



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMEN ADAYLARININ BÖLÜM
MEMNUNİYETLERİNİ YORDAYAN FAKTÖRLERİN
İNCELENMESİ**

Yılmaz HASRET

Denizli - 2019

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÖĞRETMEN ADAYLARININ BÖLÜM MEMNUNİYETLERİNİ
YORDAYAN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**

Yılmaz HASRET

Danışman

Prof. Dr. Hülya ŞAHİN BALTACI

Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 2018EĞBE011 nolu Yüksek Lisans tez projesi olarak desteklenmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI

Bu çalışma, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı'nda jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Prof. Dr. Murat BALKIS

Üye: Doç. Dr. Arif ÖZER

Üye: Prof. Dr. Hülya ŞAHİN BALTACI (Danışman)

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 10.07/2018 tarih ve 29/45 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eslere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.


Yılmaz HASRET

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans sürecim boyunca bana her konuda yol gösterici olan ve desteğini sunan tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Hülya ŞAHİN BALTAÇI'ya çok teşekkür ediyorum.

Tezime sunduğu katkıların yanı sıra lisans eğitimimden bu yana akademik gelişimime büyük katkıları olan ve bana bu alanı sevdiren değerli hocam Doç. Dr. Arif ÖZER'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez jürimde yer alarak önerileriyle tezimin gelişmesine katkı sunan değerli hocam Prof. Dr. Murat BALKIS'a teşekkür ediyorum.

Çalışmamın başından sonuna kadar desteklerini esirgemeyen değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Turgut TÜRKDOĞAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Ömür Kaya KALKAN'a ve Öğr. Gör. Tolga COŞGUNER'e teşekkür ediyorum.

Çalışmalarım sırasında yardımlarını sunan arkadaşlarım Arş. Gör. Ayşe Cansu SÖNMEZ'e, Arş. Gör. Betül ORMAN'a, Arş. Gör. Funda YILDIRIM'a, Arş. Gör. Deniz Baransel CİNAR'a ve Arş. Gör. Elif Simge GÜZELERGENE'ye teşekkür ediyorum.

Ayrıca lisans ve yüksek lisans öğrenimim boyunca akademik gelişimime katkı sağlayan Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalındaki ve Pamukkale Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalındaki tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez yazma sürecinin ötesinde desteğiyle, sevgisiyle her zaman yanımda olan ve bana güç veren İlksen KÜÇÜKTEN'e teşekkür ediyorum.

Hayatım boyunca üzerimde sonsuz emekleri olan, tüm kararlarımın arkasında olan annem Nuran HASRET'e ve babam Aziz HASRET'e minnetlerimi sunuyorum ve bu çalışmayı onlara armağan ediyorum. İyi ki varsınız.

ÖZET

Öğretmen Adaylarının Bölüm Memnuniyetlerini Yordayan Faktörlerin İncelenmesi

HASRET, Yılmaz

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD,

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hülya ŞAHİN BALTACI

Haziran 2019, 82 sayfa

Bu araştırmanın amacı; öğretmen adaylarının bölümlerini isteyerek seçmeleri, bölümleriyle ilgili bir alanda çalışmayı istemeleri, kariyer uyumları ve birey-bölüm uygunluk düzeylerinin bölüm memnuniyetinin istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordayıcısı olup olmadığını incelemektir. Araştırmada yordamaya yönelik ilişki model kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi lisans programlarında 2018-2019 yılında öğrenimlerine devam eden lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumuna ilişkin veriler 'Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form' (Maggiori, Rossier ve Savickas, 2017), bölüm memnuniyetine ilişkin veriler 'Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği' (Nauta, 2007) ile elde edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kişilik tiplerine ilişkin veriler 'Hacettepe Kariyer Profili' (Özer, Yılmaz, Osmanlı ve Yiğit, 2015) ile elde edilmesinin ardından Brown ve Gore (1994) tarafından geliştirilen "C indeksi" ile öğrencilerin birey-bölüm uygunluk düzeyleri incelenmiştir. Kişisel bilgilere ilişkin veriler araştırmacı tarafından düzenlenen 'Kişisel Bilgi Formu' ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler, istatistiksel sayıtların karşılanıp karşılanmadığının kontrol edilmesinin ardından SPSS 22 paket programı kullanılarak hiyerarşik regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmada, kariyer uyumunun ilgi, kontrol, güven alt boyutları, birey-bölüm uygunluğu, bölümü isteyerek seçme ve bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenlerinin, öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetinin önemli yordayıcıları olduğu, kariyer uyumunun merak alt boyutunun ise bölüm memnuniyetinin önemli bir yordayıcısı olmadığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Bölüm memnuniyeti, kariyer uyumu, birey-bölüm uygunluğu

ABSTRACT

Examination of Factors Predicting Major Satisfaction Among Teacher Candidates

HASRET, Yılmaz

Master Thesis in Educational Sciences,
Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Prof. Dr. Hulya SAHIN BALTACI

June 2019, 82 pages

The purpose of this study is to examine whether the of career adaptation, person-major fit, willingness to work in an area related to the major, and willingly choosing major of the teacher candidates are significant predictors of the major satisfaction or not. Relational model was used in the study. The population of the study consists of undergraduate students who continue their education in 2018-2019 in the undergraduate programs of Pamukkale University Faculty of Education. Data related to the career adaptation of university students with 'Career Adaptability Scale - Short Form' (Maggiori, Rossier and Savickas, 2017), data related to major satisfaction of university students with 'Academic Major Satisfaction Scale' (Nauta, 2007) were collected. After the data about the personality types of university students were collected with Hacettepe Career Profile (Özer, Yılmaz, Osmanlı, and Yiğit, 2015), person-major fit was examined with C index developed by Brown, and Gore (1994). The data related to personal information were collected by the 'Personal Information Form' which was prepared by the researcher. The data obtained were analyzed with hierarchical regression analysis using SPSS 22 package program after checking whether the statistical assumptions were met. In this study, it was found that the variables of concern, control, and confidence subscales of career adaptation, person-major fit, willingness to work in an area related to the major, willingly choosing major were significant predictors of major satisfaction of teacher candidates, and the curiosity subscale was not a significant predictor of major satisfaction.

Keywords: Major satisfaction, career adaptability, person-major fit

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİ ONAY SAYFASI	viii
ETİK BEYANNAMESİ.....	viii
TEŞEKKÜR	viii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi.....	5
1.1.2. Alt Problemler.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	8
1.5. Sayıtlar.....	8
1.6. Tanımlar.....	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	10
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	10
2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı	10
2.1.1.1. Kariyer uyumu	13
2.1.1.1.1. Kariyerle ilgili olma	15
2.1.1.1.2. Kariyer kontrolü	16
2.1.1.1.3. Kariyer merakı	16
2.1.1.1.4. Kariyer güveni	17
2.1.1.2. Yaşam temaları.....	17
2.1.1.3. Mesleki kişilik.....	18
2.1.2. Holland'ın Kişilik Tipleri Kuramı	19
2.1.2.1. Kuramın sayıtları	19
2.1.2.2. Kuramın temel ilkeleri	21
2.1.2.3. Kişilik tiplerinin gelişimi	22

2.1.2.4. Kişilik tipleri	23
2.1.2.4.1. Gerçekçi tip	23
2.1.2.4.2. Araştırmacı tip.....	24
2.1.2.4.3. Yaratıcı tip	24
2.1.2.4.4. Sosyal tip	25
2.1.2.4.5. Girişimci tip.....	25
2.1.2.4.6. Düzenli tip	26
2.1.3. Birey-Çevre Uygunluğu.....	27
2.1.3.1. C indeksi	27
2.1.4. Bölüm Memnuniyeti	28
2.2. İlgili Araştırmalar	29
2.2.1. Kariyer Uyumu Araştırmaları	29
2.2.2. Bölüm Memnuniyeti Araştırmaları.....	33
2.2.3. Birey-Bölüm Uygunluğu Araştırmaları	35
2.2.4. Kariyer Uyumu, Birey-Bölüm Uygunluğu ve Bölüm Memnuniyeti İlişkisine Yönelik Araştırmalar	36
3. YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem.....	40
3.3. Veri Toplama Araçları.....	41
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	41
3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form.....	42
3.3.3. Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği	42
3.3.4. Hacettepe Kariyer Profili	42
3.4. Veri Toplama Süreci.....	43
3.5. Verilerin Analizi	43
4. BULGULAR VE YORUM.....	45
4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları	45
4.2. Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarına İlişkin Bulgular	46
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	49
5.1. Tartışma.....	49
5.2. Sonuç	52
5.3. Öneriler.....	53
5.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler.....	53

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	54
5.3.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler	54
KAYNAKÇA	55
EKLER	63
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	63
Ek 2. Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onay Bildirimi.....	64
Ek 3. Bilgilendirilmiş Onay Formu	65
Ek 4. Normal Dağılıma ve Doğrusallığa İlişkin Grafikler	66
Ek 5. Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	68
ÖZGEÇMİŞ	69



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. <i>Kariyer Uyumunun Boyutları</i>	15
Tablo 3.1. <i>Öğrencilerin Bölümlere Göre Dağılımı</i>	41
Tablo 4.1. <i>Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları</i>	45
Tablo 4.2. <i>Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları</i>	47



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Kişilik tiplerinin gelişimi.....	22
Şekil 2.2. Kişilik tipleri arasındaki ilişkiler	23



SİMGE VE KISALTMALAR LİSTESİ

ÖSYM: Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı

ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, problem cümlesine ve alt problemlerine yer verilmiştir. Ardından araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve sayıtları ele alınmıştır. Son olarak araştırmanın kuramsal temelinde yer alan önemli kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Kariyer gelişim süreci, 21. yüzyılla birlikte küreselleşen ekonomi ve değişen iş dünyasıyla daha karmaşık bir süreç haline gelmektedir. Ekonomide, toplumda ve teknolojiye meydana gelen değişimler iş dünyasını ve istihdam sürecini değiştirmektedir. İşgücü piyasasında belirsizlik, güvensizlik ve rekabet artmaktadır (Maggiore, Rossier ve Savickas, 2017). Ayrıca 21. yüzyılda iş dünyasını giderek dijitalleştiren Endüstri 4.0 süreci, kariyer gelişimini etkileyen önemli gelişmelerden biri durumundadır ve bu dijitalleşme içinde bazı meslekler ortadan kalkarken bazı yeni meslekler ortaya çıkmaktadır (Hirschi, 2018). İş dünyasındaki bu değişimler, çeşitli mesleklerin yeniden yapılandırılmasına neden olmaktadır. Bu değişimlerle kariyer hakkındaki algı da değişmektedir. Artık kariyer daha dinamik ve esnek bir süreç olarak kabul görmektedir (Pişkin, 2017). Her zaman doğrusal bir çizgide ilerlemeyen kariyer gelişimi, birey için ilerleme ihtimalini olduğu kadar gerileme ihtimalini de içermektedir (Brown ve Lent, 2013). Bireyler kariyer gelişim sürecinde yer alan yönelişlerini, tercihlerini ve kariyer gelişim görevlerini genellikle eğitim sürecinin içinde gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Yeşilyaprak, 2016). Yaşam boyu devam eden bir süreç olan kariyer gelişimi, birçok üniversite öğrencisinin üstesinden etkili bir biçimde gelmek için hazırlıksız olduğu ve zorlayıcı bulunduğu bir süreçtir (Niles ve Harris Bowlsbey, 2002; Çev. Korkut-Owen, 2013). Böylesi bir süreçte yükseköğretim kurumlarının sorumluluğu, bireylerin ulusal işgücüne katılmak için daha iyi hazırlanmalarına ve istihdam edilebilir özelliklerini arttırarak uygun kariyer seçimleri yapmalarına yardımcı olmaktır (Heckman, 2000). İş, işgücü piyasası ve istihdam koşulları, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte sürekli değişmektedir (Savickas, 1997). Bireyin bu değişimlere karşı uyum sağlayabilmesi, değişken ve zorlu iş dünyasında öngörülemeyen ve değişkenlik gösteren görevlerle ve beklentilerle etkili bir şekilde baş edebilmesi için önem taşımaktadır (Hui, Yuen ve Chen, 2018; Maggiore, Rossier ve Savickas, 2017; Savickas, 1997).

Kariyer uyumu; mesleki role hazırlanırken ya da mesleğe girerken karşılaşılan öngörülebilir kariyer görevleriyle ve iş yaşamındaki ön görülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmaktır (Savickas, 1997). Aynı zamanda kariyer uyumu ergenlerde ve

yetişkinlerde, planlı tutumları, kendini ve çevreyi keşfetmeyi, bilinçli karar vermeyi içeren, mesleki gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle başa çıkma kaynaklarını açıklayan psikososyal bir kavramdır (Savickas, 2005). Kariyer uyumu yüksek olan bireyler gelecekle ilgili düşünüp plan yaparlar ve kariyerleri üzerine kendi yapabileceklerini belirleyip kariyerleri üzerindeki kişisel kontrollerini arttırlar. Bu bireyler kariyeriyle ilgili gelecek senaryolarını ve kendileriyle ilgili seçenekleri merak edip bu doğrultuda araştırma yaparlar ve ayrıca amaçlarına ulaşmak için kendilerine olan güvenlerini arttırlar (Savickas, 2005). Bir başka deyişle kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kariyerleriyle ilgili planlar yapabildiği, kendisine uygun kariyer seçeneklerini araştırdığı, mesleki gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle etkili bir şekilde başa çıkabildiği söylenebilir. Üniversite döneminde birey iki önemli kariyer geçişiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bunlar liseden üniversiteye geçiş ve üniversiteden iş yaşamına geçiş süreçleridir. Kariyer geçişleriyle karşı karşıya kalan birey, onlarla daha etkili başa çıkabilmek için kariyer danışmanlığı hizmetlerine gereksinim duymaktadır.

Birey yaşamı boyunca pek çok kariyer gelişim görevi ve kariyer geçişiyle karşı karşıya kalsa da tatmin edici bir kariyer seçimi yapmak temel gelişimsel zorluklardan biridir (Super, 1953). Bu nedenle bireylerin daha fazla doyum sağlayacağı meslekleri keşfetmesi kariyer danışmanlığının amaçlarından biridir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Bireylerin elde edeceği iş doyumunu, mesleki benlik kavramlarını uygulamaya geçirebilme derecesiyle orantılıdır (Savickas, 2005). Yani bireylerin iş doyumunu, mesleki benlik kavramlarını iş yaşamında kullanabildikleri ölçüde artmaktadır. Ayrıca iş doyumunu, kariyer kararı verme yetkinliğinin bir göstergesidir (Spector, 1997). Çalışan bireylerin kariyer kararlarının etkililiğini incelemek amacıyla iş doyumunu incelense de söz konusu üniversite öğrencileri olduğunda kariyer kararlarının etkililiği iş doyumunu yerine bölümlerine ilişkin memnuniyetleri ile incelenebilir çünkü üniversite öğrencileri hali hazırda akademik branşlarını yani bölümlerini seçmelerine rağmen işe henüz başlamamışlardır (Nauta, 2007). Araştırmalar, bölüm memnuniyetinin bireyin iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığını ortaya koymaktadır (Nauta, 2007; Sovet, Park ve Jung, 2014). Bu nedenle bireyin bölüm seçimi en az meslek seçimi kadar önemlidir (Eun, Sohn, ve Lee, 2013). Uygun kariyer seçimlerini yapan ve öğrenim gördüğü bölümünü daha iyi anlayan öğrenciler, gelecekteki kariyerlerini daha iyi şekillendirip kariyerlerinde başarılı olmaktadır (Wanberg ve Muchinsky, 1992). Bireyin uygun kariyer seçimleri yapabilmesi için yetenek, ilgi, kişilik özellikleri ve kariyer değerleri gibi kariyer seçimleri üzerinde etkili psikolojik etmenleri göz önünde bulundurması gerekmektedir (Kuzgun, 2014; Pişkin, 2016).

Bireyin kişilik özellikleri ve çevrenin gerektirdiği özellikler birbirine uygun olduğunda bireyin bulunduğu çevreye ilişkin memnuniyeti daha fazla olmaktadır (Holland, 1997). Holland'ın (1997) tipoloji kuramında altı mesleki kişilik tipi (Gerçekçi, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) yer almaktadır ve bireyler kişilik tiplerinden birini, ikisini ya da üçünü diğerlerine göre daha baskın sergilemektedir. Tipoloji kuramında bireylerin baskın özelliklerini tanımlamak için, tiplerin ilk harflerinden oluşan kodlar kullanılmaktadır (Ör: Sosyal, araştırmacı ve yaratıcı için SAY gibi). Ayrıca tipoloji kuramına göre bireylerin çalıştıkları çevreler/öğrenim gördükleri bölümler de altı kişilik tipinden bir, iki ya da üçüne benzediği ölçüde kategorize edilmekte ve her bir çevre birli, ikili ya da üçlü kodlarla ifade edilmektedir. Kariyer danışmasında ise bireyin ve çevrenin kodları, çeşitli uygunluk indeksleri ile eşleştirilmesinin ardından kısa zamanda bölümler birey için uygundan uygunsuza doğru olacak şekilde sıralanmaktadır (Özer, Yılmaz, Osmanlı ve Yiğit, 2015). Bireyin mesleki kişilik tiplerine göre uygunluk düzeyinin yüksek olduğu bölümlerde daha fazla doyum elde edeceği ve bu bölümü kısa zamanda değiştirmeyeceği varsayılmaktadır.

Kariyer uyumu yüksek olan bireylerin, kişilik özellikleri ile çalışacağı çevreyi ya da öğrenim göreceği bölümü ve bunların kendine uygunluğunu araştırmış olması beklenmektedir. Dolayısıyla kariyer uyumu yüksek olan bireylerin üniversiteye geçişte kendi kişilik özelliklerine daha uygun bir bölüme gitmesi ve öğrenim gördükleri bölümden memnuniyet düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Bireyin kariyerini şekillendirmesinde önemli dönemlerinden biri yükseköğretim yıllarıdır. Hemen hemen tüm ülkelerde yükseköğretime geçiş için sınavlar yapılmaktadır. Ülkemizde de öğrenciler liseden üniversiteye geçmek için yükseköğretime geçiş sınavlarına girmektedirler. Üniversiteye giriş sınavlarına her yıl başvurular artmaktadır. Bunun bir nedeni de üniversitesini ya da bölümünü değiştirmek isteyen öğrencilerin tekrar sınava girmesidir.

Türkiye'de, 2015 yılı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi (ÖSYS) Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler Raporu'na göre daha önce bir yükseköğretim programına yerleşmiş 403.640 öğrencinin, daha önce bir yükseköğretim programından bitirmiş 156.391 öğrencinin tekrar üniversite sınavına başvurduğu (ÖSYM, 2015), 2016 yılı verilerine göre daha önce bir yükseköğretim programına yerleşmiş 441.543 öğrencinin, daha önce bir yükseköğretim programını bitirmiş 184.585 öğrencinin tekrar üniversite sınavına başvurduğu (ÖSYM, 2016), 2017 yılı verilerine göre daha önce bir yükseköğretim programına yerleşmiş 442.542 öğrencinin, daha önce bir yükseköğretim programını bitirmiş 193.715 öğrencinin tekrar üniversite sınavına başvurduğu (ÖSYM, 2017), 2018 yılı verilerine göre daha önce bir yükseköğretim programına yerleşmiş 397.614 öğrencinin, daha önce bir yükseköğretim

programını bitirmiş 191.644 öğrencinin tekrar üniversite sınavına başvurduğu görülmektedir (ÖSYM, 2018). Buna ilişkin olarak her yıl yüz binlerce öğrencinin kazandığı bölümden memnun olmayarak yeniden üniversite sınavına girdiği belirtilmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019). Ayrıca üniversite öğrencilerinin, üniversitelerden memnuniyet düzeylerini ortaya koymayı amaçlayan; 2017 ve 2018 yıllarında yapılan Üniversite Memnuniyet Araştırması'nda üniversite öğrencilerinin %60'ının üniversitelerinden memnun olmadığı ortaya koyulmaktadır (Karadağ ve Yücel, 2017; Karadağ ve Yücel, 2018). Ayrıca Yıldız Teknik Üniversitesi öğrencilerinin sorunlarının incelendiği çalışmada öğrencilerin %25'inin kariyerle ilgili sorunlar yaşadığı, %16'sının bölümünü istemeyerek okuduğu görülmektedir (Deniz, Eryılmaz ve Ersöz, 2018).

Ülkemizde nüfusun hızla artması ve hızlı bir şekilde gerçekleşen ekonomik değişim gençler arasında işsizliği önemli problemlerden biri haline getirmektedir (Işık ve diğ., 2018). Üniversite mezunlarına ait Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri incelendiğinde, 2015 yılında üniversite mezunlarının işsizlik oranı %11 ve sayısı 692.000, 2016 yılında üniversite mezunlarının işsizlik oranı %12 ve sayısı 828.000, 2017 yılında üniversite mezunlarının işsizlik oranı %12,7 ve sayısı 930.000, 2018 yılında üniversite mezunlarının işsizlik oranı %12,4 ve sayısı 951.000'dir (TÜİK, 2019).

Bu verilerden yola çıkarak, ülkemizde her yıl yüz binlerce öğrencinin, yükseköğretim döneminde karşı karşıya kaldığı iki önemli kariyer geçişi olan liseden üniversiteye ve üniversiteden iş yaşamına geçiş süreçlerine uyum sağlamada güçlük yaşadığı ve bir kısım öğrencilerin bu süreçlerle etkili başa çıkamadığı söylenebilir. Ayrıca kariyer uyumunu sağlamada güçlük yaşayan ülkemizdeki üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun üniversitelerinden ve bölümlerinden memnun olmadığı da görülmektedir. Bundan dolayı üniversite öğrencileri merkezi yerleştirme puanıyla yatay geçişe (Resmi Gazete, 2010) başvurarak ya da tekrar sınava girerek bölüm değiştirme yoluna gidebilmektedir. Yukarıda verilen istatistiklerden anlaşılacağı üzere kariyer geçişinde başarılı olamayan üniversite mezunları da tekrar üniversite sınavına girerek bölüm değiştirme yoluna gidebilmektedir. Tekrar hazırlık sürecinde öğrenciler ve aileleri maddi ve manevi olarak zarar görmektedir. Ayrıca yıldan yıla üniversite mezunu işsiz sayısı artmaktadır. Tüm bu problemler ülkemizdeki insan kaynağının etkili bir şekilde kullanılamamasına neden olmaktadır. Bu araştırmanın yapılma nedenlerinden biri yukarıda söz edilen sorunların çözümüne yönelik olarak, liselerde ve üniversitelerde yürütülen mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerine yol gösterici olmaktır. Bir diğer gerekçe de çeşitli üniversitelerin bünyesinde bulunan Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezlerinin çalışmalarına katkı sağlamasının yanında

bünyesinde Kariyer Gelişimi Uygulama ve Araştırma Merkezi bulunmayan üniversiteler için de bu merkezlerin kurulması ve yaygınlaştırılmasını destekleyecek veriler sunacak olmasıdır. Ayrıca, çalışmaya katılan öğrencilerin bilgisayar uygulamaları aracılığıyla kariyer profillerinin oluşturulması, Pamukkale Üniversitesinde kariyer danışmanlığı hizmetinin yapılandırılmasına öncülük edeceği gibi, diğer üniversiteler için de model olacaktır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmada, “Öğretmen adaylarının bölümlerini isteyerek seçmeleri, bölümleriyle ilgili bir alanda çalışmayı istemeleri, kariyer uyumları ve birey-bölüm uygunluk düzeyleri bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırma probleminin daha ayrıntılı incelenebilmesi için şu sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmen adaylarının bölümlerini isteyerek seçip seçmemeleri, bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamakta mıdır?
2. Öğretmen adaylarının bölümleriyle ilgili bir alanda çalışmayı isteyip istememeleri, bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamakta mıdır?
3. Öğretmen adaylarının kariyer uyumları (ilgi, kontrol, güven, merak), bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamakta mıdır?
4. Öğretmen adaylarının birey-bölüm uygunluk düzeyleri, bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamakta mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmen adaylarının bölümlerini isteyerek seçmeleri, bölümleriyle ilgili bir alanda çalışmayı istemeleri, kariyer uyumları ve birey-bölüm uygunluk düzeylerinin bölüm memnuniyetinin istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordayıcısı olup olmadığını incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Çağdaş eğitim anlayışı, bireyin sahip olduğu potansiyelini üst düzeyde ortaya koyabileceği uygun kariyer seçimlerini yapmasına ve kariyer gelişimini sürdürmesine önem vermektedir (Yeşilyaprak, 2016). Bireylerin güçlük yaşadığı kariyer seçimlerinden biri üniversitede okuyacağı bölüme karar vermektir. Ülkemizde bölüm seçimi merkezi olarak

yapılan üniversiteye giriş sınavından alınan puana göre üniversiteye kayıt yaptırmadan önce gerçekleşmektedir. Yükseköğretim, gelecekte istihdam edilmek ve fırsatlar oluşturmak açısından oldukça önemli olduğu için üniversitelere olan talep artmaktadır. Arz ve talep arasındaki farktan dolayı öğrencilerin üçte biri üniversiteye girebilirken kalan kısmı ertesi yıl yapılacak olan üniversiteye giriş sınavına tekrar hazırlanmaktadır. Bu durumda öğrencilerin kendileri için uygun olmayan veya olgunlaşmamış bölüm tercihleri yapmaları olasıdır (Büyükgöze-Kavas, 2014). ÖSYS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler Raporları (2015, 2016, 2017, 2018), Türkiye Üniversite Memnuniyet Araştırmaları (Karadağ ve Yücel, 2017; Karadağ ve Yücel, 2018), Milli Eğitim Bakanlığı (2019) ve Yıldız Teknik Üniversitesi Öğrenci Sorunları Araştırma Raporu (Deniz, Eryılmaz ve Ersöz, 2018), pek çok öğrencinin doyum sağlayacağı bir üniversite ve bölüm seçmekte zorlandığını göstermektedir. Ayrıca ülkemizde her yıl pek çok üniversite öğrencisinin bulunduğu bölümden merkezi yerleştirme puanı ile (Resmi Gazete, 2010) farklı üniversitelere ve bölümlere yatay geçiş başvurusunda bulunması da üniversite öğrencilerinin önemli bir kısmının öğrenim gördükleri bölümlerden memnun olmadığının bir başka göstergesidir. Tüm bu göstergelere rağmen bölüm memnuniyeti değişkeninin incelendiği çalışmalar oldukça azdır. Bu nedenlerle bu çalışma, üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyetini sağlayan değişkenlerin belirlenmesi ve bölüm memnuniyetini artırmaya yönelik çalışmalara yön verilebilmesi açısından önemlidir.

Savickas'a (2005) göre mesleki kişilik ve kariyer uyumu, bireyin kariyerle ilgili değişkenlere ilişkin memnuniyetini anlamada incelenmesi gereken kavramlardır. Kariyer uyumu; kariyer gelişimini etkileyen, bireylerin akademik başarısı, amaç yönelimi, kariyer iyimserliği, iş doyumunu, iş iradesi ve iyi oluşu, sosyal uyumu ile pozitif ilişkili psikososyal bir yapıdır. Bireyin hayatı boyunca, liseden üniversiteye geçerken, üniversiteden iş yaşamına geçerken ve iş yaşamından emekliliğe geçerken karşılaştığı değişimlere uyum sağlaması gerekmektedir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Hızlı teknolojik değişimle birlikte kariyer gelişimini etkileyen dinamiklerdeki artış göz önünde bulundurulduğunda, değişen kariyer koşullarına uyum sağlayabilmek giderek önem kazanmaktadır. Endüstri 4.0 ile iş dünyasında gerçekleşen dijitalleşme, işin doğasını temelden değiştirecek en önemli toplumsal ve ekonomik eğilim olarak düşünülmektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi, bu değişimlerle bazı meslekler ortadan kalkarken bazı yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle Endüstri 4.0, meslek seçimi, kariyer gelişimi ve kariyer danışması sürecini şekillendirecek en önemli konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Endüstri 4.0 ile birlikte dijitalleşen iş yaşamında meydana gelen değişiklikleri ele almak ve kariyer danışmanlığı uygulamalarının bu değişikliklerden nasıl etkileneceğini ele almak önemli

gözükmektedir. Bu değişen süreç içinde kariyer uyumu kavramı, Endüstri 4.0 ile birlikte dijitalleşen iş dünyasının zorluklarıyla başa çıkabilmek için gereken psikososyal kaynakları anlamaya yardımcı olmaktadır (Hirschi, 2018). Kariyer uyumu yüksek olan birey; diğer kariyer geçişlerinde olduğu gibi üniversite döneminde karşı karşıya kaldığı kariyer geçişleriyle de daha etkili başa çıkacaktır. Bu bireyler; kendisi ile üniversite bölümleri/iş dünyası arasındaki uygunluğu araştırıp daha etkili kariyer kararları alacaktır. Yani kariyer uyumu yüksek olan birey, kendi kişilik özelliklerine ve ilgilerine daha uygun bölümleri tercih edecektir. Böylece birey-bölüm uygunluğu daha yüksek düzeyde olacaktır. Bireyin özellikleri ve çevrenin gerektirdiği özellikler arasındaki uygunluk, bireylerin performanslarını, özgüvenlerini ve iyimserliklerini olumlu yönde etkilemektedir (Jiang ve Jiang, 2015). Bu uygunluk, bireylerin kariyer gelişim görevlerini tamamlamalarını olumsuz etkileyen psikolojik engellerin etkisini hafifletmektedir (Jiang, 2017). Bireyin bölümüyle olan uygunluğu, bölümde olan kalıcılığı gibi kariyer çıktılarını olumlu olarak etkilediği için psikolojik danışmanlar açısından bireyin bölümüyle olan uygunluğunu incelemek önem taşımaktadır (Tracey, Allen ve Robbins, 2012; Mathis, Bullock-Yowell, Leuty ve Nicholson, 2017). Ayrıca Holland (1997), bu uygunluğun yapılan kariyer seçimlerine ilişkin memnuniyetle sonuçlanacağını düşünmektedir.

Bundan dolayı kariyer uyumu ve birey-bölüm uygunluk düzeyleri yüksek olan bireylerin, bölüm memnuniyetlerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkacak bulgular; kariyer uyumunun, birey-bölüm uygunluğunun ve bölüm memnuniyetinin nasıl bir ilişki gösterdiğinin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, bu çalışmanın ulusal alanyazında üniversite öğrencilerinin kariyer uyumunu, birey-bölüm uygunluğunu ve bölüm memnuniyetlerini birlikte inceleyen ilk çalışma olmasından dolayı konuyla bağlantılı alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yükseköğretimde kariyer danışmanlığı hizmetlerine ihtiyaç duyan öğrencilerin başında, bulunduğu bölümden memnun olmayan öğrenciler gelmektedir (Kuzgun, 2014). Bu doğrultuda kariyer ve okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin kendi özelliklerine daha uygun alanları tercih etmeleri, alanlarını benimseyip doyum sağlamaları ve öğrencilerin alanlarında başarılı olmaları için gerekli becerileri kazanmaları amacıyla çalışmanın sonuçlarından yararlanabileceklerdir. Sonuç olarak bu araştırmanın bulgularının, liselerde ve üniversitelerde sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri için yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Birey-bölüm uygunluğu, C İndeksi ile hesaplanan uygunluk puanıyla sınırlıdır.
2. Kariyer uyumu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Formu'nun (Işık ve diğ., 2018) ölçtüğü özellikle sınırlıdır.
3. Bölüm memnuniyeti, Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği'nin (Akın, Odabaşı ve Özçelik, 2015) ölçtüğü özellikle sınırlıdır.
4. Bölümü isteyerek seçme, Kişisel Bilgi Formunda (Ek 1) sorulan "Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz ?" sorusuna verilen yanıtla sınırlıdır.
5. İleride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme, Kişisel Bilgi Formunda (Ek 1) sorulan " İleride çalışmak istediğiniz alan bölümünüzle alakalı mı ?" sorusuna verilen yanıtla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğrencilerin araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere içtenlikle cevap vermeye yeterince motive edildikleri varsayılmaktadır.

1.6. Tanımlar

Kariyer Uyumu: Bireyin mesleki role hazırlanırken ya da mesleğe girerken karşılaşılan öngörülebilir kariyer görevleriyle ve iş yaşamındaki ön görülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmasıdır (Savickas, 1997). Ayrıca kariyer uyumu ergenlerde ve yetişkinlerde, planlı tutumları, kendini ve çevreyi keşfetmeyi ve bilinçli karar vermeyi içeren, mesleki gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle başa çıkma kaynaklarını açıklayan psikososyal bir kavramdır (Savickas, 2005). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Formu'ndan (Işık ve diğ., 2018) alınacak puanın yüksekliği kariyer uyumu düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.

Bölüm Memnuniyeti: Akademik branş memnuniyeti olarak da bahsedilen bu kavram daha iyi anlaşılması amacıyla bu çalışmada bölüm memnuniyeti olarak kavramsallaştırılmıştır. Bölüm memnuniyeti; bireyin öğrenim gördüğü bölüme ya da anabilim dalına ve müfredatına ilişkin memnun olma durumudur. Öğrenciler için bölüm memnuniyeti, iş doyumu ile benzerdir çünkü iş dünyasında olduğu gibi akademik çevre de çeşitli yetenek ve ilgi alanlarının kullanılabilmesi ve benlik kavramının ortaya çıkartılabileceği seçenekleri içermektedir (Allen, 1996). Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği'nden (Akın, Odabaşı ve Özçelik, 2015) alınacak puanın yüksekliği bölüm memnuniyeti düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.

Birey-Bölüm Uygunluğu: Bu çalışma üniversite öğrencileri üzerinde yapılacağı için birey-çevre uygunluğu birey-bölüm uygunluğu olarak ifade edilmiştir. Holland'ın (1997) kuramı üniversite öğrencileri dahil olmak üzere bireylerin altı kişilik tipine (Gerçekçi, Araştırmacı, Yaratıcı, Sosyal, Girişimci, Düzenli) göre sınıflandırılabileceğini ortaya koymaktadır. Aynı şekilde üniversite bölümleri de altı kişilik tipine göre sınıflandırılabilmektedir (Feldman, Ethington ve Smart, 2001). Bu bağlamda bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile bölümün gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, birey-bölüm uygunluğunu oluşturmaktadır. Hacettepe Kariyer Profili'nden (Özer, Yılmaz, Osmanlı ve Yiğit, 2015) bireyin elde edeceği kişilik kodu ile öğrenim gördüğü bölümün kodu arasındaki C indeksine (Brown ve Gore, 1994) göre hesaplanan uygunluk puanının yüksekliği birey-bölüm uygunluk düzeyinin yüksekliğini göstermektedir.

Bölümü İsteyerek Seçme: Öğretmen adaylarının aile ve çevre baskısı olmadan halihazırda okuduğu bölümü isteyerek seçme durumudur.

İleride Bölümüyle İlgili Bir Alanda Çalışmayı İsteme: Öğretmen adaylarının mezun olduktan sonra, eğitimini aldıkları bölümle ilgili bir işte çalışmayı isteme durumudur.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kariyer uyumu, birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti ile ilgili kuramsal açıklamalara yer verilmiştir. Ayrıca çalışmayla ilgili olan uygunluk indeksi açıklanmıştır. Ardından değişkenlerle ilgili yapılan araştırmalar özetlenmiştir ve bulgularına yer verilmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı

Kariyer danışmanlığında yapılandırmacı yaklaşımın etkisi, 1970'li yıllardan sonra iş dünyasında yaşanan değişimle birlikte 1980'lerden itibaren görülmeye başlanmaktadır. Bu değişimle birlikte yöneticilerin çalışanların kariyerlerini yönetmesinden önce çalışanların kendi kariyerlerini kendilerinin yönetmesi ön plana çıkmaktadır (Pişkin, 2017). 21. yüzyılla birlikte mesleki beklentiler daha az öngörülebilir hale dönüşmektedir. İş geçişleri daha sık olmasına rağmen daha zor gerçekleşmektedir. 20. yüzyılın kalıcı istihdam sağlayan istikrarlı kurumları yerlerini zaman sınırlı projelere ve kalıcı olmayan işlere bırakmaktadır (Savickas, 2012). Böylece 21. yüzyılın iş dünyası, bireylerde kaygı ve güvensizlik duygularını uyandırmaktadır. Çalışanların, mesleklerin 20. yüzyılda gerektirdiği bilgi ve becerilerden büyük ölçüde farklı beceriler ve yeterlilikler edinmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, 21. yüzyılda çalışanlar, gelişmiş teknolojileri kullanabilen, durağanlık yerine esnekliği benimseyen, istihdam edilebilirliğini koruyabilen ve kendi fırsatlarını kendisi yaratabilen, yaşam boyu öğrenen kişiler haline gelmelidir. İş yaşamındaki bu yeni kavramlar, kariyerin çalışılan kuruma değil kişinin kendisine ait olduğunu göstermektedir. İş yaşamında gerçekleşen tüm bu değişikliklerden sonra 20. yüzyılda kullanılan kariyer yaklaşımları ve teknikleri yetersiz kalmaktadır. Bir başka deyişle, 20. yüzyılda kullanılan kariyer yaklaşımları iş yaşamında istikrarı ve öngörülebilirliği vurguladığı için günümüzde işlevini yitirmektedir. Bireyin özellikleri ne kadar sabit olursa olsun çevre hızla değişmektedir (Savickas ve diğ., 2009). Bu nedenle yeni bir kariyer yaklaşımına ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçlardan hareketle ortaya çıkan yaklaşımların başında Kariyer Yapılandırma Kuramı gelmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramı çok kültürlü toplumlarda ve küresel ekonomide kullanılmak üzere tasarlanan bir kavramsal çerçeveye sahiptir. Sosyal Yapılandırmacı Yaklaşımı temel alan kuram, kariyer konusuna çağdaş bir açıklama sunmaktadır. Kuram, Super'ın (1957) mesleki gelişim kuramını, çok kültürlü toplumlarda ve küresel ekonomilerde kullanılmak üzere güncelleyip geliştirmektedir. Ayrıca Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer

danışmanlığı için bir model ortaya koymaktadır. Kariyer yapılandırma, kariyeri nedeninin yanında neyi ve nasılıyla ele alarak kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır (Savickas, 2005). Bir başka deyişle Kariyer Yapılandırma Kuramı Super'ın görüşlerinden hareketle kariyer sürecini çok boyutlu bir bakış açısıyla ele almaktadır.

Savickas (2005), iki farklı kariyer tanımı yapmaktadır. Kariyerin nesnel tanımı, bireyin okuldan emekliliğine kadar içinde bulunduğu pozisyonların sıralanmasıdır. Kariyerin öznel tanımı, bireyin iş deneyimlerinin toplamından ziyade bu deneyimlerin birey için anlamlı bir öyküye dönüştürülmesiyle ilgilidir. Öznel tanıma göre kariyer, bireyin özel anlam yüklediği geçmiş anıları, şu anki deneyimleri ve gelecekte beklenenleri doğrultusunda oluşturduğu iş yaşamına ilişkin hikayede bulunmaktadır. Psikososyal kariyer gelişimi, her birey için özel ve kendine has bir süreçtir bu nedenle tek düze bir süreç halinde ilerlememektedir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Bireyler kariyerlerini, mesleki davranışlarının ve mesleki deneyimlerinin anlamı üzerine yapılandırmaktadır. Mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları kavramları üzerine kurulan Kariyer Yapılandırma Kuramı 16 temel varsayıma dayanmaktadır. Bu varsayımlar Super'ın mesleki gelişim kuramını içeren, güncelleyen ve genişleten yapıdadır (Savickas, 2005). Kariyer Yapılandırma Kuramının temel varsayımları aşağıda sunulmaktadır (Savickas, 2002; 2005):

- Toplum ve o topluma ait kurumlar, bireyin yaşamını sosyal roller aracılığıyla yapılandırmaktadır. Toplumsal cinsiyet gibi sosyal süreçler tarafından şekillendirilen bireyin yaşam biçimi, temel ve çevresel rollerden oluşmaktadır. İş ve aile gibi temel roller arasındaki denge istikrarı desteklerken; dengesizlikler gerginliğe neden olmaktadır.

- Meslekler, kadınların ve erkeklerin çoğuna kişilik örgütlenmesi için temel bir rol sağlamaktadır. Fakat bazı bireyler için söz konusu roller çevresel ve tesadüfi olarak gerçekleşirken bazı bireylerde hiç gerçekleşmemektedir. Bireyler için öğrenci, ebeveyn, ev işleri, boş zaman ve vatandaşlık gibi yaşam rollerinden biri de temel rol olabilmektedir. Yaşam rolleri için yapılan kişisel tercihler, bireyleri eşit olmayan sosyal statülere yerleştiren ve bireyi bağlayan sosyal alıştırmalara dayanmaktadır.

- Bireyin kariyer örüntüsü (kazanılan mesleğin düzeyi, sırası, sıklığı ve süresi), ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik algısı, kariyer uyumu ve toplum tarafından sunulan fırsatlarla şekillenmektedir.

- İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik algısı gibi mesleki özellikler açısından farklılık göstermektedirler.

- Her meslek farklı mesleki örüntüler gerektirmesinin yanında ayrıca kendi içinde farklı özelliklerdeki bireylerin çalışmasına da olanak vermektedir.
- Bireyler, mesleki özellikler ve işin gereklilikleri dikkate alındığında çeşitli meslekleri yapabilecek niteliklere sahiptir.
- Mesleki başarı, bireyin öne çıkan mesleki özelliklerinin, sahip olduğu işin gerektirdiği iş rolleriyle olan uygunluk düzeyine bağlıdır.
- Bireylerin iş doyumu, mesleki benlik algılarını uygulamaya ne derece geçirebildikleriyle orantılıdır. İş doyumu, işe yerleşmeye, çalışma durumuna ve bireyin büyüme dönemi ile keşfetme döneminde deneyimleyerek oluşturduğu rolleri oynayabilmesine bağlıdır.
- Kariyer yapılandırma süreci, temel olarak mesleki benlik kavramının iş rollerinde geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Benlik kavramı, kalıtsal yetenekler, fiziksel görünüş, çevredeki bireylere karşı oynanan rollere ilişkin gelen geri bildirimlerden kazanılan öğrenmeler aracılığıyla gelişmektedir. Mesleki benlik kavramının iş rollerinde uygulanması bireysel ve sosyal faktörler arasında sentezi ve uzlaşmayı içermektedir. Mesleki benlik kavramı, bireyin psikolojik danışma oturumlarına katılması, hobiler, kulüpler, yarı zamanlı işler gibi gerçek yaşam etkinliklerinde rol oynaması, bu rollerin hayalinin kurulması ve geri bildirimler ile gelişmektedir.
- Mesleki benlik kavramının durağanlığı geç ergenlik döneminden itibaren artmasına rağmen benlik kavramı ve mesleki tercihler, yaşam ve iş dünyasındaki deneyimler ile birlikte zaman içerisinde değişmektedir. Böylece seçim ve uyum süreci devamlılık göstermektedir.
- Mesleki değişim süreci; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme kariyer evrelerinden oluşan maksi döngüyle açıklanmaktadır. Bu beş kariyer evresi, bireylerin toplumsal beklentiler sonucu oluşan mesleki gelişim görevleri aracılığıyla alt basamaklara ayrılmaktadır.
- Hastalık, kaza, işletmelerin kapatılması, işten çıkarılma, işletmelerde makineleşmeye geçiş gibi kişisel ve sosyoekonomik faktörler sonucunda, büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve geri çekilme evrelerinin birinden diğerine geçiş sürecinde mini döngüler oluşmaktadır.
- Mesleki olgunluk, bireyin büyüme evresinden geri çekilme evresine kadar olan süreç boyunca sahip olduğu mesleki gelişim derecesini ifade eden psikolojik bir yapıdır. Toplumsal perspektiften bakıldığında bireyin mesleki olgunluğu, kronolojik yaşa bağlı olarak

kendisinden beklenen kariyer gelişim görevlerini yerine getirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

- Kariyer uyumu, bireyin içinde bulunduğu dönemde kendisinden beklenen mesleki gelişim görevleriyle başa çıkma kaynaklarını ve bu mesleki gelişim görevlerine hazır bulunuşluğunu ifade eden psikolojik bir yapıdır. Tutumların, inançların ve yetkinliklerin uyumu, ilginin, kontrolün, merakın ve güvenin gelişimsel süreciyle birlikte artmaktadır.

- Kariyer yapısı, mesleki gelişim görevleri, iş değişiklikleri, kişisel travmalar ve bu yaşam değişiklikleri karşısında bireyin verdiği tepkiler aracılığıyla oluşmaktadır.

- Kariyer yapısı, herhangi bir evrede, mesleki gelişim görevlerini ve iş değişikliklerini açıklayan görüşmeler, mesleki benlik kavramlarının açıklığa kavuştuğu ve onaylandığı etkinlikler, uyum becerilerinin arttırıldığı egzersizlerle güçlendirilebilmektedir.

Kariyer Yapılandırma Kuramını kullanan psikolojik danışmanlar, danışanların mesleki kişilik tipleri, kariyer uyumları ve yaşam temaları üzerinde durmaktadır. Aşağıda bu kavramlar açıklanmaktadır.

2.1.1.1. Kariyer uyumu. Savickas (1997), Super'ın (1957) mesleki olgunluk kavramının yerine kariyer uyumu kavramının kullanılması gerektiği fikrini ortaya atmaktadır. Savickas (1997), Super'ın mesleki olgunluk kavramının ergen kariyer gelişimini kapsamlı bir şekilde açıklamasına rağmen yetişkinlerin kariyer sürecini açıklamada kullanışlı olmadığını öne sürmektedir. Kariyer uyumu ise, hızla değişen teknolojinin ve ekonominin yanı sıra yetişkin gelişimine olan ilginin artmasıyla örtüşen bir yapıdır. Kariyer uyumu, çocuk, ergen ve yetişkin kariyer gelişimini tek bir yapı içinde açıklamaktadır (Savickas, 1997). Bundan dolayı Savickas (1997), günümüzde kariyer sürecini açıklamada uyum kavramının olgunluk kavramından daha kullanışlı olduğunu belirtmektedir ve uyum kavramından olgunluk kavramına geçişin kültürel iklim açısından uygun olduğunu düşünmektedir.

Kariyer uyumu; mesleki rollere hazırlanırken ya da mesleğe girerken karşılaşılan öngörülebilir kariyer görevleriyle ve iş yaşamındaki ön görülemeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olmaktır (Savickas, 1997). Aynı zamanda kariyer uyumu ergenlerde ve yetişkinlerde, planlı tutumları, kendini ve çevreyi keşfetmeyi, bilinçli karar vermeyi içeren, mesleki gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle başa çıkma kaynaklarını açıklayan psikososyal bir kavramdır (Savickas, 1997; 2005). Kariyer uyumu hem bireyin kendisiyle ilgili konularla hem de toplumla ve iş dünyasıyla ilgili konularla bağlantılıdır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Mesleki kişilik tipleri, kariyerin mesleki içeriğini vurgularken, kariyer uyumu bireyin kariyerini yapılandırma sürecini vurgulamaktadır. Öz

düzenleme stratejileri olarak işlev gören kariyer uyum yetenekleri, bireylerin mesleki rollerinde benlik kavramlarını ortaya koymalarına olanak vermektedir. Böylece bireyler iş yaşamlarını oluşturmaktadır ve kariyerlerini yapılandırmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer uyumu yüksek olan bireyler geleceklere ile ilgili düşünüp plan yaparlar. Kariyerleri üzerine kendi yapabileceklerini belirleyip kariyerleri üzerindeki kişisel kontrollerini arttırmaları. Kariyeriyle ilgili gelecek senaryolarını ve kendileriyle ilgili seçenekleri merak edip bu doğrultuda araştırma yaparlar. Amaçlarına ulaşmak için kendilerine olan güvenlerini arttırmaları (Savickas, 2005). Bir başka deyişle kariyer uyumu yüksek olan bireylerin kariyerleriyle ilgili planlar yapabildiği, kendisine uygun kariyer seçeneklerini araştırdığı, mesleki gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle etkili bir şekilde başa çıkabildiği söylenebilir.

Kariyer uyum kaynakları, bireyin uyumsal davranışları aracılığıyla çevreye uyum sağlamasını kolaylaştıran, uygun eğitim ve kariyer seçimleri yapmasını sağlayan yetenek ve tutumların birleşimini temsil etmektedir (Fiori, Bollmann ve Rossier, 2015). Kariyer uyum kaynaklarını, bireyin karşılaştığı kariyer gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleriyle birlikte ortaya çıkan alışılmadık ve karmaşık problemleri çözmek için kullanabileceği öz düzenleme güçleri oluşturmaktadır. Öz düzenleme ise çoklu alt sistemlere dayanmaktadır ve tek bir yapı tarafından gerçekleştirilmemektedir. Kariyer uyum kaynakları birey ve çevrenin etkileşimiyle gelişmektedir. Dolayısıyla kariyer uyum yetenekleri psikososyal yapılardır. Ayrıca psikososyal kaynaklar olarak uyum yetenekleri, kişilik özelliklerine göre daha değişkendir. Uyum yetenekleri, bireyin iç ve dış dünyaları arasındaki etkileşimle gelişmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Savickas (2005), Kariyer Yapılandırma Kuramının amaçları doğrultusunda kariyer uyumunun boyutlarını tanımlamaktadır. Bu boyutlar, ilgili olma, kontrol, merak ve güvendir. Kariyer uyumunu açıklayan bu dört temel boyut, bireylerin kariyerlerini yapılandırırken karşılaştıkları kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandığı kaynakları ve stratejileri temsil etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer uyumunun bu dört göstergesi öz düzenleme stratejilerini desteklemektedir (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer Yapılandırma Kuramına göre, uyum yeteneğine sahip bireyler aşağıdaki özelliklere sahiptir (Savickas, 2005; Savickas ve Porfeli, 2012):

- Bir çalışan olarak geleceğiyle ilgilenmeye ve geleceği hakkında düşünmeye başlama,
- Mesleki geleceği üzerine bireysel olarak yapabilecekleriyle ilgili kontrolünü artırma,
- Olması muhtemel gelecek senaryoları ve kendi kişiliği hakkında meraklı olma,

- Amaçlarını gerçekleştirmek için kendine güvenme.

Kariyer uyumunun alt boyutlarını özetleyen ve bu boyutların karşılaştırılmasını sağlayan kariyer uyumuna ilişkin genel bir bakış Tablo 2.1.'de sunulmaktadır.

Tablo 2.1. *Kariyer Uyumunun Boyutları*

Uyum sağlama boyutu	Kariyer sorusu	Kariyer problemi	Tutumlar ve inançlar	Yeterlik	Başa çıkma davranışları	İlişkisel bakış açısı	Kariyer müdahalesi
İlgili olma	Bir geleceğim var mı ?	İlgisizlik	Planlı	Planlama	Farkındalık İlgili olma Hazırlık yapma	Bağımlı	Oryantasyon alıştırmaları
Kontrol	Geleceğimi kim kontrol ediyor ?	Kararsızlık	Kararlı	Karar verme	Disiplinlilik İstekli olma Etkili davranma	Bağımsız	Karar verme eğitimi
Merak	Gelecekte ne yapmak istiyorum ?	Gerçekçi olmama	Meraklı	Keşfetme	Deneme Risk alma Araştırma	Birbirine bağlı	Bilgi arama etkinlikleri
Güven	Yapabilir miyim ?	Ketlenme	Etkili	Problem çözme	İş birliği Israr Savaşma	Eşit	Kendilik değerini arttırıcı etkinlikler

(Savickas, 2005).

2.1.1.1.1. Kariyerle ilgili olma. Bireyin mesleki geleceğini düşünmesi ve ona karşı ilgili olması kariyer uyumunun ilk ve en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Kariyer ilgisi gelecek yönelimli olmayı kapsamaktadır yani bu boyutta gelecek için hazırlanmak önem taşımaktadır. Kariyer ilgisi, bireyin mesleki geçmişini hatırlamasını, şimdiki mesleki durumunu düşünmesini ve mesleki geleceğini önceden öngörüp planlamasını sağlamaktadır. Kariyer ilgisi yüksek bireyler bugünkü eylemlerinin gelecekte sergileyecekleri başarıları nasıl etkileyeceğinin farkındadırlar ve geleceğe ilişkin plan yapmaktadırlar (Savickas, 2005). Yani kariyer ilgisi, bireyin onu bekleyen gelecek üzerine düşünmesine ve bu gelecek için hazırlık yapmasına yardımcı olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Bireyin kariyer ilgisinin olmaması, geleceğe karşı karamsar olduğunu ve geleceği hakkında planlı olmadığını göstermektedir. Psikolojik danışmanlar, kariyer ilgisizliğini, mesleki gelişim görevleri ve kariyer geçişleri konusunda farkındalık arttırıcı müdahalelerle ele almaktadır (Savickas, 2005). Ayrıca psikolojik danışmanlar, bireylerin gelecekleriyle ilgili

daha iyimser bir bakış açısına sahip olmalarına ve planlama becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017).

2.1.1.1.2. Kariyer kontrolü. Bireyin mesleki geleceği üzerindeki kontrolü ikinci en önemli kariyer uyumu boyutudur. Kariyer kontrolü, bireyin kendi kariyerini yapılandırmada sorumlu olduğuna inanmasıdır. Kariyer kontrolünün eksikliği, sıklıkla kariyer kararsızlığı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer kontrolü, bireyin kararlılığını, disiplinini ve çabasını kullanarak kendisini ve çevresini şekillendirmesinde sorumluluk almasını sağlamaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012).

Psikolojik danışmanlar, kariyer kontrolünün eksikliğinde bireylere kariyer danışması sürecinde karar verme becerilerini arttırmaya yönelik müdahalelerle yardımcı olmaktadır. Kariyer kararsızlığı durumunda, özellikle atılganlık eğitimi, karar verme becerileri eğitimi kullanılmaktadır. Öz yönetim stratejilerinin uygulanmasına ve zaman yönetimi tekniklerinin öğretilmesine yönelik müdahaleler de bireyin kariyer kontrolünü arttırmasına yardımcı olmaktadır (Savickas, 2005).

2.1.1.1.3. Kariyer merakı. Kariyer yapılandırma sürecinde merakın temel işlevi uygun kariyer seçeneklerinin araştırılarak keşfedilmesidir (Savickas, 2005). Böylece birey, seçimlerini sorgulamaya başlamaktadır ve kendisi için doğru olan kariyer kararını verip veremeyeceğini merak etmektedir. Bu merak, bireyi kariyerine ilişkin keşfe ve eyleme geçmeye yöneltmektedir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Kariyer merakı sayesinde, birey kendisi ve iş dünyası arasındaki uygunluğu araştırmaktadır. Meraklı olma tutumlarına sahip birey, kendi benliği ve işler hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak için çevreyi incelemektedir. Ayrıca bu bireyler yeni yaşantılara açık, çeşitli rolleri ve maceraları denemeye hevesli olmaktadır. Kendi çevresi dışındaki dünyayı keşfeden birey, sahip olduğu yeteneklerin, ilgilerin ve değerlerin yanı sıra işlerin gereklilikleri ve rutinleri hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaktadır. Böylece birey, bu geniş bilgi yelpazesinde kendine uygun kariyer seçeneklerini daha gerçekçi ve nesnel olarak değerlendirmektedir (Savickas, 2005).

Kariyer merakının eksikliği, bireyin benliğini hatalı değerlendirmesine ve iş dünyasında tecrübesizliğe neden olmaktadır. Psikolojik danışmanlar, bu şekilde gerçekçi olmayan bakış açısına sahip danışanlarda, danışana bilgi sağlayıcı kariyer müdahalelerinden faydalanmaktadır. Özellikle bireylere, yarı zamanlı işlerde çalışma, iş simülasyonları, amaçlarını uygulamaya geçirme, mesleklerle ve işlerle ilgili kitapçıkları okumaya teşvik etme gibi uygulamalarla yardımcı olunmaktadır (Savickas, 2005). Mesleki olanakların

araştırmalarını düzenlemede Holland'ın altıgenini kullanmak işlevsel olmaktadır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017).

2.1.1.1.4. Kariyer güveni. Kariyer uyumunun dördüncü ve son boyutu güvendir (Savickas, 2005). Bireyler, bazen keşfetmeye ve eyleme geçmeye istekli olsalar da bunları yapabilmek için kendine güven duymamaktadır yani özgüvenleri eksik olabilmektedir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Özgüven, zorluklarla başa çıkmada ve engellerin aşılmasında başarılı olacağına ilişkin inançtır (Savickas, 2005). Bireylerin günlük yaşamında karşılaştığı sorunlarla baş etmesi özgüven geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Kariyer seçimleri karmaşık sorunların çözümünü gerektirmektedir. Bu problemlerle baş edebilmek için bireyin kendine güvenmesi gerekmektedir. Kariyer yapılandırma sürecinde güvenin temel rolünü bireyin öz saygısı ve öz yeterliği yansıtmaktadır. Kariyer Yapılandırma Kuramında güven, bireyin kariyeriyle ilgili sağlıklı seçimler yapabilmesi ve bu seçimler doğrultusunda harekete geçildiğinde başarılı olacağına ilişkin öz yetkinlik inancını ifade etmektedir. Kariyer güvenin oluşmasında ev işleri, okul ödevleri, hobiler gibi günlük faaliyetlerde karşılaşılan sorunların çözülmesi etkilidir. Sosyal roller, toplumsal cinsiyet ve ırk hakkındaki yanlış inançlar, genellikle güven gelişimini engelleyen iç ve dış engelleri oluşturmaktadır (Savickas, 2005).

Kariyer güveninin eksikliği, bireyin amaçlarını ve rollerini gerçekleştirememesine neden olmaktadır. Kariyer danışması sürecinde, özsaygı ve kendini kabul müdahaleleri kullanılmaktadır (Savickas, 2005). Psikolojik danışman ile danışan arasında kurulan destekleyici bir ilişki, danışanların öz yeterlik, öz kabul ve öz saygılarını geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Ayrıca kariyer danışması sürecinde, bireyin karşılaşılabileceği olası problemlerle nasıl etkili başa çıkacağı öğretilmektedir. Geliştirilen başa çıkma becerileri, bireyin karşılaşıacağı kariyer gelişim görevlerinin ve kariyer geçişlerinin üstesinden gelmesinde önem taşımaktadır (Savickas, 2005).

2.1.1.2. Yaşam temaları. Adler'in kuramı Kariyer Yapılandırma Kuramında önemli bir yer tutmaktadır. Yaşam temaları kavramının oluşturulmasında Adler'in yaşam tarzları kavramından yararlanılmıştır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Yaşam temaları kavramı Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın öyküsel bileşenini oluşturmaktadır. Kuramın öyküsel bileşeninde iş yaşamına ve mesleki tutumların nedenine odaklanılmaktadır. Kariyer öyküleri, bireylerin iş rollerine uyum sağlamasıyla ve kariyerleriyle ilgili anlamlı seçimler

yapmasıyla ilgili temaları ortaya koymaktadır. Bireyin öykülerinde kariyeriyle ilgili görevleri, travmaları ve kariyer geçişleri ortaya çıkmaktadır. Kariyer öyküleri bireylerin yaptıkları kariyer seçimlerini niçin yaptıklarını ve onları bu seçimlere yönlendiren öznel faktörleri açıklamaktadır. Kariyer öyküleri, bireylerin geçmişteki kendilerine yönelik algılarını, şu anki deneyimlerini ve gelecekte beklediklerini içermektedir. Psikolojik danışmanlar, danışanın kariyer öyküleri aracılığıyla onların kariyerlerini yapılandırmalarındaki motivasyonlarını ve amaçlarını anlamaya çalışmaktadırlar. Fakat ne psikolojik danışmanların ne de danışanların, öyküleri geleceğin belirleyicisi olarak görmemeleri önem taşımaktadır. Bunun yerine öyküler, bireyin geleceğini şekillendirmesindeki ve anlamlandırmasındaki denemeler olarak değerlendirilmektedir. Öyküler, bireyin sahip olduğu fırsatları ve engelleri değerlendirmeyi sağlamaktadır. Bunun yanında öyküler, bireyin mesleki kişilik tipleriyle ilgili bilgileri değerlendirirken, bireyin travmalarını, kariyer geçişlerini ve gelişimsel görevlerini ele alarak yol gösterici olmaktadır. Bireyler öykülerinden bahsederken yaşanması muhtemel geleceklerini yapılandırmaktadırlar. Kariyer öyküleri, mesleki kişilik tiplerinden ve kariyer uyumundan farklı olarak, bireyin benzersizliğini ifade etmektedir. Kariyer Yapılandırma Kuramı açısından, yaşam temaları bireyin kendisine ve topluma ilişkin öznel düşüncelerini ortaya çıkararak nesnel bakış açısının yanında tamamlayıcı bir rol üstlenmektedir (Savickas, 2005).

2.1.1.3. Mesleki kişilik. Bireyin mesleki kişiliğini, kariyeriyle bağlantılı yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgileri oluşturmaktadır. Bireyler, kariyerle ilgili bu özelliklerini iş yaşamında göstermeden önce yaptıkları ev işleri, oynadıkları oyunlar, ilgilendikleri hobiler, yaptıkları okumalar ve çalıştıkları dersler aracılığıyla prova etmektedirler (Savickas, 2005). Bireyler, ilk yaşlardan itibaren aile içinde sosyal aktörler olarak bulunmaktadır. Böylece bireyler, ailenin dünyasını anlamaya başlamaktadırlar ve kendi çevrelerindeki kültürel söylemleri öğrenmektedirler. Bireyler, aileleriyle ve farklı sosyal kaynaklarla etkileşimlere girerek kişiliklerini oluşturmaya başlamaktadırlar. Ardından kazandıkları ayırt edici özellikleri okul ve yakın çevrelerinde geliştirmektedirler. Bireyler deneyimledikleri aile yaşantılarını ve sosyal dünyayı içselleştirerek kişilik özelliklerini geliştirmektedirler ve bir sosyal itibar elde etmektedirler (Savickas, 2005). Dolayısıyla mesleki kişilik gelişiminin temellerinin aile içinde atılmasının ardından, mesleki kişilik okulda ve çevreyle olan etkileşimlerle birlikte gelişmektedir. Bu süreç içerisinde bireyin kendisine çeşitli rol modeller seçmesi bilinçli kararlardır ve kendi kariyer yapılandırma sürecinin bir parçasıdır (Savickas, 2005).

Savickas (2005), Holland'ın (1997) kişilik tipleri kuramını, bireylerin mesleki kişilik yapılarını tanımlamak ve mesleki değerlendirme yapabilmek için kullanışlı bulmaktadır. Mesleki kişilik tipleri, kariyerin mesleki içeriğini vurgulamaktadır. Savickas (2005), ilgileri değişmez özellikler olarak değil, dinamik yapılar olarak ifade etmektedir. Bununla birlikte Savickas (2005), danışanların kariyer öykülerini anlamak amacıyla Holland'ın mesleki kişilik tiplerinden faydalanmaktadır (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017).

2.1.2. Holland'ın Kişilik Tipleri Kuramı

İkinci Dünya Savaşı sırasında orduda görev yapan John L. Holland, askerlerin mesleki geçmişlerinin belirli kişilik tipleriyle sınıflandırılabilceğini fark etmiştir. Holland, savaşın ardından bireyleri kişilik tiplerine ve ilgilerine göre sınıflandırmaya yönelik çalışmalarına başlamıştır (Savickas ve Gottfredson, 1999). İlk kez 1959 yılında kişilik tipleri kuramında kullandığı formülasyonları "Journal of Counseling Psychology" dergisinde yayımlanmıştır. 1959 ve 1966 yılları arasında bu formülasyonlarla ilgili 14 temel çalışma yapılmıştır. Holland bu çalışmalardan hareketle 1966 yılında "The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments" isimli kitabını yayımlayarak kuramını güncellemiştir. Kuram, 1966 yılında yapılan güncellemeye dayanan 10 temel çalışmayla birlikte 1973 yılında bir kez daha güncellenmiştir. Burada en dikkat çeken düzenleme, uygunluk düzeyinin değerlendirilmesi için altıgen modelinin şekillendirilmesi olmuştur. Bu düzenlemelerle birlikte 1973 yılında Holland'ın kuramsal olarak daha açık ve sistematik olan "Making Vocational Choices: A Theory of Careers" isimli kitabı yayımlanmıştır. 1985 yılında mesleki kimlik yapısı eklenerek bir kez daha güncellenen kuram, 1997 yılında yapılan güncellemelerle son şekline gelmiştir (Gottfredson, 1999). Kuramını açıkladığı beş kitaba yazarlık yapmış olan Holland, her kitabında kuramının önceki halini güncelleyerek kuramını geliştirmiştir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017).

John L. Holland, üniversitelerin çevrelerini ve çevrelerin öğrencilerin üzerindeki etkisini değerlendirmede öncülük etmiştir. Holland'ın kişilik tipleri kuramı kariyer danışmanlığı alanında dünyada geniş çaplı yankı uyandırmıştır (Gottfredson, 1999). Holland'ın kuramı birey-çevre etkileşimi konusunda çağdaş bir yaklaşım sunmuştur (Özyürek, 2016).

2.1.2.1. Kuramın sayıtları. Kuramın temel varsayımları aşağıda sunulmaktadır (Holland, 1997):

- İnsanların pek çoğu, altı kişilik tipinden birine göre sınıflandırılabilir. Bu kişilik tipleri, gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli olarak sınıflandırılmaktadır.

- Altı çeşit çevre modeli bulunmaktadır. Bu çevre modelleri, gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli olarak sınıflandırılmaktadır.

- İnsanlar, beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri, tutumlarını ve değerlerini ifade edebilecekleri, baş edebilecekleri problemlerle ve rollerle karşılaşabilecekleri çevreleri aramaktadır.

- Davranış, birey ve çevre arasındaki etkileşimin sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Bu dört temel varsayım, hem bireyleri hem de çevreleri ilgilendiren ikincil varsayımlarla desteklenmektedir. tutarlılık, ayrışma, kimlik, uygunluk ve hesaplama olarak sınıflandırılan bu varsayımlar aşağıda sunulmaktadır (Holland, 1997):

- Tutarlılık: Birey veya çevre için geçerli olan tiplerden bazıları diğerlerine göre daha yakından ilişkilidir. Yani daha fazla ortak özellik taşımaktadır. Örneğin gerçekçi ve araştırmacı kişilik tipleri, düzenli ve yaratıcı kişilik tiplerinden daha fazla ortak özellik taşımaktadır. Tutarlılık, kişilik tipleri arasındaki veya çevre modelleri arasındaki ilişkinin derecesini göstermektedir.

- Ayrışma: Bazı bireyler ve çevreler, diğerlerinden daha açık ve belirgin bir şekilde tanımlanmaktadır. Bireyler ve çevreler tek bir tipe daha yakından ilişkili olup o tipin özelliklerini baskın olarak taşıyorsa bu durum ayrışmayı göstermektedir. Buna karşın pek çok kişilik tipine benzeyen bireyler ya da tiplerin çoğuyla ilişki olan çevreler ayrışmamış olarak tanımlanmaktadır. Yani birey veya çevrenin daha açık ve belirgin olarak tanımlanması onların ayrışma derecesini göstermektedir.

- Kimlik: Bu kavram, bireylerin ya da çevrelerin hedeflerinin açıklığını ve kararlılığını ifade etmektedir. Kişisel kimlik, bireyin amaçlarına, ilgilerine ve yeteneklerine ilişkin net ve kararlı olmasıdır. Çevresel kimlik, bir çevre veya organizasyonun zaman içerisinde değişmeyen, tutarlı, açık ve bütünleşik hedefleri, görevleri ve ödülleri ile oluşmaktadır.

- Uygunluk: Farklı kişilik tipleri, kendi özelliklerine uygun farklı çevreleri gerektirmektedir. Örneğin gerçekçi tipler gerçekçi çevrelerde kendi özelliklerini gösterebilmektedir çünkü kişilik tipiyle uyumlu bir çevre gerçekçi tipin ihtiyaç duyduğu fırsatları ve ödülleri sunmaktadır. Yani gerçekçi bir çevrede bulunan gerçekçi tip için uygunluk söz konusudur. Uygunsuzluk, bir kişilik tipinin gerektirdiği fırsatlara ve ödüllere yabancı bir çevrede bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin sosyal bir çevrede bulunan gerçekçi tip için uygunsuzluk söz konusudur.

- Hesaplama: Kişilik tiplerinin veya çevrelerin arasındaki ilişkiler, aralarındaki mesafelerle orantılı şekilde altıgen model aracılığıyla gösterilmektedir. Altıgen gibi geometrik bir şekil kullanmak bireyin veya çevrenin tutarlılığının ve uygunluğunun açık bir şekilde tanımlanmasını sağlamaktadır. Bu yolla kuramda yer alan yapılar arasındaki ilişkiler tek bir geometrik model tarafından tanımlanmaktadır ve düzenlenmektedir.

2.1.2.2. Kuramın temel ilkeleri. Kuramın temel ilkeleri aşağıda sunulmaktadır (Holland, 1997):

- Meslek seçimi kişiliğin bir ifadesidir: Geçmişte mesleki ilgi envanterlerinden alınan puanları ve mesleki ilgilerin meslek seçimindeki rolünü, kişilik özelliklerinden bağımsız ya da farklı bir yapı olarak yorumlamak popülerken günümüzde elde edilen bulgular ilgilerin, kişiliğin bir ifadesi olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla mesleki ilgiler kişiliğin önemli bir yönünü temsil etmektedir.

- İlgi envanterleri kişilik envanterleridir: Mesleki ilgilerin kişiliğin bir ifadesi olarak varsayıldığı durumda, ilgi envanterlerinin kişilik envanterleri olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İlgi envanterlerinin içeriği, kişiliği ölçmek için uygulanan diğer metotlara benzer geçerlik ve güvenirlik sunmaktadır.

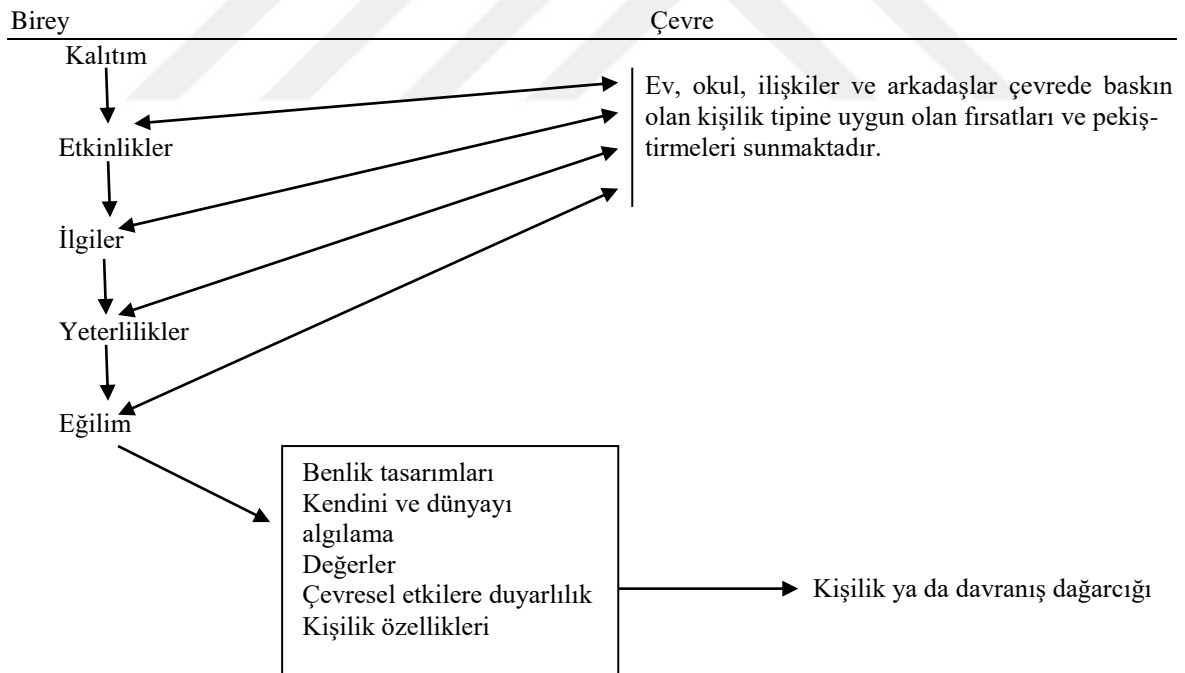
- Mesleki kalıp yargılar güvenilir ve önemli psikolojik ve sosyolojik anlamlara sahiptir: İnsanlar arkadaşlarına, kıyafetlerine ve hareketlerine göre değerlendirildiği gibi benzer şekilde mesleklerine bakılarak da değerlendirilmektedir. Sahip olduğumuz deneyimler çeşitli mesleklerdeki insanlar hakkında bazen yanlış bazen faydalı bilgiler edinmemizi sağlamaktadır. Örneğin marangozların becerikli, avukatların saldırgan, aktörlerin ben merkezli, pazarlamacıların ikna edici, bilim insanlarının çekingen olduğuyla ilgili inanışlara yaygın şekilde rastlanmaktadır.

- Bir mesleğin üyeleri benzer kişilik özelliklerine ve kişisel gelişim geçmişine sahiptir: Bireyin, mesleğe belirli kişilik özellikleri ve geçmişinden dolayı girdiği durumda her meslek kendi içinde benzer kişilik özelliklerine sahip bireylere cazip gelmektedir. Böylece meslekler, kendi içinde benzer kişilik özelliğine sahip bireylerden oluşmaktadır.

- Bir meslek grubundaki bireyler benzer kişilik özelliklerine sahip olduğu için pek çok duruma ve probleme benzer şekilde tepki vermektedir ve kendilerine özgü bir kişiler arası çevre oluşturmaktadır: Üniversitede bulunan öğrencilerin önemli bir yüzdesi, kendi bölümleri içinde benzer profil oluşturmaktadır.

- Mesleki doyum, kararlılık ve başarı, bireyin kişiliği ve çalıştığı çevrenin arasındaki uygunluğa bağlıdır: Bireyin benzer zevklere, yeteneklere ve değerlere sahip arkadaşlarının yanında daha rahat olmasına benzer şekilde birey psikolojik olarak “uygun” olduğu meslekte muhtemelen daha iyi performans gösterecektir.

2.1.2.3. Kişilik tiplerinin gelişimi. Bir dereceye kadar tipler tipleri üretmektedir. Ebeveyn tutumları, çocuğun ilgilerinin gelişiminde küçük ve karmaşık bir rol oynamasına rağmen tüm ebeveynler kişilik tipleri doğrultusunda çocuğa çeşitli çevresel olanaklar sunmaktadır ve bazı sınırlamalar koymaktadır. Örneğin gerçekçi kişilik tipine sahip ebeveynler ev içinde ve dışında gerçekçi faaliyetlerde bulunmaktadır. Arkadaşlarını gerçekçi kişilik tipine sahip bireylerden seçmektedir. Aynı zamanda diğer kişilik tiplerini ve gerçekçi olmayan sosyal aktiviteleri daha fazla reddetme eğilimindedir. Böylece çocuk, ebeveynlerinin kişilik tipinde faaliyetlerde ve çevrelerde bulunmaktadır. Bununla birlikte ebeveynlerin psikolojik ve fiziksel güçleri, etkisi açık olmasa da biyolojik olarak aktarılmaktadır (Holland, 1997). Kişilik tiplerinin gelişimi Şekil 2.1.'de gösterilmektedir.

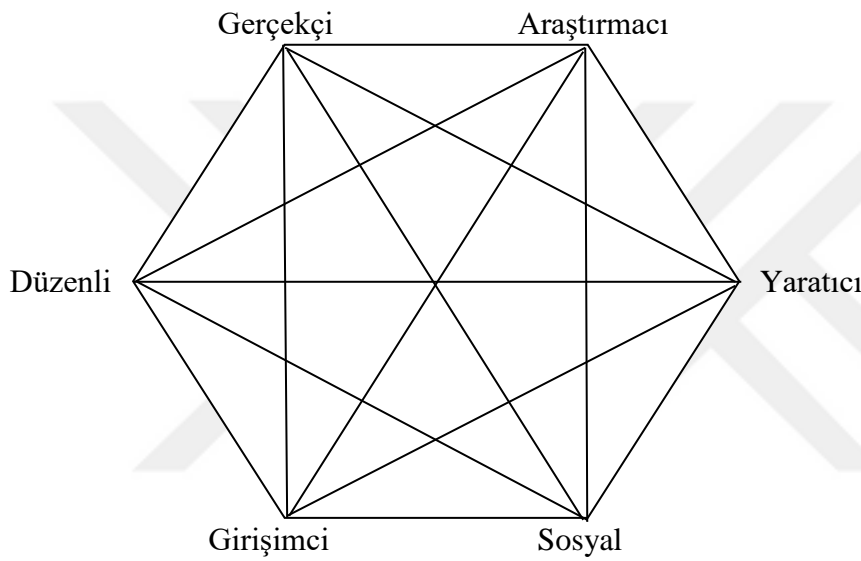


Şekil 2.1. Kişilik tiplerinin gelişimi (Holland, 1997).

Şekil 2.1.'de gösterildiği gibi, çocuğun kendine has kalıtımı ve deneyimleri çeşitli faaliyetleri tercih etmeye yönlendirirken çeşitli faaliyetlere karşı isteksizlik duymasına yol açmaktadır. Daha sonra bu tercihler, hem bireyin doyum sağladığı hem de başkaları

tarafından pekiştirilen ilgiler haline gelmektedir. Yaşla birlikte ayrılmaya başlayan ilgilere, değerlerin belirginleşmesi de eşlik etmektedir. Tercih edilen faaliyetlerin, ilgilerin, yeteneklerin ve değerlerin ayrışmasıyla birlikte kişilik özellikleri oluşmaktadır. Kişilik gelişiminin sadeleştirilmiş bu açıklaması, bazı insan davranışlarını alışlagelmiş karmaşıklıklar olmadan açıklamak için kullanışlı bir yapı sunmaktadır (Holland, 1997).

2.1.2.4. Kişilik tipleri. Gerçekçi, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci ve düzenli olarak sınıflandırılan Holland'ın kişilik tipleri arasındaki ilişkiler Şekil 2.2.'de sunulmaktadır ve devamında Holland'ın (1997) kişilik tipleri tanımlanmaktadır.



Şekil 2.2. Kişilik tipleri arasındaki ilişkiler (Holland, 1997).

2.1.2.4.1. Gerçekçi tip. Gerçekçi bireyler nesnelere, aletlerin, makinelerin ve hayvanların açık, düzenli veya sistemli olarak idaresini gerektiren faaliyetleri tercih etmektedir. Bu davranış eğilimleri, mekanik, tarım, elektrik ve teknik yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken eğitsel, terapötik ve sosyal faaliyetlerden uzaklaşmaktadır. Gerçekçi bireyler, kendilerine benzer inançlara, ilgilere ve değerlere sahip bireylerle ilişki kurmayı tercih ederken kendilerinden farklı inançlara, ilgilere ve değerlere sahip bireylerden kaçınmaktadır. Bu bireyler, somut şeylere ve somut kişisel özelliklere değer vermektedir. Kendilerini mekanik, teknik ve atletik yeteneklere sahip olarak algılamaktadır. Elleriyle, aletlerle, makinelerle ve elektronik donanımlarla çalışmayı sevmektedir. Gerçekçi bireyler, kendilerini insan ilişkilerinde yetersiz olarak algılamaktadır. Büro işleri, akademik ve hayal gücüne dayanan faaliyetlerin aksine somut, nesnel ve yapılandırılmış çözümleri tercih

etmektedir. Gerçekçi bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Uyumlu
- Doğal
- Dayanıklı
- Dogmatik
- Normal
- Kendini geri planda tutan
- Samimi
- Israrlı
- Anlayışlı olmayan
- Sabit fikirli
- Pratik
- Esnek olmayan
- Realistik
- Maddeci
- Çekingen

2.1.2.4.2. Araştırmacı tip. Araştırmacı bireyler, fiziksel, biyolojik ve kültürel olayları anlamak ve kontrol etmek için gözlemsel, sembolik, sistematik ve yaratıcı şekilde araştırmayı gerektiren faaliyetleri tercih etmektedir. Bu bireyler, ikna edici, sosyal ve tekrarlayan etkinliklere karşı isteksizlerdir. Bu davranış eğilimleri, bilimsel ve matematiksel yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken, ikna etmeye yönelik girişimci yeterliliklerden uzaklaştırmaktadır. Bu bireyler, bağımsızlık, entelektüellik, mantıklı ve hırslı olmak gibi özelliklere değer vermektedir. Buna karşın aile güvenliği, neşeli olma ve gerçek arkadaşlıklara sahip olmayı, kişisel duyguları ve sosyal çevreyi daha değersiz olarak görmektedirler. Araştırmacı bireyler, kendilerini, matematiksel ve bilimsel yeteneklere sahip olarak algılamaktadır. Ayrıca sorunların çözümü hakkında düşünmeyi ve okumayı sevmektedir. Bilgi toplamaya, dikkatli analizler yapmaya, nesnel verilere ve akademik uygulamalara önem vermektedir. Araştırmacı bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Analitik
- Mantıklı
- Kötümser
- Bağımsız
- Karışık
- Utangaç
- Radikal
- İç bakışa sahip
- Meraklı
- Tedbirli
- Çekingen
- Gösterişsiz
- Entelektüel
- Eleştirel
- Titiz

2.1.2.4.3. Yaratıcı tip. Yaratıcı bireyler, fiziksel, sözel veya insan malzemelerinden sanat ürünleri oluşturmak için gereken belirsiz, bağımsız ve sistematik olmayan faaliyetleri tercih etmektedir. Bu bireyler, açık, sistematik ve düzenli faaliyetlere karşı isteksizlerdir. Bu davranış eğilimleri, dil, sanat, müzik, drama ve edebiyat gibi yaratıcı yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken, büro işlerinden ve ticari yeterliliklerden uzaklaştırmaktadır. Yaratıcı

bireyler, hayal gücü kuvvetli, cesur ve kendini ifade edebilen bireylerdir. Daha az sorumluluk sahibi ve mantıklıdır. Yaratıcı bireyler kendilerini, müzik, sanat, oyunculuk gibi sanatsal becerilere ve okuma ile yazma gibi dil becerilerine sahip bireyler olarak algılamaktayken detaylı kayıtların tutulması gereken iş etkinliklerinde yetersiz olarak algılanmaktadır. Yaratıcı bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Karmaşık
- Sistemsiz
- Duygusal
- Duygularını gösteren
- İdealist
- Hayal gücü kuvvetli
- Pratik davranmayan
- Dürtüsel
- Bağımsız
- İç bakışa sahip
- Sezgisel
- Standartlara uymayan
- Açık
- Orijinal
- Duyarlı

2.1.2.4.4. Sosyal tip. Sosyal bireyler, insanların bilgilendirilmesi, eğitilmesi, geliştirilmesi, tedavisi ve aydınlatılması gibi faaliyetleri tercih etmektedir. Bu bireyler, nesnelere, aletlerin ve makinelerin yer aldığı açık, düzenli ve bunların sistemli olarak idaresini gerektiren faaliyetlere karşı isteksizlerdir. Bu davranış eğilimleri, insan ilişkileri yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken, teknik ve elle yapılan işlerle ilgili yeterliliklerden uzaklaştırmaktadır. Sosyal bireyler kendilerini, diğer insanları anlama ve onlara yardım etmeyi seven, öğretme yeteneğine ve sosyal becerilere sahip bireyler olarak algılamaktayken mekanik ve bilimsel yeteneklerde yetersiz olarak algılanmaktadır. Sosyal bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Uyumlu
- İşbirliği yapmak isteyen
- Empatik
- Arkadaş canlısı
- Cömert
- Yardımsever
- İdealist
- Kibar
- Hoşgörülü
- İnandırıcı
- Sorumluluk sahibi
- Sosyal
- Anlayışlı
- Samimi
- Düşünceli

2.1.2.4.5. Girişimci tip. Girişimci bireyler, organizasyonel amaçlara veya ekonomik kazançlara ulaşmak için diğer bireyleri etkileyip ikna edebilecekleri faaliyetleri tercih

etmektedir. Bu bireyler, gözlemsel, sembolik ve sistematik faaliyetlere karşı isteksizlerdir. Bu davranış eğilimleri, liderlik, kişiler arası ilişki ve ikna etme yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken bilimsel işlerle ilgili yeterliliklerden uzaklaştırmaktadır. Girişimci bireyler, ticarete ve toplumda lider olmayı ve şık giyinmeyi önemsemektedir. Diğer bireylere karşı yardımsever ve affedici değillerdir. Girişimci bireyler, kendilerini, atılgan, popüler, kendine güvenen, liderlik ve etkili konuşma yeteneklerine sahip olarak algılamaktayken bilimsel yeteneklerde yetersiz olarak algılamaktadır. Girişimci bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Kazanç düşkünü
- Enerjik
- İnkna edici
- Maceracı
- Coşkun
- İyimser
- Hırslı
- Heyecan arayan
- Becerikli
- Kendine güvenen
- Dışa dönük
- İddialı
- Otoriter
- Gösterişi seven
- Sosyal

2.1.2.4.6. Düzenli tip. Düzenli bireyler, verilerin açık, düzenli ve sistemli kullanıldığı faaliyetleri tercih etmektedir. Bu bireyler, belirsiz, bağımsız, veya sistemli olmayan faaliyetlere karşı isteksizlerdir. Bu davranış eğilimleri büro işleri, ticari işler ve hesaba dayalı işlerle ilgili yeterliliklerin kazanılmasını sağlarken yaratıcılıkla ilgili yeterliliklerden uzaklaştırmaktadır. Düzenli bireyler, ticari ve ekonomik başarıyı önemsemektedir. Ayrıca bu bireyler, yapılandırılmış bir kurum veya organizasyonda çalışmayı tercih etmektedir. Estetik faaliyetlerin, yakın arkadaşlıkların ve yaratıcılığın daha az önemli olduğuna inanmaktadır. Düzenli bireyler, kendilerini, kayıt tutma ve hesaplama yeteneklerine sahip olarak algılamaktayken şiir yazma veya diğer insanları ikna etme gibi yeteneklerde yetersiz olarak algılamaktadır. Düzenli bireyler, bu tercihlere, inançlara ve değerlere sahip olduğu için aşağıdaki sıfatlara sahip olma eğilimindedir (Holland, 1997):

- Dikkatli
- Esnek
- Israrcı
- Uyumlu
- Davranmayan
- Pratik
- Özenli
- Çekingen
- Titiz
- Dogmatik
- Sistemli
- Tasarruflu
- Etkili
- Söz dinleyen
- Hayal gücü olmayan
- Düzenli

2.1.3. Birey-Çevre Uygunluğu

Holland'ın (1997) kuramının temel yapısını birey-çevre uygunluğu oluşturmaktadır. Holland'ın (1997) kuramı bireylerin altı kişilik tipine göre sınıflandırılabilceğini ortaya koymaktadır. Bireylerde olduğu gibi çevreler de altı tipte sınıflandırılmaktadır (Holland, 1997). Üniversite öğrencilerinin çevresini ise öğrenim gördükleri bölüm oluşturmaktadır (Allen ve Robbins, 2010; Mathis, Bullock-Yowell, Leuty ve Nicholson, 2017). Bundan dolayı üniversite bölümleri de altı kişilik tipine göre sınıflandırılabilir (Feldman, Ethington ve Smart, 2001). Bu çalışma üniversite öğrencileriyle yapılacağı için birey-çevre uygunluğu birey-bölüm uygunluğu olarak ifade edilmektedir. Uygunluk kavramı, sıklıkla birey ve çevre arasındaki eşleşme düzeyini vurgulamaktadır (ACT, 2009). Bu bağlamda bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile bölümün gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, birey-bölüm uygunluğunu oluşturmaktadır.

Birey-çevre uygunluğu, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki farklı şekilde ölçülebilmektedir (Kristof, 1996; Kennedy, 2005). Birey-çevre uygunluğunun doğrudan ölçümü, bireyin özellikleriyle içinde yer aldığı çevrenin özelliklerinin uygunluğuna yönelik bireyin algısını ölçmektedir. Bu uygunluk subjektif veya algılanan uygunluk olarak da adlandırılmaktadır (Kristof, 1996). Doğrudan ölçüm aracılığıyla bireyin çevresiyle arasındaki uygunluğun derecesini ne kadar algıladığı saptanmaktadır (Kennedy, 2005).

Birey-çevre uygunluğunun dolaylı ölçümü, bağımsız olarak ölçülen bireysel ve çevresel özellikler arasındaki uygunluğun istatistiksel olarak değerlendirilmesidir. Bu uygunluk, objektif uygunluk olarak da adlandırılmaktadır. Dolaylı ölçüm, doğrudan ölçüme kıyasla daha objektif bir değerlendirme yöntemi olarak kabul edilmektedir (Kennedy, 2005). Dolaylı ölçüm yapılırken araştırmacılar çeşitli uygunluk indekslerinden faydalanmaktadır. Uygunluk indekslerini hesaplarken Holland'ın (1997) kişilik tiplerini ve kodlarını kullanan sayısız yöntem vardır (Bai ve Liao, 2018). Bu araştırmada öğrencilerin uygunluk puanlarını belirlemek için kullanılan C indeksi aşağıda açıklanmaktadır.

2.1.3.1. C indeksi. Holland kod karşılaştırması yapan indekslerin en bilinenidir (ACT, 2009). Tinsley (2000), C indeksinin, Holland'ın (1997) kuramının önemli yanlarını işlevsel hale getiren en dikkate değer uyum indekslerinden biri olduğunu ifade etmektedir. Brown ve Gore (1994), bireyleri ve çevreleri tiplerinin ilk üç harfinden oluşan kodlarla eşleştirmektedir ve bu eşleştirmenin uygunluk puanını hesaplamak için C indeksi adında bir formül ortaya koymaktadır. Bu formül aşağıda sunulmaktadır.

$$C \text{ İndeksi Uygunluk Puanı: } C = 3(X1Y1) + 2(X2Y2) + (X3Y3)$$

X1: Bireyin en baskın kişilik tipinin kodu

X2: Bireyin en baskın ikinci kişilik tipinin kodu

X3: Bireyin en baskın üçüncü kişilik tipinin kodu

Y1: Çevrenin gerektirdiği en baskın kişilik tipinin kodu

Y2: Çevrenin gerektirdiği en baskın ikinci kişilik tipinin kodu

Y3: Çevrenin gerektirdiği en baskın üçüncü kişilik tipinin kodu

Parantezin içerisinde yer alan katsayılar Holland'ın altıgenindeki kişilik tiplerinin ilişkilerine göre belirlenmektedir. Bu katsayılar 0 ve 3 arasında değer almaktadır.

0: X1 ve Y1 altıgen içinde zıt konumlardaysa kullanılmaktadır. Örneğin düzenli ve yaratıcı.

1: X1 ve Y1'in arasında altıgenin içinde başka bir tip bulunuyorsa kullanılmaktadır. Örneğin girişimci ve yaratıcı.

2: X1 ve Y1 altıgen içinde yan yanaysa kullanılmaktadır. Örneğin girişimci ve sosyal.

3: X1 ve Y1 aynı olduğunda kullanılmaktadır. Örneğin sosyal ve sosyal.

C indeksi puanları 0 ve 18 arasında değer almaktadır. Bu çalışmada C indeksiyle 0 ve 18 arasında elde edilen uygunluk puanları, 100'lük sistemdeki karşılıkları olan puanlara dönüştürülerek kullanılmıştır. Yüksek puan uygunluğun daha iyi olduğuna işaret etmektedir. C indeksinde, bireyin sahip olduğu kişilik tipleri ve çevrenin gerektirdiği tipler altıgen içerisinde birbirine yaklaştıkça uygunluk puanı artmaktadır (ACT, 2009).

2.1.4. Bölüm Memnuniyeti

Akademik branş memnuniyeti olarak da bahsedilen bu kavram daha anlaşılır olması amacıyla bu çalışmada bölüm memnuniyeti olarak kavramsallaştırılmıştır. Bölüm memnuniyeti; bireyin öğrenim gördüğü lisans bölümü ya da anabilim dalına ve müfredatına ilişkin memnun olma durumudur. Öğrenciler için bölüm memnuniyeti, iş doyumunu ile benzerdir çünkü iş dünyasında olduğu gibi akademik çevre de öğrencilerin çeşitli yeteneklerini ve ilgi alanlarını kullanabileceği ve benlik kavramını ortaya çıkartabileceği seçenekleri içermektedir (Allen, 1996).

İş doyumunu, çalışan bireylerin kariyer kararlarının etkililiği araştırılırken incelenen de üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarının etkililiği, henüz bir işte çalışmaya başlamadıkları için iş doyumunu yerine bölüm memnuniyetleri ile incelenebilir (Nauta, 2007; Sovet, Park ve Jung, 2014). Öğrenci olarak edinilen rol ve deneyimlerden elde edilen hoşnutluk olarak tanımlanan bu yeni kavram üniversite öğrencilerinin memnuniyetinin geniş çaplı bir değerlendirmesini belirtmektedir (Lent ve diğ., 2007; Sovet, Park ve Jung, 2014). Tüm akademik memnuniyet çeşitleri arasında bölüm memnuniyeti, hem bağımlı hem bağımsız

değişken olarak literatürde en fazla dikkat çeken değişkendir (Sovet, Park ve Jung, 2014). Araştırmalar, bölüm memnuniyetinin, bireyin iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığı sonucunu ortaya koymaktadır (Nauta, 2007; Sovet, Park ve Jung, 2014). Bu nedenle bireyin bölüm seçimi en az meslek seçimi kadar önemlidir (Eun, Sohn, ve Lee, 2013). Bölüm memnuniyeti, bireyin gelecekteki iş doyumunun bir göstergesi olma potansiyelini taşımaktadır çünkü üniversite bölümleri, kendi alanıyla ilgili mesleki çevreyle benzer özellikleri paylaşmaktadır (Astin, 1965). Uygun kariyer seçimlerini yapan ve öğrenim gördüğü bölümü daha iyi anlayan öğrenciler, gelecekteki kariyerlerini daha iyi şekillendirip kariyerlerinde başarılı olmaktadır (Wanberg ve Muchinsky, 1992).

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme süreci bireye özgü gerçekleşmektedir. Bu öğrenciler için istenilen sonuç, memnuniyet düzeylerinin yüksek olacağı bir bölüm seçmek ardından memnuniyet düzeylerinin yüksek olacağı bir meslek seçmek ve böylece doyum sağlayacakları bir kariyere sahip olmaktır (Pesch, Larson ve Seipel, 2018). Bireyin bölüm memnuniyetini, fakültesiyle olan etkileşiminin kalitesi, aldığı eğitimin kalitesi gibi farklı özellikler etkilemektedir. Fakat birey tüm bunlardan memnun olmasına rağmen kişilik özelliklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun bir bölüm seçmediği için bölümünden memnun kalmayabilmektedir (Nauta, 2007).

Bölüm memnuniyeti, kariyer danışmanlığı, kariyer planlama gibi üniversitelerde verilen kariyer hizmetlerinde göz önünde bulundurulması gereken temel değişkenlerden biridir (Logue ve diğ., 2007). Kariyer müdahalelerin sonucunu değerlendirirken ve kariyer kararı verme süreciyle ilgili teorik soruları araştırırken bölüm memnuniyetinin değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Nauta, 2007). Buna rağmen her ne kadar üniversite memnuniyetine ilişkin çalışmalar yapılmış olsa da bölüm memnuniyetine ilişkin az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Kariyer Uyumu Araştırmaları

Garcia, Restubog, Ocampo, Wang ve Tang (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer uyumunun kuşaklar arasındaki aktarımında bir sosyalleşme yöntemi olarak rol modellemenin rolü incelenmiştir. Üç kuşaktan oluşan katılımcılarla yapılan çalışmanın sonucunda üç kuşağın kariyer uyumu arasındaki ilişkiye rol modellemenin aracı etkisi ortaya koyulmuştur. Ayrıca ilk kuşakta yer alan bireylerin kariyer uyumu düzeylerinin üçüncü

kuşakta yer alan bireylerin kariyer uyum düzeylerini dolaylı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yiğit (2019) tarafından 500 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu yordama gücü incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinde kariyer uyumunu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür.

Ataç, Dirik ve Tetik (2018) tarafından 313 genç yetişkin bireyin katılımıyla yapılan çalışmada kariyer uyumu ve benlik saygısı arasındaki ilişkide sosyal desteğin rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda benlik saygısının kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca benlik saygısının kariyer uyumunu arttırdığı, algılanan sosyal desteğin kariyer uyumunu anlamlı olarak yordadığı ve kariyer uyumu ile benlik saygısı arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Ateş (2018) tarafından 400 turizm çalışanı ile yapılan yüksek lisans tez çalışmasında, kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumu, işe bağlanma, yaşam tatmini kavramlarının arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda kariyer uyum yeteneklerinin, birey iş uyumunu, birey iş uyumunun yaşam tatminini ve işe bağlanmayı, işe bağlanmanın da yaşam tatminini etkilediği görülmüştür.

Erdoğan Zorver (2018) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında Kariyer Yapılandırma Kuramına dayalı kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi incelenmiştir. Deney grubunda 11, kontrol grubunda 28 lisans öğrencisi yer alan çalışmanın sonucunda deney grubunda yer alan öğrencilerin kariyer uyum düzeyleri anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca yapılan izleme çalışmasının sonucunda programın etkisinin kalıcı olduğu görülmüştür.

Eryılmaz ve Kara (2018) tarafından eğitim fakültesi öğrencileri ile yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları, cinsiyet ve algılanan kontrol değişkenlerine göre incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda kariyer uyumluluğunun kadınlar lehine anlamlı düzeyde farklılaştığı ve algılanan kontrolün kariyer uyumluluğunu anlamlı düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Haibo, Xiaoyu, Xiaoming ve Zhijin (2018), Kariyer Yapılandırma Kuramını temel alarak yaptıkları çalışmada, Çin'de bulunan 20 şirkette çalışan 1652 çalışanın, kariyer uyumu, örgütsel başarısı, bireysel kariyer başarısı ve kariyer kimliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda kariyer uyumunun ciro hedefiyle negatif ilişkili

olduğunu, iş performansı, kariyer memnuniyeti ve yıllık gelir ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Kariyer uyumu ile ciro hedefi arasındaki ilişkinin, kariyer kimlik düzeyi düşük olan çalışanlar için anlamlı derecede pozitif olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumu ile kariyer memnuniyeti arasındaki pozitif ilişkinin, kariyer kimlik düzeyi yüksek olan çalışanlar için daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kariyer uyumu ile yıllık gelir arasındaki ilişkinin, kariyer kimlik düzeyi yüksek olan çalışanlar için anlamlı derecede pozitif olduğu bulunmuştur.

Johnston (2018) tarafından, kariyer uyumuyla ilgili yapılan çalışmaları sentezlemek ve ileride yapılacak çalışmalara önerilerde bulunmak amacıyla meta-analiz çalışması yapılmıştır. Çalışmada kariyer uyumuyla ilgili kitap bölümlerini, kesitsel araştırmaları, boylamsal araştırmaları, nitel çalışmaları ve geliştirilmiş ölçme araçlarını kapsayan toplam 116 yayımlanmış araştırma incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda gelecekte yapılacak araştırmalar için kuramsal temel oluşturmalarına, kariyer uyumunun ölçümündeki ilerlemelere ve uygulamadaki kullanımına yönelik öneriler verilmiştir.

Bölükbaşı (2017) tarafından lise öğrencileri ile yapılan çalışmada kariyer uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserliğin ve umudun aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer uyumu, yaşam doyumu, iyimserlik ve umut değişkenlerinin tümünün arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca kariyer uyumunun yaşam doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür. Bununla birlikte kariyer uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide iyimserlik ve umudun tam aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Hui, Yuen ve Chen (2017) tarafından 522 üniversite öğrencisi ile Hong Kong bağlamında gerçekleştirilen çalışmada kariyer uyumu, benlik saygısı ve sosyal destek kavramlarının arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda benlik saygısı ve kariyer uyumunun arasında güçlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkide algılanan sosyal desteğin kısmi aracı rolü olduğu ortaya koyulmuştur.

Chan, Mai, Kuok ve Kong (2016) tarafından 432 çalışan ile yapılan araştırmada kariyer uyumu, kariyerde yükselebilirlik değişkenlerinin ciro hedefleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda kariyer uyumunun, kariyer memnuniyeti ve kariyerde yükselebilirlik değişkenleriyle pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu ve kariyer uyumu, kariyer memnuniyeti ile kariyerde yükselebilirliğin ciro hedefiyle arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada kariyer uyumu ve ciro hedefi arasındaki ilişkide kariyer memnuniyeti ve kariyerde yükselebilirliğin aracılık etkisi olduğu bulunmuştur.

Karacan Özdemir (2016) tarafından 1610 lise öğrencisi ile yapılan çalışmada algılanan sosyal destek, iyimserlik ve genel öz yeterlik inancı kavramlarının kariyer uyum yeteneği ile ilişkileri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, oluşturulan modelin toplam varyansın %46'sını açıkladığı ve algılanan sosyal destek ile iyimserliğin genel öz-yeterlilik inancı aracılığıyla kariyer uyum yeteneği üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Norris (2016) tarafından üniversite öğrencileri ile gerçekleşen ve kariyer uyumu ile kişilik özelliklerinin incelendiği çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin, kariyer uyumunun %39.7'sini açıkladığı belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin tamamının kariyer uyumu ile orta düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca nevrozizm, dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer uyumunun anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Siyez ve Belkıs (2016) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda kariyer uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, kariyer iyimserliği ile toplumsal cinsiyet algısı arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Duffy, Douglass ve Autin (2015) tarafından 412 lisans öğrencisi ile yapılan çalışmada kariyer uyumunu oluşturan dört alt boyut olan ilgi, kontrol, merak ve güvenin akademik memnuniyet ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca iş iradesinin kontrol ve akademik memnuniyet arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu, kariyer karar verme yetkinliğinin ise; ilgi, merak ve güven ile akademik memnuniyet arasındaki ilişkide aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Fiori, Bollmann ve Rossier (2015), tarafından çalışan bireylerle yapılan araştırmada kariyer uyumu yüksek bireylerin olumsuz duyguları daha düşük düzeyde yaşadığı ve böylece kariyer uyumu yüksek bireylerde düşük düzeyde stres ve yüksek düzeyde iş doyumunu olduğu ortaya koyulmuştur.

Han ve Rojewski (2015), liseyi bitirip yükseköğretime devam etmeden iş yaşamına geçen genç yetişkinlerle yaptığı çalışmasında, aile ile okuldan algılanan sosyal desteğin kariyer uyumu ve iş doyumunu üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda algılanan sosyal desteğin kariyer uyumunu arttırarak iş doyumunu dolaylı olarak etkilediğini sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer uyumunun cinsiyete göre kadınların lehine olacak şekilde anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

Siyez ve Yusupu (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolüne göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve

kariyer iyimserliğinin feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kariyer uyumu ve kariyer uyumunun işle ilgili olan diğer değişkenlerle ilişkisine yönelik yapılan çalışmalarda çoğunlukla genç çalışanlara odaklanıldığını ve daha yaşlı çalışanların ihmal edildiğini söyleyen Zacher ve Griffin (2015), Avustralya’da bulunan 45 yaş ve üstü 577 çalışanla kariyer uyumu ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonucunda kariyer uyumunun iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Zacher (2015), yapılan diğer araştırmaların kariyer uyumu düzeyinin kısa bir süre içinde değişebileceğini ihmal ettiğini öne sürerek kariyer uyumu ve alt boyutlarının (ilgi, kontrol, merak, güven) günlük sonuçlarıyla iş ve kariyer çıktıları arasındaki ilişkileri araştırmıştır. İki ayrı çalışma grubuyla yapılan araştırmaya Hollanda’dan 53 çalışan ve Amerika Birleşik Devletleri’nden 234 çalışan katılmıştır. Beş iş günü boyunca yapılan ölçümlerden hareketle elde edilen günlük kariyer uyumunun ve güvenin iş ve kariyer memnuniyeti ile performansını olumlu yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Günlük kontrolün, günlük iş performansı ile iş ve kariyer memnuniyetini olumlu yönde yordadığı görülmüştür. Günlük ilgili olmanın, günlük kariyer performansı ve memnuniyetini olumlu yönde yordadığı görülmüştür. Ayrıca günlük merakın, günlük kariyer memnuniyetini olumlu yönde yordadığı bulunmuştur.

Son yıllarda kariyer olgunluğu yerine kariyer uyumu kavramının araştırmacılar tarafından sıklıkla kullanılması bu kavramın kabul gördüğünü göstermektedir. Yukarıda belirtilen çalışmalar değerlendirildiğinde; kariyer uyumunun, iş, kariyer ve yaşam doyumunu, sosyal destek, benlik saygısı, kişilik özellikleri değişkenlerinin yanında kariyer kararsızlığı ve performansı gibi pek çok kariyerle ilgili diğer değişkenle birlikte incelendiği görülmektedir. Sonuç olarak kariyer uyumunun iş ve kariyer memnuniyetini anlamlı olarak yordadığı, algılanan sosyal destek, kariyer kararsızlığı ve kişilik özelliklerinin ise kariyer uyumunu anlamlı olarak açıkladığı görülmüştür. Ayrıca kariyer uyumunun benlik saygısıyla pozitif yönde anlamlı ilişkilere sahip olduğu anlaşılmıştır.

2.2.2. Bölüm Memnuniyeti Araştırmaları

Deniz, Eryılmaz ve Ersöz (2018) tarafından üniversite öğrencilerinin sorunlarının incelendiği çalışmada öğrencilerin %25’inin kariyerle ilgili sorunlar yaşadığı görülmüştür. Öğrencilerin %16’sının bölümünü istemeyerek okuduğu, %32’sinin kariyerine yön vermede kararsızlık yaşadığı, %18’i bölümün gerektirdiği niteliklere göre kendini yetersiz bulduğu,

%33'ünün eğitimine uygun iş bulma konusunda gereğinden fazla endişe yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirci (2017) tarafından üniversite öğrencilerinin bölüm tercihinde etkili olan faktörler ve bu faktörlerin bölüm memnuniyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, öğrencilerin bölüm tercihini, kişilik yapısı ile kişisel, ailevi ve çevresel faktörlerin etkilediği görülmüştür. Ayrıca çalışmada, kişilik yapısına uygun olarak yapılan tercihlerin, öğrencilerin bölüm memnuniyetini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Cox, Bjornsen, Krieshok ve Liu (2016) tarafından üniversite öğrencilerinin bölüm memnuniyeti ile mesleki adanmışlıklarının incelendiği çalışmada mesleki adanmışlığın bölüm memnuniyetini anlamlı düzeyde yordadığı ve bu ilişkide mesleki kimlik değişkeninin tam aracı rolü olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmada bölüm memnuniyetinin not ortalamasını anlamlı bir şekilde açıklamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldırım (2016) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin mesleki değerleri ve bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin en fazla başarı ve diğerkâmlığa önem verdikleri görülmüştür. Ayrıca başarı ve diğerkâmlığa önem verip rahatlığa önem vermeyen bireylerin bölüm memnuniyetlerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Naralan ve Kaleli (2012) tarafından yapılan çalışmada üniversite öğrencilerinin üniversitelerinden ve bölümlerinden beklentileri ile memnuniyetleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin %68'inin bölümünden memnun olduğu, %18'inin bölümünden memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gencür (2011) tarafından bölüm memnuniyeti ve kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ilköğretim matematik bölümü öğrencileri ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda sosyal, geleneksel ve artistik kişilik tiplerinin bölüm memnuniyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Şahin, Zoraloğlu ve Şahin Fırat (2011) tarafından 1839 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada öğrencilerin bölümlerinden memnuniyetleri incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda öğrencilerin %49'unun bölümünden memnun olduğu, %22'sinin bölümünden memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nauta (2007) tarafından gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışmasında 6 maddeli ve tek boyutlu bir bölüm memnuniyeti ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçekle gerçekleştirilen çalışmada bölüm memnuniyetinin kariyer kararı verme yetkinliği ile pozitif yönde, kariyer seçimi kaygısı ve kararsızlık ile negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Doğan, Saraçlı ve Saraçlı (2005) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada öğrencilerin bölüm memnuniyetleri incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda bölüm değiştirmeyi düşünen öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümü açıkta kalma korkusuyla seçme düşünceleri ile bölüm değiştirmeyi düşünmeyen öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümü açıkta kalma korkusuyla seçme düşünceleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yukarıda belirtilen çalışmalar değerlendirildiğinde; üniversite öğrencilerinin azımsanmayacak bir kısmının bölümünden memnun olmadığı ve bölüm memnuniyetinin kişilik yapısı, kişilik tipleri, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer seçimi kaygısı, kararsızlık, not ortalaması, mesleki adanmışlık, mesleki değerler gibi değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir. Sonuç olarak, kişilik yapısına uygun tercihlerin bölüm memnuniyetini arttırdığı, bölüm memnuniyetinin mesleki adanmışlık ve kariyer kararı verme yetkinliği ile pozitif yönde, kariyer seçim kaygısı ve kararsızlık ile negatif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca bölüm memnuniyetin bireyin kişilik tipine ve değerlerine göre farklılaştığı anlaşılmaktadır.

2.2.3. Birey-Bölüm Uygunluğu Araştırmaları

Jiang (2017) tarafından 799 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada kariyer kararı verme yetkinliği, algılanan sosyal destek, algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkilerde birey-çevre uygunluğunun aracı rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda birey-çevre uygunluğunun algılanan sosyal destek ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide tam aracı rolü olduğu, algılanan sosyal destek ve kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür.

Balkıs ve Duru (2016) tarafından 338 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada birey-çevre uygunluğu, erteleme eğilimi, akademik doyum ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda erteleme eğilimi, birey-çevre uygunluğu, akademik doyum ve akademik başarı arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyulmuştur. Ayrıca akademik doyumun; birey-çevre uygunluğu, erteleme eğilimi ve akademik başarı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Duru ve Balkıs (2015) tarafından yapılan çalışmada birey-çevre uygunluğu, akademik doyum, üniversiteye aidiyet duygusu ve akademik başarı değişkenleri arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli aracılığıyla incelenmiştir. Çalışmaya 300 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmanın sonucunda, aidiyet duygusunun, birey-çevre uygunluğu ve akademik doyum ilişkisinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışmanın sonucunda, akademik doyumun; birey-çevre uygunluğu ve akademik başarı ile üniversiteye

aidiyet duygusu ve akademik başarı arasındaki ilişkilerde tam aracılık rolüne sahip olduğu bulunmuştur.

Jiang ve Jiang (2015) tarafından 794 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada yaşam doyumu ve temel benlik değerlendirmesi arasındaki ilişkide birey çevre uygunluğunun üç yönü olan birey-bölüm uygunluğu, birey-üniversite uygunluğu, birey-toplum uygunluğunun rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda yaşam doyumu ve temel benlik değerlendirmesi arasındaki ilişkide başta birey-bölüm uygunluğu ve birey-üniversite uygunluğu olmak üzere birey-çevre uygunluğunun üç yönünün de aracı etkisi görülmüştür.

Evrenosoğlu (2007) tarafından çalışan bireylerle gerçekleştirilen araştırmada birey-çevre uyumunun çalışan performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda birey-iş uyumu ile çalışan performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tracey ve Robbins (2006) tarafından yapılan boylamsal çalışmada üniversite öğrencilerinin ilgi-bölüm uygunluğu ile üniversite başarıları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlgi-bölüm uygunluğunun iki ayrı uyum indeksiyle hesaplandığı çalışmada ilgi-bölüm uygunluğunun iki indeksten elde edilen sonuca göre akademik not ortalamasını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Fritzsche ve Powell (1999) tarafından yapılan çalışmada müşteriye hizmet performansının yordayıcısı olarak birey-çevre uygunluğunun incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın sonucunda birey-çevre uygunluğunun müşteriye hizmet performansını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen çalışmalar değerlendirildiğinde; birey-çevre uygunluğunun çalışan performansı, akademik başarı, akademik doyum, erteleme eğilimi gibi değişkenlerle birlikte incelendiği görülmektedir. Sonuç olarak, birey-çevre uygunluğu akademik başarı, çalışan performansı, akademik doyum pozitif yönde, erteleme eğilimiyle negatif yönde anlamlı ilişkiler göstermiştir.

2.2.4. Kariyer Uyumu, Birey-Bölüm Uygunluğu ve Bölüm Memnuniyeti İlişkisine Yönelik Araştırmalar

Fu, Zhang ve Li (2019) tarafından 453 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkide dışsal engellerin ve desteklerin rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda birey-bölüm uygunluğunun, dışsal engellerin ve desteklerin, bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcıları olduğu ortaya koyulmuştur. Model içinde dışsal engellerin ve desteklerin yordama gücüne katkısı birey bölüm uygunluğundan

daha fazla olmuştur. Ayrıca birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti ilişkisinde dışsal engellerin düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Bai ve Liao (2018) tarafından Amerika Birleşik Devletleri ve Hong Kong'da yer alan üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalarda birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada birey-bölüm uygunluğunun hesaplanmasında 4 farklı indeks kullanılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmada 4 indeks için birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişki .16 ve .26 arasında ve anlamlı düzeyde bulunmuştur. Hong Kong'da yapılan çalışmada 4 indeks için birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişki .15 ve .34 arasında ve anlamlı düzeyde bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda, birey-bölüm uygunluğunun hesaplanmasında kullanılan indeks türüne göre, birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkinin farklılaştığı anlaşılmıştır.

Mathis, Bullock-Yowell, Leuty ve Nicholson (2017) tarafından 233 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada birey-bölüm uygunluğu ile bölüm memnuniyeti ve bölüm başarısı arasındaki ilişkide bir işte istihdamın düzenleyici rolü incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları istihdamın bölüm memnuniyetiyle ve bölüm başarısıyla negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca birey-bölüm uygunluğu ile bölüm memnuniyeti ve bölüm başarısı arasındaki ilişkide bir işte istihdamın düzenleyici rolü olmadığı görülmüştür.

Milsom ve Coughlin (2017) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetini anlamlı bir şekilde yordamadığı görülmüştür. Ayrıca birey-bölüm uygunluğunun ve bölüm memnuniyetinin akademik not ortalamasının anlamlı yordayıcıları olduğu anlaşılmıştır.

Pozzebon, Ashton ve Visser (2014) tarafından 346 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmada Holland'ın ilgilerine göre bireyin bölümüyle uygunluğunun bölüm memnuniyetini yordama gücü incelenmiştir. Çalışma sonucunda birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetini anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Guan ve diğerleri (2013) tarafından iş arama sürecinde olan üniversite mezunlarının kariyer uyumunun incelendiği çalışmada, bireylerin kariyer uyum düzeyi ile iş arama yetkinliği ve çalışma durumları arasında pozitif ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca kariyer uyumunun, birey çevre uygunluğu ve çalışma durumunu anlamlı düzeyde yordadığı ve bu ilişkiye iş arama yetkinliğinin aracılık ettiği belirlenmiştir.

McIlveen, Beccaria ve Burton (2013) tarafından üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada bölüm memnuniyetinin psikolojik yordayıcılarının incelenmesi amacıyla Kariyer Yapılandırma Kuramının temel kavramları olan kariyer uyumu ve mesleki kişilik

kavramlarına odaklanılmıştır. Yapılan çalışmada kariyer uyumu yapısı, genel öz yeterlik ve kariyer iyimserliği ile kavramsallaştırılırken mesleki kişilik yapısı, beş büyük faktör kuramına dayalı kişilik boyutlarından olan sorumluluk boyutu ile kavramsallaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda bölüm memnuniyeti ve sorumluluk arasındaki ilişkide kariyer iyimserliğinin tam aracı rolü olduğu görülmüştür.

Wessel, Ryan ve Oswald (2008) tarafından yapılan çalışmada, birey-bölüm uygunluğunun bölüme bağlılık, not ortalaması, üniversite memnuniyeti ve öğrencinin bölüm değiştirmesi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmaya 198 üniversite öğrencisi katılmıştır. Birey-bölüm uygunluğunun hem objektif hem de algılanan olarak incelendiği çalışmada, algılanan birey-bölüm uygunluğunun, bölüm bağlılığı ve akademik yetkinlikle arasında daha güçlü pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca birey-bölüm uygunluğu düşük olan öğrencilerin kariyer uyumu yüksekse üniversite memnuniyetinin de arttığı görülmüştür. Çalışmada bölümle ilgili değişkenler üzerinde birey-bölüm uygunluğundan ziyade kariyer uyumunun temel etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Tsabari, Tziner ve Meir (2005) tarafından, uygunluk ve meslekle ilgili değişkenlere yönelik memnuniyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaları sentezlemek amacıyla meta-analiz çalışması yapılmıştır. Çalışmada 1988 ve 2003 arasında yapılan toplam 26 yayımlanmış araştırma incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda uygunluk ve memnuniyet arasındaki ortalama korelasyon katsayısı .166 olarak bulunmuştur. Korelasyon katsayıları kültürlerarası karşılaştırıldığında İsrail'de yapılan çalışmalarda değişkenler arası ortalama korelasyon katsayısının .225, Amerika Birleşik Devletlerinde ise bu sonucun .126 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmanın sonucunda uygunluğun hesaplanmasında kullanılan indekstin, yaşın ve kültürün uygunluk ve memnuniyet arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu görülmüştür.

Hoeglund ve Hansen (1999) tarafından birey-çevre uygunluğunun hesaplanmasında kullanılan indekslere göre birey-çevre uygunluğunun iş doyumunu yordama gücüne etkisi incelenmiştir. Çalışmada birey-çevre uygunluğu 5 ayrı indeksle hesaplanmıştır. Çalışmanın sonucunda birey-çevre uygunluğunun iş doyumuna etkisi Holland'ın (1997) kuramında önerdiğinden daha az anlamlı bulunmuştur. Çalışma kapsamında hesaplanan 85 korelasyonun sadece 9'u .01 seviyesinin üzerinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar birey-çevre uygunluğunun iş doyumunda oluşan farkın küçük bir oranını açıkladığını göstermektedir. Birey-çevre uygunluğu ve iş doyumunu arasında çıkan küçük düzeydeki ilişki uygunluğun hesaplanmasında kullanılan indekslerin ölçümdeki etkililiğinin incelenmesini engellemiştir.

Nafziger, Holland ve Gottfredson (1975) tarafından 1878 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya koyulmuştur.

Yapılan araştırmalarda görüldüğü gibi, kariyer uyumu, bireyin kariyer gelişim sürecinde karşılaştığı gelişim görevleri ve geçişlerle etkili bir şekilde başa çıkmasını sağlamaktadır. Böylece kariyer uyumu, yaşam doyumunun, akademik memnuniyetin ve bölüm memnuniyetinin istatistiksel bakımdan önemli bir yordayıcısıdır. Bölüm memnuniyeti bireyin okuduğu bölüme ilişkin doyumunu yansıtmaktadır ve pek çok kariyer çıktısı ile ilişkilidir. Bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile bölümün gerektirdiği özellikler arasındaki uyum, birey-bölüm uygunluğunu göstermektedir. Birey-bölüm uygunluğunun, bireyin bölüm memnuniyetini arttırdığı konusunda alanyazında tutarlılık olmadığı görülmektedir. Bu tutarsızlık, örneklemden kaynaklanan farklılıklarla açıklanabilir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modelinin ne olduğu, evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin nasıl analiz edildiği açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada yordamaya yönelik ilişkisel model kullanılmıştır. Yordamaya yönelik ilişkisel modelde aralarında ilişki olduğu tespit edilen değişkenlerin birinden yola çıkarak diğer değişken tahmin edilmeye çalışılmaktadır (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012). Araştırmanın bağımsız değişkenlerini kariyer uyumunun alt boyutları (ilgi, kontrol, merak, güven), birey-bölüm uygunluğu ve bölümü isteyerek seçme ile ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme oluşturmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni bölüm memnuniyetidir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi, İlköğretim Matematik, İngilizce, Okul Öncesi, Sınıf, Sosyal Bilgiler ve Türkçe Öğretmenliği ile Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümlerinde öğrenim gören toplam 4025 öğrenci oluşturmaktadır. Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri, Özel Eğitim, Müzik ve Resim İş Öğretmenliği bölümlerinin çeşitli sınıflarında öğrenci bulunmaması ya da 10'un altında öğrenci bulunması nedeniyle araştırma evrenine bu bölüm öğrencileri dahil edilmemiştir.

Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde kota örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kota örnekleme, seçkisiz olmayan ve evren içinde belirlenen alt grupların, evrene oranları doğrultusunda örneklem içinde yer almasını sağlayan örnekleme yöntemidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Örneklemde yer alan öğrenciler her alt gruptan belirlenen oran ölçüsünde seçilmiştir. Bu oranlar; Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık için %22, Fen Bilgisi Öğretmenliği için %20, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği için %17, İngilizce Öğretmenliği için %20, Türkçe Öğretmenliği için %20, Okul Öncesi Öğretmenliği için %16, Sınıf Öğretmenliği için %23, İlköğretim Matematik Öğretmenliği için %27'dir. Buna göre, araştırmanın örneklemini Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinin yukarıda belirtilen lisans programlarında 2018-2019 yılında öğrenimlerine devam eden 828 lisans öğrencisi oluşturmuştur. Evren içinde 828 örneklem sayısı +/-%4 kabul edilebilir hata oranı ve %99 güven seviyesindedir (Çingı, 2009).

Araştırmaya katılan 828 üniversite öğrencisinin 601'i kadın (%72.6), 227'si (%27.4) erkektir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşları 17 ve 35 yaş aralığındadır ($\bar{x} = 20.24$, $SS = 1.78$). Öğrencilerin 200'ü 1. sınıf (%24.2), 287'si 2. sınıf (%34.7), 176'sı 3. sınıf (%21.3) ve 165'i 4. sınıftır (%19.9).

Tablo 3.1. Öğrencilerin Bölümlere Göre Dağılımı

Bölüm	<i>n</i>	%
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	156	20.2
Fen Bilgisi Öğretmenliği	78	10.1
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği	64	8.3
İngilizce Öğretmenliği	107	13.8
Türkçe Öğretmenliği	103	13.3
Okul Öncesi Öğretmenliği	118	15.2
Sınıf Öğretmenliği	97	12.5
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	51	6.6

Tablo 3.1.'e göre araştırma kapsamında toplanan veriler eğitim fakültesinde yer alan 8 ayrı bölümde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden toplanmıştır. Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden 161 (%19.4), Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümünden 84 (%10.1), Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünden 72 (%8.7), İngilizce Öğretmenliği bölümünden 110 (%13.3), Türkçe Öğretmenliği bölümünden 114 (13.8), Okul Öncesi Öğretmenliği bölümünden 126 (%15.2), Sınıf Öğretmenliği bölümünden 107 (%12.9), İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünden 54 (%6.5) üniversite öğrencisi araştırmada yer almaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu (KUYO-KF), Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği (ABMO), Hacettepe Kariyer Profili (HKP) olmak üzere dört ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Üniversite öğrencileri ile ilgili, cinsiyet, yaş, bölüm, not ortalaması, sınıf düzeyi, bölüm tercihinde etkili olan kişi, bölümü isteyerek tercih edip etmediği, ileride çalışmak istenilen alanın bölümle ilgili olup olmadığı, annenin ve babanın eğitim durumu, annenin ve babanın algılanan tutumu, ailenin gelir düzeyi gibi bilgiler araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu aracılığıyla elde edilmiştir. Kişisel Bilgi Formu Ek 1'de yer almaktadır.

3.3.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form

Orijinal adı ile Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF), Maggiori, Rossier ve Savickas (2017) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlaması Işık ve diğerleri (2018) tarafından yapılmıştır. 12 maddeden oluşan ölçeğin, ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Lisans öğrencilerinin olduğu çalışma grubuna uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin iyi uyum verdiği ortaya koyulmuştur ($\chi^2/df = 2.13$, GFI = .950, CFI = .966, TLI = .955, RMSEA = .059). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı .76 ile .90 arasında değişmektedir. Test tekrar test güvenirlik katsayıları; ilgi için .66, kontrol için .62, merak için .68, güven için .64 ve ölçeğin toplam puanı için .82 olarak hesaplanmıştır (Işık ve diğ., 2018). Bu araştırmada kariyer uyumunun alt boyutlarına ilişkin elde edilen Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları ilgi için .71, kontrol için .63, merak için .64, kontrol için .60 ve ölçeğin toplam puanı için .80 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Akademik Branş Memnuniyeti Ölçeği

Nauta (2007) tarafından geliştirilen ölçek; Akın, Odabaşı ve Özçelik (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 6 maddeden (örn., “Genel olarak şu anda okuduğum bölümden memnunum”) oluşmaktadır ve her bir madde 5’li Likert Ölçeği’yle derecelendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 6 maddeden oluşan modelin iyi uyum verdiği bulunmuştur ($\chi^2 = 4.61$, $sd = 8$, RMSEA = 0.000, NFI = .99, RFI = .99, GFI = .99, AGFI = .99, CFI = 1.00, IFI = 1.00, SRMR = .015). Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyon katsayılarının .45 ile .77 arasında sıralandığı görülmüştür (Akın, Odabaşı ve Özçelik, 2015). Bu araştırmada ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. Hacettepe Kariyer Profili

Holland’ın kişilik tiplerini ölçmek amacıyla Özer, Yılmaz, Osmanlı ve Yiğit (2015) tarafından geliştirilmiştir. 42 sıfattan oluşan ölçme aracı, 6’lı Likert Ölçeği’yle derecelendirilmiştir. Ölçme aracının alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alfa güvenirlik katsayıları gerçekçi için .79, araştırmacı için .76, yaratıcı için .73, sosyal için .86, girişimci için .80, düzenli için .80 arasında bulunmuştur. Ölçütlere dayalı geçerlik kapsamında, 2015 yılında Hacettepe Üniversitesi Tanıtım Günlerine katılanlardan kariyer görüşmesi yapılanların 77’sinin Hacettepe Kariyer Profili sonuçları ile bölüm tercihleri arasındaki uyum "C indeksi" kullanılarak incelendiğinde 49’unun (%63,6) ilk tercihleri, 63’ünün (%81,8) ise ilk üç tercihinden en az birinin Hacettepe Kariyer Profili’nce doğru (kişi-alan uyum düzeyi

orta/yüksek) olarak sınıflandırıldığı görülmüştür (Özer, Yılmaz, Osmanlı ve Yiğit, 2015). Bu araştırmada ölçme aracının alt boyutlarına ilişkin elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları gerçekçi için .78, araştırmacı için .66, yaratıcı için .72, sosyal için .86, girişimci için .72, düzenli için .80 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında verilerin toplanması amacıyla, Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (Ek 2) gerekli izin alınmıştır. Bu araştırmada veriler, 2018-2019 eğitim öğretim yılı güz döneminde Pamukkale Üniversitesinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilere araştırmacı tarafından ölçeklerin uygulanmasıyla toplanmıştır. Bu gönüllük, Ek 3'te belirtilen bilgilendirilmiş onay formuyla belgelendirilmiştir. Veri uygulamasına başlanmadan önce araştırmaya katılan öğrencilere araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Ayrıca uygulamadan önce öğrencilere araştırma kapsamında elde edilen bilgilerin bilimsel bir çalışma kapsamında kullanılacağı için kimlik bilgilerini yazmalarına gerek olmadığı açıklanmıştır ve ölçekleri nasıl yanıtlayacaklarına dair yönergeler paylaşılmıştır. Uygulamanın yaklaşık olarak 15 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinden önce, verilerin parametrik istatistik sayıltılarını karşılayıp karşılamadığını test etmek için istatistiki kontroller yapılmıştır. Öncelikle, verilerde çok yönlü uç değerlerin olup olmadığı Mahalanobis uzaklığıyla test edilmiştir ve bunun sonucunda 54 veri çalışma kapsamından çıkarılmıştır. Böylece, örnekleme yer alan 828 lisans öğrencinin 774'ünden elde edilen veriler analizlere dahil edilmiştir. Verilerin normalliği; basıklık ve çarpıklık katsayılarının yanında histogram grafikleri incelenerek değerlendirilmiştir. Saçılma diyagramı matrisi yöntemiyle verilerin doğrusallığı kontrol edilmiştir ve grafikler Ek 4'te verilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizinin sayıltılarından çoklu bağlantı olup olmadığını belirlemek için değişkenler arası ikili korelasyonlar incelenmiştir. Ayrıca varyans şişme (VIF) değerlerine değerlerine bakılmıştır (Büyüköztürk, 2016).

Birey-bölüm uygunluğunun hesaplanmasında tercih edilen ölçüm dolaylı ölçüm olmuştur. Dolaylı ölçüm yapılırken Holland'ın kod karşılaştırmasından faydalanılmıştır. Holland bireylerin baskın özelliklerini tanımlamak için kullandığı tiplerin ilk harflerinden oluşan kodlar ve bireylerin öğrenim gördükleri bölümlerin kodları çeşitli indekslere göre

eşleştirilmektedir. Bu çalışmada bireyin kişilik kodları ve öğrenim görülen bölümün gerektirdiği kişilik kodları C indeksine göre karşılaştırılarak uygunluk puanları elde edilmiştir.

Kategorik değişkenler süreksiz olduğu için kukla (dummy) değişken olarak veri setine kodlanmıştır. Bölümünü isteyerek tercih etme 1, bölümünü isteyerek tercih etmeme 0, ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme 1, ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı istememe 0 olarak veri setine kodlanmıştır.

Verilerin analizinde, betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki kısmi korelasyon katsayılarını belirlemek için Pearson Korelasyon Katsayısı ile çift serili korelasyon katsayısı ve araştırmacının teorik alt yapıya uygun modelleri test etmesine izin veren Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analizler SPSS 22.0 paket programıyla gerçekleştirilmiştir.



4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; bölümü isteyerek seçme, ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme, kariyer uyumunun alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven ile birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcıları olup olmadığına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olan kariyer uyumunun alt boyutları ilgi, kontrol, merak, güven ile birey-bölüm uygunluğu ve bağımlı değişkeni olan bölüm memnuniyetine ilişkin Pearson Korelasyon katsayıları ve betimsel istatistik sonuçları Tablo 4.1.'de sunulmuştur. Ayrıca Tablo 4.1.'de bölümünü isteyerek seçme ve bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenlerinin çift serili korelasyon katsayıları ile frekans oranları verilmiştir.

Tablo 4.1. Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Bölüm memnuniyeti	1,00	,38**	,31**	,25**	,32**	,21**	,52**	,49**
2. İlgi	,38**	1,00	,34**	,42**	,35**	,09**	,22**	,18**
3. Kontrol	,31**	,34**	1,00	,37**	,33**	,09**	,19**	,07*
4. Merak	,25**	,42**	,37**	1,00	,52**	,14**	,17**	,09**
5. Güven	,32**	,35**	,33**	,52**	1,00	,09*	,21**	,16**
6. Birey-bölüm uygunluğu	,21**	,09**	,09**	,14**	,09*	1,00	,10**	,15**
7. Bölümünü isteyerek seçme	,52**	,22**	,19**	,17**	,21**	,10**	1,00	,43**
8. Bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme	,49**	,18**	,07*	,09**	,16**	,15**	,43**	1,00
Ortalama	23,25	11,67	12,37	11,62	11,90	57,18	^a ,82	^b ,88
Standart sapma	5,56	2,16	2,02	2,03	1,94	18,47		
Çarpıklık	-,83	-,60	-,82	-,55	-,53	-,22		
Basıklık	,02	,50	,60	,57	,39	-,05		

** $p < .01$ * $p < .05$ $d=1,901$

^aBölümünü isteyerek seçen öğrencilerin frekansdır.

^bBölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteyen öğrencilerin frekansdır.

Tablo 4.1.'e göre, bölüm memnuniyeti, birey bölüm uygunluğu ile kariyer uyumu ve alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven değişkenlerine ait puanların çarpıklık değerleri -.22 ile -.83 arasında olduğu, basıklık değerlerinin ise .02 ile .60 arasında olduğu görülmektedir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2010) basıklık ve çarpıklık değerleri -1 ve +1 aralıklarında olduğunda, verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Ölçeklerden elde edilen puanların basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ve +1 sınırları içinde yer aldığı görülmüştür. Ölçeklerden elde edilen puanların basıklık ve çarpıklık değerleri ile normalliğe ve doğrusallığa ilişkin grafikler (Ek 4) incelendiğinde verilerin normal dağılım ve

doğrusallık gösterdiği görülmektedir. Değişkenler arasında otokorelasyon olup olmadığı incelemek için hesaplanan Durbin-Watson katsayısı ($d=1,901$), değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5-2,5 değerleri arasında olması otokorelasyon sorunu olmadığı şeklinde yorumlanabilir (Kalaycı, 2017). Büyüköztürk (2016) ile Tabachnick ve Fidell'e (2014) göre, çoklu regresyon analizinde yordayıcı değişkenler arası çoklu bağlantılılık sorunu çıkabilmektedir. Bağımsız değişkenler arasında regresyon analizini uygun olmayan bir çoklu bağlantı sorununun olup olmadığı varyans şişme faktörüyle (VIF) incelenmiştir (Kalaycı, 2017). VIF değerlerinin 1'e eşit veya 1 ile 5 arasında olması çoklu bağlantı sorununun olmadığını göstermektedir (Özdamar, 2011). Varyans büyütme faktörü (VIF) değeri 1.02 ile 1.56 arasında değişmektedir. Ayrıca veri deseninde çoklu bağlantı sorunun olup olmadığını anlamak için bağımsız değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar incelenmiştir. 0.80 üzerindeki korelasyonun çoklu bağlantı sorunun olabileceğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2016). Tablo 4.1 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin birbiriyle ve bağımlı değişkenle 0,80 değerini geçmeyen korelasyonlara sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler, çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir. Pearson Korelasyon katsayılarının yönü incelendiğinde, bölüm memnuniyetinin kariyer uyumu ve alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven ile birey bölüm uygunluğu puanları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bulgulara göre; veriler hiyerarşik regresyon analizi için gerekli varsayımları karşılamaktadır.

4.2. Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarına İlişkin Bulgular

Öğretmen adaylarının kariyer uyumu alt boyutlarının, birey-bölüm uygunluğunun, bölümü isteyerek seçmenin ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı istemenin, bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcıları olup olmadıklarını sınamak için yapılan hiyerarşik regresyon analizinin üç aşamada tamamlandığı Tablo 4.2.'de görülmektedir. Analizin birinci adımında modele bölümü isteyerek seçme ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenleri, ikinci adımında kariyer uyumunun alt boyutları, üçüncü adımında birey-bölüm uygunluğu alınmıştır. Kariyer uyumunun alt boyutlarının ve birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetini yordama gücü bölümü isteyerek seçme ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenleri kontrol edildikten sonra incelenmek istendiği için modele bu sırada alınmıştır.

Tablo 4.2. Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Sh	β	t	p	R ²	ΔR^2
Model 1					,000	,353	,353
Bölümü isteyerek seçme	5,393	,467	,371	11,547	,000		
İleride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme	5,667	,549	,332	10,322	,000		
Model 2					,000	,444	,091
Bölümü isteyerek seçme	4,360	,444	,300	9,819	,000		
İleride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme	5,198	,515	,304	10,098	,000		
İlgi	,461	,080	,179	5,744	,000		
Kontrol	,391	,083	,143	4,717	,000		
Güven	,291	,094	,101	3,099	,002		
Merak	-,030	,092	,011	-,330	,742		
Model 3					,000	,455	,011
Bölümü isteyerek seçme	4,324	,440	,298	9,823	,000		
İleride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme	4,975	,513	,291	9,691	,000		
İlgi	,458	,079	,178	5,770	,000		
Kontrol	,381	,082	,139	4,635	,000		
Güven	,291	,093	,101	3,126	,002		
Merak	-,064	,091	-,023	-,700	,484		
Birey-bölüm uygunluğu	,032	,008	,106	3,869	,000		

Model 1: $F(2, 767) = 209,224$; $p < .01$

Model 2: $F(4, 763) = 101,549$; $p < .01$

Model 3: $F(1, 762) = 90,774$; $p < .01$

$d = 1,901$

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi hiyerarşik regresyon analizi sonucunda bölüm memnuniyetini yordayan 3 anlamlı model elde edilmiştir. İlk adımda Model 1 toplam varyansın %35'ini açıklamaktadır. Buna göre, bölümü isteyerek seçmenin ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı istemenin, bölüm memnuniyetinin güçlü yordayıcıları olduğu söylenebilir. İkinci adımda modele kariyer uyumu alt boyutları dahil edildiğinde, Model 2 toplam varyansın %44'ünü açıklamaktadır. Buna göre, ikinci modelde yer alan kariyer uyumunun alt boyutları toplam varyansa %9'luk katkıda bulunmaktadır. Üçüncü adımda birey-bölüm uygunluğu değişkeni modele dahil edildiğinde Model 3 toplam varyansın %45.5'ini açıklamaktadır. Birey-bölüm uygunluğunun toplam açıklanan varyansa %1'lik katkıda bulunduğu görülmektedir. Sonuç olarak, Model 3'ün açıkladığı toplam varyansın, Cohen'in (1988) etki büyüklüğü sınıflandırmasına göre büyük etkiye ($R^2 \geq 0.26$) sahip olduğu söylenebilir.

Bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcıları önem sırasına göre şöyledir: Bölümünü isteyerek seçme ($\beta = .298$, $p < 0.01$), ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme ($\beta = .291$, $p < 0.01$), ilgi ($\beta = .178$, $p < 0.01$), kontrol ($\beta = .139$, $p < 0.01$), birey-bölüm uygunluğu ($\beta = .106$, $p < 0.01$), güven ($\beta = .093$, $p < 0.01$). Merak değişkeni ile bölüm memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olmasına rağmen ($r = 0.25$, $p < 0.01$) kariyer uyumunun diğer alt boyutlarıyla

birlikte modele dahil edildiğinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı görülmektedir ($\beta = -.023$, $p < 0.05$).

Değişkenlerin hiyerarşik regresyon analizine alınma sırası, birinci adımda birey-bölüm uygunluğu, ikinci adımda kariyer uyumunun alt boyutları, üçüncü adımda bölümü isteyerek seçme ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme değişkenleri olacak şekilde değiştirildiğinde Ek 5'te görüldüğü gibi ilk adımda Model 1 toplam varyansın %4.6'sını açıklamaktadır. İkinci adımda modele kariyer uyumunun alt boyutları dahil edildiğinde ise Model 2 toplam varyansın %23'ünü açıklamaktadır. Birinci modelde birey-bölüm uygunluğu değişkeni R^2 'de anlamlı bir değişim oluşturmakla birlikte ($p < 0.01$), kariyer uyumunun alt boyutları olan ilgi, kontrol güven ve merak ikinci modelde toplam açıklanan varyansa %18.3 katkıda bulunmaktadır. Üçüncü adımda modele ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme ve bölümü isteyerek seçme değişkenleri dahil edildiğinde Model 3 toplam varyansın %45.5'ini açıklamaktadır. Bu değişkenler Model 3'te toplam açıklanan varyansa %22.5 katkıda bulunmaktadır.

Yordayıcı değişkenlerin regresyon katsayılarının işaretlerine bakıldığında bölümü isteyerek seçme, ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme, ilgi, kontrol, güven, birey-bölüm uygunluğu ile bölüm memnuniyeti arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, üç aşamadan oluşan model toplam varyansın yaklaşık %46'sını açıklamaktadır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarına, bu sonuçlarla ilgili olarak yapılan tartışmalara ve elde edilen sonuçlardan yola çıkarak araştırmaya, uygulamaya ve politika yapıcılara dönük önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Bireyin kariyeriyle ilgili memnuniyetine ilişkin pek çok faktör ortaya atılsa da Savickas (2005) Kariyer Yapılandırma Kuramına göre mesleki kişiliğin ve kariyer uyumunun, bireyin kariyer memnuniyetinde önemli rol oynadığını ifade etmektedir. Bu nedenle bu araştırmada mesleki kişilik ve kariyer uyumunun bölüm memnuniyetine etkisi incelenmiştir. Mesleki kişilik, Savickas'ın da (2005) mesleki kişilik tiplerini açıklamak için kullanışlı bulunduğu Holland'ın (1997) kuramı doğrultusunda kavramsallaştırılmıştır. Holland (1997) bireyin sahip olduğu mesleki kişilik tipleri ve çevrenin gerektirdiği kişilik tipleri arasındaki uygunluğun kariyer seçimlerine ilişkin memnuniyetle sonuçlanacağını düşünmektedir.

Holland'ın (1997) kuramı tarafından ortaya atılan ilişkilerden biri uygunluk ve meslekle ilgili değişkenlerden elde edilen memnuniyet arasındaki ilişkidir. Bu çalışmada birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasında, 21 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, birey-bölüm uygunluğu öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Bu bulgu, Holland'ın (1997) kişilik tipleri kuramıyla örtüşmektedir. Bununla birlikte, birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetini açıklama oranının beklenen kadar yüksek olmadığı görülmektedir. Birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetine etkisi konusunda alanyazında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bu araştırmada elde edilen; birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyeti ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcısı olduğu bulgusu, diğer araştırma bulguları ile (Bai ve Liao, 2018; Fu, Zhang ve Li, 2019; Mathis, Bullock-Yowell, Leuty ve Nicholson, 2017; Nafziger, Holland ve Gottfredson, 1975) tutarlılık gösterirken, birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyeti ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı ve bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcısı olmadığı çalışmalarla (Milsom ve Coughlin, 2017; Pozzebon, Ashton ve Visser, 2014) tutarsızlık göstermektedir. Ayrıca birey-çevre uygunluğu ve meslekle ilgili değişkenlere ilişkin memnuniyet arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer şekilde iki değişken arasındaki korelasyonun düşük ya da orta seviyede olduğu görülmektedir. (Bai ve Liao, 2018; Tsabari, Tziner ve Meir, 2005).

Birey-bölüm uygunluğunun, bölüm memnuniyetini anlamlı bir şekilde yordamasına rağmen açıklama oranının beklenen kadar yüksek olmaması, bölüm memnuniyetini birey-bölüm uygunluğunun dışında etkileyen iş bulma kaygısı, istihdam seçenekleri gibi dışsal faktörlerle açıklanabilir. Bireyin mesleki kişilik tipine uygun olmayan bir bölümde okuması memnuniyetsizliğe neden olabilmekteyken mesleki kişilik tipine uygun bir bölümde okuması memnun olacağını garanti etmemektedir (Fu, Zhang ve Li, 2019). Bununla birlikte, Türkiye'de bölüm seçimi merkezi olarak yapılan üniversiteye giriş sınavından alınan puana göre üniversiteye kayıt yaptırmadan önce gerçekleştiği için pek çok öğrencinin bölüm seçimini, kişilik özellikleri veya ilgilerinden ziyade aldığı puan ve ebeveynleri ile öğretmenlerinin baskısı doğrultusunda şekillendirdiği bilinmektedir. Bu araştırmada da öğrencilerin büyük bir bölümünün birey-bölüm uygunluk düzeyinin düşük olduğu gözlenmiştir ve bu durumun birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetini açıklama oranının beklenen kadar yüksek olmamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmada birey-bölüm uygunluğunun hesaplanmasında C İndeksi kullanılmıştır. Bai ve Liao (2018) tarafından Amerika Birleşik Devletleri ve Hong Kong'da yer alan üniversite öğrencileriyle yapılan ve 4 ayrı uygunluk indeksiyle öğrencilerin bölümleriyle uygunluk puanları hesaplanan çalışmada birey-bölüm uygunluğu ve bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkide en düşük korelasyon katsayısına uygunluk düzeyi C indeksi ile hesaplandığında ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetine etkisinin beklenen kadar güçlü olmamasında uygunluk puanlarının hesaplanmasında kullanılan C indeksinin de etkisi olduğu düşünülmektedir.

Bu araştırmada, kariyer uyumunun alt boyutları ve bölüm memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, kariyer uyumunun alt boyutlarından; ilgi, kontrol ve güven bölüm memnuniyetinin anlamlı yordayıcılarıyken merak alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olmadığı bulunmuştur. Kariyer yapılandırma sürecinde merakın temel işlevi bireyin kendisi için uygun kariyer seçenekleri araştırarak keşfetmesidir (Savickas, 2005). Böylece birey, kendisi için doğru kariyer kararlarını merak etmektedir. Bu merak, bireyi kariyerine ilişkin keşfe ve eyleme geçmeye yöneltmektedir (Sharf, 2013; Çev. Bacanlı ve Öztemel, 2017). Bölüm memnuniyetini anlamlı olarak yordaması beklenen bu değişkenin, her kültürde olduğu gibi (Kwon, Yoo ve Bingham, 2016) ülkemizde de helikopter ebeveynlik tutumlarının artış göstermesinden dolayı bölüm memnuniyetini anlamlı olarak yordamamış olabileceği düşünülmektedir. Helikopter ebeveynler, çocuklarının yapabileceği işleri ve sorumlulukları onların yerine yapmaktadır ve sorunları çocuklarının yerine çözmeye çalışmaktadır. Yani helikopter ebeveynler, çocuklarının yerine kariyer seçeneklerini

araştırmaktadır. Dolayısıyla helikopter ebeveynler çocukları adına kariyer seçeneklerini araştırdıklarından bireylerin bu işlevi yerine getirmiyor olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, kariyer uyumunun bölüm memnuniyetinin önemli bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Savickas'ın (2005) Kariyer Yapılandırma Kuramıyla örtüşmektedir. Ayrıca bu bulgu, Wessel, Ryan ve Oswald (2008) tarafından yapılan ve kariyer uyumunun bölüm memnuniyeti ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koyan araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

20. yüzyıl ile 21. yüzyıl kariyer gelişim süreci farklılık göstermektedir. 21. yüzyılda ortaya çıkan Endüstri 4.0 gibi gelişmelerle birlikte kariyer süreci daha dinamik ve esnek bir sürece dönüşmektedir. Kariyer süreci değişime uğrarken bu değişimden üniversite bölümleri ve bireylerin üniversite bölümlerine ilişkin memnuniyetleri de etkilenmektedir. Bu nedenle bireyler için üniversitede okuyacağı bölüme karar vermek oldukça güç hale gelmektedir. Kariyer uyumu yüksek olan bireyler geleceğe yönelik planlar yapan, kariyerleriyle ilgili kendi yapabileceklerini belirleyip kariyerlerini yapılandırmak için hazırlıklar yapan, kariyerlerinde kendilerini bekleyen farklı seçenekleri merak edip araştıran ve belirlediği amaçlarına ulaşmak için kendine güvenen bireylerdir (Savickas, 2005). Ayrıca, kariyer uyumu yüksek olan bireylerin değişen kariyer koşullarına uyum sağlayabildiği, mesleki gelişim görevleri ve kariyer geçişleriyle etkili bir şekilde başa çıkabildiği söylenebilir (Savickas, 1997; 2005). Yani kariyer uyumu yüksek bireyler günümüzde Endüstri 4.0 gibi çeşitli gelişmelerle hızla değişen iş dünyasının zorluklarıyla etkili bir şekilde başa çıkabilmektedir (Hirschi, 2018). Bu araştırmada, kariyer uyumu yüksek olan bireylerin özelliklerinden yola çıkıldığında bu bireylerin etkili kariyer kararları alabilecekleri ve böylece bölüm memnuniyetlerinin yüksek olacağı öngörülmüştür. Bu bağlamda, kariyer uyumunun bölüm memnuniyetiyle pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olması ve bölüm memnuniyetinin anlamlı bir yordayıcısı olması, kariyer uyumunun 21. yüzyıl kariyer gelişiminde bölüme ilişkin memnuniyeti açıklamada önemli bir yapı olması beklenen bir sonuçtur. Yani kariyer uyumu yüksek olan bireyler, daha fazla memnun olacakları bölümleri seçebilmektedir. Sonuç olarak bu çalışmada Wessel, Ryan ve Oswald (2008) tarafından yapılan ve bölümle ilgili değişkenler üzerinde birey-bölüm uygunluğundan ziyade kariyer uyumunun daha yüksek açıklama gücüne sahip olduğu sonucuna ulaştığı çalışmaya benzer şekilde bölüm memnuniyeti üzerinde öğrencilerin birey-bölüm uygunluk düzeylerine kıyasla kariyer uyumlarının daha belirleyici olduğu görülmektedir.

Öğrencinin bölümünü isteyerek seçmesi ve ileride çalışmak istediği alanın bölümüyle ilgili olması bölüm memnuniyetini anlamlı olarak yordamaktadır. Bölümünü isteyerek seçen

öğrencilerin ne istediğini bilen, öz düzenleme becerileri gelişmiş öğrenciler olduğu düşünülmektedir ve beklenen şekilde bölüm tercihlerinden memnun oldukları görülmektedir. Öğrencilerin, eğitim aldıkları bölüm mesleki benlik kavramlarının gelişimini etkilemektedir. Savickas'a (2002; 2005) göre, geliştirilen mesleki benlik kavramının iş rollerinde uygulanmasıyla kariyer yapılandırma süreci gerçekleşmektedir. Bireylerin mesleki benlik algılarını uygulamaya geçirebildikleri oranda iş doyumunu artmaktadır. İş doyumunu, işe yerleşme ve çalışma durumunun yanında bireyin büyüme ve keşfetme döneminde deneyimleyerek oluşturduğu rolleri uygulamaya geçirebilmesine bağlıdır. Ayrıca bireyin mesleki benlik algıları doğrultusunda öne çıkardığı mesleki özellikleri, çalışmak istediği alanın gerektirdiği iş rolleriyle uygun olduğunda mesleki başarı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla okuduğu bölümle ilgili bir alanda çalışmayı düşünen öğrenciler, eğitimleriyle mesleki benlik algılarını şekillendirmektedir ve gelecekteki mesleki yaşamlarına yatırım yapmaktadır. Bu yönde eğitim aldıkları için mesleki benlik algılarını uygulamaya geçirmektedirler. Bundan dolayı bölümlerinden memnun olmaları beklendik bir sonuçtur. Sonuç olarak bu iki değişken, bölüm memnuniyetini önemli ölçüde açıklamaktadır.

5.2. Sonuç

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinde birey-bölüm uygunluğu, kariyer uyumunun alt boyutları, bölümünü isteyerek tercih etme ve ileride çalışmak istediği alanın bölümüyle ilgili olma değişkenlerinin bölüm memnuniyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre;

- Birey-bölüm uygunluğu, ilgi, kontrol, güven, merak ile bölüm memnuniyeti arasında pozitif yönde istatistiksel bakımdan önemli düzeyde bir ilişki vardır.
- Bölümünü isteyerek tercih etme ve ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetinin en önemli yordayıcılarıdır.
- Kariyer uyumunun ilgi, kontrol, güven alt boyutları öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordarken, merak alt boyutu bölüm memnuniyetinin istatistiksel bakımdan önemli bir yordayıcısı değildir.
- Birey-bölüm uygunluğu, öğretmen adaylarının bölüm memnuniyetini istatistiksel bakımdan önemli düzeyde yordamaktadır.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle öneriler; araştırmacılara, uygulayıcılara ve politika yapıcılara yönelik olmak üzere üç başlıkta sunulmuştur:

5.3.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada kariyer uyumunun bölüm memnuniyetine etkisi olduğu belirlenmiştir. Üniversitelerin kariyer merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar için bölüm memnuniyetini artırmaya yönelik hazırlanabilecek rehberlik programlarında ve öğretim faaliyetlerinde kariyer uyumunu artırmaya yönelik düzenlemelerin yapılması önerilebilir. Bu sayede bölüm memnuniyetlerinin artmasına katkı sağlanabilir.

2. Bu araştırmada ileride bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı istemenin bölüm memnuniyetine etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda üniversitelerin kariyer merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlar için, öğrencilere kariyerlerini etkili bir şekilde planlayabilmelerine kariyer danışmanlığı yoluyla yardımcı olmaları önerilmektedir.

3. Ülkemizde ortaöğretim düzeyindeki eğitim öğretim faaliyetleri yeniden tasarlanırken öğrencilere yönelik olarak kariyer hizmetlerine ihtiyaç olduğu görülmüştür. Buna ilişkin olarak ortaöğretim kurumlarında kariyer ofisleri kurulması kararlaştırılmıştır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2019). Kurulacak kariyer ofislerinde öğrencinin liseden üniversiteye geçişinde etkin yönlendirmeyi gerçekleştirebilmek amaçlanmaktadır. Bunun için, kariyer danışmanlığı alanında uzmanlaşmış psikolojik danışmanlar tarafından kariyer danışmanlığı ile öğrencilerin kariyer uyum düzeylerini artırıcı bireysel ya da grup çalışmalarının sunulması önerilmektedir. Böylece öğrencilerin memnun olacakları bölümlere gitmelerine katkı sağlanabilir.

4. Bu araştırmada birey-bölüm uygunluğunun bölüm memnuniyetine etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda ortaöğretim düzeyinde çalışan psikolojik danışmanlar lise yaşamından üniversite yaşamına geçiş sürecindeki öğrencilerin kendilerine ait ve bölümlerin gerektirdiği kişilik tiplerini ve ilgileri keşfetmesine yönelik çalışmalar yapabilir. Bu çalışmalar sadece üniversiteye giriş sınavından alınan puana göre yapılan tercih danışmanlığından ziyade bireyi gelişimsel bakış açısıyla ele alan kariyer danışmanlığı hizmeti olarak sunulabilir.

5. Liselerde çalışan psikolojik danışmanlar için, öğrencilerin kişilik özelliklerine ve ilgilerine uygun, istedikleri bölümleri seçebilmeleri konusunda ebeveynlerinin kendilerine fırsat tanımaları için ebeveynlere yönelik rehberlik çalışmaları yapılması önerilmektedir.

5.3.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada kariyer uyumu ve birey-bölüm uygunluğu ile bölüm memnuniyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Benzer çalışmalarda, öğrencilerin kariyer değerleri, istihdam algıları gibi başka değişkenlerin de yer alacağı farklı modeller geliştirilebilir.

2. Bu araştırma Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğrencileriyle yapılmıştır. Araştırma farklı illerdeki üniversitelerde ve fakültelerde yer alan öğrencilerin olduğu daha geniş çalışma gruplarıyla tekrarlanabilir.

3. Bölüm memnuniyetinin arttırılması için kariyer uyumunu ve birey-bölüm uygunluğunu arttırıcı müdahale programları geliştirilebilir.

4. Bu araştırmada birey-bölüm uygunluk düzeyleri C indeksiyle hesaplanmıştır. Yapılacak yeni çalışmalarda birey-bölüm uygunluk puanları farklı indeksler aracılığıyla hesaplanabilir.

5.3.3. Politika Yapıcılara Yönelik Öneriler

1. Kariyer sürecinin gelişimsel bir süreç olduğu göz önünde bulundurularak, öğrencilerin kariyerlerini etkili bir şekilde yapılandırabilmeleri için kariyer hizmetlerinin okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim olmak üzere tüm kademelerde sunulması önerilmektedir.

2. Okullarda kariyer hizmetlerinin sunulmasında alanında yetkin olmayan personeli çeşitli sertifika programlarına yöneltip bu hizmetlerde görevlendirmek yerine hali hazırda bu alanda yetkin olan psikolojik danışmanların kariyer alanında uzmanlaşması için psikolojik danışma ve rehberlik anabilim dallarının bölümlere dönüştürülerek bu bölüme bağlı kariyer psikolojik danışmanlığı anabilim dallarının ve yüksek lisans programlarının açılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- American College Testing (ACT) (2009). *ACT interest inventory technical manual*. <https://www.act.org/content/dam/act/unsecured/documents/ACTInterestInventoryTechnicalManual.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Akın, A., Odabaşı, Ş. ve Özçelik, B. (2015). Akademik branş memnuniyeti ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 36, 1-7.
- Allen, J., & Robbins, S. (2010). Effects of interest–major congruence, motivation, and academic performance on timely degree attainment. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 23-35.
- Allen, M. L. (1996). Dimensions of educational satisfaction and academic achievement among music therapy majors. *Journal of Music Therapy*, 33, 147-160.
- Astin, A. W. (1965). Effect of different college environments on the vocational choices of high aptitude students. *Journal of Counseling Psychology*, 12(1), 28-34.
- Ataç, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45-61.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Balkıs, M. ve Erdinç, D. (2016). Birey-çevre uyumu, erteleme eğilimi, akademik doyum ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin analizi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(39), 119-129.
- Bai, L., & Liao, H. Y. (2018). The relation between interest congruence and college major satisfaction: Evidence from the basic interest measures. *Journal of Career Assessment*, 1-17. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1069072718793966> sayfasından erişilmiştir.
- Bölükbaşı, A. (2017). *Lise öğrencilerinin kariyer uyumu ve yaşam doyumu ilişkisinde iyimserlik ve umudun aracı rolü*. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (22. baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). London: Routledge.
- Cox, D. W., Bjornsen, A. L., Krieshok, T. S., & Liu, Y. (2016). Occupational engagement and academic major satisfaction: Vocational identity's mediating role. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 169-180.
- Çingli, H. (2009). *Örnekleme kuramı* (3. baskı). Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirci, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerinin ve tercih sonuçlarının istatistiksel analizler ile incelenmesi. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(1), 23-40.
- Deniz, M.E., Eryılmaz, A. ve Ersöz, A. (2018). *Öğrenci sorunları araştırma raporu*. Araştırma raporu, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Doğan, İ., Saraçlı, S. ve Saraçlı, Z. (2005). Üniversiteye yerleşen öğrencilerin bölüm memnuniyetlerinin ridit analizi ile incelenmesi ve Osmangazi Üniversitesi İİBF birinci sınıf öğrencileri üzerine bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 175-184.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Duru, E. ve Balkıs, M. (2015). Birey-çevre uyumu, aidiyet duygusu, akademik doyum ve akademik başarı arasındaki ilişkilerin analizi. *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), 122-141.
- Erdoğan Zorver, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Öğretmen adaylarının kariyer uyumluluklarının, cinsiyet ve algılanan kontrol açısından incelenmesi. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(1), 43-52.
- Eun, H., Sohn, Y. W., & Lee, S. (2013). The effect of self-regulated decision making on career path and major-related career choice satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 50, 98-109.
- Evrenosoğlu, A. S. (2007). *Birey-çevre uyumu ve uyumun çalışanların performansı üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Feldman, K.A., Ethington, C. A., & Smart, J.C. (2001). A further investigation of major fields and person-environment fit: Sociological vs. psychological interpretations of Holland. *Journal of Higher Education*, 72, 670-698.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw Hill.
- Fritzsche, B. A., Powell, A. B., & Hoffman, R. (1999). Person-environment congruence as a predictor of customer service performance. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 59-70.
- Fu, M., Zhang, L. F., & Li, B. (2019). Revisiting the congruence–satisfaction relationship: the role of external forces. *Journal of Career Development*, 46(3), 1-16.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C., Wang, L., & Tang, R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39-48
- Gencür, A. S. (2011). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının kişilikleriyle bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 15-40.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Kalaycı, Ş. (2017). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (8. baskı). Ankara: Dinamik Akademi.
- Karacan Özdemir, N. (2016). *The factors contribute to career adaptability of high school student*. Doctoral dissertation. Middle East Technical University Graduate School of Social Sciences, Ankara.
- Karadağ, E. & Yücel, C. (2017). *Türkiye üniversite memnuniyet araştırması*. Eskişehir: Üniversite Araştırmaları Laboratuvarı Yayınları. doi: 10.13140/RG.2.2.31233.76641
- Karadağ, E. & Yücel, C. (2018). *Türkiye üniversite memnuniyet araştırması 2018*. Üniar Yayınları. doi: 10.13140/ RG.2.2.13111.11683
- Kennedy, M., 2005. *An integrative investigation of person-vocation fit, person-organization fit, and person-job fit perceptions*. Doctoral dissertation. University of North Texas, Texas.

- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*, 1–49.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı* (4. baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kwon, KA., Yoo, G., & Bingham, G.E. (2016). Helicopter parenting in emerging adulthood: Support or barrier for Korean college students' psychological adjustment? *Journal of Child and Family Studies*, *25*(1), 136–145.
- Lent, R. W., Singley, D. B., Sheu, H. B., Schmidt, J., & Schmidt, L. (2007). Test of social cognitive model of academic satisfaction in engineering students. *Journal of Career Assessment*, *15*(1), 1–11.
- Logue, C. T., Lounsbury, J. W., Gupta, A., & Leong, F. T. (2007). Vocational interest themes and personality traits in relation to college major satisfaction of business students. *Journal of Career Development*, *33*(3), 269-295.
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, *26*(4), 717-731.
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development*, *42*(2), 149-164.
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, *54*, 3–56.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, *66*(3), 192-204.
- Hoeglund, T. J., & Hansen, J. I. C. (1999). Holland-style measures of congruence: are complex indices more effective predictors of satisfaction?. *Journal of Vocational Behavior*, *54*(3), 471-482.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choice: A theory of personality types and model environments*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Florida: PAR Inc.

- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106.
- Işık, E., Yeğin, F., Koyuncu, S., Eser, A., Çömlekciler, F., & Yıldırım, K. (2018). Validation of the Career adapt-abilities scale–short form across different age groups in the Turkish context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(3), 297-314.
- Jiang, Z. (2017). Social support and career psychological states: an integrative model of person–environment fit. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 219-237.
- Jiang, Z., & Jiang, X. (2015). Core self-evaluation and life satisfaction: The person–environment fit perspective. *Personality and Individual Differences*, 75, 68-73.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career adapt-abilities scale–short form (CAAS-SF) construction and validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312-325.
- Mathis, E. L., Bullock-Yowell, E., Leuty, M. E., & Nicholson, B. C. (2017). Student congruence with academic major: Do hours worked and attitude affect satisfaction and success?. *Australian Journal of Career Development*, 26(3), 142-152.
- McIlveen, P., Beccaria, G., & Burton, L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 229-236.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2019). *Lisede ne yaptık?*. https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_05/19153836_MEB_Sunum_v0.8.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Milsom, A., & Coughlin, J. (2017). Examining person–environment fit and academic major satisfaction. *Journal of College Counseling*, 20(3), 250-262.
- Nafziger, D. H., Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1975). Student–college congruency as a predictor of satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 132–139.
- Naralan, A. ve Kaleli, S. S. (2012). Üniversite öğrencilerinin üniversiteden beklentileri ve bölüm memnuniyeti araştırması: Atatürk Üniversitesi örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1-11.
- Nauta, M. M. (2007). Assessing college students' satisfaction with their academic majors. *Journal of Career Assessment*, 15(4), 446-462.
- Niles, S. G. & Harris Bowsbey, J. (2013). 21. *Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (çev. F. Korkut-Owen). Ankara: Nobel Yayınevi. (Orjinal çalışmanın basım tarihi: 2002).

- Norris, C. F. (2016). *The relationship between personality traits and career adaptability*. Unpublished master's thesis, Southern Illinois University, Carbondale.
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit happens globally: A meta-analytic comparison of the relationships of personenvironment fit dimensions with work attitudes and performance across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99–152.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2015). *2015 – ÖSYS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler*. Araştırma Raporu: Ankara.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2016). *2016 – ÖSYS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler*. Araştırma Raporu: Ankara.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2017). *2017 – ÖSYS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler*. Araştırma Raporu: Ankara.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (2018). *2018 – YKS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler*. Araştırma Raporu: Ankara.
- Özdamar, K. (2011). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi* (1.cilt, 8.baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özer, A., Yılmaz, O., Osmanlı, N., Yiğit, S. (2015). Üniversite bölüm seçiminde kişilik- eğitim alanı uyumuna yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi: Hacettepe Kariyer Profili. *13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 956-959.
- Pesch, K. M., Larson, L. M., & Seipel, M. T. (2018). Career certainty and major satisfaction: The roles of information-seeking and occupational knowledge. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 583-598.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* içinde (7. Baskı, s. 44-78). Ankara: Pegem Akademi.
- Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 5, 4-13.
- Pozzebon, J. A., Ashton, M. C., & Visser, B. A. (2014). Major changes: Personality, ability, and congruence in the prediction of academic outcomes. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 75-88.
- Resmi Gazete (2010). *Yükseköğretim kurumlarında önlisans ve lisans düzeyindeki programlar arasında geçiş, çift anadal, yan dal ile kurumlar arası kredi transferi yapılması esaslarına ilişkin yönetmelik*. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.13948&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Y%C3%BCksek%C3%B6ğretim%20Kurumlar%C4%B1nda%20%C3%96nlisans%20ve%20Lisans%20D%C3%BCzeyindeki%20Programlar%20Aras%C4%B1nda%20Ge%C3%A7i%C5%9F%2C%20sayfasından%20erişilmiştir>.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L., & Gottfredson, G. D. (1999). Holland's theory (1959-1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior*, 1(55), 1-4
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. D. Brown and Associates (Ed.), *Career choice and development* (4. ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75 (3), 239-250.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90 (1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. (çev. F. Bacanlı ve K. Öztemel). Ankara: Pegem Akademi. (Orijinal çalışmanın basım tarihi: 2013).
- Siyez, D. M. ve Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 75-88.
- Siyez, D. M. ve Belkıs, Ö. (2016). Üniversite öğrencilerinde kariyer iyimserliği ve uyumluluğu ile toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 279-285.
- Sovet, L., Park, M. S. A., & Jung, S. (2014). Validation and psychometric properties of academic major satisfaction scale among Korean college students. *Social Indicators Research*, 119 (2), 1121-1131.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.

- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Şahin Fırat, N. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 429-452.
- Tabachnick, G., B., & Fidell, S., L. (2014). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon, A Pearson Education.
- Tracey, T. J., & Robbins, S. B. (2006). The interest–major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 64-89.
- Tracey, T. J., Allen, J., & Robbins, S. B. (2012). Moderation of the relation between person–environment congruence and academic success: Environmental constraint, personal flexibility and method. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 38-49.
- Tsabari, O., Tziner, A., & Meir, E. I. (2005). Updated meta-analysis on the relationship between congruence and satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 216-232.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *İşgücü istatistikleri*. Araştırma Raporu: Ankara.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 71–80.
- Wessel, J. L., Ryan, A. M., & Oswald, F. L. (2008). The relationship between objective and perceived fit with academic major, adaptability, and major-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 363-376.
- Yeşilyaprak, B. (Ed). (2016). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (7. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yıldırım, Z. (2016). *İlköğretim matematik öğretmen adaylarının mesleki önemleri ile bölüm memnuniyetleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.
- Yükseköğretim Kurulu (2019). *2018-2019 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 76-86.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement*, 1(2), 227-236.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

<p>Cinsiyetiniz : <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek</p> <p>Yaşınız:.....</p> <p>Bölümünüz:.....</p> <p>Not ortalamanız:.....</p>	<p>Okuduğunuz bölüm tercih listenizde kaçınıcı sıradaydı.....</p> <p>Üniversite sınavına kaçınıcı girişinizde okuduğunuz bölüme yerleştiniz:.....</p> <p>Daha önce başka bir bölümde okuduysanız kaç yıl okudunuz ? <input type="checkbox"/> Daha önce başka bir bölümde okumadım. <input type="checkbox"/> Daha önce başka bir bölümden mezun oldum. <input type="checkbox"/> (.....) yıl okuduktan sonra bıraktım</p>
<p>Sınıfınız: <input type="checkbox"/> 1. sınıf <input type="checkbox"/> 2.sınıf <input type="checkbox"/> 3.sınıf <input type="checkbox"/> 4.sınıf</p> <p>Yaşamınızın çoğunun geçtiği yer: <input type="checkbox"/> Köy <input type="checkbox"/> Kasaba <input type="checkbox"/> İlçe <input type="checkbox"/> Şehir <input type="checkbox"/> Büyük şehir</p>	<p>Annenizin eğitim durumu: <input type="checkbox"/> Okur-yazar değil <input type="checkbox"/> Okur-yazar <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Diğer (.....)</p> <p>Babanızın eğitim durumu: <input type="checkbox"/> Okur-yazar değil <input type="checkbox"/> Okur-yazar <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Diğer (.....)</p>
<p>Bölüm tercihinizde en çok kim etkili oldu ? <input type="checkbox"/> Rehber öğretmen / psikolojik danışman <input type="checkbox"/> Diğer branş öğretmenleri <input type="checkbox"/> Arkadaşlar <input type="checkbox"/> Anne <input type="checkbox"/> Baba <input type="checkbox"/> Diğer akrabalar <input type="checkbox"/> Kendim <input type="checkbox"/> Diğer (.....)</p> <p>Bölümünüzü isteyerek mi tercih ettiniz ? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır</p> <p>İleride çalışmak istediğiniz alan bölümünüzle alakalı mı ? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır</p>	<p>Ailenizin gelir düzeyi: <input type="checkbox"/> 3200 TL altı <input type="checkbox"/> 3200TL – 6400 TL arası <input type="checkbox"/> 6400 TL üstü</p> <p>Algıladığınız anne tutumu: <input type="checkbox"/> Demokratik <input type="checkbox"/> Hoşgörülü-Gevşek <input type="checkbox"/> Koruyucu-Kollayıcı <input type="checkbox"/> Otoriter <input type="checkbox"/> İlgisiz <input type="checkbox"/> Tutarsız</p> <p>Algıladığınız baba tutumu: <input type="checkbox"/> Demokratik <input type="checkbox"/> Hoşgörülü-Gevşek <input type="checkbox"/> Koruyucu-Kollayıcı <input type="checkbox"/> Otoriter <input type="checkbox"/> İlgisiz <input type="checkbox"/> Tutarsız</p>

Ek 2. Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onay Bildirimi

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/11/2018-E.76170

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
SAYI: 68282350/2018/G012

Toplantı Tarihi : 07.11.2018
Toplantı Sayısı : 12
Toplantı Saati : 14:00

S.N	Adı Soyadı	İmza
1	Prof. Dr. Ersan ÖZ	
2	Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER	
3	Prof. Dr. Asım ÇİVİTÇİ	
4	Prof. Dr. Abdurrahman TANRIOĞEN	İznil
5	Prof. Dr. Fatih YAYLA	
6	Prof. Dr. İsmet PARLAK	İznil
7	Prof. Dr. Selçuk B. HAŞILOĞLU	

KARAR 4- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Bölümü Arş.Gör.Yılmaz HASRET'in yüksek lisans tezi kapsamında hazırladığı "*Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumları ile Bölüm Memnuniyeti Arasındaki İlişkide Birey-Bölüm Uygunluğunun Aracı Rolü*" isimli bilimsel çalışmasının başvuru formunun usul ve etik açıdan incelenmesi talebiyle verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR
07.11.2018


Prof. Dr. Ersan ÖZ
Başkan

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

Ek 3. Bilgilendirilmiş Onay Formu

Değerli Katılımcı,

Aşağıdaki maddelere vereceğiniz yanıtlar yüksek lisans tez çalışmasına katkı sunacaktır. Çalışma kapsamında sizden beklenen, seçenekler arasında sizi en iyi tanımlayan ifadeyi işaretlemeniz veya ilgili maddeye göre parantez içindeki boşlukları kısaca yanıtlamanızdır.

Araştırmaya katılımınız tamamen sizin gönüllülüğünüze bağlıdır. Dilerseniz araştırmaya katılmakta ya da araştırmadan ayrılmakta tamamen özgürsünüz. Çalışma kapsamında sizden herhangi bir kimlik bilgisi istenmemektedir. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının sağlığı açısından aşağıdaki maddelere içten ve samimi yanıtlar vermeniz son derece önemlidir. Lütfen hiçbir ifadeyi boş bırakmayınız.

Yardıminız ve içtenliğiniz için lütfen teşekkürlerimi kabul ediniz.

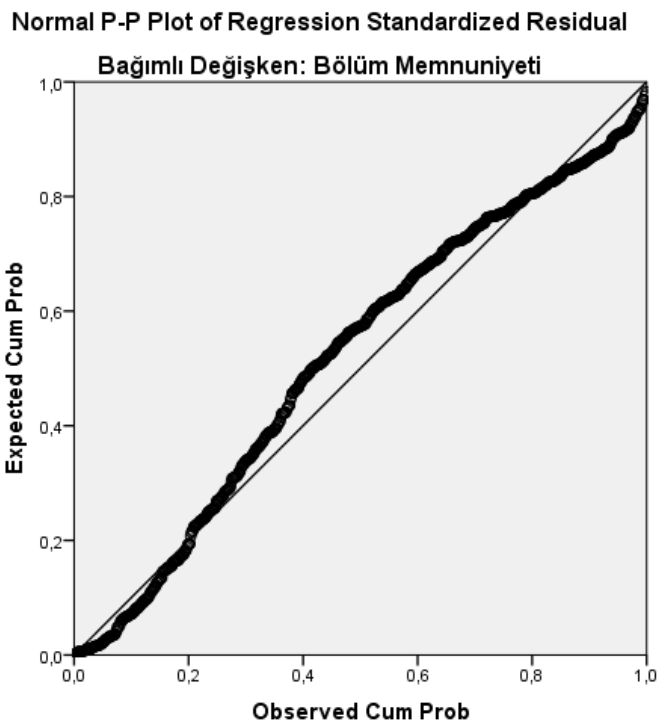
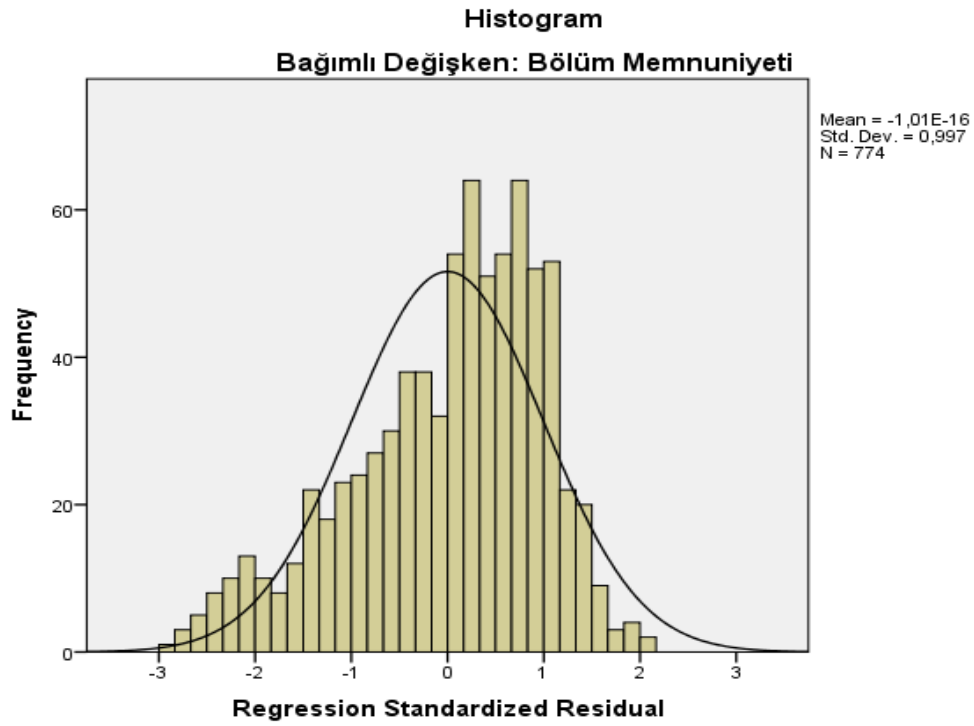
Arş. Gör. Yılmaz HASRET
(yilmazhasret@pau.edu.tr)

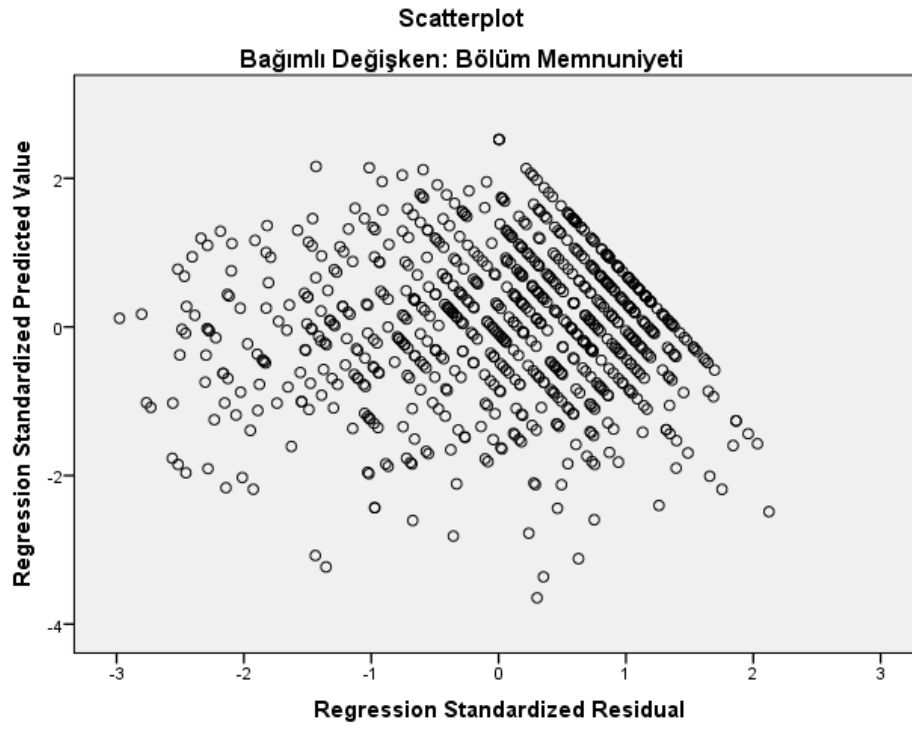
Doç. Dr. Hülya ŞAHİN BALTAÇI
(hbaltaci@pau.edu.tr)

Bilgilendirilmiş onay formunu okudum ve anladım.

İMZA

Ek 4. Normal Dağılıma ve Doğrusallığa İlişkin Grafikler





Ek 5. Bölüm Memnuniyetinin Yordayıcılarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	<i>B</i>	<i>Sh</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
Model 1					,000	,046	,047
Birey-bölüm uygunluğu	,065	,011	,216	6,138	,000		
Model 2					,000	,230	,183
Birey-bölüm uygunluğu	,049	,010	,165	5,117	,000		
İlgi	,673	,093	,262	7,221	,000		
Kontrol	,446	,097	,163	4,592	,000		
Merak	-,098	,108	-,036	-,909	,364		
Güven	,490	,109	,170	4,471	,000		
Model 3					,000	,455	,225
Birey-bölüm uygunluğu	,032	,008	,106	3,869	,000		
İlgi	,458	,079	,178	5,770	,000		
Kontrol	,381	,082	,139	4,635	,000		
Merak	-,064	,091	-,023	-,700	,484		
Güven	,291	,093	,101	3,126	,002		
Bölümüyle ilgili bir alanda çalışmayı isteme	4,975	,513	,291	9,823	,000		
Bölümü isteyerek seçme	4,324	,440	,298	9,691	,000		

Model 1: $F_{(1-768)} = 37,680$; $p < .01$

Model 2: $F_{(4-764)} = 45,520$; $p < .01$

Model 3: $F_{(2-762)} = 90,774$; $p < .01$

$d = 1,901$

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	Yılmaz
Soyadı	Hasret
Doğum Yeri ve Tarihi	Ankara / 16.06.1994
Uyruğu	T.C.
İletişim Adresi ve E-Mail Adresi	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı / yilmazhasret@pau.edu.tr
Eğitim	
İlköğretim	Ted Polatlı Koleji. Ankara
Ortaöğretim	Bor Toki Anadolu Öğretmen Lisesi. Niğde
Yükseköğretim (Lisans)	Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara
Yükseköğretim (Yüksek Lisans)	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Denizli
Yabancı Dil	
Yabancı Dil Adı	İngilizce
Sınav Adı	Yükseköğretim Kurumları Yabancı Dil (YÖKDİL) Sınavı
Sınavın Yapıldığı Ay ve Yıl	07.2017
Alınan Puan	72,5
(Varsa) Mesleki Deneyim	
Yıl (lar)	Mesleki Deneyim
2017-	Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi