidar olduğu görülmektedir ($\beta= .42$, $t=-6.72$; $p<.01$). Fakat aktif başa çıkma ($\beta= -.32$, $t=1.87$; $p<.01$) ve planlama ($\beta= -.15$, $t=-0.45$; $p<.01$) gizil değişkenlerinin KARGEL üzerindeki aracı etkisinin manidar olmadığı gözlenmiştir.

4.3.2. Modelin İyileştirilmesi ve Yeniden Belirlenmesi

Hipotetik modelin analiz edilmesi sonucunda aktif başa çıkma ve planlama becerilerinin KARGEL gizil değişkeni ile ilişkisinin manidar olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda elde edilen X^2/sd değerinin yeterli aralıkta olmadığı görülmüştür. Bu nedenle kuramsal bilgilere dayalı olarak modifikasyon indislerinden yararlanılmış, aktif başa çıkma ve planlama gizil değişkeni ile KARGEL gizil değişkeni arasındaki yollar silinerek model tekrar analize alınmıştır. da gözden geçirilmiş modele ilişkin değerler verilmiştir:



Şekil 11. Nihai Model (Standartlaştırılmış Path Katsayıları)

Elde edilen bu nihai modele ait uyum istatistikleri ve kabul edilen değerler tablo 19’de verilmiştir (Kline, 2005; Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003). Nihai modele ilişkin elde edilen uyum katsayıları kabul edilen sınırlarda bulunmuştur.

Tablo 19. Nihai Model Ait Uyum Katsayıları

Uyum İyiliği İndeksleri	Ölçüm Modeline Ait Değerler	Referans Değerler	
		İyi Uyum İyiliği Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değerleri
χ^2/df	2.00	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$
RMSEA	0.05	$0 \leq RMSEA \leq 0.5$	$.5 < RMSEA \leq .8$
Compative Fit Index (CFI)	0.90	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	$.95 \leq CFI \leq .97$
Standardized RMR	0.07	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$
Goodness of Fit Index (GFI)	0.85	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.95 \leq GFI < .95$
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.83	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$

4.3.2.1. Doğrudan Etkiler

Şekil 11’de görüldüğü gibi, KARGEL’i bağımsız değişkenler içerisinde en fazla deneyime açıklık kişilik özelliği etkilemiştir ($\beta = .44$). Bunun anlamı yeni davranışlar denemekten korkmayan, yenilikçi bireyler kariyer geleceklerine ilişkin daha olumlu algılara sahiptirler. Daha sonra sorumluluk kişilik özelliği KARGEL’i olumlu yönde etkilemektedir ($\beta = .39$). Bu durumda görev bilinci yüksek, öz disipline sahip, kurallara bağlı, başarma güdüsü yüksek bireylerin kariyerleri ile ilgili daha olumlu tutumlara sahip olduğu görülmektedir. Üçüncü olarak ise AKE’nin KARGEL ile negatif yönde ilişkili olduğu görüşmüştür ($\beta = -.38$). Bu durumda birey kariyer geleceğinde ne kadar az engelle karşılaşmayı bekliyorsa o kadar fazla olumlu kariyer geleceği algısına sahip olduğu görülmektedir. KARGEL üzerindeki bu doğrudan etkilerin yanı sıra sorumluluk kişilik özelliğinin aktif başa çıkma ($\beta = .59$) ve planlama ($\beta = .36$) becerilerini etkilediği görülmektedir. Aynı şekilde deneyime açıklık kişilik özelliğinin de aktif başa çıkma ($\beta = .25$) ve planlama ($\beta = .26$) becerilerini doğrudan etkilediği görülmektedir.

4.3.2.2. Dolaylı Etkiler

Path analizinde bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye aracılık (mediator) eden değişken hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin aktif başa çıkma ve planlama

becerileri üzerinden KARGEL'i etkilediği varsayılmıştır. Fakat yapılan ilk analizlerde aktif başa çıkma ve planlama becerisinin böyle bir etkiye sahip olmadığı bu nedenle, yolların silindiği açıklanmıştır. Benzer şekilde sorumluluk kişilik özelliğinin de AKE üzerinden KARGEL'i aracı olarak etkilediği varsayılmış fakat analizler sonucunda da böyle bir etkinin olmadığı görülmüştür. Sonuç olarak Şekil .. da da görüldüğü gibi KARGEL'in hiçbir gizil değişken tarafından dolaylı olarak etkilenmediği görülmektedir.

4.3.2.3. Toplam Etkiler

Şekil 11 incelendiğinde KARGEL üzerinde en fazla toplam etkiye sahip olan değişkenin deneyime açıklık ($\beta = .44$), daha sonra sorumluluk ($\beta = .39$) ve daha sonra AKE ($\beta = -.38$) olduğu görülmüştür. Burada unutulmaması gereken nokta model üzerinde hiçbir etkisi yoktur. Bu anlamda KARGEL üzerindeki değişken etkileri tablo 20'deki gibi gösterilebilir.

Tablo 20. Bağımsız Değişkenlerin KARGEL Üzerindeki Etkileri

Değişkenler	Etkiler*		
	Doğrudan	Dolaylı	Toplam
Deneyime açıklık	.44	-	.44
Sorumluluk	.39	-	.39
AKE	-.38	-	-.38
Planlama	-	-	-
Aktif başa çıkma	-	-	-

Elde edilen bulgular ışığında bu etkiler tartışma bölümünde ilgili literatürden de yararlanılarak incelenmiştir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE SONUÇ

Son yıllarda birbirinden ayrılması çok güç olan bireyin iş ve kişisel yaşantılarında meydana gelen hızlı değişimler, bireyin meslekler arasındaki geçiş döngüsünü de hızlandırmıştır (Cairo, Kritis ve Myers, 1996). Kariyer gelişimi sürecindeki bu değişime etki eden bazı faktörler küreselleşme, teknolojiye ilerlemeler, iş piyasasında ve örgütsel yapıdaki değişimler, değişen işe alım ve işe giriş koşulları, azalan sabit iş garantisi, sosyal değerlerdeki değişimler olarak tanımlanabilir (Arnold, 1997; Storey, 2000). Bu nedenle iş piyasasında oluşan farklılaşmalar ya da bireylerin mesleki yaşantılarında ortaya çıkan diğer sorunlar, kariyer seçimine iyimser ya da kötümser bakış açısı, mutluluk ve benzeri faktörler, bireyin duygusal iyi oluşuyla ilişkili hale gelmiştir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008; Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Menaghan ve Merves, 1984; Williams ve Johansen, 1985). Bu anlamda bireyin kariyer gelişimindeki bu ani değişimlere uyum sağlayabilmesi, kariyerine ilişkin iyimser bir bakış açısı geliştirebilmesi, duygusal sağlığın korunmasında da önemli bir etkidir (Griffin ve Hesketh, 2003). Bireyin kariyerindeki bu değişimlere alışabileceği ve zorlukları aşabileceği konusunda kendine güven duyması, kendi kariyer planları ile ilgili sorumluluk alması olumlu kariyer geleceği algısının birer bileşenidir. İlerleyen bölümde bireyin kariyer geleceğine ilişkin bu algıyı etkileyen faktörler araştırma kapsamında ortaya konulan hipotetik modele ait bulgular ışığında tartışılmıştır.

5.1. Anne-Baba Eğitim Düzeyi, Sınıf Düzeyi ve Cinsiyet Rollerine Göre Kariyer Geleceği Algısına İlişkin Açıklamalar

Çalışma sonucunda anne-babanın eğitim düzeyine göre KARGEL’de bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu sonuç öğrencilerin birçoğunun üniversiteye gelene kadar kariyer gelişimi ve meslek seçimi ile ilgili birçok aile dışı faktörden yararlanmalarının sonucu olarak düşünülebilir (Daha önce üniversiteye giden bireyler, okulda ya da dersanede yakın ilişki içinde oldukları öğretmenler gibi). Bireyler üniversite öncesi eğitim süreci içerisinde belirtilen bu kaynaklardan farklı türlerde bilgi almakta ve üniversite

döneminde yeni kariyer fırsatlarından çok okul bitirme endişesi ile hareket edebilirler. Öğrenciler bu anlamda birçok dış kaynaktan bilgi almaları nedeniyle aile eğitimindeki farklılaşma açısından bir dezavantaj yaşamamış olurlar.

Bu bulgunun dışında öğrencilerin kariyer geleceği algısının sınıf düzeyine göre farklılaşmaması düşündürücü bir durumdur. Bu durum akla üniversite döneminde öğrencilere verilen kariyer psikolojik danışmanlığı yardımlarının yetersiz olduğunu getirmektedir. Oysa özellikle son sınıfa gelen öğrencilerin kariyer geleceği algısının aldığı eğitimler yoluyla olumlu yönde artış göstermesi beklenirdi. Bu durumun bir nedeni öğrencilerin eğitimleri sırasında çok az gerçek iş deneyimleri ile karşı karşıya gelmesi olabilir. Çünkü ülkemizde çoğunlukla okul odaklı bir eğitim yapılmaktadır. Okul dışında öğrencilere sunulan iş deneyimi imkanı çok kısıtlıdır. Öğrencilerin kurum deneyimleri yaşaması onların iş konusunda kendine güvenmelerine yardımcı olacak, sahip oldukları kişilik özelliklerinin eğitimlerini aldıkları iş ile ne kadar uyumlu olduğunu test etme fırsatı bulacaklardır. Çünkü bireyin eğitimleri sırasında yaşadıkları bu iş deneyimleri kariyer süreçlerine daha olumlu bakmalarına yardımcı olmaktadır (Lent ve 2002). Aynı zamanda öğrencilerin üniversite döneminde kariyer ile ilgili süreçlerini tamamladıklarını düşünmesi özellikle üniversitelerin gerek kariyer merkezlerinden gerekse, psikolojik danışma merkezlerinden yardım alma oranının düşük olması bireylerin kariyer geleceği algısı üzerinde de bir farklılaşmaya neden olmamaktadır (Erkan, Çankaya, Terzi ve Özbay, 2011).

Çalışmada dikkat çeken bir diğer sonuç da cinsiyet rollerine göre bireyin kariyer geleceği algısının farklılaşmadığıdır. Oysa yapılan birçok çalışma cinsiyet rollerinin meslek seçiminde çok kilit bir role sahip olduğunu belirtmektedir. Örneğin Gottfredson (2002), bireyin meslek seçerken ilk önce mesleğin cinsiyetine uygunluğuna baktığını ifade etmektedir. Çünkü toplumun meslekleri kadına ve erkeğe uygun meslekler olarak sınıfladığını ve bireylerin de toplumun dayattığı bu normları benimsediğini açıklamaktadır. Aynı zamanda Luzzo (1995) kızların erkeklere göre daha zor meslek kararı verdiğini açıklarken, Francis (2002) de her iki cinsiyetten bireylerin meslek seçerken hemcinslerinin mesleklerine yöneldiğini açıklamıştır. Fakat Tinsley,

Kass, Moreland ve Harren (1983) aynı zamanda eğitim ve psikolojik danışma uygulamaları ile bu eğilimin azaltılabileceğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan çalışmada kadına özgü cinsiyet rolü tutumlarının, cinsiyete özgü meslek seçiminin bir yordayıcısı oldukları ifade edilirken, erkeklere özgü cinsiyet rolü tutumları ile ilgili böyle bir sonuç elde edilememiştir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlarda cinsiyet rollerinin kariyer geleceği algısı üzerinde bir etkisinin olmaması araştırmacıların bu yorumunu akla getirmektedir. Uygulama yapılan grubun eğitim düzeyinin yüksek olması öğrencilerde cinsiyete uygun meslek seçmenin yanlış olduğunu bilincini geliştirmiş olabilir. Bunun yanı sıra önceki dönem çalışmalarda cinsiyete uygunluğun çoğunlukla meslek seçimi kararı üzerindeki etkisine vurgu yapılmaktadır. Fakat bu araştırmada bireylerin kariyer geleceği algısına ilişkin bir değerlendirme yapılmaktadır. Yani şu anki mesleğinde çalışmaya ya da meslekteki değişimlere hazır olma ile ilgili bir kavram ile cinsiyet rollerinin ilişkisi değerlendirilmektedir. Fakat çalışma yapılan grup üniversite öğrencisidir. Yani cinsiyete dayalı bir kararı önceden vermiştir ve şu an cinsiyetine uygun olarak öğrenim gördüğü meslekteki değişimlerle baş etme konusunda ya da daha ileri kariyer planları yapmada cinsiyet faktörü ön sıralarda yer almayabilir. Bu durumda gelecekteki kariyer ile ilgili algıları etkileyen faktörlerin cinsiyet rolleri değil kişilik, başa çıkma becerileri vb. gibi özellikler olduğu elde edilen bulgulardan anlaşılmaktadır.

5.2. Büyük Beşli Kişilik Özellikleri ve Başa Çıkma Becerileri Arasındaki İlişkiler

Çalışma sonuçlarına göre deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile aktif başa çıkma ve planlama arasındaki ilişkiler manidar olmasına rağmen, bireyin kullandığı bu başa çıkma becerileri ile kariyer geleceği algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Sonuçlar değerlendirilirken bu anlamda kariyer gelişimi ile ilgili tartışmalara bu başlık altında yer verilmemiştir.

Son dönemde yapılan birçok çalışma başa çıkma becerilerini “problem odaklı” ve “duygu odaklı” olarak ikiye ayırmaktadırlar. Problem odaklı başa çıkma doğrudan stres kaynaklarını yok etmeye odaklanırken, duygusal odaklı başa çıkma, duygusal açıklamalar, sosyal destek arama ve kaçınma yoluyla

olumsuz duyguları azaltma yöntemlerini içerir (Lazarus ve Folkman, 1984). Yapılan bu çalışmada ise aktif başa çıkma ve planlama olarak tanımlanan başa çıkma becerileri gizil değişkenler olarak ele alınmıştır. Bu iki değişken problem odaklı başa çıkma becerilerinin bir parçasıdır. Yapılan analizler sonucunda kişilik özelliklerinin bireyin daha mantıklı ve planlı karar vermesine yardımcı olan aktif başa çıkma ve planlama becerilerini yordadığı görülmüştür. Bu bulgulara bakarak deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerine sahip bireylerin kendilerini problem karşısında daha fazla kontrol edebildikleri söylenebilir. Bu anlamda bireyin öz-disipline sahip olması, başarılı odaklı olması gibi özelliklerle tanımlanan “sorumluluk” özelliğine sahip bireylerin aktif başa çıkma ve planlama becerilerini kullandıkları görülmüştür. Bu bireylerin başarı için mücadele etme ve kafa yorma özellikleri kaçınan başa çıkma stratejileri kullanma yerine daha problem odaklı davrandıklarının göstergesidir (McCrae ve John, 1992; Penley ve Tomaka, 2002; Watson ve Hubbard, 1996). Örneğin evlilik ilişkileri düşünüldüğünde sorumluluk özelliği yüksek bireylerin aile üyeleri ile ilişkilerinde daha etkili ve problem odaklı başa çıkma becerileri kullandıkları görülmüştür (Lee-Baggle, Preece, DeLongis, 2005). Bu kişilik parçasının bir özelliği olan öz-disiplin bizim için anahtar bir kavramdır. Yapılan çalışmalardan da anlaşılacağı gibi bu özelliğe sahip bireyler problemin çözümü için aktif sorumluluk almakta, alternatifleri değerlendirerek planlama gibi zihinsel etkinlik gerektiren problem odaklı başa çıkma becerilerini tercih etmektedirler. Özellikle psikolojik danışma uygulamalarında öz disiplinin kazandırmanın öncelik olarak belirlenmesi gerek kariyer gerekse eğitsel ve kişisel planlama çalışmalarında bireye kolaylık sağlayacaktır.

Benzer şekilde deneyime açıklık özelliği “kültür, akıl, zihinsel faaliyetlere ilgi, zekâ, hayal gücü” gibi farklı isimlerle anılmaktadır. Çevrelerindeki insanlar onları “yenilikçi, meraklı, hayal gücü yüksek, anlayışlı, orijinal ve ilgi alanları geniş olarak tanımlamaktadır (John, 1990). Verilen bu tanımlamalar dikkate alındığında deneyime açıklık özelliğinin başa çıkma becerileri ile ilişkili olması beklenmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar da bu durumu kanıtlamaktadır. Penley ve Tomaka (2002) bu kişilik bölümünün duygu odaklı başa çıkma becerileri ile negatif yönde ilişkiliyken problem

odaklı başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Fakat tersine McCrae ve Costa (1986) deneyime açıklık özelliğinin duygu odaklı başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulurken Hooker, Frazier ve Monahan (1994) deneyime açıklığın duygu odaklı başa çıkma becerileri ile ilişkili olmadığını bulmuştur. Bu durum deneyime açıklık özelliği ile ilgili daha detaylı tanımlamalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ise deneyime açıklık özelliğinin aktif başa çıkma ve planlama becerileri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bunun nedeni deneyime açık olan bireylerin problem karşısında alternatifler üretmeleri, problem karşısında pasif bir biçimde beklemekten ziyade çözüm kaynaklarını araştırmalarıdır. Bu anlamda verilecek kariyer eğitimlerinde bireylerin gelenekçi bir anlayıştan ziyade yenilikçi, değişimci bir anlayışa sahip olmaları için çaba sarf edilmelidir.

Yine Roesch, Wee ve Vaughn (2006)'in Kore kökenli Amerikalılar üzerinde yaptığı çalışma sonuçları da kişilik özellikleri ile başa çıkma becerileri arasında böyle bir ilişkiye vurgu yapmaktadır. Araştırmacılara göre duygusal denge duygu odaklı başa çıkma becerileri (duygusal destek arama) ve kaçınma (uyuşturucu kullanımı, davranışsal çözülme, duygularını dışa vurma, kendini suçlama) davranışları ile pozitif yönde ilişkilirken; dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık problem odaklı (aktif başa çıkma, planlama) ve duygu odaklı başa çıkma (olumlu yeniden yapılandırma, neşe, mizah, kabul) becerileri ile pozitif yönde ilişkilidir. Uyumluluk boyutu ise aktif başa çıkma ve mizah, neşe gibi olumlu duygular ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur.

Bu açıdan model incelendiğinde deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerinin planlama ve aktif başa becerileri ile ilişkili olması bireyin problem çözümü için yeni seçenekler üretme, çabuk harekete gitme gibi davranış biçimleri sergilediğini göstermektedir. Örneğin birey işini kaybettiğinde ilk önce bu problemi ortadan kaldırmak için ne yapması gerektiğini içeren bir eylem planı geliştirebilir. Daha sonrasında bu eylem planına bağlı olarak iş bulmasında etkili olacak yakın çevresiyle iletişime geçebilir. Böylece birey ortaya koyduğu plan çerçevesinde problemini ortadan kaldırabilecek hem bilişsel hem de duygusal faktörleri uygulamaya koyabilir. Sonuç olarak

araştırma bulguları kişiliğin başa çıkma süreçlerine etkisi açık bir biçimde görülmektedir. Bu nedenle psikolojik danışma uygulamalarının bireyin kişilik özelliklerini değerlendirerek işe başlamasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Fakat aktif başa çıkma ve planlama becerilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği algısı arasında manidar bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bu durum kişilik özelliklerindeki olumlu değişmelerin başa çıkma becerilerini kullanmadan da kariyere ilişkin olumlu bakış açısını geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu duruma ilişkin tartışmalar ilerleyen bölümde verilmiştir.

5.3. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) Arasındaki İlişkiler

Çalışmadan elde edilen bulgular deneyime açıklık ve sorumluluk özelliklerinin kariyer geleceği gizil değişkeni ile pozitif yönde orta düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum kişilik parçalarının özellikle kariyer geleceği gizil değişkeni içindeki kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve algılanan bilgi faktörlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Büyük beşli kişilik özelliklerinin kariyer üzerindeki bu etkisi Gottfredson (2002)'ın kariyer gelişimini açıkladığı çalışmalarda da tanımlanmıştır. Araştırmacı büyük beşli kişilik özelliğinin etkisini mizaçtan ve doğumla getirdiğimiz birincil (işlenmemiş) becerilerden sonra ikinci derecede bir öneme sahip olarak açıklamaktadır.

Verilenler ışığında bu kişilik özelliklerinin çalışmada kariyer geleceği algısı ile ilişkili olarak ele alınan kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğini (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005) de olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Savickas (2002) kariyer uyumluluğunu "bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak açıklar. Bu kavram planlı tutumlar, benlik ve çevrenin keşfi ve bilinçli karar alma gibi temel bileşenleri içerir (Savickas, 1997). Verilen bu tanım dikkate alındığında bu beceriye sahip bireylerin pozitif düşünebilen,

alternatif çözümler üretebilen, planlı bireyler olması beklenmektedir. Bu anlamda kariyer uyumluluğunun sorumluluk ve deneyime açıklık gibi olumlu özelliklerle ilişkili olması beklenir. Çünkü daha önce belirtildiği gibi bireylerin bu kişilik özelliklerinden yüksek puanlar almaları olumlu özelliklerin yansımasıdır. Örneğin sorumluluk özelliğine sahip bireyler düzenli, kurallara bağlı, görev odaklı olarak tanımlanırlar. Doğal olarak bu özelliklere sahip bireylerin iş ortamında daha derin ilişkiler kurarak sorumluluk alması ve uyumlarının artması beklenir. Yapılan çalışmalar bu durumu doğrular niteliktedir. Judge, Heller ve Mount (2002), bu konuda 165 örneklem üzerinde yaptıkları meta analiz çalışmasında büyük beşli kişilik özelliklerinin iş memnuniyetinin önemli bir belirleyicisi olacağını ifade etmektedirler. Bireylerin duygusal denge puanı ve dışa dönüklük özelliği yüksek ise daha fazla olumlu duygular yaşayarak “mutlu hayata” böylece aynı şekilde “mutlu işe” sahip olabilirler. Yani çalışanlar duygusal olarak daha tutarlı, dışa dönük ve sorumluluk sahibi olurlarsa çalışma ortamında daha memnuniyet verici işler başardıkları için daha fazla mutlu olacaklardır. Bu etkinin bir parçası olarak iş performansları da artacaktır. Çünkü bu tip sorumlu çalışanlar daha kaliteli işler çıkaracaklar ve bu işler sonucunda aldıkları içsel ve dışsal ödüller artacaktır. Kısmen bu durum bireyin seçtiği görevlerin türünü de etkileyecektir. Örneğin dışa dönük çalışanlar insanları mutlu eden, sosyal etkileşime dayalı etkinliklerde daha fazla vakit geçireceklerdir. Böylece bireylerin iş yerindeki görev dağılımı da kişilik özelliklerinden etkilenecektir (Magnus, Diener, Fujita ve Pavot, 1993). Yine duygusal denge iş performansı için önemli olan başarı odaklı olma (sıkı çalışma ve ısrar), bağımsızlık (sorumluluk ve dikkat) ve titizlik (planlı ve düzenli) üç özelliklerini harekete geçirerek kariyer gelişimini desteklemektedirler. Aynı zamanda bireyin bu özelliğe yüksek derecede sahip olması bireyin etkili iş arama becerilerini (Wanberg, Watt ve Rumsey, 1996), işini sürdürmesini (Barrick, Mount ve Strauss, 1994), işyerindeki görevlere katılımını (Judge, Martocchio ve Thoresen, 1997) arttırmaktadır. Aynı zamanda çalışmamızda kullanılan ölçeği geliştiren araştırmacılar Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) KARGEL ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye bakmıştır. Elde ettikleri bulgulara göre kariyer uyumluluğu ve duygusal dengesizlik arasında -.30, dışa dönüklük arasında .37, deneyime açıklık arasında .26, uyumluluk arasında .27,

sorumluluk arasında .41 ilişki bulurken; kariyer iyimserliği ve duygusal dengesizlik arasında -.29, dışa dönüklük arasında .19, deneyime açıklık arasında .23, sorumluluk arasında .51 ilişki düzeyinde ilişki bulunmuştur.

Verilen örnek çalışmalarda görüldüğü gibi kişilik özellikleri KARGEL'i olumlu yönde destekleyen faktörler olarak vurgulanmıştır. Bu anlamda sonuçlar sorumluluk ve deneyime açıklık özelliğine sahip bireylerin kariyer gelecekleri ile ilgili daha olumlu bakış açısına sahip oldukları söylenebilir.

5.4. Algılanan Kariyer Engelleri (AKE) ve Kariyer Geleceği Algısı (KARGEL) Arasındaki İlişkiler

Çalışmada aynı zamanda AKE gizil değişkeni ile KARGEL gizil değişkeni arasında negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulara göre bireyin algıladığı engel sayısı azaldıkça, kariyer geleceği hakkında daha iyimser düşüncelere sahip olduğu ve uyum gücünün yükseldiği söylenebilir. Yapılan çalışmalarda benzer bulgular yer almaktadır. Kariyerleri önündeki engelleri aşma konusunda kendine güvenen ve geleceği hakkında iyimser düşüncelere sahip bireylerin, kariyer planlama ve keşfi konusunda daha fazla gayrete sahip olduklarını, daha fazla kariyer ile ilgili amaç belirlediklerini ortaya koymaktadır (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Patton, Bartrum ve Creed, 2004). Aynı zamanda bu bireyler daha yüksek düzeyde mesleki olgunluk göstermektedirler (Powell ve Luzzo, 1998).

Bandura (1997), da bireylerin engelleri ya da sorunları aşma konusunda sahip olduğu öz-yeterlik inancının gelecekteki başarıyı büyük ölçüde etkilediğini söylemektedir. Çalışmadan elde edilen bulgular da bireyin algıladığı engel ne kadar az ise kariyer geleceği algısının daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Algılanan kariyer engellerinin, bireyin başa çıkma yeterliği algısının zayıf olduğu durumlarda seçim amaçları ve davranışlarını daha güçlü ve olumsuz bir biçimde etkilemesi beklenir (algılanan engeller ne kadar büyükse, bireyin seçeneğe ulaşma çabası göstermesi düşük ihtimaldir). Bu durumda başa çıkma yeterlik algısı yüksek ise engel-seçim ilişkisinin daha küçük ya da hiç olmaması beklenir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Böylece birey çevresinde bu kariyer tercihinin ulaşmasına yardımcı olacak yeterli fırsatların olmadığını düşünüyorsa ya da

içinde bulunduğu azınlık grubun kendinde oluşturduğu düşük öz-yeterlik inancı nedeni ve olumsuz sonuç beklentisine bağlı olarak, daha başlangıç aşamasında bu tercihten vazgeçebilir. Bu inançların ve beklentilerin sonucu bir kariyer seçeneği ulaşılamaz ya da tercih edilemez algılanabilir (Albert ve Luzzo, 1999). Yine Luzzo (1996) gelecekte mesleği ile ilgili engellerle karşılaşacağını düşünen üniversite öğrencilerinin, engel algılamayanlara göre daha düşük kariyer kararı öz-yeterliği (örneğin, kariyer kararı yapma becerilerine karşı daha az güven duyma) sergilediğini göstermiştir. Perrone ve diğerleri (2004) de bireylerin kariyerine ilişkin algıladığı engel sayısı ne kadar fazla ise kariyer hedefine ulaşma konusunda o kadar düşük sonuç beklentisi taşıdığını ifade etmektedir.

Alan yazı incelendiğinde kariyer iyimserliği ile ilgili çok az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Fakat bu çalışmalardan elde edilen bulgular ile araştırmanın bulguları arasında tutarlılıklar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar kariyerleri ile ilgili iyimser düşüncelere sahip bireylerin, kariyer planlama ve keşfi konusunda daha fazla gayrete sahip olduklarını, daha fazla kariyer ile ilgili amaç belirledikleri (Creed, Patton ve Bartrum, 2002; Patton, Bartrum ve Creed, 2004) ve mesleki olgunluklarının daha yüksek olduğunu (Powell ve Luzzo, 1998) bulmuşlardır. Böylece bireyler kendi kariyerleri ile ilgili daha fazla sorumluluk almakta ve daha doğru amaç belirlemektedirler. Benzer şekilde yine iyimser ve kötümser düşünme biçiminin kariyer gelişimi sürecine etkisini inceleyen Creed, Patton ve Bartrum (2004) iyimser/kötümser düşünme biçiminin içsel (kadınlar ve erkekler) ve dışsal (sadece kadınlar) algılanan kariyer engellerinin düzeyini etkilediğini bulmuşlardır. Aynı şekilde iyimser/kötümser düşünme biçimi ve algılanan içsel/dışsal kariyer engellerinin de kariyer seçimine odaklanma (erkekler ve kadınlar) ve kariyer kararsızlığını (sadece erkekler) etkilediğini ortaya koymuşlardır. Bu anlamda iyimserlik sadece kariyer seçim sürecinde etkili değildir. Aynı zamanda bireylerin daha az stres yaşamasını sağlamakta, kurumsal bağlılığı olumlu yönde etkilemekte ve iş performansını arttırmaktadır (Kluemper, Little ve DeGroot, 2009). Yapılan bu çalışmalar bireyin algıladıkları engellerin ya da hedeflere ulaşma konusunda kendine duydukları güvenlerin kariyer geleceği algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Sonuç olarak bireyin deneyime açıklık ve sorumluluk özellikleri bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin daha olumlu bir bakış açısında sahip olmasına yardımcı olmakta ve uyumluluk düzeyini arttırmaktadır. Yine algılanan kariyer engellerindeki azalmaya bağlı olarak bireyin kariyerine ilişkin olumlu bakış açısı artmakta ve geleceği ile ilgili daha fazla sorumluluk almaktadır. Genel olarak herkesin kabul ettiği yaklaşımla işyerindeki başarının mutluluğu getirdiğidir. Fakat Boehm ve Lyubomirsky (2008), mutlu olan bireylerin mutlu olmayan bireylere göre daha fazla para kazandığını, daha yüksek düzeyde performans gösterdiğini ve işyerinde daha memnun olacak etkinlikler yaptığını çalışmasında göstermiştir. Bu anlamda olumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin kariyer uyumu ve gelecekteki kariyerine ilişkin iyimser bakış açısı artacaktır. Bu durumun sonucunda bireyin işyeri performansının, alacağı ücretin ve meslekte sahip olduğu düzeyin artması beklenir.

BÖLÜM VI

ÖNERİLER

Bu çalışmada ele alınan psikolojik yapılar arasında gözlenen ilişkiler ve bu çalışmanın yürütülmesi sürecinde araştırmacı tarafından elde edilen izlenimlerden yola çıkarak yapılan öneriler iki başlık altında toplanmıştır. İlk bölümde alanda çalışan uzmanların psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarında ve KGRP uygulamalarında kullanabilecekleri öneriler sıralanmıştır. İkinci bölümde bu ve benzer konulara ilgi duyan diğer araştırmacılara yönelik öneriler sıralanmıştır.

Elde edilen sonuçlarda sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin bireyin hem aktif başa çıkma hem de planlama becerilerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. İkinci olarak ise bireyin aktif başa çıkma ve planlama becerilerinin kariyer geleceği algısı ile bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Aynı zamanda algılanan kariyer engellerinin (AKE), bireyin kariyer geleceği algısını (KARGEL) negatif yönde etkilediği bulunmuştur. Bu kapsamda yürütülen çalışmalar ve elde edilen bulgular ışığında rehberlik uygulamalarında aşağıdaki başlıklarla ilgili düzenlemelerin yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

1. Çalışmada deneyime açıklık ve sorumluluk gizil değişkeninin kariyer geleceği algısını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yürütülecek bireysel ve grupla psikolojik danışma uygulamalarında ya da psiko-eğitim programlarında öncelikle kişilik özellikleri ile ilgili değerlendirmelere ve uygulamalara yer verilmesinin bu nedenle yararlı olacağı düşünülmektedir. Dışa dönük, deneyime açık, uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak kendini kontrol edebilen bireylerin, gelecekteki kariyerlerine ilişkin daha iyimser beklentiler içinde ve kariyer uyumluluğuna sahip olması beklenir.
2. Sadece deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik değişkenlerinin aktif başa çıkma ve planlama becerileri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu nedenle düzenlenecek sınıf rehberlik ve psikolojik danışma

uygulamalarında kişilik gelişimini destekleyecek çalışmalar bireyin daha bilinçli başa çıkma becerileri geliştirmelerine yardımcı olacaktır. Fakat başa çıkma becerilerinin kariyer değişkenlerine ait böyle bir etkisine ya da ikisi arasında ilişkiye ulaşılamamıştır. Bu nedenle farklı başa çıkma becerileri ile KARGEL arasındaki ilişkilerin incelenmesi faydalı olacaktır.

3. Yine çalışmada algılanan kariyer engellerinin kariyer geleceğine ilişkin olumlu beklentileri azalttığı görülmektedir. Bu nedenle kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında bireyin algıladıkları kariyer engelleri tespit edilmelidir. Danışma müdahalelerinde bu engellerin gerçekçi olup olmadığı tespit edilmelidir. Eğer algılanan engeller gerçekçi değil ise engel algısını oluşturan bilişsel faktörler ortadan kaldırılmalıdır. Eğer engeller gerçekten var ise bunları aşmak için danışma sürecinde eylem planları oluşturulmalıdır.
4. Şu anda K-12 okulları seviyesinde hazırlanacak KGRP’de, özellikle okulöncesi ve ilkokul düzeyinde yapılacak sınıf uygulamalarında kişilik ve başa çıkma becerilerinin geliştirilmesi ile ilgili çalışmalara önem verilmesi gerekmektedir. Fakat bu programların üniversitede de yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın yapıldığı grubun üniversite öğrencileri olduğu düşünüldüğünde KGRP’nin K-16 düzeyinde uygulanması gerektiği görülmektedir. Çünkü henüz iş hayatına atılmamış bireylerin bu becerilerin geliştirilmesi gelecekteki kariyer başarıları için temel teşkil edecektir.

Bu araştırmanın sonunda elde edilen bulgular, yapılacak yeni çalışmaların kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarını daha fazla geliştireceğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda aşağıda belirtilen konularda yapılacak çalışmaların hizmetlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir:

1. Deneyime açıklık, sorumluluk, aktif başa çıkma, planlama algılanan kariyer engelleri, cinsiyet rolleri ve kariyer geleceği değişkenlerinin bir arada ele alındığı bu çalışmanın tekrarlı ölçümlü verinin kullanıldığı, zaman içindeki değişimlerin dikkate alındığı yeni bir çalışmayla tekrarlanması yarar vardır.

2. Daha küçük yaş gruplarında ya da çalışan bireylerde kişilik özellikleri, kariyer engelleri ve kariyer geleceği algısını inceleyen çalışmalara gerek vardır. Çalışma tecrübesinin ve artan sorumlulukların, rollerin (çocuk, eş vb.) engel algısını arttıracak ve kariyer geleceği algısını olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle Türkiye alan yazınında kişilik ve kariyer gelişimi ilişkisini inceleyen çalışmaların çok yetersiz olduğu görülmektedir.
3. Başa çıkma becerilerinin hangi kariyer özellikleri ile doğrudan ilişkili olduğunu inceleyen daha ayrıntılı tanımlamalara ihtiyaç vardır. Özellikle kariyer sürecindeki problemlere ilişkin bireyin kullandığı başa çıkma becerilerini tanımlayan bir ölçme aracı ya da sınıflama biçimi getirilmelidir. Çünkü bireyin çalışma alanının türüne göre (eğitsel, mesleki, kişisel-sosyal) kullandıkları başa çıkma becerilerinin daha farklı bir yapıya sahip olacağı düşünülmektedir.
4. Her büyük beşli kişilik parçasının kariyer iyimserliği, kariyer öz-yeterlik algısı, kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, kariyer olgunluğu özellikleri ile hangi açıdan ilişkili oldukları daha açık biçimde ele alan çalışmalara ihtiyaç vardır.
5. Kişilik temelli oluşturulacak kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarının etkililiğini değerlendiren uygulama çalışmalarının kişilik-kariyer ilişkisini daha açık bir biçimde ortaya koyması beklenmektedir.
6. Çalışmada anne-baba, eğitim düzeyi ve cinsiyet rollerinin kariyer geleceği algısı üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bunun nedeni çalışmanın yapıldığı grubun benzer yaş ve eğitim özelliklerini taşıması olabilir. Bu nedenle ileri aşamada yapılacak çalışmaların farklı yaş, eğitim ve ekonomik düzeydeki bireylerle yapılması faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağargün, M. Y., Beşiroğlu, L., Kıran, U. K., Özer, O. A., ve Kara, H. (2005). COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklerine İlişkin Bir Ön Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6 , 221-226.
- Akbaba, S. (2002). Ana-babaları Farklı Rehberlik Anlayışına Sahip Olan Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 126-135.
- Akıntuğ, Y., ve Birol, C. (2011). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk ve Karar Verme Stratejilerine Yönelik Karşılaştırmalı Analiz. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 1-12.
- Albert, K. A., ve Luzzo, D. A. (1999). The Role of Perceived Barriers in Career Development: A Social Cognitive Perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77, 431-436.
- Allgeier, E. R. (1975). Beyond Sowing and Growing: The Relationship of Sex Typing to Socialization, Family Plans and Future Orientation. *Journal of Applied Social Psychology*, 5 (3), 217-226.
- Allport, G. W., ve Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A Psycholexical Study. *Psychological Monographs*, 47 , 211.
- Anderson, J. C., ve Gerbing, D. W. (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103 (3) , 411.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman.
- Atak, H. (2011). Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik Programı Bağlamında Geliştirilen Bir Etkinlik Örneği: Psikososyal Gelişim Alanları. *İlköğretim Online*, 10 (2) , 10-21.
- Ayyıldız, H., ve Cengiz, E. (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir

İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (1) , 63-84.

Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence: Isolation and Communion in Western Man*. MA: Beacon Press.

Bal-Bardakçı, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmeni, Sınıf Rehber Öğretmeni ve Psikolojik Danışmanların Kapsamlı/Gelişimsel Rehberlik Programına İlişkin Görüşleri* . Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı .

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.

Barron, F., ve Harrington, D. M. (1981). Creativity, Intelligence and Personality. *Annual Review of Psychology*, 32 (1) , 439-476.

Barry, H., Bacon, M. K., ve Child, I. L. (1957). A Cross-Cultural Survey of Some Sex Differences in Socialization. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55 , 327-332.

Bem, S. L. (1981a). *Bem Sex Role Inventory: Professional Manual*. Palo Alto: CA: Consulting Psychologists Press.

Bem, S. L. (1981b). Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing. *Psychological Review*, 88 (4) , 354-364.

Bem, S. L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2) , 155-162.

Bem, S. L. (1975). Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31 (4) , 634-643.

- Bem, S. L. (1977). On the Utility of Alternative Procedures for Assessing Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45 (2) , 196-205.
- Bem, S. L., ve Lenney, E. (1976). Sex Typing and the Avoidance of Cross-Sex Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33 (1) , 48-54.
- Benet-Martinez, V., ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 , 729-750.
- Bernard, L. C. (1980). Multivariate analysis of New Sex Role Formulations and Personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38 (2) , 323.
- Berzins, J. I., Welling, M. A., ve Wetter, R. E. (1978). A New Measure of Psychological Androgyny Based on the Personality Research Form. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46 (1) , 126-138.
- Bilgin, M. (2001). Üniversite Öğrencilerinin Sorunları İle Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ç. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2) , 18-25.
- Block, J. H. (1973). Conceptions of Sex Role: Some Cross-Cultural and Longitudinal Perspectives. *American Psychologist*, 28 (6) , 512-526.
- Bluestein, D. L., Phillips, S. D., Jobin-Davis, K., Finkelberg, S. L., ve Roarke, A. E. (1997). A Theory-Building Investigation of the School-to-Work Transition. *Counseling Psychologist*, 25 , 364-402.
- Boehm, J. K., ve Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success? *Journal of Career Assessment*, 16(1) , 101-116.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., ve Judge, T. A. (2001). Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58 , 53-81.

- Bozgeyikli, H., Doğan, H., ve Işıklar, A. (2010). Üstün Yetenekli Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeyleri İle Algıladıkları Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28 (1) , 133-149.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring Provided: Relation to Mentor's Career Success, Personality and Mentoring Received. *Journal of Vocational Behavior*, 64 , 24-46.
- Bruehl, S. (2002). A Case of Borderline Personality Disorder. *Personality Disorders and the Five Factor Model of Personality* P. T. Costa, ve T. A. Widiger (eds.) (2nd ed.) içinde (s. 283-291). Washington DC : American Psychological Association.
- Cairo, P. C., Kritis, K., ve Myers, R. M. (1996). Career Assessment and the Adult Career Concerns Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4 , 189-204.
- Carlson, R. (1971). Sex Differences in Ego Functioning: Exploratory Studies of Agency and Communion. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 37 (2) , 267-277.
- Carver, C. S., ve Scheier, M. F. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2) , 267-283.
- Cattell, R. B., Eber, H. W., ve Tatsuoka, M. M. (1970). *Handbook for the 16 Personality Factor Questionnaire*. Champaign, IL: IPAT.
- Chronister, K. M., ve McWhirter, E. H. (2004). Ethnic Differences in Battered Women's Perceptions of Career Barriers and Supports: A Pilot Study. *Journal of Career Assessment*, 12 (2) , 169-187.
- Cloninger, S. C. (2004). *Theories of Personality: Understanding Persons (Fourth Edition)*. New Jersey: Pearson: Prentice Hall.

- Correll, S. J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106 (6) , 1691-1730.
- Costa, J. P., ve McCrae, R. R. (1988). Personality in Adulthood: A Six-year Longitudinal Study of Self-Reports and Spouse Ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 , 853-863.
- Costa, J. P., McCrae, R. R., ve Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness. A Revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12 , 887-898.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1994). "Set like plaster?" Evidence for the Stability of Adult Personality. *Can Personality Change?* T. Heatherton, ve J. Weinberger (Eds.) içinde (s. 21-40). Washington DC: American Psychological Association.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual* . Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (2005). Theories of Personality and Psychopathology: Approaches Derived From Philosophy and Psychology. *Kaplan and Sadock's Comprehensive Textbook of Psychiatry* içinde B. J. sadock, ve V. A. Sadock (Eds.) (s. 778-793). Philadelphia: Lippincott, Williams ve Wilkins.
- Costa, P. T., ve McCrae, R. R. (1998). Trait Theories of Personality. F. Barone, M. Hersen, ve V. B. Hasselt içinde, *Advanced Personality* (s. 103-121). New York: Plenum.
- Creed, P. A., Fallon, T., ve Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (2) , 219-229.

- Creed, P. A., Patton, W., ve Bartrum, D. (2004). Internal and External Barriers, Cognitive Style and the Career Development Variables of Focus and Indecision. *Journal of Career Development*, 30 (4) , 277-294.
- Creed, P. A., Patton, W., ve Bartrum, D. (2002). Multidimensional Properties of the LOT-R: Effects of Optimism and Pessimism on Career and Well-Being Related Variables in Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1) , 42-61.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Crites, J. O., ve Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4 , 131-138.
- Crocker, L., ve Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. Orlando: Holt, Rinehart and Winston.
- Crook, R. H., Healy, C. C., ve O'Shea, D. W. (1984). The Linkage of Work Achievement to Self-Esteem, Career Maturity and College Achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 25 , 70-79.
- Çoban, A. E. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (10) , 39-54.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86 , 139-170.
- Delice, S. T. (2006). *Hemşirelik Mesleği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Mesleğe Etkilerinin Betimlenmesi*. Nisan 03, 2013 tarihinde Ankara Üniv. Tıp Fak., <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/fulltext/2021.pdf>. adresinden alındı
- Dellas, M., ve Gaier, E. L. (1970). Identification of Creativity: The Individual. *Psychological Bulletin*, 73 (1) , 55.
- Demirel, M. (2010). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programının Değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35 (156) , 45-60.

- Diamantopoulos, A., ve Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A Guide for the Uninitiated*. Sage: New York.
- Digman, J. M. (1989). Five Robust Trait Dimensions: Development, Stability and Utility. *Journal of Personality*, (57) , 195-214.
- Doğan, S. (2000a). Psikolojik Danışman Eğitiminde Akreditasyon Gereği ve Bir Model Önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 14 , 31-38.
- Doğan, S. (2000b). Pratik Bir Sınıf Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programı: Sınıf Rehber Öğretmenliği Program Modeli. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21 , 125-140.
- Doğan, S. (2000c). Okul Rehberliği ve Danışmanlığı Alanında Çağdaş Bir Yaklaşım: Kapsamlı Rehberlik Program Modeli. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 13 , 56-64.
- Doğan, S. (2001). Okul Psikolojik Danışmanı (Rehber Öğretmen) Eğitimini Yeniden Yapılandırmanın Gereği ve Bir Model Önerisi. *2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu: Eğitimde Yansımalar: VI* (s. 338-351). Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları.
- Doğan, T. (2012). A Long-Term Study of the Counseling Needs of Turkish University Students. *Journal of Counseling and Development*, 90 , 91-96.
- Dollinger, S. J., Leong, F. T., ve Ulicni, S. K. (1996). On Traits and Values: With Special Reference to Openness to Experience. *Journal of Research in Personality*, 30 , 23-41.
- Donnay, D. A., ve Borgen, F. H. (1999). The Incremental Validity of Vocational Self-Efficacy: An Examination of Interest, Self-Efficacy and Occupation. *Journal of Counseling Psychology*, 46 , 432-447.

- Dökmen, Z. Y. (1999). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7 (1) , 27-40.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4) , 419-430.
- Dursun, Y., ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35 , 1-17.
- Ebberwein, C. A., Krieschok, T. S., Ulven, J. C., ve Prosser, E. C. (2004). Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52 (4) , 292-308.
- Erdoğan, I. (2009). The Relationship Between Work-Family Conflict, Life Role Salience and Individual Coping Styles: A Gender-Sensitive Study. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı.
- Erdoğan-Zorver, C., ve Korkut-Owen, F. (2011). Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinin Geliştirilmesi. *XI. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 5-7 Ekim. İzmir/Selçuk.
- Erkan, S. (1995). Rehberlik Programlarının Geliştirilmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 , 86-91.
- Erkan, S. (2001). *Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programlarının Hazırlanması*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erkan, S., ve Güven, M. (2006). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sınıf Rehberlik Programı*. Ankara: MEB Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

- Erkan, S., Cihangir-Çankaya, Z., Terzi, Ş., ve Özbay, Y. (2011). Üniversite Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (22) , 174-198.
- Erkan, S., Özbay, Y., Cihangir-Çankaya, Z., ve Terzi, Ş. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Yaşadıkları Problemler ve Yardım Aramaya İlişkin Gönüllülükleri. *Eğitim ve Bilim*, 37 (164) , 94-107.
- Erkuş, A. (2003). *Psikometri Üzerine Yazılar*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Ersöz, A. G. (1999). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*. Ankara: TC Kültür Bakanlığı.
- Evinç, Ş. G. (2004). Maternal Personality Characteristics, Affective State and Psychopathology in Relation to Children's Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Comorbid Symptoms. *Unpublished Master Thesis*,. Ankara: The Graduate School Social Sciences of METU.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research* , 382-388.
- Francis, B. (2002). Is the Future Really Female? The Impact and Implications of Gender for 14-16 year olds' career choices. *Journal of Education and Work*, 15 (1) , 75-88.
- Gelissen, J., ve Graaf, P. M. (2006). Personality, Social Background and Occupational Career Success. *Social Science Research*, 35 , 702-726.
- Ginzberg, E. (1984). Career Development. *Career Choice and Development içinde* D. Brown, ve L. Brooks (Eds.), San Francisco: Jossey-Bass.

- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2) , 196-213.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for Universals in Personality Lexicons. *Review of Personality and Social Psychology içinde* L. Wheeler (Ed.) (s. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L. R. (1982). From Ace to Zombie: Some Explorations in the Language of Personality . *Advances in Personality Assessment içinde* C. D. Spielberger, ve J. N. Butcher (Eds.) (s. 203-234). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gordon, W. J. (1961). *Synectics*. New York: Collier Books.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., ve Ruff, M. (2001). *Careers Guidance in Context*. London: SAGE Publications.
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation. *Career Choice and Development içinde* D. Brown, ve Associates (Eds.) (s. 85-149). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., ve Holland, J. L. (1993). Personality and Vocational Interests: The Relation of Holland's Six Interest Dimensions to Five Robust Dimensions of Personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40 , 518-524.
- Griffin, B., ve Hesketh, B. (2003). Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2) , 65-73.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., ve Scanlan, K. R. (2006). Self-Efficacy, Perceptions of Barriers, Vocational Identity and the Career

Exploration Behavior of Latino/a High School Students. *The Career Development Quarterly*, 54 , 307-317.

Gülbahçe, A. (2009). Farklı Liselerde Öğrenim Gören Öğrencilerin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (1) .

Güldü, ., ve Ersoy-Kart, M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *A, SBF Dergisi*, 64 (3) , 97-116.

Güneri, O. Y. (2006). Counseling Services in Turkish Universities. *International Journal of Mental Health*, 35 (1) , 26-38.

Gysbers, N. C., ve Henderson, P. (1994). *Developing and Managing Your School Guidance Program (2nd ed.)*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

Gysbers, N. C., ve Moore, E. J. (1975). Beyond Career Development-Life Career Development. *Personnel and Guidance Journal*, 53 (9) , 647-652.

Gysbers, N., ve Henderson, P. (2001). Comprehensive Guidance and Counseling Programs: A Rich History and A Bright Future. *Professional School Counseling*, 4 (4) , 246-256.

Hackett, G., ve Byars, A. M. (1996). Social Cognitive Theory and the Career Development of African American Women. *Career Development Quarterly*, 44 , 322-340.

Hamamcı, Z., ve oban, A. E. (2012). Mesleki Olgunluk ve Mesleki Kararsızlığın Akılcı Olmayan İnanlarla İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27) , 31-42.

Hamer, R. J., ve Bruch, M. A. (1997). Personality Factors and Inhibited Career Development: Testing the Unique Contribution of Shyness. *Journal of Vocational Behavior*, 50 , 382-400.

- Havighurst, R. J. (1972). *Developmental Tasks and Education*. New York: David McKay Company.
- Heilbrun, A. B. (1976). Measurement of Masculine and Feminine Sex Role Identities as Independent Dimensions. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 44 (2) , 183-190.
- Holland, J. L. (1985). *The Self-directed Search* . Psychological Assessment Resources.
- Hooker, K., Frazier, I. D., ve Monahan, D. J. (1994). Personality and coping among caregivers of spouses with dementia. *The Gerontologist*, 34 , 386-392.
- Hughes, K. L., ve Karp, M. M. (2004). *School-Based Career Development: A Synthesis of the Literature*. Institute on Education and the Economy, Retrieved January, 22.
- İnandı, Y. (2009). The Barriers to Career Advancement of Female Teachers in Turkey and Their Levels of Burnout. *Social Behavior and Personality*, 37 (8) , 1143-1152.
- İşgör, İ. Y., ve Sezer, F. (2008). Mesleki Olgunluk Anlayışı Kazandırmaya Yönelik Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri Program Denemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2) , 239-252.
- Jackson, M. A., ve Nutini, C. D. (2002). Hidden Resources and Barriers in Career Learning Assessment With Adolescents Vulnerable to Discrimination. *The Career Development Quarterly*, 51 , 56-77.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" Factor Taxonomy: Dimensions of Personality in the Natural Language and in questionnaires. *Handbook of Personality Theory and Research* içinde L. A. Pervin (Ed.) (s. 66-100). New York: Guilford.
- John, O. P., Donahue, E. M., ve Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: Institute of Personality and Social Research.

- Judge, T. A., ve Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and Career Success. *Handbook of Career Studies* içinde M. Peiperl, ve H. Gunz (Eds.) (s. 59-78). CA: Sage.
- Judge, T. A., Heller, D., ve Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3) , 530-541.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., ve Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Career Success Across The Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3) , 621.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., ve Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of applied psychology*, 82(5) , 745-755.
- Kagan, J. (1964). *Matching Familiar Figures Test*. Cambridge: MA: Harvard University.
- Karataş, Z., ve Yavuzer, Y. (2009). Yaratıcı Drama Temelli Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Puanlarına Etkisi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 8 (15) , 87-102.
- Kavuncu, A. N. (1987). *Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Türk Toplumuna Uyarlama Çalışmaları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, Y., ve Ünal, S. (2006). Psikotik Bir Hastalık Durumunu Açıklama ve Çare Arama Davranışında Cinsiyetin Rolü. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7 , 197-203.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., ve Gallagher, L. A. (2003). The Role of Perceived Barriers and Relational Support in the Educational and Vocational Lives of Urban High School Students. *Journal of Counseling Psychology*, 50 (2) , 142-155.

- Kishov, N. (1981). The Effect of Self-Esteem and Locus of Control in Career Decision Making of Adolescents in Fiji. *Journal of Vocational Behavior*, 19 , 227-232.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Kohlberg, A. (1966). A Cognitive-developmental Analysis of Children's Sex-Role Concepts and Attitudes. *The Development of Sex Differences içinde* E. E. Maccoby (Ed.), Stanford: Stanford University Press.
- Kracke, B. (2002). The Role of Personality, Parents and Peers in Adolescents Career Exploration. *Journal of Adolescence*, 25 , 19-30.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y., ve Sevim, S. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1) , 14-27.
- Larson, L. M., ve Borgen, F. H. (2006). Do Personality Traits Contribute to Vocational Self-Efficacy? *Journal of Career Assessment*, 14 (3) , 295-311.
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company.
- Lee-Baggley, D., Preece, M., ve DeLongis, A. (2005). Coping with interpersonal stress: Role of Big Five Traits. *Journal of Personality*, 73 , 1141-1180.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1) , 36.
- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. *Career Choice and Development içinde* D. B. Associates (Eds.) (s. 255-312). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Lent, R. W., Brown, S. D., ve Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance (Monograph). *Journal of Vocational Behavior*, 45 , 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. S., Davis, T., Talleyrand, R., et al. (2001). The Role of Contextual Supports and Barriers in the Choice of Math/Science Educational Options: A Test of Social Cognitive Hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48 (4) , 474-483.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., ve Chopra, S. B. (2002). Career Choice Barriers, Supports and Coping Strategies: College Students' Experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60 , 61-72.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Veerasamy, S., Talleyrand, R., Chai, C. M., Davis, T., et al. (1998). Perceived Supports and Barriers to Career Choice. *National Career Development Association*. Chicago.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived Barriers to Career Development in the Context of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 13 (3) , 271-287.
- Lounsbury, J. W., Gibson, L. W., Steel, R. P., Sundstrom, E. D., ve Loveland, J. L. (2004). An Investigation of Intelligence and Personality in Relation to Career Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 37 , 181-189.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., ve Hamrick, F. L. (2003). An Investigation of Personality Traits in Relation to Career Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11 , 287.
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., ve Stevens, M. (2007). An Investigation of Personality Traits in Relation to Job and

Career Satisfaction of Information Technology Professionals. *Journal of Information Technology*, 22 , 174-183.

Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W., ve Drost, A. W. (2008). Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals. *Human Resource Development International*, 11(4) , 351-366.

Luzzo, D. A. (1993). Ethnic Differences in College Students' Perceptions of Barriers to Career Development. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 21 , 227-236.

Luzzo, D. A. (1995). Gender Differences in College Students' Career Maturity and Perceived Barriers in Career Development. *Journal of Counseling and Development*, 73 , 319-322.

Luzzo, D. A. (1996). Exploring the Relationship Between the Perception of Occupational Barriers and Career Development. *Journal of Career Development*, 22 (4) , 239-248.

Luzzo, D. A., ve Hutcheson, K. G. (1996). Causal Attributions and Sex Differences Associated With Perceptions of Occupational Barriers. *Journal of Counseling ve Development*, 75 , 124-130.

Luzzo, D. A., ve McWhirter, E. H. (2001). Sex and Ethnic Differences in the Perception of Educational and Career-Related Barriers and Levels of Coping Efficacy. *Journal of Counseling ve Development*, 79 , 61-67.

Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., ve Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 , 1046-1053.

McCrae, R. R. (1993-1994). Openness to Experience as a Basic Dimension of Personality. *Imagination, Cognition and Personality*, 13 , 39-55.

McCrae, R. R., ve Costa, J. P. (2008). The Five-Factor Theory of Personality. *Handbook of Personality: Theory and Research (Third*

Edition) içinde O. P. John, R. W. Robins, ve L. A. Pervin (Eds.), (s. 159-182). New York: Guilford Press.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1986). Personality, Coping and Coping Effectiveness in an Adult Sample. *Journal of Personality*, 54 , 385-405.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1996). Toward A New Generation of Personality Theories: Theoretical Contexts for the Five Factor Model of Personality. *The Five-Factor Model of Personality içinde* J. S. Wiggins (Ed.) (s. 51-87). New York: Guilford Press.

McCrae, R. R., ve Costa, P. T. (1987). Validation of the Five Factor Model of Personality across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 , 81-90.

McCrae, R. R., ve John, O. P. (1992). An introduction to five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2) , 175-215.

McCrae, R. R., Costa, P. T., Ostendorf, F., Angleitner, A., Hrebickova, M., Avia, M. D., et al. (2000). Nature over Nurture: Temperament, Personality and Lifespan Development. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 , 173-186.

McIlveen, P., Burton, L. J., ve Beccaria, G. (2013). A Short Form of the Career Futures Inventory. *Journal of Career Assessment*, 21 (1) , 127-138.

McWhirter, E. H. (1997). Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50 , 124-140.

McWhirter, E. H., ve Luzzo, D. A. (1996). Examining Perceived Barriers, Career Interest-Aspiration and Aspiration-Major Congruence. *104th Annual Convention of the American Psychological Association*. Toronto, Ontario, Canada.

- McWhirter, E. H., Hackett, G., ve Bandalos, D. L. (1998). A Casual Model of the Educational Plans and Career Expectations of Mexican American High School Girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45 , 166-181.
- Mednick, S. A. (1962). The Associative Basis of the Creative Process. *Psychological Review*, 69 , 484-495.
- Menaghan, E. G., ve Merves, E. S. (1984). Coping With Occupational Problems: The Limits of Individual Efforts. *Journal of Health and Social Behavior*, 25 , 406-423.
- Multon, K. D., Brown, S. D., ve Lent, R. W. (1991). Relation of Self-Efficacy Belifs to Academic Outcomes: A Meta-Analytic Investigation . *Journal of Counseling Psychology*, 38 , 30-38.
- Nazlı, S. (2003). Öğretmenlerin Kapsamlı/Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programını Algılamaları ve Değerlendirmeleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (10) , 131-147.
- Nazlı, S. (2006). Comprehensive Guidance and Counselling Programme Practices in Turkey. *Mediterranean Journal of Educational Studies*, 11 (1) , 83-101.
- Nazlı, S. (2011). *Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programları*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ocakcı, A., Razi, S. G., ve Kolaç, N. (2000). Zonguldak İl Merkezinde Öğrenim Gören Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Belirlenmesi. *Teknoloji Dergisi*, 3 (2-3) , 125-134.
- Ojeda, L., ve Flores, L. Y. (2008). The Influence of Gender, Generation Level, Parents' Education Level and Perceived Barriers on the Educational Aspirations of Mexican American High School Students. *The Career Development Quarterly*, 57 , 85-95.
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller:

Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2) , 117-135.

Özkan, T., ve Lajunen, T. (2005). Masculinity, Femininity and the Bem Sex Role Inventory in Turkey. *Sex Roles*, 52 (1/2) , 103-110.

Özyürek, R. (2010). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programı Öğrencilerinin Yaptıkları Okul Psikolojik Danışmanlığıyla İlgili Uygulamaların Saptaması. *Eğitim ve Bilim*, 35 (156) , 161-174.

Parsons, T., ve Bales, R. F. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe: IL: Free Press.

Patton, W., Bartrum, D. A., ve Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International journal for educational and vocational guidance*, 4(2-3) , 193-209.

Patton, W., Creed, P. A., ve Watson, M. (2003). Perceived Work Related and Non-work Related Barriers in the Career Development of Australian and South African Adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55 (2) , 74-82.

Penley, J. A., ve Tomaka, J. (2002). Associations among the Big Five, emotional responses and coping with acute stress. *Personality and individual differences*, 32(7) , 1215-1228.

Perrone, K. M., Civiletto, C. L., Webb, L. K., ve Fitch, J. C. (2004). Perceived Barriers to and Supports of the Attainment of Career and Family Goals Among Academically Talented Individuals. *International Journal of Stress Management*, 11 (2) , 114-131.

Phillips, S. D., ve Pazienza, N. J. (1988). History and Theory of the Assessment of Career Development and Decision Making. *Career Decision Making* içinde W. B. Walsh, ve S. H. Osipow (Ed.) (s. 1-31). Hillsdale: NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Powell, D. F., ve Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The career development quarterly*, 47(2) , 145-158.
- Poyraz, C. (2006). Türkiye'de Rehberlik Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 , 187-209.
- Raiff, G. W. (2004). The Influence of Perceived Career Barriers on College Women's Career Planning. *Dissertation Prepared for the Degree of Doctor of Philosophy* . University of North Texas.
- Richie, B. S., Fassinger, R. E., Linn, S. G., Johnson, J., Prosser, J., ve Robinson, S. (1997). Persistence, Connection and Passion: A Qualitative Study of the Career Development of Highly Achieving African American-Black and White Women. *Journal of Counseling Psychology*, 44 , 133-148.
- Rivera, L. M., Chen, E. C., Flores, L. Y., Blumberg, F., ve Ponterotto, J. G. (2007). The Effects of Perceived Barriers, Role Models and Acculturation on the Career Self-Efficacy and Career Consideration of Hispanic Women. *The Career Development Quarterly*, 56 , 47-61.
- Roesch, S. C., Wee, C., ve Vaughn, A. A. (2006). Relations between the Big Five personality traits and dispositional coping in Korean Americans: Acculturation as a moderating factor. *International Journal of Psychology*, 41(02) , 85-96.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13 (1) , 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45 , 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. *Career Choice and Development (Fourth*

Edition) içinde D. B. Associates (Eds.) (s. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* içinde S. D. Brown, ve R. W. Lent (Eds.) (s. 42-70). New York: Wiley.

Savickas, M. L. (2001). Toward A Comprehensive Theory of Career Development: Dispositions, Concerns and Narratives. *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in honor of Samuel H. Osipow* içinde F. T. Leong, ve A. Barak (Eds.) (s. 295-320). Mahwah: NJ: Erlbaum.

Savickas, M. L., ve Hartung, P. J. (1996). Career Development Inventory in Review: Psychometric and Research Findings. *Journal of Career Assessment*, 4 , 171-188.

Savickas, M. L., Silling, S. M., ve Schwartz, S. (1984). Time Perspective in Vocational Maturity and Career Decision Making. *Journal of Vocational Behavior* , 258-269.

Sayın, S. (2001). Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeyleri ve Denetim Odaklarının İncelenmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi* .

Seibert, S. E., ve Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58 , 1-21.

Seligman, M. E., ve Schulman, P. (1986). Explanatory Style as a Predictor of Performance as a Life Insurance Agent. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 , 832-838.

Siyez, D. M. (2011). Gelişimsel Yaklaşımlar. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* içinde B. Yeşilyaprak (Ed.) (s. 171-217). Ankara: Pegem Akademi.

- Smith, S. (2004). Career Barriers Among Information Technology Undergraduate Majors. *Information Technology, Learning and Performance*, 22 (1) , 49-56.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L., ve Stapp, J. (1974). The Personal Attributes Questionnaire: A Measure of Sex Role Stereotypes and Masculinity-Femininity. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4 , 43.
- Spence, J. T., Helmreich, R., ve Stapp, J. (1975). Ratings of Self and Peers on Sex Role Attributes and Their Relation to Self-Esteem and Conceptions of Masculinity and Femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32 (1) , 29-39.
- Stead, G. B., Els, C., ve Fouad, N. A. (2004). Perceived Career Barriers Among South African High School Learners. *South African Journal of Psychology*, 34 (2) , 206-221.
- Storey, J. A. (2000). Fracture Lines in the Career Environment. *The Future of Career* içinde A. Collin, ve R. A. Young (Eds.) (s. 21-36). Cambridge University Press.
- Super, D. E. (1953). A Theory of Vocational Development. *American Psychologist*, 8 (5) , 185-190.
- Super, D. E. (1955). The Dimesions and Measurement of Vocational Maturity. *Teachers College Record*, 57 , 151-163.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper ve Row.
- Super, D. E. (1981). A Developmental Theory: Implementing a Self-Concept. *Career Development in the 1980s: Theory and Practice* içinde D. H. Shinkman, (s. 28-42)). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1983). Assessment in Career Guidance: Toward Truly Developmental Counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61 (9) , 555-562.

- Super, D. E. (1984). Career and Life Development. *Career Choice and Development*. D. B. Brooks (Ed.), San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice (2nd ed.)* içinde D. Brown, ve L. B. Associates (Eds.) (s. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., ve Bachrach, P. B. (1957). *Scientific Careers and Vocational Development Theory: A Review, A Critique and Some Recommendations*. Oxford: Columbia University.
- Super, D. E., ve Knasel, E. G. (1981). Career Development in Adulthood: Some Theoretical Problems and A Possible Solution. *British Journal of Guidance 6 Counselling*, 9 (2) , 194-201.
- Super, D. E., ve Overstreet, P. L. (1960). *The Vocational Maturity of Ninth Grade Boys*. Oxford: Columbia University.
- Super, D. E., ve Thompson, A. S. (1979). A Six-Scale, Two-Factor Measure of Adolescent Career or Vocational Maturity. *Vocational Guidance Quarterly*, 28 (1) , 6-15.
- Super, D. E., Savickas, M. L., ve Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. *Career Choice and Development* içinde D. Brown, ve L. B. (Eds.) (s. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., ve Eaton, W. W. (2009). Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 23(2) , 71-84.
- Swanson, J. L., ve Tokar, D. M. (1991a). College Students' Perceptions of Barriers to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 38 , 92-106.
- Swanson, J. L., ve Tokar, D. M. (1991b). Development and Initial Validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39 , 344-361.

- Swanson, J. L., ve Woitke, M. B. (1997). Theory into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, 5 , 431-450.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., ve Tokar, D. M. (1996). Measuring Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4 , 219-244.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları)*. Ankara: Ekinoks.
- Taylor, M. C., ve Hall, J. A. (1982). Psychological Androgyny: Theories, Methods and Conclusions. *Psychological Bulletin*, 92 , 347-366.
- Terzioğlu, F., ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12 (2) , 62-67.
- Tien, H. S., Wang, Y., ve Liu, L. (2009). The Role of Career Barriers in High School Students' Career Choice Behavior in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 57 , 274-288.
- Tinsley, H. E., Kass, R. A., Moreland, J. R., ve Harren, V. A. (1983). A Longitudinal Study of Female College Students' Occupational Decision Making. *Vocational Guidance Quarterly*, 32 (2) , 89-102.
- Tokar, D. M., ve Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the Correspondence Between Holland's Vocational Personality Typology and the Five Factor Model of Personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46 , 89-108.
- Torrance, E. (1972). Can We Teach Children to Think Creatively? *The Journal of Creative Behavior*, 6 (2) , 114-143.
- Tüfekçi, N., ve Tüfekçi, K. Ö. (2006). Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün ve Müşteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İlinde

Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4) , 170-183.

TÜİK. (2012). *İstatistiklerle Kadın*. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

Türküm, A. S., Kızıldaş, A., ve Sarıyer, A. (2004). Anadolu Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Merkezi'nin Hedef Kitlelerinin Psikolojik İhtiyaçlarına İlişkin Bir Ön Çalışma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (21) , 15-27.

Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and Outcomes of Coping Behaviors Among Unemployed and Reemployed Individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82 , 267-296.

Wanberg, C. R., Watt, J. D., ve Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of applied psychology*, 81(1) , 76-87.

Watson, D., ve Clark, L. A. (1997). Extraversion and Its Positive Emotional Core. *Handbook of Personality Psychology* içinde J. J. Hogan, ve S. Briggs (Eds.), (s. 767-793). San Diego: Academic Press.

Watson, D., ve Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of the Five-Factor model. *Journal of personality*, 64(4) , 737-774.

Wiggins, J. S., ve Holzmüller, A. (1978). Psychological Androgyny and Interpersonal Behavior. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46 (1) , 41-51.

Williams, J. E., ve Johansen, E. (1985). Career Disruption in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 56 , 145-160.

Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri: Gelişimsel Yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2007). Türkiye'de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Alanının Gelişiminde Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneğinin Yeri ve Önemi. *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik: Meslekleşme*

Sürecindeki İlerlemeler içinde R. Özyürek, F. Korkut-Owen, ve D. W. Owen (Eds.) (s. 1-21). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yeşilyaprak, B. (2011). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11 (4) , 5-26.

Yılmaz, V., ve Çelik, E. H. (2009). *LISREL İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I: Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Zaccaria, J. S. (1970). *Theories of Occupational Choice and Vocational Development*. Boston: Houghton Mifflin Company.

EKLER

EK – 1: Kişisel Bilgi Formu
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Yaşınız: _____

Cinsiyetiniz: ()ERKEK ()KIZ

Kaç kardeşsiniz?: _____ **Kaçıncı**

Sınıf: _____

Gelir düzeyi: ()Düşük ()Orta ()Yüksek ()Çok Yüksek

Babanızın eğitim durumu: ()İlkokul ()Ortaokul ()Lise ()Üniversite veya lisans üstü

Annenizin eğitim durumu: ()İlkokul ()Ortaokul ()Lise ()Üniversite veya lisans üstü

İsteyenlere RUMUZ ve e-posta verilmesi halinde sonuçlar elektronik postayla bildirilecektir (Lütfen epostanızı okunaklı yazınız):

Elektronik postanız (zorunlu değil isteğe bağlı):

Sadece sizin anlayacağınız RUMUZUNUZ (Sayı veya isim):

EK – 2: Bem Cinsiyet Rollerı Envanteri

Aşağıdaki bireysel özelliklerden her birinin size uygunluğunu düşününüz. Her bir ifadenin başındaki boşluğa size uygunluğunu (1) ve (7) arasında bir rakamla değerlendiriniz. Bu ifadelerin doğru veya yanlış cevabı yoktur. **Puanlamada kullanılacak derecelendirme ölçeği aşağıdaki gibidir:**

Hiç uymuyor (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) Her zaman uygun

- | | |
|--|--|
| _____ 1. Ağırbaşlı, ciddi. | _____ 21. İdealist. |
| _____ 2. Ailesine karşı sorumlu | _____ 22. İncinmiş duyguları tamir etmeye istekli. |
| _____ 3. Anlayışlı | _____ 23. Kaba dil kullanmayan. |
| _____ 4. Baskın, tesirli | _____ 24. Kadınsı. |
| _____ 5. Başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı. | _____ 25. Kendi ihtiyaçlarını savunan. |
| _____ 6. Boyun eğen. | _____ 26. Kendine güvenen. |
| _____ 7. Cana yakın. | _____ 27. Kuralcı, katı. |
| _____ 8. Cömert. | _____ 28. Lider gibi davranan. |
| _____ 9. Çocukları seven. | _____ 29. Mantıklı. |
| _____ 10. Duygularını açığa vurmayan. | _____ 30. Merhametli. |
| _____ 11. Duygusal. | _____ 31. Namuslu. |
| _____ 12. Erkeksi. | _____ 32. Otoriter. |
| _____ 13. Etkileyici, güçlü. | _____ 33. Riski göze almaktan çekinmeyen. |
| _____ 14. Fedakâr. | _____ 34. Sadık. |
| _____ 15. Girişken. | _____ 35. Saldırgan. |
| _____ 16. Gönül alan. | _____ 36. Sevecen. |
| _____ 17. Gözüpek. | _____ 37. Sıkılğan. |
| _____ 18. Haksızlığa karşı tavır alan. | _____ 38. Sözünde duran. |
| _____ 19. Hassas. | _____ 39. Tatlı dilli. |
| _____ 20. Hırslı. | _____ 40. Yumuşak, nazik |

EK – 3: Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKE)

Aşağıda şimdi karşılaştığınız ve gelecekte karşılaşılabileceğiniz bazı kariyer engelleri ile bu engelleri aşma gücünüzü sorgulayan sorular yer almaktadır. Formda yer alan soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Her ifadenin başında yer alan boşluğa aşağıda verilen dereceleme puanlarından sizi en iyi ifade edenleri yazınız. **Lütfen boş soru bırakmayınız.**

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıdaki cümleyi 1-11 arasında yer alan ifadelerle tamamlamanız gerekse durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz;

“GELECEKTEKİ

MESLEĞİMDE,

1. ...cinsiyetimden dolayı bana farklı davranılacak.
2. ...etnik/ırksal kimliğimden dolayı bana farklı davranılacak.
3. ...cinsiyetimden dolayı olumsuz ifadelere maruz kalacağım (aşağılayıcı ya da kaba şakalar gibi).
4. ...etnik/ırksal kimliğimden dolayı olumsuz ifadelere maruz kalacağımı düşünüyorum (aşağılayıcı ya da kaba şakalar gibi).
5. ...karşı cinsten insanlara göre iş bulma konusunda daha fazla zorluk yaşayacağım.

BÜYÜK

OLASILIKLA...”

6. ...diğer etnik/ırksal kimliğe sahip insanlara göre iş bulma konusunda daha fazla zorlanacağım.
7. ...cinsiyetimden dolayı ayrıma maruz kalacağım.
8. ...etnik/ırksal kimliğimden dolayı ayrıma maruz kalacağım.
9. ...çocuklarım için kaliteli/güvenilir bakım imkanları bulmakta zorlanacağım.
10. ...çocuklarım rahatsızlandığında, izin almakta zorlanacağım.
11. ...ailemle vakit geçirmeme olanak sağlayacak bir iş bulmakta zorlanacağım.

Aşağıda 12 ve 32. maddelerde sıralanan durumlar sizin mesleki hedeflerinizi etkileyebilecek **ŞİMDİ VEYA GELECEKTEKİ 'EĞİTİM AMAÇLARINIZA' ULAŞMANIZSA SİZİN İÇİN ENGEL OLUŞTURABİLİR Mİ?** Sizin durumunuzu en iyi ifade eden puanı ifadelerin başına 1-5 arasında yazınız.

12. Para problemleri... eğitim amaçlarıma ulaşmada benim için bir engel olabilir.

13. Ailevi problemler...

14. Yeterince zeki olmamak...

15. Eğitime ilişkin olumsuz aile tutumları...

16. Kendimi üniversiteye uygun hissetmemem...

17. Öğretmenlerimden destek görmemem...

18. Okul için yeterli derecede hazırlanmamış olmak...

19. Nasıl etkili ve verimli ders çalışılacağını bilmemek...

20. Yeterli güvene sahip olmamak...

21. Eğitim amaçlarıma ulaşmaya çalışırken arkadaşlarımdan yeterli desteği görmemek...

22. Cinsiyetim...

23. Cinsiyetime ilişkin insanların tutumları...

24. Etnik/ırksal kimliğim...

25. Etnik/ırksal kimliğime ilişkin insanların tutumları...

26. Çocuklarımdan bakımı ile ilgili endişelerim...

27. Eğitim amaçlarıma ulaşmaya çalışırken erkek/kız arkadaşımın destek görmemek...

28. Çocuk sahibi olma isteğim...

29. İlişkilerimle ilgili endişelerim...

30. Eğitime devam ederken çalışmak zorunda olmam...

31. Rol modellerinden ya da bir rehberden yoksun olmak...

32. Ekonomik destekten yoksun olmak...

EK – 4: Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL)

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

- ___1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.
- ___2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.
- ___4. İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.
- ___5. İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___7. Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.
- ___8. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.
- ___9. Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzölmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.
- ___10. Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.
- ___11. Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.

- ___12. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.
- ___13. Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.
- ___14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.
- ___15. Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.
- ___16. Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.
- ___17. Mesleki ilgilerimin farkındayım.
- ___18. Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.
- ___19. İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.
- ___20. Doğru mesleği bulmak çok zordur.
- ___21. Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.
- ___22. Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.
- ___23. İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.
- ___24. İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.
- ___25. Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

Ek – 5: Büyük Beşli Kişilik Ölçeği

Aşağıda, yukarıda verilenlerden farklı olarak size uyan ya da uymayan pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin yanına, aşağıdaki derecelendirmeye uygun olarak o ifadeye ne kadar katıldığınızı belirten bir numara yazınız.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

KENDİMİ BİRİ OLARAK GÖRÜYORUM.

- _____ 1. Konuşkan.
- _____ 2. Başkalarında hata bulmaya eğilimli.
- _____ 3. Bir işi titiz yapan.
- _____ 4. Depresyonda, hüzünlü.
- _____ 5. Yeni fikirler üreten, orijinal.
- _____ 6. Sosyal ilişkilerinde yakınlaşmaktan kaçınan.
- _____ 7. Yardımsever ve diğerlerine karşı bencil olmayan.
- _____ 8. Bazen dikkatsiz olabilen.
- _____ 9. Rahat ve stresle başa çıkabilen.
- _____ 10. Birçok farklı konuya meraklı.
- _____ 11. Enerji dolu.
- _____ 12. Başkalarıyla kavga başlatan (kavgacı).
- _____ 13. Güvenilir bir çalışan.
- _____ 14. Gergin olabilen.
- _____ 15. Zeki, derin düşünen.
- _____ 16. Çevresine coşku yayan.
- _____ 17. Bağışlayıcı, affedici bir yapıya sahip.
- _____ 18. Dağınık olmaya eğilimli.
- _____ 19. Endişeli.
- _____ 20. Canlı bir hayal gücü olan.
- _____ 21. Kolaylıkla sessizleşebilen.
- _____ 22. Genellikle güvenilir.
- _____ 23. Tembelliğe eğilimli.

- _____ 24. Duygusal olarak çabuk değişmeyen, kolay üzülmeyen.
- _____ 25. Yaratıcı.
- _____ 26. Kendini kabul ettiren, güçlü bir kişiliğe sahip.
- _____ 27. Soğuk ve mesafeli olabilen.
- _____ 28. Başladığı işi azimle, bitirene kadar sürdüren.
- _____ 29. Birden bire canı sıkılabilen.
- _____ 30. Sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren.
- _____ 31. Bazen utangaç ve duygularını pek dışa vurmayan.
- _____ 32. Hemen herkese karşı düşünceli ve nazik.
- _____ 33. İşleri etkili bir biçimde yapan.
- _____ 34. Gergin durumlarda sakin kalabilen.
- _____ 35. Rutin işleri tercih eden.
- _____ 36. Cana yakın, sosyal.
- _____ 37. Başkalarına karşı bazen kaba.
- _____ 38. Planlar yapan ve onlara uyan.
- _____ 39. Kolayca gerginleşen.
- _____ 40. Fikir yürüten ve fikirlerini açıklamayı seven.
- _____ 41. Az sayıda sanatsal ilgisi olan.
- _____ 42. Başkalarıyla işbirliği yapmayı seven.
- _____ 43. Kolayca dikkati dağılabilen.
- _____ 44. Sanat, müzik ve edebiyatla ilgili

EK – 6 : COPE (Başa Çıkma Becerileri Ölçeği)

Bu ölçek yardımıyla insanların günlük yaşamlarında güç veya bunaltı verici olaylarla ya da sorunlarla karşılaştıkları zaman nasıl tepki verdiklerini araştırmayı amaçlıyoruz. İnsanların karşılaştıkları sorunlarla baş etmelerinin çok sayıda yolu olabilir. Ancak yine de siz seçenekleri bir sorunla karşılaştığınızda genel olarak ne yaptığınızı ya da nasıl davrandığınızı düşünerek işaretlemeye calisin. Seçenekleri işaretlerken bir öncekinden bağımsız düşünmeye özen gösterin. Seçenekleri belirtirken şu belirtilen puanlamayı kullanın:

1	2	3	4
Asla böyle bir şey yapmam.	Çok az böyle yaparım.	Yarı yarıya böyle yaparım.	Çoğunlukla böyle yaparım.
____1. Sorunla karşılaştığımda daha önceki tecrübelerden yararlanıp sorunun üstesinden gelmeye çalışırım.		____10. Kendimi hemen bir şeyler yapmaktan vazgeçtiririm.	
____2. Sorun olan şeyleri aklımdan atmak için bir şeyler yapmaya ya da başka türlü meşguliyetlere yönelirim.		____11. Duygularımı bir başkasıyla tartışırım.	
____3. Sorunla karşılaştığımda moralim bozulur ve duygularımı dışarıya yansıtırım.		____12. Kendimi daha iyi hissedebilmek için alkol ya da sakınleştirici ilaç alırım.	
____4. Başkalarından bu tür sorunlarda ne yaptıkları konusunda tavsiyeler almaya çalışırım.		____13. Kendimi yaşadığım soruna başkalarıyla paylaşmaya çalışırım.	
____5. Sorunla basa çıkma konusunda kendimi konsantre ederim.		____14. Sorunla ilgili bir şeyler öğrenmek için birileriyle konuşurum.	
____6. Kendi kendime “böyle bir sorunun gerçekte var olmadığını” söylerim.		____15. Diğer düşünce ve meşguliyetlere yönelmem ve sorundan kendimi uzak tutmaya uğraşmam.	
____7. Allah’a tevekkül eder, O’na sığınırım.		____16. Karşılaştığım sorundan farklı şeylerle ilgili hayaller kurarım.	
____8. İçinde bulunduğum sorunla ilgili olarak gülerim.		____17. Üzülürüm ama söz konusu sorunun bilincinde olurum.	
____9. Kendi kendime bir şey yapamayacağımı söyleyerek çabalamayı bırakır ve soruna teslim olurum.		____18. Allah’ın yardımını umarım.	
		____19. Bir eylem planı yaparım.	
		____20. Söz konusu sorunla ilgili sakalar yaparım.	
		____21. Karşıma çıkan sorunun var olduğunu ve değişmeyeceğini kabullenirim.	
		____22. Sorun el verinceye kadar herhangi bir şey yapmayı ertelerim.	

- _____23. Arkadaş veya akrabalarımın manevi destek almaya çalışırım.
- _____24. Sorunla bas etmede amacıma ulaşmaya çabalamaktan hemen vazgeçerim.
- _____25. Sorunun üstesinden gelebilmek için ilave şeyler yaparım.
- _____26. Alkol ya da sakinleştirici alarak bir an olsun kendimi kaybedip olanları unutmaya çalışırım.
- _____27. Sorun olduğuna inanmayı reddederim.
- _____28. Duygularımı dışarı vururum.
- _____29. Daha olumlu taraflarını görebilmek için sorunu başka bir acıdan ele almaya çalışırım.
- _____30. Sorunla ilgili somut bir şeyler yapabilen kişilerle konuşurum.
- _____31. Sorunla karşılaştığımda her zamankinden daha çok uyurum.
- _____32. Ne yapacağım ya da yapmam gerektiği konusunda bir strateji belirlemeye çalışırım.
- _____33. Sorunu çözmeye odaklanır ve eğer gerekirse yapmam gereken diğer şeyleri bir süre kendi haline bırakırım.
- _____34. Başkalarından sempati ve anlayış görmeyi beklerim.
- _____35. Sorunla daha az meşgul olmak için alkol ya da ilaç alırım.
- _____36. Sorunla ilgili saka yaparım.
- _____37. İstedikimi elde etmeye uğraşmayı bırakırım.
- _____38. İyiye giden bir şeyler arayıp bulmaya çalışırım.
- _____39. Sorunu en iyi nasıl çözebileceğim konusunda düşünürüm.
- _____40. Sorun gerçekte olmamış gibi davranırım.
- _____41. Olumsuz şeyler yaparak işlerin daha da kötüye gitmesine yol açmadığımdan emin olmak isterim.
- _____42. Sorunun çözümüne yönelik gayretlerime engel olabilecek şeyleri önlemeye ciddi şekilde caba gösteririm.
- _____43. Sorunla karşılaştığımda sinemaya gider veya TV izler ya da sorunla ilgili daha az düşünürüm.
- _____44. Olup biten şeyin ya da sorunun bir realite olduğunu kabul ederim.
- _____45. Benzer durumlarla karşılaşan kişilere bu durumda ne yaptıklarını sorarım.
- _____46. Büyük oranda duygusal rahatsızlık hisseder ve bu tür hisleri dışarıya yansıtırım.
- _____47. Sorunla aktif olarak uğraşmayı hedefleyerek daha iyi bir tavır takınırım.
- _____48. Sorunla karşılaştığımda dini birisiyle konuşurum.
- _____49. Bir şeyler yapmak konusunda kendimi uygun ve doğru zamanı beklemeye oynarım.
- _____50. Sorunlu durumla ilgili eğlenir ya da oyun oynarım.
- _____51. Sorunu çözmeye yönelik çabalarımı azaltırım.
- _____52. Neler hissettiğim konusunda kendime yardım olsun diye alkol ya da sakinleştirici ilaç alırım.
- _____53. Yaşadıklarım konusunda kendimi yardım olsun diye alkol ya da sakinleştirici ilaç alırım.
- _____54. Sorunla birlikte yaşamayı öğrenirim.
- _____55. Soruna odaklanabilmek için diğer meşguliyetlerimi bir tarafa bırakırım.

____56. Takınmam gereken tavır konusunda daha ciddi düşünürüm.

____57. Sanki sorun yokmuş veya hiç olmamış gibi davranırım.

____58. Yapmam gereken şey neyse atmam gereken adımı zamanında atarım.

____59. Basıma gelen şeyden ya da

yaşadığım sorundan bir şeyler öğrenir ya da tecrübe kazanırım.

____60. Her zamankinden daha çok dua ve ibadet ederim.