



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

## **KARİYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ' NİN GELİŞTİRİLMESİ**

Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2011



# KARİYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ' NİN GELİŞTİRİLMESİ

Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER

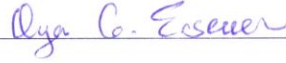
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2011

## KABUL VE ONAY

Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER tarafından hazırlanan "Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin Geliştirilmesi" başlıklı bu çalışma, 19/01/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

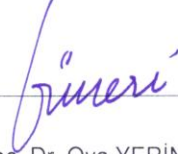


Prof. Dr. Oya Gülendamar ERSEVER (Başkan)



Prof. Dr. Fidan KORKUT- OWEN (Danışman)

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM



Doç. Dr. Oya YERİN- GÜNERİ



Doç. Dr. Tuncay ERGENE

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. İrfan ÇAKIN

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

19/ 01/ 2011

  
Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER

## TEŞEKKÜR

Hacettepe Üniversitesi'nde geçen lisans ve yüksek lisans eğitimim sürecinde tüm sevgi ve içtenliğiyle yanımda olan, hem akademik hem de insancıl desteğini esirgemeyen, çalışma alanına ilişkin özgür bırakan ve her aşamadaki pratik çözümleriyle destekleyen sevgili tez danışmanım Prof. Dr. Fidan KORKUT-OWEN' a sonsuz teşekkür ediyorum.

Yapıcı ve olumlu tutumlarıyla tezimin tamamlanmasına katkı sağlayan değerli jüri üyeleri Prof. Dr. Oya Gülendem ERSEVER, Prof. Dr. Oya YERİN GÜNERİ, Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM ve Doç. Dr. Tuncay Ergene' ye; tezimle ilgili düzenlemelere ilişkin katkısıyla Prof. Dr. J. Dean OWEN' a; ölçeğin çeviri çalışmalarında yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Ragıp ÖZYÜREK ve Yrd. Doç. Dr. Feride BACANLI' ya teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bölümü'ndeki tüm hocalarıma teşekkür ediyorum.

İstatistiksel analiz çalışmalarındaki bilgi ve destekleriyle Yrd. Doç. Dr. Arif ÖZER ve Dr. Aslı BUGAY' a teşekkür ediyorum. Tezimle ilgili veri toplama, akademik paylaşım ve değerlendirme gibi tüm aşamalarda bana destek veren sevgili arkadaşlarım Arş. Gör. Pınar ÇAĞ, Arş. Gör. Selen DEMİRTAŞ, Arş. Gör. Fatma ARICI ve Psk. Dan. Fatih KILIÇ' a çok teşekkür ediyorum. Yüksek lisans sürecimin başından itibaren içten, paylaşımcı, destekleyen, dinleyen ve anlaşıldığımı hissedip huzur bulduğum sevgili arkadaşım Uz. Psk. Dan. Nur DEMİRBAŞ' a teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans ders ve tez aşamasında gösterdiği destekle sevgili kuzenim Hacer ÇAKMAK' a teşekkür ediyorum. Yaşadığım hem sıkıntılı hem de mutlu süreçlerde yanımda olan ablam, arkadaşım Fatma ZORVER' e teşekkür ediyorum.

Tüm eğitim yaşamım boyunca üzerimde emeği olan, sevgi, ilgi ve destekleriyle kendimi şanslı ve özel hissettiren sevgili ağabeyim H. İbrahim ERDOĞMUŞ, sevgili babam Ramazan ERDOĞMUŞ ve annem Gülten ERDOĞMUŞ' a bana güvendikleri, sevgiyle kucakladıkları ve yanımda oldukları için çok teşekkür ediyorum. Son olarak; yaşamımın tüm alanında yanımda olan, sabırla ve sevgiyle beni destekleyen sevgili eşim Mustafa ZORVER' e sonsuz teşekkür ediyorum.

## ÖZET

ERDOĞMUŞ ZORVER, Cennet. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin Geliştirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2011.

Kariyer gelişim kuramları ve mesleki danışmanlık alanlarında yıllardır yazılar yazılmasına ve araştırmalar yapılmasına rağmen özel bir konu olan okuldan işe geçiş ile ilgili çalışmalar son zamanlarda ortaya çıkmıştır. Kuzey Amerika' da konuyla ilgili bazı çalışmalar yapılmış ve ölçme araçları geliştirilmiştir. Bu çalışmalarda kariyer uyumu ya da esnekliği ve kariyer iyimserliği başarılı bir geçişte etkili olan önemli değişkenler olarak tanımlanmaktadır Bu çalışmaların değerlendirilmesiyle ülkemizdeki bireylerin okuldan işe geçişleriyle ilgili araştırmaların ve Türk toplum ve kültürüne uygun kullanışlı bir ölçme aracının olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı; ülkemizdeki okuldan işe geçiş dönemindeki bireylerin kariyer uyumu ve iyimserliğini değerlendiren bir ölçme aracı geliştirmek ve aracın psikometrik özelliklerini saptamaktır.

Standart ölçme aracı geliştirme işlem yolları kullanılarak; öncelikle 77 maddelik bir deneme formu oluşturulmuş ve devamında yapılan açımlayıcı faktör analizi çalışmaları sonucunda 18 maddeden oluşan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUİÖ) elde edilmiştir. Aracın geliştirilmesine iki ayrı çalışma grubuyla çalışılmıştır. İlk olarak ölçek, biri devlet (n= 120) ve biri özel (n= 89) olmak üzere iki üniversiteden seçilen son sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Buna ek olarak Ankara ve Isparta illerinden üniversiteden mezun olmuş fakat bir işte çalışmayan 208 kişiden veri toplanmıştır. Geçersiz yanıtlar çıkarıldıktan sonra 385 katılımcının verileri ile yapı geçerliği çalışmaları kapsamında açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. İkinci çalışma grubu olarak üniversite son sınıf öğrencileri ve üniversiteden mezun olmuş ama henüz bir işe yerleşmemiş 116 kişiden elde edilen veriler ile ölçeğin ölçüt geçerliği ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.



Verilerin istatistiksel analizleri için AMOS 16 ve SPSS 18 paket programları kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi ve içerik geçerliği çalışmalarında maksimum benzerlik yöntemi ve direct oblimin yöntemi kullanılmıştır. Kapsam geçerliği çalışmalarının ardından yapılan açımlayıcı faktör analizinde maksimum benzerlik yöntemi (Maximum Likelihood Method) ve direct oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu yapının geçerliğini sınamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bu tek boyutlu yapı sınanmış ve sınanan modelin oldukça iyi uyum endekslerine sahip olduğu bulunmuştur. Ölçüt geçerliği kapsamında KUIÖ' nün Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ile ilişkisi incelenmiş ve bunun sonucunda KUIÖ ile MSBÖ arasında  $r = ,60$  ( $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İkinci çalışma grubundan ( $n = 116$ ) elde edilen verilerle yapılan güvenirlik çalışmalarında Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı  $,93$  ve üç hafta ara ile tekrarlanan test – tekrar test güvenirlik katsayısı ise  $,85$  olarak bulunmuştur. Psikometrik özelliklere sahip bu ölçme aracı; üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar ile yapılacak okuldan işe geçiş fenomeniyle ilişkili sonraki araştırmalarda kullanışlı olabilir. Ayrıca bu ölçek psikolojik danışmanların üniversite çalışmalarından tam zamanlı bir işte çalışan ve üretken bir yetişkin olma geçişindeki öğrencilerle olan çalışmalarında kolaylık sağlayabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Kariyer, Kariyer Geçişi, Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği.

## ABSTRACT

ERDOĞMUŞ ZORVER, Cennet. Developing A Career Adaptability and Optimism Scale, M.A. Thesis, Ankara, 2011.

Although the fields of career development theory and vocational counseling have been the subject of decades of research and writing, the specific topic of school to work transition has emerged only recently as an area of research. Much of this work and the associated counseling instruments that have been developed have emerged in North America. The existing research into school to work transition has identified career adaptability or flexibility and career optimism as important variable affecting successful transition. A review of this work revealed that there was a paucity of research into the area of school to work transition with Turkish subjects and that no suitable instruments were available for Turkish society and culture. The purpose of this study was to develop an instrument to assess career adaptability and optimism suitable for use with Turkish subjects and then to determine the psychometric properties of that instrument.

Using standard instrument development procedures an initial pool of 77 items was generated and following exploratory factor analysis this number was ultimately reduced to a final 18 item instrument, The Career Adaptability and Optimism Scale (CAOS). Instrument development proceeded through a two-stage process in which the instrument was first administered to an initial sample of undergraduate students selected from among both public (n=120) and private (n=89) universities. Additionally data were collected from 208 individuals who had recently graduated from university programs in Ankara and Isparta but who had not yet become employed. After removing unusable responses a final sample of 385 participants were used for exploratory and confirmatory factor analysis as well as for concurrent validity assessment. A second sample of 116 subjects drawn from undergraduate students and recent university graduates

who had not yet become employed was used to determine the reliability of the instrument.

AMOS 16 and SPSS 18 packages were for conducting statistical analyses of the collected data. The maximum likelihood method and the direct oblimin method were used for exploratory factor analysis conducted following content validity studies. This analysis revealed a uni-dimensional structure which was tested in confirmatory factor analysis of the resulting in an 18 item structure that produced a very good adaptability index. The instrument's validity was further examined by comparison with the Vocational Outcome Expectations Scale (VOES). The resulting correlation produced a very acceptable concurrent validity ( $r=.60$ ,  $p<.01$ ).

Reliability estimation was done by administering the CAOS to the second group of subjects ( $n=116$ ) and produced a Cronbach alpha coefficient of .93. Test-Retest reliability as found to be .85 with a three-week interval. The psychometric properties of this instrument suggest that it may be a useful tool in the further investigation of school to work transition phenomena associated with university students and recent graduates and may provide counselors with an additional tool to facilitate their work with students making the transition from university study to fully employed and productive adults.

**Key Words:** Career, Career Transition, Career Adaptability and Optimism Scale.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÖZET .....	v
ABSTRACT .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	ix
TABLolar DİZİNİ .....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	xiv
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1. BÖLÜM .....</b>	<b>5</b>
<b>1. 1. PROBLEM .....</b>	<b>5</b>
1.1.1. Alt Problemler .....	5
<b>1.2. SAYILTILAR .....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. SINIRLILIKLAR .....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. TANIMLAR .....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ .....</b>	<b>6</b>
<b>2. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b>	<b>11</b>
<b>2.1. KARIYER GELİŞİMİ, KARIYER GEÇİŞLERİ, KARIYER UYUMU</b>	
<b>VE KARIYER İYİMSERLİĞİ İLE İLGİLİ KURAMSAL</b>	
<b>BİLGİLER .....</b>	<b>11</b>
2.1.1. Kariyer Gelişimi İle İlgili Kuramsal Bilgi .....	11
2.1.1.1. Super Kariyer Gelişimi Kuramı .....	12
2.1.1.2. Hall ve Mansfield' in Kariyer Gelişim Kuramı .....	19
2.1.1.3. Levinson' nun Kariyer Gelişimi Kuramı .....	20
2.1.1.4. Greenhous, Callanan ve Godshalk' in Kariyer	
Gelişim Kuramı .....	22
2.1.2. Kariyer Geçişleri İle İlgili Kuramsal Bilgi .....	24
2.1.2.1. Geçiş Kavramı .....	25
2.1.2.2. Kariyer Geçiş Modelleri .....	26
2.1.2.2.1. Scholessberg'in Yetişkin Kariyer Gelişimi	
Geçiş Modeli (4S Modeli) .....	27

2.1.2.2.2. Hall ve Chandler' in Kariyer Arayışında Kariyer Döngüsü Modeli .....	30
2.1.2.2.3. Bridges Kariyer Geçiş Modeli .....	33
2.1.2.2.4. Hopson ve Adams' ın Kariyer Geçiş Modeli ...	34
2.1.2.2.5. Okuldan İşe Geçiş .....	37
2.1.3. Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Bilgi .....	39
2.1.4. Kariyer İyimserliği İle İlgili Kuramsal Bilgi .....	41
<b>2.2. İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR .....</b>	<b>44</b>
2.2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	44
2.2.2. Kariyer İyimserliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	50
2.2.3. Kariyer Geçiş Aşamasındaki Bireylerle Yapılan Araştırmalar .....	52
2.2.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ile İlgili Geliştirilen Ölçme Araçları .....	58
2.2.4.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF) .....	58
2.2.4.2. Kariyer İnançları Envanteri – KİE (Career Beliefs Inventory - CBI) .....	60
2.2.4.3. Kariyer Düşünceleri Envanteri – KDE (Career Thoughts Inventory - CTI) .....	61
2.2.4.4. Kariyer Geçiş Envanteri – KGEE (Career Transition Inventory - CTI) .....	63
2.2.4.5. Kariyer Geleceği Envanteri – KGE_R (Career Future Inventory – CFI-R) .....	64
<b>3. BÖLÜM: YÖNTEM .....</b>	<b>69</b>
<b>3.1. ÇALIŞMA GRUBU .....</b>	<b>69</b>
3.1.1. KUIÖ' nün Pilot Uygulamasının Yapıldığı Birinci Çalışma Grubu .....	69
3.1.2. KUIÖ' nün Yapı Geçerliliğini İncelemek Üzere Ulaşılan İkinci Çalışma Grubu .....	70

3.1.3. KUIÖ' nün Güvenirliğini ve Ölçüt Geçerliğini İncelemek Üzere Ulaşılan Üçüncü Çalışma Grubu .....	71
<b>3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....</b>	<b>72</b>
3.2.1. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği- KUIÖ .....	73
3.2.1.1. KUIÖ' nün Geliştirilmesi Sırasında Yapılan İşlemler .....	74
3.2.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) .....	75
3.2.2.1. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ)' nin Geçerliği ve Güvenirliği .....	75
<b>3.3. İŞLEM YOLU .....</b>	<b>77</b>
3.3.1. KUIÖ' nün Uygulanması Sırasında Yapılan İşlemler .....	77
3.3.2. KUIÖ' nün Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi Sırasında Yapılan İşlemler .....	78
<b>3.4. VERİLERİN ANALİZİ .....</b>	<b>78</b>
<b>4. BÖLÜM: BULGULAR .....</b>	<b>80</b>
<b>4.1. KUIÖ' NÜN GEÇERLİK ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN         BULGULAR .....</b>	<b>80</b>
4.1.1. Kapsam Geçerliliği .....	80
4.1.2. Yapı Geçerliliği .....	81
4.1.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi .....	81
4.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	86
4.1.2.3. Ölçüt Geçerliği .....	90
<b>4.2. KUIÖ' NÜN GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARINA         İLİŞKİN BULGULAR .....</b>	<b>91</b>
4.2.1. İç Tutarlık Güvenirliği .....	91
4.2.2. Test Tekrar Test Güvenirliği .....	91
<b>5. BÖLÜM: TARTIŞMA VE YORUM .....</b>	<b>92</b>
<b>5.1. KUIÖ' NÜN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN         BULGULARIN TARTIŞMA VE YORUMU .....</b>	<b>92</b>

5.1.1. KUIÖ' nün Geçerliliğine İlişkin Bulgularının Tartışma ve Yorumu .....	92
5.1.2. KUIÖ' nün Güvenirliğine İlişkin Bulgularının Tartışma ve Yorumu .....	95
<b>5.2. KUIÖ' NÜN KULLANIM AMACI VE YORUMLANMASINA İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMU .....</b>	<b>95</b>
<b>6. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>97</b>
6.1. ARAŞTIRMA SONUÇLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR .....	97
6.2. ARAŞTIRMA BULGULARINA DAYALI ÖNERİLER .....	98
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>110</b>
EK 1 KARIYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ (KUIÖ) DENEME FORMU.....	111
EK 2 KARIYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ (KUIÖ) MADDE ÖRNEKLERİ.....	114
EK 3 MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ (MSBÖ) MADDE ÖRNEKLERİ.....	115
EK 4 KUIÖ' YE İLİŞKİN ELDE EDİLEN İLK TOPLAM AÇIKLANAN VARYANS TABLOSU .....	116
EK 5 KUIÖ FAKTÖR YAPISI (T DEĞERLERİ).....	119

**TABLolar DİZİNİ**

Tablo 1: İkinci Çalışma Grubunun Öğrenim Durumları, Üniversiteleri ve İllerine Göre Dağılımı.....	70
Tablo 2: İkinci Çalışma Grubunun Cinsiyet, Öğrenim Durumları, Yaş ve Fakültelele Göre Dağılımı.....	71
Tablo 3: Üçüncü Çalışma Grubunun Cinsiyet, Öğrenim Durumları, Yaş ve Fakültelele Göre Dağılımı.....	72
Tablo 4: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları – I.....	81
Tablo 5: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları – II.....	84
Tablo 6: Açımlyıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Madde Faktör Yükleri...86	
Tablo 7: KUIÖ' ye Ait Uyum İndeksleri.....	87
Tablo 8: DFA ile Elde Edilen Madde Faktör Yükleri ve Güvenirlikleri.....	90



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Bireyin Geçişi.....	28
Şekil 2: Sadeleştirilmiş Psikolojik Başarı Modeli.....	31
Şekil 3: Kariyer Öğrenme Döngüsü ve Kariyer Geçişleri.....	32
Şekil 4: Geçişe Eşlik Eden 7 Aşamalı Model.....	35
Şekil 5: Özdeğer Grafiği I.....	82
Şekil 6: Özdeğer Grafiği II.....	85
Şekil 7: KUIÖ' nün Faktör Yapısı (Standart Katsayıları).....	89

## GİRİŞ

Özellikle çağımız insanların yaşam koşulları ve dünyaya bakış açıları da göz önüne alındığında; eğitim seviyesinin ve farkındalıkların da yükselmesiyle, mesleki yaşam oldukça önem arz etmektedir. Günün büyük bir çoğunluğunu iş yaşamında geçiren birey için çalıştığı meslek alanı ve yaptığı iş; hayattan aldığı doyum ve beklentileri, aile - sosyal ilişkileri ve benlik algısı gibi pek çok alanı etkiler. Bu etkenler bireyin tüm biyolojik-psikolojik-sosyolojik alanlarda sağlıklı bir yaşam sürebilmesi için önemlidir (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

Kariyer, hayat boyu gelişmeye devam eden sadece şu anki mesleği veya işi içermeyen meslek öncesi veya sonrası kişinin iş ve meslekle bütünleşmesini ve diğer önemli rolleri olan aile, toplum ve boş zamanları da içeren bir yapıya sahiptir (Herr & Cramer, 1996). Bu açıklamalarda da görüldüğü gibi kariyer sadece meslek ve işi içermemektedir.

Bireyin her yönüyle içinde bulunduğu kariyer serüveni, Parsons (1909)'nun mesleklerin ve kişilerin özelliklerinin eşleştirilmesiyle başlamıştır. Super (1955) kariyer gelişimi kuramı ile ergenlerin meslek seçimine ilişkin kariyer olgunluğu kavramından sonra 1990' da bu gelişimsel kuramı yaşam boyu devam eden bir süreç olarak değerlendirmiştir (Akt. Savickas, 1997).

Super (1980), kariyer kavramını yaşam boyunca bir kişinin bulunduğu konular dizisi olarak çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir. Kişinin kariyerinin, okul ve çalışma hayatı yoluyla karşılaştığı noktaları gösterdiği, farklı gelişimsel görevleri ile karşılaştığı ve başa çıkmak için uğraştığı bir dizi yaşam aşamaları şeklinde olduğunu ifade eder. Bu süreç kariyere ilişkin olarak fark psikolojisi ile beraber gelişimsel psikolojinin yaşam boyu kullanılması anlamına gelmektedir. Kişinin bu süreçte herhangi bir çeşit görevinin baskın olması, onunla diğer aşamalarda karşılaşılmayacağı anlamına gelmez. Örneğin, devam ettirme süreci başarısız olduğunda, yeni bir mesleki rol bulunması gerektiğinde, yeni bir iş ve mesleğe yerleşme zorunlu hale geldiğinde keşfetme ve planlama kariyerin ortasında

önemli hale gelir. Bu geri dönüşüm döngüleri, hem yaşamın büyük döngülerini hem de gelişim ve değişimin küçük döngülerini ifade eder. Başka bir deyişle 'Super' in bu açıklamaları anlatım kariyer geçişlerinin temelini açıklar niteliktedir diyebiliriz.

Hall ve Chandler (2005), bu kariyer geçişlerini Kariyer Arayışında Kariyer Döngüsü Modeli ile Scholessberg, Waters ve Goodman (1995) ise yetişkin kariyer geçişlerini 4S (durum, bireyin kendisi, destek, stratejiler) modeliyle açıklamaya çalışmışlardır. Heppner (1998) kariyer geçişlerini kariyer değişikliklerinde birbirini takip eden kariyer durumları olarak ifade eder. Kariyer geçişlerini açıklayan farklı modellerin dışında kişinin kariyer geçiş sürecinde büyük bir öneme sahip olan okuldan işe geçiş kavramı da yapılan çalışma için önem arz etmektedir. Bu süreçte bireyler okul yaşamından iş yaşamına geçişin yanı sıra ergenlik döneminden yetişkinliğe ilk adımlarını atmaktadırlar.

Arnett (2000) ergenlik ile genç yetişkinlik (18-25 yaş) arasındaki bu süreci, beliren yetişkinlik (emerging adulthood) dönemi olarak nitelendirmektedir. Bu yaş dönemindeki kişilerin özellikleri kültürlere göre farklılık göstermekte ise de en belirgin özellikleri ne tam olarak ergen ne de tam olarak yetişkin olmamalarıdır. Cote ve Bynner (2008) beliren yetişkinlikte, yetişkinliğe özgü olan bir meslek sahibi olma, iş yaşamına girme, farklı sosyal rol ve sorumlulukları alma, yakın ikili ilişkilerde bulunma gibi özelliklerin bulunmasının yanı sıra; yine aynı süreçte ergenliğe de özgü olan sürekli bir arayış içinde olma, ilgi, yetenek ve kişilik karmaşası yaşama gibi özelliklerin de bu dönemde görüldüğünü açıklamaktadırlar.

Kültüre göre farklılık gösterebilen bu dönemin özellikleri kariyer geçiş sürecinde ülkemiz açısından değerlendirildiğinde; 18-25 yaş arasındaki gençler ya ortaöğretimi tamamlayarak ya da üniversite eğitimini tamamlayarak iş yaşamına başlama aşamasındadırlar. Öncelikli olarak aldıkları eğitim doğrultusunda iş arama çabası içindedirler.

Alan yazın incelendiğinde (Heckhausen, 2002; Herr, 1999; Lent, Hackett & Brown, 1999; Perren, Keller, Passardi & Scholz, 2010; Savickas, 2005; Super, 1957) sosyal, bilişsel ve gelişimsel açıdan kariyer geçiş süreçlerini incelemişler ve okul yaşamının bitiminden sonra bir işe yerleşmeye kadar devam eden bu kariyer geçiş sürecini okuldan işe geçiş süreci olarak ifade etmişlerdir. Bu geçiş sürecinde gençler toplum içerisinde edindikleri yeni sosyal rollere ve sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Gençlerin bu yeni durumlara uyum sağlama süreçleri kariyer uyumu kavramı ile açıklanmaktadır.

Kariyer uyumu kavramı Super (1980)' in kariyer olgunluğu kavramının üstüne inşa edilen bir kavramdır. Ergenlik dönemindeki ilgi ve yeteneklerin keşfi ve kariyer araştırmaları aşamasının devamında yetişkinliğe geçişte ve yetişkinlikte kariyer uyumundan söz edilmektedir. Super ve Knasel (1981), kariyer uyumunu, iş ve iş alanlarına değişikliklerle baş etmeye hazır bulunmak olarak açıklamışlardır (Akt. Hall & Chandler, 2005). Ardından Savickas (1997) kariyer uyumu kavramını geliştirmiş ve kişinin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı beklenen ya da beklenmeyen durumlardaki değişikliklerle baş edebilmesi ve yeni rollere uyum sağlayabilmesi olarak açıklamıştır. Kişinin bu uyum sürecini atlama öz farkındalık, mesleki farkındalık, destek (aile, çevre gibi), kontrol, iş-yaşam dengesi ve kendine duyduğu güven gibi faktörler önem taşımaktadır. Buradan hareketle; çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki gençlerin gelecek kariyerlerinde meydana gelebilecek yeni durumlarla baş etme süreçlerinde yukarıda sözü edilen faktörlerin kariyer uyumlarını nasıl etkiledikleri bu çalışmada geliştirilen ölçekle ölçülmesi amaçlanmıştır. Diğer taraftan söz konusu durumdaki bu kişilerin yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir.

Scheier, Carver ve Bridges (1994), iyimserliği bir kişinin gelecekte olumlu sonuçlar alacağına dair genel olarak olumlu beklenti içinde olması biçiminde tanımlamaktadır. İyimserlik eğilimi ise bu genel durumun kişiye ait bir özellik olmasıdır. Crane ve Crane (2007), iyimserlik eğilimi olan kişilerin engeller

çıkıtığında bile amaçlarına ulaşabileceklerini söylemişlerdir. Kariyer iyimserliği ise Scheier ve Carver' a (1987) göre, kişilerin kariyer planlarına ilişkin beklentilerinin gerçekteleşmesi zor gibi görünse de olumlu bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Alan yazında kariyer ve iyimserlik ile ilgili kariyer geçiş sürecinde olan farklı gruplarla yapılan çalışmalar (Creed, Patton, & Bartrum 2004; Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002; Schulenberg, Bryant & O'malley, 2004) bulunmaktadır. Bu araştırmalarda kariyer geleceğiyle ilgili olarak planlamada, iş bulmada ve devam ettirmede, mezuniyet başarılarında ve öz yetkinlik düzeylerinde kariyer iyimserliği ile olumlu yönde ilişkiler bulunmuştur.

Kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasındaki ilişki alan yazında yapılan araştırmaların sonuçlarına göre bu iki kavramın benzer değişkenlerle benzer ilişkiler içinde olduğunu göstermektedir. Örneğin; kariyer sonuç beklentileri, kariyer hedefleri ve kariyer karar verme engelleri gibi değişkenlerle anlamlı düzeyde bir ilişki içinde oldukları değerlendirildiğinde kariyer uyumu ve kariyer iyimserliğinin birbiriyle etkileşim halinde olduğu söylenebilir.

Bu çalışmanın amacı okuldan çalışma yaşamına geçişteki bireylerin gelecekte iş arama ve bulma sürecindeki kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeyi amaçlayan bir ölçme aracı geliştirmektir. Geliştirilen bu ölçekle psikolojik danışmanlar bireylerin kariyer geçiş sürecinde yaşadıkları uyum problemleri ile baş etmelerinde onlara yardım edebileceklerdir. Ülkemizde son zamanlarda kariyer konusunda geliştirilmiş ölçekler olsa da bu konuya ilişkin geliştirilmiş bir ölçek bulunmamaktadır.

## 1. BÖLÜM

### 1.1. PROBLEM

Bu araştırmanın problemi “Çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimser tutumlarını ölçmeyi amaçlayan “Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği- KUIÖ” geçerli ve güvenilir bir ölçek midir?” olarak belirlenmiştir.

#### 1.1.1. Alt Problemler

1. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği geçerli bir ölçme aracı mıdır?
2. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği güvenilir bir ölçme aracı mıdır?

### 1.2. SAYILTILAR

Araştırmaya katılan bireylerin ölçme araçlarını içtenlikle ve doğru olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

### 1.3. SINIRLILIKLAR

Bu çalışma 2009-2010 bahar ve 2010-2011 güz dönemlerinde bir devlet ve bir özel üniversitenin lisans son sınıf öğrencileri ile bir ya da iki yıl önce lisans düzeyinde mezun olan ve mezuniyet sonrası işe girebilme amaçlı gidilen kurslara devam eden bireylerle sınırlıdır.

### 1.4. TANIMLAR

**Kariyer (Career):** Hayat boyunca bir kişinin bulunduğu konumlar dizisidir. Kişinin okul ve çalışma hayatı boyunca karşılaştığı gelişimsel görevleri yerine getirdiği, bu süreçte bir takım zorluklarla başa çıktığı bir dizi yaşam aşamalarıdır (Super, 1980).

**Kariyer Geçişi:** Kariyer geçişi, aynı iş ve iş yerinde gerçekleşen görev değişikliği, aynı veya farklı iş yeri ya da işveren dâhilinde sahip olunan işe ilişkin pozisyon değişikliği ve aynı veya farklı bir alanda gerçekleşen meslek değişikliği gibi kariyer değişikliklerinde birbirini takip eden kariyer durumlarıdır (Heppner, 1998).

**Kariyer Uyumu:** Savickas (1997) kariyer uyumunu, kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilmesi olarak açıklamıştır.

**Kariyer İyimserliği:** Scheier ve Carver (1985)'a göre, kimi zaman zor koşullar altında bile, kariyer planına ilişkin beklentilerin gerçekleşmesinin zor gibi görünmesine rağmen kariyer geleceğine ilişkin pozitif bir bakış açısı sahibi olmak ve buna bağlı olarak hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çaba içinde olmaktır (Akt. Scheier & Carver, 1987).

## 1.5. ARAŞTIRMANIN GEREKÇESİ VE ÖNEMİ

Hızla gelişen teknoloji ve küreselleşen dünya ile değişen, daha karmaşık bir yapıya bürünen iş dünyası ülkemiz için de yeni gereksinimlerin ve potansiyellerin ortaya çıkmasına etken oluşturmuştur. Cumhuriyetin kurulması ve yeni eğitim sistemiyle birlikte önceki yıllarda insanların ortaöğretim düzeyinde eğitim almaları hatta okur-yazar olmaları bir meslek sahibi olmaları için yeterliyken artık üniversite eğitimi bir koşul durumuna gelmiştir. Gün geçtikçe iş bulabilmek için sadece lisans mezunu olmak da yetmemekte, bireyler kendilerini birçok alanda yetiştirme gereksinimi duymaktadırlar.

Kariyere ilişkin ülkemizdeki alan yazın incelendiğinde çoğunlukla üniversite öncesi ortaöğretim grubuyla çalışıldığı gözlenmektedir. Bu grupla mesleki ilgilerin belirlenmesi, mesleki olgunluk, meslek seçimi ve bireylerin üniversitede

hangi meslek alanında eğitim alabilecekleri gibi konularla ilgili çalışmalar yapılmıştır (Bekleviş, 2007; Çakır, 2003; Güzelbahçe, 2007; Uğurlu, 2007).

Ülkemiz eğitim sistemi açısından değerlendirildiğinde üniversiteye başlayan kişiler meslek seçimine ilişkin seçimi yapmış, fakat seçtiği mesleğe ilişkin kendini aldığı akademik eğitim hatta o eğitim dışında hangi alanlarda geliştirebileceği, eğitimini tamamladıktan sonra nasıl iş bulabileceği gibi konularda eksiklik yaşamaktadırlar. Bunun nedenleri olarak önceki ve halen devam eden öğrenim yaşantıları sürecinde kariyer alanlarında farklı deneyimler edinebilecek fırsatlar bulamamaları, üniversitelerde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yetersiz kalması hatta hiç olmaması, aile ve çevreden zengin kariyer yaşantıları geçirebilmeleri konusunda desteğin yetersiz olması gösterilebilir.

Alan yazın incelendiğinde ülkemizde çalışmaya yeni başlamış öğretmenlerle kıdemlerine göre (5 yıl, 6-10 yıl gibi) iş doyumları gibi konularda sınırlı da olsa çalışmalar yapılmışsa da (Aysal, 2007; Koç, 2001) okul yaşamından çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kariyer geçiş dönemlerinden okuldan işe geçiş gibi önemli bir süreçte olan kişilerin kariyer uyumları çalışma konusuyla da ilgili olarak dikkat çekmektedir. Savickas (2005)' in kariyer uyumu kavramında söz ettiği gibi bireylerin yeni kariyer durumlarında karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri güçlüklerle baş edebilmesi ve bu yeni duruma uyum sağlayabilmesi oldukça önemlidir. Örneğin istemedikleri işte çalışanların iş tatminlerinin de düşük olduğu gösteren araştırmalar mevcuttur (Saylan, 2008; Sönmezer, 2007). Kariyer uyumlarını başarıyla gerçekleştiren kişilerin hem kendilerine hem de mesleklerine ilişkin farkındalıkları artmış olacağından bu kişiler kariyer geleceklerine ilişkin doğru kararlar verebilmekte ve kariyerlerinde ilerleyebilmektedir.

Bu çalışmada eğitim yaşamını tamamlayıp iş yaşamına geçiş sürecindeki kişilerin kariyer uyumlarını ve kariyer iyimserliklerini ölçmek için kullanılacak bir ölçme aracının geliştirilmesi üzerinde durulmuştur. Scheier ve Carver'ın (1987)



kariyer iyimserliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde; kariyer iyimserliğine sahip kişilerin zorlayıcı koşullar altında bile gelecek kariyer planlarını gerçekleştirmede olumlu bir bakış açısına sahip oldukları ve bununla ilişkili olarak hedeflerini gerçekleştirmede daha yoğun çaba içerisinde oldukları görülmüştür. Okuldan işe geçiş sürecinde kişilerin hedeflerine ulaşma, kariyer araştırma, öz saygı, iyi olma, iş bulma, kariyer karar verme öz yetkinliği, baş etme ve kariyer karar verme zorlukları ile sahip oldukları kariyer iyimserlikleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gösteren araştırmalar da (Coon, 2008; Creed, Patton & Bartrum, 2004; Nurmi, Salmela-Aro & Koivisto, 2002 ve Schulenberg, Bryant & O'malley, 2004) mevcuttur.

Konuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişkili olan ölçeklerin yurt dışında geliştirildiği görülmektedir. Bunlardan ilki kariyer seçeneklerine ilişkin inançları ve varsayımları belirlemek amacıyla geliştirilen "Kariyer İnançları Envanteri" dir (Kromboltz, 1994). Bir diğeri doğrudan kariyer geçişiyle ilgili olarak Heppner (1998) tarafından geliştirilen "Kariyer Geçiş Envanteri" dir. Bunların dışında bu çalışmaya esin kaynağı olan Rottinghaus (2009) tarafından geliştirilen bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine bakışlarına ve mesleki yaşamlarını oluşturmak için gerekli görevleri planlamalarını ve düzenlemelerine dair yargılamalarını değerlendiren "Kariyer Geleceği Ölçeği-R KGE-R" ' dir. Bilişsel ve gelişimsel kariyer kuramları çerçevesinde geliştirilmiş olan bu ölçekler kariyer geçişindeki bireylerin kariyer uyumlarını sağlama konusunda ipuçları sunmaktadırlar.

Ülkemizde kariyer geçiş sürecinde olan bireylerin kariyer uyumu ve iyimserliklerini ölçme amacıyla geliştirilmiş bir ölçme aracının olmaması bu çalışmanın çıkış noktasıdır. KUIÖ, Super (1980)' in gelişimsel ve yaşam boyu devam eden kariyer gelişimi kuramı çerçevesinde Savickas (1997)' in kariyer uyumu kavramı ile Scheier ve Carver (1987)' in kariyer iyimserliği kavramından yola çıkarak hazırlanmıştır. Bu temellendirme ile geliştirilen KUIÖ ile üniversite eğitiminden iş yaşamına girmek üzere olan, başka bir deyişle kariyer geçiş

sürecindeki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin sahip oldukları kariyer uyumlarının ve iyimserliklerinin ölçülmesi amaçlanmıştır.

Bu ölçeğin geliştirilmesine temel olan özelliklerden birisi de ülkemizde üniversite öğrencilerine yeterince kariyer danışmanlığının yapılmamasıdır. Şöyle ki; ülkemizde sunulan kariyer danışmanlığı hizmetleri değerlendirildiğinde genelde ortaöğretim çağındaki bireylerin meslek seçimlerinde okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerinin) verdiği hizmetler ile İŞKUR bünyesinde iş bulma ve yerleştirmede Meslek Danışma Merkezlerinde görevli meslek danışmanların verdiği hizmetler bulunmaktadır. Ayrıca İŞKUR denetiminde son zamanlarda faaliyet gösteren özel istihdam bürolarında vasıflı iş gücü piyasasında kişileri işe yerleştirmeye yönelik hizmetler sunulmasında düzenlemeler yapılmaktadır (Sayın, 2004).

Öte yandan Erdoğan' a (2001) göre ülkemizde altı devlet üniversitesinde ve dört özel veya vakıf üniversitesinde kariyer merkezi bulunmaktadır. Bu sürede kariyer merkezlerinin sayısında fazla bir artış gözlenmemiştir. Bu merkezlerce iş dünyasını tanıtma konusunda belli etkinlikler gerçekleştirilirken, öğrencilerin kendilerini tanımasına yönelik etkinliklere daha az yer verildiği görülmektedir. Oysa öğrencilerin hem kendilerini, hem de iş çevresini tanımalarına imkan sağlayacak etkinliklerin yürütülmesi, kariyer merkezlerinin verimliliğini artıracaktır (Erdoğan, 2001). Bu bilgiler ışığında bireylerin okuldan işe geçme sürecinde yaşadıkları uyum problemleri ile baş etmelerinde, mesleki farkındalıklarını arttırmada, geleceğe ilişkin planlama tutumlarında yardımcı olabilecek kariyer danışmanlığı hizmetlerinin yeterince sunulmadığı sonucuna varılabilmektedir.

Bunlara ek olarak üniversite mezunların işsizlik oranlarından da söz etmek gerekmektedir. TÜİK 2010 yılı Ekim ayı verilerine göre Türkiye' deki işsizlik oranı % 11.2, 15-24 yaş arasındaki gençlerdeki işsizlik oranı % 21.3 iken bu grup içinde yükseköğretimi tamamlamış işsiz gençlerin oranı %11.8' dir (TÜİK, 2011). Kara ve Duruel (2005), eğitilmiş gençlerde ortalama işsizlik süresinin

eğitimsizlere kıyasla yüzde 60 daha uzun durumda olduğunu, sahip olduklarını kabul ettikleri vasıflara uygun iş arayan bu gençlerin ilk işlerini bulmakta hayli zorlandıklarını belirtmektedirler. Bu veriler yükseköğretim sonrası işe geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer danışmanlığı hizmetlerine gereksinimlerinin ne derece önemli olduğunu vurgular niteliktedir. Üniversitelerde bu gereksinimleri karşılayacak kariyer danışma merkezlerinin oluşturulması ve bu hizmeti sunmada görev alacak psikolojik danışmanların kullanabilecekleri ölçme araçlarının geliştirilmesi açısından yapılan bu çalışma önem arz etmektedir.

Yukarıda belirtilen amaçlarla geliştirilen KUIÖ psikolojik danışmanların danışma sürecinde izleyeceği yol ve yöntemleri belirlemede katkı sağlayabilecek nitelikte bir ölçme aracıdır. Bu ölçek ile psikolojik danışmanların okuldan işe geçiş sürecindeki danışanlarına ilişkin kariyer gelecekleri ile ilgili sahip oldukları bakış açısının farkında olmalarında ve kariyer uyum süreçlerini başarıyla tamamlamalarında hangi özellikleriyle çalışmalarını gerektiği konusunda fikir sahibi olmalarında yardımcı olabilecektir.

## 2. BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında kariyer gelişimi, kariyer geçişleri, kariyer uyumu ve kariyer iyimserliği başlıkları altında kuramsal bilgilere yer verilmiştir. İlgili araştırmalar kısmında ise; araştırma konusuyla ilişkili yapılmış araştırmalar ve geliştirilmiş ölçekler hakkında bilgiler sunulmuştur.

#### 2.1. KARIYER GELİŞİMİ, KARIYER GEÇİŞLERİ, KARIYER UYUMU VE KARIYER İYİMSERLİĞİ İLE İLGİLİ KURAMSAL BİLGİLER

Bu çalışmada kariyer gelişim süreçleri açısından mesleki eğitim sürecini büyük ölçüde tamamlamış ve çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerle çalışılmıştır. Söz konusu bireylerin kariyer gelişim özellikleri açısından değerlendirilmesi amacıyla buldukları gelişim döneminin tüm yönleriyle anlaşılması önem arz etmektedir. Bu amaçla kariyer gelişimi ilgili kuramsal bilgilere geniş bir şekilde verilmiştir.

Bu bireylerin aynı zamanda eğitim yaşamını tamamlayıp çalışma yaşamına geçiş sürecinde olmalarından dolayı; kariyer geçişlerine ilişkin kuramsal bilgiler sunulmuştur. Buna bağlı olarak; bireylerin, kariyer geçiş sürecindeki kendi kariyer geleceklerine ilişkin uyum sürecini nasıl tamamlayabildikleri kariyer uyumu kavramıyla ve bu süreçte sahip oldukları iyimser bakış açılarının etkileri ise kariyer iyimserliği kavramıyla açıklanmıştır.

##### 2.1.1. Kariyer Gelişimi İle İlgili Kuramsal Bilgi

Kariyer gelişimi uzun ve karmaşık bir süreçtir. Birçok etmen kişinin meslek seçimini etkiler. Kariyer geliştirme kuramları tüm yaşam süresini bir büyüme ve değişim olarak ele almaktadır (Dölek, 2008). Kariyer gelişimi bireyin; kariyer örüntüsünü oluşturmasını, karar verme stillerini, yaşam rollerine uyumunu,

değer ifadelerini ve yaşam rolleri benlik kavramlarını içerir (Herr, Cramer & Niles, 2004).

Kariyer gelişim kuramları kariyer araştırmayı, bir meslek seçmeyi, seçimi uygulamaya koymayı ve meslekî gelişim görevlerini üstlenmeyi içeren ilk ergenlikten yetişkinliğe kadar uzanan bir yaşam evresi olarak tanımlamaktadır (Bacanlı, 2006). Yeşilyaprak' a (2008) göre ise; kariyer gelişim kuramları, bireylerde meslek fikrinin nasıl doğup geliştiği, mesleki seçim ve kararın nasıl oluştuğu, bu seçimi etkileyen etmenlerle birlikte bu süreci açıklamaya çalışan görüşlerdir. Bir başka deyişle diğer gelişim alanları gibi kariyerde de bir gelişim olduğunu, bu gelişimin yaşam boyu devam ettiğini ifade edebiliriz. Kariyerin bu gelişim sürecini dönemlere göre açıklayan kuramlar vardır. Aşağıda kariyeri gelişimsel açıdan dönemlere ayırarak inceleyen kuramlardan Super' ın, Hall ve Mansfield' in, Levinson' un, ayrıca Greenhaus, Callanan ve Godshalk ' ın Kariyer Gelişim Kuramlarından söz edilmiştir.

#### 2.2.1.1. **Super Kariyer Gelişimi Kuramı**

Super ve Hall (1978) kariyeri, yaşam boyunca kişinin bulunduğu konumların sıralamasıdır şeklinde ifade etmektedir. Super' a (1980) göre; gelişim sürecinde birey ile çevresinin etkileşimi sonucu oluşan benlik, bireyin kariyer seçimini etkilemektedir. Benlik kavramı, bireyin yetenekleri ile fiziksel özelliklerinin bir sentezi olarak tanımlanabilir. Kariyer seçimi ise, bireyin benliği ile sosyoekonomik faktörlerin uzlaşması olarak görülmektedir.

Super ilk kuramsal fikirlerini oluştururken farklı alanlardaki araştırmacılardan etkilenmiştir. Bu fikirler ayırt edici ve gelişimsel psikolojisi, sosyoloji ve kişilik kuramlarından etkilenmiştir. Super genellikle kendi görüşünün çok sayıda ilgili önermeleri içeren (bölümlere ayrılmış) kuram olduğunu ve bunun sonucunda bir bütün halinde olan kuramın ortaya çıkmasını umduğunu belirtmiştir. Bu kuramı geliştirme sürecinde 1953' te ilk olarak 10 temel varsayımdan yola çıkmış, 1957' de iki varsayım daha eklemiştir (Akt. Brown, 2003).

Super (1990, 1992)' da önceden süregelen gelişimsel kuram çalışmalarını geliştirmiş, kariyer gelişiminin üç kilit noktası olduğunu vurgulamıştır. Bunlar; yaşam boyu, yaşam alanı ve benlik kavramından oluşturmuştur. Bu içerikle oluşturulan yeni model "Kariyer Gelişimi Keşfi ve Danışmanlığı (C-ACD)" adını almıştır (Super, Osborne, Walsh, Brown, & Niles, 1992). Bu modelde Super' ın (1957) bir önceki 12 varsayıma 2 tane daha ekleme yaparak (13. ve 14. maddeler) 14 temel varsayımından söz edilmektedir.

**1-** İnsanların; yetenekleri, kişilikleri, gereksinimleri, değerleri, ilgileri, özellikleri ve benlik kavramları birbirinden farklıdır.

**2-** Kişiler kendi özelliklerine uygun meslekleri seçmektedirler.

**3-** Her bir meslek farklı bir kişilik özelliği ve yetenek gerektirir. Her bir kişi için pek çok meslek uygun olabilir. Her bir meslek için de farklı kişiler uygun olabilir.

**4-** Mesleki seçimler ve yeterlilikler, kişilerin yaşadığı ve çalıştığı koşullar ve bunlara bağlı olarak benlik algılarıyla, zamanla ve deneyimlerle değişmektedir. Sosyal öğrenmenin sonuçları olarak benlik algıları geç ergenlik döneminden geç olgunluk dönemine kadar artarak dengelenmesine rağmen, bireylerin seçimlerine ve kararlarına göre devam da edebilmektedir.

**5-** Bu değişim süreci; büyüme, araştırma, yerleşme, devam ettirme ve ayrılma olarak adlandırılan bir dizi yaşam aşamasıyla sonuçlanabilmektedir. Bir aşamadan diğer aşamaya geçerken ya da gücün azalmasında, insan gücü ihtiyacındaki değişiklikler, hastalık veya yaralanma, sosyoekonomik ve kişisel olaylardan dolayı kişinin dengesi her bozulduğunda küçük bir döngü meydana gelmektedir.

**6-** Kariyer yapısının doğası; bireyin ailesinin sosyoekonomik seviyesiyle, zihinsel yeteneğiyle, eğitimiyle, becerileriyle, kişisel özellikleri ve kariyer olgunluğuyla kişinin karşına çıkan fırsatlarla belirlenmektedir.

**7-** Çevrenin ve içinde bulunulan kariyer aşamasının gereklilikleriyle baş edebilme kişinin hazır bulunuşluk düzeyine bağlıdır (yani kişinin kariyer olgunluğuna bağlıdır). *Kariyer olgunluğu*, fiziksel, psikolojik ve sosyal özelliklerin bir bütünüdür; psikolojik olarak hem bilişsel hem duygusaldır. Kariyer gelişiminin ilk basamakları ve alt basamakları ile baş edebilme seviyesini içermektedir.

**8-** Kariyer olgunluğu kuramsal yapıdadır. İşlevsel tanımını yapmak zekanın tanımını yapmak kadar zordur ancak geçmiş zekadan daha yakın bir tarihe dayansa da dayanakları ve açıklamaları zekadan daha ileridedir.

**9-** Yaşam aşamalarındaki gelişimsel süreç, hem yetenek ve ilgilerin olgunlaşmasında hem de gerçeği değerlendirme yetisi ve benlik algısının gelişmesinde danışmanlık edilebilmektedir.

**10-** Kariyer gelişimi süreci mesleki benlik algısının oluşturulması ve geliştirilmesidir. Ayrıca benlik algısının bir uzlaşma ve sentezleme sürecidir.

**11-** Birey ve sosyal faktörler arasındaki ile benlik algıları ve gerçeklik arasındaki sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve geri dönüt yoluyla elde edilen öğrenmelerdir.

**12-** İş doyumu ve hayat doyumu; bireyin yetenekleri, ihtiyaçlar, değerleri, ilgileri, kişilik özellikleri ve benlik algılarına ilişkin yeterli çıktılara ulaşma derecesine bağlıdır.

**13-** Kişilerin işten aldıkları doyumun derecesi, benlik algılarını oluşturabildikleri seviyeye orantılıdır.

**14-** İş ve meslek, kadınların ve erkeklerin pek çoğu için kişilik örgütlenmesine odaklanmalarına olanak sağlamaktadır.

Kariyer gelişimi tıpkı fiziksel gelişim gibi yaşam boyu devam eder fakat sadece fiziksel gelişim gibi genetik yönle sınırlı değildir. Psikososyal gelişim, toplumsal beklentileri ve mesleki fırsatların yapısal zeminini içinde barındırmaktadır. Yaşamın ilk yıllarında kariyer gelişimi göreceli olarak homojen ve yaşa bağlıdır. Bu dönemde birçok genç birey bir eğitim kurumuna devam etmektedir. Bu nedenle çocukluk ve ergenlik çağında olan bu bireyler için kariyer kararı verme ile ilişkili olarak *kariyer olgunluğu* kavramından söz edilmektedir. Yetişkinlik dönemindeki kariyer gelişimi ise; farklılıklar gösterir ve yaşla doğrudan ilişkili değildir. Bu dönemde kariyer gelişimi, değişen mesleki fırsatlar ve yaşam rolleri ile ilişkilidir. Bu nedenle yetişkinler, çeşitli kariyer gelişim aşamalarına tekrar tekrar geri de dönebilirler, devam da edebilirler çünkü yetişkin dönemdeki kariyer gelişimi farklılıklara sahiptir. Bu durum ise; *kariyer uyumu* kavramı ile açıklanır. Kariyer uyumu yetişkinlerin değişen iş ve çalışma ortamı koşullarıyla baş edebilmesi ve çevresel faktörlerin etkilerini önceden tahmin edebilmesidir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009). Savickas (2005) ise kariyer uyumunu; bireylerin kendilerine uyan işe kendilerini uygun hale getirirken kullandıkları yaklaşımlar, yeterlilikler ve davranışlar olarak açıklamaktadır.

Super (1980), insanları yaşamlarındaki tüm rolleriyle birlikte bir bütün halinde değerlendirmektedir. Örneğin, insanların yaşamında 9 ana rolü vardır. Bu roller kronolojik olarak; çocuktur (1), öğrencidir (2), serbest zaman aktiviteleri ile ilgilidir (3), vatandaşdır (4), çalışandır (5), eştir (6), ev işleri ile ilgilidir (7), ebeveynidir (8) ve emeklidir (9). Bireyin kariyeri, tüm bu yaşam rollerinin birbiriyle ilişkili olduğu bir süreci kapsar. Bu yaşam rolleri ev, iş yeri ve toplumun içinde oynanan rollerdir. Zaman zaman bu rollerin oynandığı yerler ve roller karışabilmektedir. Bu bağlamda; yaşam rolleri kapsamlı ya da asgari, destekleyici, bütünleyici, dengeleyici ya da tarafsız bir şekilde etkileşim halindedir. Yaşam rollerinin her birini kendi içerisinde geliştirmek, beslemek ve fırsatlar sunmak kişinin kendi değerleri içinde iyi bir yaşamının olmasını sağlamaktadır.

Super (1963), benlik algısını; bazı rollerin durumunu, konumunu ve performansını içeren işlevler bütünü ya da bunlar arasındaki ilişkiler ağı olarak tanımlamıştır. Super (1980), bireylerin yaşam boyu oynadıkları ve benlik algılarının gelişimlerini etkileyen



yaşam rolünün bütününe şekillendiren, çeşitli kişisel (yetenekler, değerler, ihtiyaçlar) ve durumsal (Aile, topluluk, ekonomi, toplum) belirleyicileri göstermek için “Kemerli Geçit Modeli” ni ve “Yaşam- Kariyer Gökkuşuğu” nı kullanmaktadır. “Kemerli Geçit Modeli” ni ve “Yaşam- Kariyer Gökkuşuğu” nı kullanarak, kariyer gelişiminin uzamsal sürecini ve kariyer kararı vermenin duruma özel içeriğini betimlemektedir. Kariyer kararları, kendimizi anlamamızı (benlik algımızı) kariyer evrelerine transfer etme sırasında gösterdiğimiz çabaları yansıtmaktadır.

Benlik algıları hem nesnel hem de öznel öğeler içermektedir. Nesnel olarak; benlik algısı kişinin kendisini diğerleriyle karşılaştırmasıyla oluşmaktadır (örn. “Sayılarla aram iyi olduğu için muhasebeci gibiyim” veya “yüzde 95 ihtimalle mekanik yeteneklerim iyi”). Öznel olarak; benlik algısı oluşturulan yaşam hikayelerinden ortaya çıkan biricikliğe odaklanma yoluyla gelişmektedir. Nesnel ve öznel algılar uygun kariyer hedefleri belirlenirken kullanılmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009).

Super (1990, 1992), insanların yaşamları boyunca beş gelişimsel aşamadan geçtiklerini söylemektedir. Bu beş yaşam aşaması bireyin kariyer gelişimini ve kariyer seçimlerini etkilemektedir. Bu dönemler aşağıda açıklanmıştır.

### **1. Fiziksel ve Psikolojik Büyüme Dönemi (0-14 yaş)**

Bu dönemde, evde ve okuldaki aktiviteleri ile benlik gelişimi tespit edilmektedir. Hayali gereksinimler başta olmak üzere rol modeller vardır. İlgiler ve kapasite arttıkça kişisel gelişim ve sosyal katılım artmakta, daha gerçekçi seçimler ortaya çıkmaktadır.

**Hayal basamağı (4-10 yaş):** İhtiyaçların artarak kişinin yaşamında baskın bir hal almasıdır. Rol oynama ve fantezi bu dönemdedir.

**İlgi basamağı (11-12 yaş):** Mesleki amaç ve aktivitelerin belirlendiği dönemdir. Kişiler hoşlanmadıkları aktivitelerden uzak durmaktadır.

**Yetenek basamağı (13-14 yaş):** Yetenekler yaşamda daha önceliklidir. Kişilerin kariyerin içerdiği çalışma ve maaş gibi etkenleri düşünmeye başladığı dönemdir.

## 2. Araştırma Dönemi (15- 24 yaş)

Kişi bu süreci, yarım zamanlı işlerle, serbest zaman ve okul aktiviteleri yoluyla benlik arayışı, rol denemeleri ve mesleki keşifler içerisinde geçirmektedir.

**Deneme basamağı (15-17 yaş):** Kişi; ilgilerini, ihtiyaçlarını, kapasitesini, değerlerini ve fırsatlarını düşünerek çeşitli meslekler seçmektedir. Farklı kurslarla, hobilerle, hayallerle, gönüllü çalışmalarla ve tam veya yarım zamanlı işlerle deneyerek kendini keşfetmeye devam etmektedir.

**Geçiş basamağı (18-21 yaş):** Kişi ya iş dünyasına girer ya da öğrenim yaşamına devam eder ve benliğini gerçekleştirme tamamlamaktadır. Aynı zamanda gerçekçi düşünceler daha ön plandadır.

**Sınama basamağı (22-24 yaş):** Kimlik keşfinden sonra, ilk çalışan rolüyle birlikte iş dünyasının potansiyellerini aramaya devam etmektedir.

## 3. Yerleşme Dönemi (25- 44 yaş):

Birey kişilik gelişimini tamamlamış ve bir kendine uygun bir iş alanına yerleşmiştir.

**Sınama, bağlanma ve sabitleştirme basamağı (25- 30):** Kişi kendine uygun iş alanını tahmin etmede yetersizlik yaşayabilir, doyum sağlayamayabilir ve birkaç farklı deneyime daha yönelebilmektedir. Tüm yaşamı boyunca devam ettireceği işini bulabilmek için birkaç farklı kariyer deneyimi daha yaşayabilmektedir.

**Sağlamlaştırma basamağı (31-44 yaş):** Kariyer örüntüleri netleştikçe kişi iş dünyasında edindiği yeri sağlamlaştırmaya çalışmaktadır. Bu dönem kişilerin en yaratıcı olduğu dönemdir.

#### 4. İŖi Devam Ettirme Dönemi (45-64 yaŖ)

Bu dönemde kiŖi öncelikle sahip olduğu iŖini devam ettirme ve geliŖtirme ile ilgilidir. İniŖ ıkıŖıların olduğu bir dönemdir.

#### 5. İŖten Ayrılık Dönemi (65 + yaŖ)

Bu dönemde bireylerin fiziksel ve zihinsel güçlerinde azalmalar görülmektedir. alıŖma saatleri azalır ve alıŖma rolü ile yeni edindiği roller yer deėiŖtirmeye baŖlamaktadır.

**YavaŖlama basamağı (65- 70 yaŖ):** Birey azalan kapasitesine uygun iŖlere yönelmektedir. Tam zamanlı iŖten yarım zamanlı iŖlere yönelmekte ve bu duruma uyum sağlamaya alıŖmaktadır.

**Emeklilik basamağı (71 + yaŖ):** Bu dönemde bireyler iŖten ayrılmakta, serbest zamanları artmakta ve diğer yaŖam rolleriyle yaŖamına devam etmektedir.

Kronolojik olarak yaŖam aŖamaları boyunca herhangi bir eŖit görevin baskın olması, onunla diğer aŖamalarda karŖılaŖılmayacaėı anlamına gelmemektedir: Örneğin, devam ettirme süreci baŖarısız olduğunda, yeni bir mesleki rol bulunması gerektiğinde ve yeni bir iŖ veya mesleğe yerleŖme zorunlu hale geldiğinde keŖfetme, planlama ve devam ettirme önemli hale gelir. Geri donuŖum döngüleri; hem yaŖamın buyuk döngüleri hem de geliŖim ve deėiŖimin kucuk döngüleri olarak açıklanmaktadır (Super & Hall, 1978). Kısaca; Super, kariyer kavramını ve bireylerin kariyer geliŖimini geliŖimsel bir süreç içinde dönemlere ayırarak ele almıŖ, bu dönemlerdeki belirli geliŖim görevlerinin donguselliğinden ve sürekliliğinden söz etmiŖtir.

### 2.2.1.2. **Hall ve Mansfield' in Kariyer Gelişim Kuramı**

Bir diğer kariyer gelişimi araştırmacılarından Hall ve Mansfield (1975), Maslow (1968)' un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yola çıkmışlardır ve kariyerle ilgili olarak Maslow (1954)' un güvenlik, yakınlık, saygınlık, özerklik ve kendini gerçekleştirmeden oluşan hiyerarşik ihtiyaçlarının yanı sıra, iş yetenekleri, benlik imgesi, çalışma ortamı ve iş fırsatları ile gayret ve performans gibi etkenleri de birleştirerek 3 kariyer gelişim basamağı tanımlamışlardır. Bu üç kariyer basamağı ise; 20-34 yaş arası erken kariyer, 35-49 yaş arası orta kariyer ve 50 yaş ve üstü geç kariyer basamağıdır. Hall ve Mansfield (1975), bu üç basamağı Super' in (1957) gelişimsel kariyer aşamalarıyla ilişkilendirerek incelemişlerdir. Bu basamakların içeriği hayat boyu devam eden kariyer gelişim sürecini anlatmaktadır (Super & Hall, 1978).

#### **Erken Kariyer Basamağı (20- 34 yaş arası)**

Bu basamaktaki bireylerin iş deneyimleri, işe bağlılıkları, içe yönelik motivasyonları ve güvenlik ihtiyaçları daha az iken, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları daha fazladır.

#### **Orta kariyer Basamağı (35-49 yaş arası)**

Başarı, bu dönemin en belirgin olgusudur. Bireyler işleriyle daha ilgili ve motivedirler. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ise üst seviyededir. Ayrıca bireylere verilen görevlerin de zorluğu artmıştır.

#### **Geç Kariyer Evresi (50+ yaş)**

Bu evrede bireylerin, güvenliğe ilişkin yüksek seviyede endişeleri ile ve buna oranla daha düşük seviyede kendini gerçekleştirmeye, özerkliğe, mesleğe olan ilginin artmasına ve daha yüksek içsel motivasyona bağlı endişeleri vardır.

Özetlenecek olursa; Hall ve Mansfield bireylerin ihtiyaçları, yetenekleri, benlik imgeleri ve gelişim görevleri gibi birçok alandan yararlanarak kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden süreç olarak ele almışlar ve dönemlere ayırarak incelemişlerdir.

### 2.2.1.3. **Levinson' nun Kariyer Gelişimi Kuramı**

Levinson (1986), yetişkin gelişimi ile ilgili yaptığı ilk çalışmalarda Erikson' nun ego gelişim basamakları kuramından yola çıkarak erkeklerin yaşamını gözlemleyerek yapmıştır. Sonraki yıllarda ise kadınların yaşamını da gözlemleyerek yetişkin gelişimine ilişkin üç boyuttan söz etmiştir. Bu boyutlar; yaşam rotası ve yaşam döngüsü, bireysel yaşam yapısı ve yetişkin gelişimi kavramıdır (Levinson, 1986). Levinson bu kavramlara dayanarak kariyer ile ilgili olarak da gelişim dönemlerinden söz etmiştir. Aşağıda yaşam rotası ve yaşam döngüsü kavramları ile kariyer gelişim aşamaları açıklanmıştır.

#### **Yaşam Rotası ve Yaşam Döngüsü**

Yaşam rotası kavramı insan biliminde aşılması güç problemleri içermektedir. Her bir disiplin, kişilik, sosyal rol, fiziksel fonksiyonlar gibi belirgin bir yaşam bakış açısının olduğunu iddia etmektedir ve diğer faktörleri göz ardı etmektedir. Ayrıca yaşamı çocukluk dönemi ve yaşlılık gibi dönemlere ayırmaktadır (Levinson, 1986).

Levinson (1986), yaşam döngüsünü yaşam rotasının ötesinde tanımlanamayan ve kavramlaştırılmayan bir metafor olarak görmektedir. Yaşam döngüsü, her insanın yaşamı boyunca aynı evrelerden geçmesi olarak açıklanmaktadır. Sabit olmayan devamlılığı olan bir süreçtir. Yaşam döngüsündeki dönemlerin hiçbiri bir diğerinden ne iyidir ne de daha önemlidir. Baskın olan görüş açık bir şekilde 3 bölüm olduğunu ifade etmektedir: **1.** Çocukluk ve ergenlik dönemini kapsayan başlangıç bölümü **2.** 65 yaşla başlayan son bölüm ve **3.** Bu iki bölüm arasındaki sınırları olmayan bir zaman dilimi içindeki yetişkinlik dönemidir. Levinson

(1986), yaşam döngüsünün ana dönemlerini yaşlara göre ayırmakta ve her bir çağ arasında görülen 5 yıllık bir periyoda denk gelen geçiş dönemlerini de dikkate almaktadır.

**Yetişkinlik öncesi dönem**, 22 yıllık bir yaş dönemini kapsar. Bu dönemde kişi çocukluk ve ergenlik dönemindedir. Bu dönemin 17 ile 22 yaş arası **erken yetişkinliğe geçiş** dönemi olarak adlandırılır. **Erken yetişkinlik dönemi**, erken yetişkinliğe geçiş dönemini de kapsayan 17 ile 45 yaş arasındaki dönemdir. Kırk ile 45 yaş arası ise **orta yaşa geçiş** dönemidir ki, erken yetişkinliğe geçiş diye adlandırıldığı gibi, bu dönem de *orta yetişkinliğe geçiş* şeklinde de adlandırılabilir. **Orta yetişkinlik dönemi** 40 ile 65 yaş arasında yaşanan bir dönemdir ve biyolojik kapasite azalmasına rağmen erken yetişkinlik dönemindeki yetilerine hala sahiptir. Altmış ile 65 yaş arası ise **geç yetişkinliğe geçiş** dönemidir (Levinson, 1986).

Tüm bu kuramsal temellendirmelerin ışığında Levinson (1986), kariyer gelişimini dönemlere ayırmakta ve bireyin on kariyer döneminden geçtiğini söylemektedir. Ayrıca her döneme yönelik açıklamalarını yaş dönemleri biçiminde açıklamaktadır. Bu dönemler aşağıdaki gibidir:

- 1. Aşama:** Aileden ayrılma (yaş 17-22): Kişinin ailesinden uzak kendi kendine yetebilmeyi ve tek başına kalabilmeyi öğrendiği dönemdir.
- 2. Aşama:** Reşit dünyaya giriş (yaş 23-27): Eğitim tamamlanır ve geleceğe dönük bağlantılarda bulunulur. Bir meslek seçilir.
- 3. Aşama:** 30 yaş değişimi (yaş 28-33): Birey kişisel mesleki amaçlara doğru gelişimini analiz eder.
- 4. Aşama:** Yerleşme (yaş 33-40): Sosyal ilişkiler asgariye indirilir, bütün güç ise verilerek üstlerin takdiri alınmaya çalışılır.

**5. Aşama:** Orta yaşa geçiş (yaş 40-45): "Orta yaş krizi" yaşanır. Dikkat olunmaz ise kriz, bireyin örgütsel kariyerini alt üst edebilir.

**6. Aşama:** Orta erişkinliğe giriş (yaş 45-50): Kariyerleri konusunda kişiler yeni görüş ve düşüncelere sahip olurlar.

**7. Aşama:** 50 yaş değişimi (yaş 50-55): Bunalım ve krizin başlayabileceği bir dönemdir.

**8. Aşama:** Orta erişkinliğin sonu (yaş 55-60): Bireyler artık kariyerlerinde bir sona yaklaştıklarını zor da olsa kabul ederler ve emekliliğe hazırlanırlar.

**9. Aşama:** Son erişkinliğe geçiş (yaş 60-65): Emekli olma dönemidir.

**10. Aşama:** Son erişkinlik (65 yaş ve sonrası): Değerlendirme dönemidir. Finansal ve sağlık problemlerinin sıkça yaşandığı bir dönemdir.

Levinson, yaşam rotası ve yaşam döngüsü kavramlarını içselleştirerek, yetişkinlik dönemindeki kariyer dönemlerini Erikson' nun ego gelişim basamaklarından esinlenerek açıklamıştır. Levinson'un bu ayrımının oldukça ayrıntılı olarak hazırlandığı gözlenmektedir. Genç yetişkinlikten yaşlılığa kadar kişilerin hem kişilik hem de kariyer gelişimlerini kısa periyotlarla açıklaması ilgi çekmektedir.

#### 2.2.1.4. **Greenhous, Callanan ve Godshalk' ın Kariyer Gelişim Kuramı**

Greenhous, Callanan ve Godshalk (2010), kariyer gelişiminin beş evreden oluştuğunu söylemişlerdir. Kariyer aşamalarını tanımlamada ve ayrıntıları vermede yaş, işin özellikleri ve bireylerin şirkette bulunma süreleri gibi bazı demografik özellikleri kullanmışlardır. Bu evreler aşağıda açıklanmıştır.

## **1. Meslek Seçimi-İşe Hazırlık Evresi**

0-25 yaş arasını kapsayan yaş aralığındadır. Mesleki benlik algısı, alternatif meslekleri belirlemek, belirgin olan mesleki seçimlerini geliştirmek ve bununla ilgili eğitim fırsatlarının peşinden gitmek bu dönemin en belirgin özellikleridir.

## **2. Örgüte Giriş Evresi**

Eğitim süresinin bitimine göre 18 ile 25 yaş arasındaki dönemdir. Bu evrede ana görevler, iş kurumlarından iş teklifi alma ve kişinin kendi başına ulaşamayacağı doğru bilgiyi içeren en uygun işi seçmesidir. Bireyler meslek seçimi kararı verirken eksik ve gerçekçi olmayan bilgiler kullanmaktadırlar. Bunun için de kendilerince haklı sebepleri vardır. Bu sebeplerin başında işe alım sürecinde şirketlerin kendi özelliklerine ilişkin gerçekçi olmayan bilgilendirmelerinden dolayı bireylerin şirket ve sektöre yönelik sahip olduğu klişeler ve önyargılar ile iş deneyimi eksikliğinden kaynaklanan bilgi eksikliğidir.

## **3. Erken Kariyer Evresi-Kuruluş ve Başarı**

25 ile 40 yaş arasındaki evredir. İşyerinde uzmanlaşılan ve kabul görülen evredir. Aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu organizasyonun iş değerlerini kabul etmeyi umduğu bir dönemdir. Bireyler yeni bir organizasyonda yeni bir işe başladıklarında iş değerlerine ilişkin kontrol ve özgürlüğün dengede olduğu, sorumluluk sahibi, işe olan ilgi gibi beklentiler içindedir. Kişilerin beklentileriyle işin veya organizasyonun beklentileri uyuşmadığında bireyler farklı işlere yönelirler. Diğer taraftan bireylerin beklentileri ile içinde buldukları organizasyonun beklentileri uyuşursa, bireyler daha üst seviyede bağlılık, motivasyon ve birliktelik duygusu yaşamaktadırlar.



#### 4. Orta Kariyer Evresi

40 ile 55 yaş arasındaki bu dönemde bireyler hem erken kariyer hem de erken yetişkinlik dönemlerini yeniden değerlendirmektedirler. Ayrıca hayallerini ve yaptıkları seçimleri tekrar yapılandırarak orta yetişkinlik dönemine uygun hale getirmektedirler.

#### 5. Geç Kariyer Evresi

55 yaş ve sonrasındaki bu dönemde bireylerin işteki verimlilikleri azalmaya başlamaktadır. Özsaygılarını devam ettirmekte ve kendilerini emekliliğin etkilerine hazırlamaya başlamaktadırlar. Özetle, Greenhous, Callanan ve Godshalk, bireye özgü demografik özellikleri kullanarak beş kariyer evresinden ve bu evrelerdeki gelişimsel görevlerden söz etmişlerdir.

Yukarıda değinilen kariyer gelişim kuramlarının ortak yönü, bireyi yaşamı boyunca bir bütün halinde incelemiştir. Bireyin kariyer gelişiminde biyolojik, psikolojik çevresel etkenleri sentezlenerek kariyer aşamalarının yaş dönemlerine ayrıştırarak incelenmesi göze çarpmaktadır.

Yapılan çalışmada araştırma grubunun demografik özelliklerinden olan yaş aralığı (22 ila 25 yaş) ve kariyer gelişim özellikleri göz önüne alınarak yukarıda yer verilen kariyer gelişim kuramlarının bu döneme ilişkin açıklamalarına göre; eğitimini tamamlamak üzere olan veya tamamlayıp iş arayan bireylerin bu geçiş sürecinde kariyerlerine ilişkin farkındalıkları, geleceğe dönük gerçekçi kararlar almaları gibi ortak özelliklere değinmektedir.

#### 2.2.2. Kariyer Geçişleri İle İlgili Kuramsal Bilgi

Bu kısımda kariyer geçiş modellerine geçilmeden önce genel olarak geçiş ve kariyer geçişi kavramları üzerinde durulmaktadır. Arından Scholesberg' in, Hall ve Chandler' in ve Bridges' in kariyer geçiş ile okuldan işe geçiş modellerine değinilmektedir.

### 2.2.2.1. Geçiş Kavramı

Geçiş kavramı, aralıklarla devam eden kısa süreli yaşam değışiklikleri olarak ifade edilmektedir. Bu geçişler herhangi bir olayın başlangıcı ya da bitişı olabilmekle birlikte iş değışikliği, beklenmedik bir kaza, evlilik ve boşanma gibi olaylar bu geçişlere örnektir (Brammer, 1992).

Brammer (1992), yetişkinlerdeki değışimleri bilinmez korkusu ve bu korkularla yüzleşip risk alabildikleri bir yolculuk olarak tanımlamaktadır. Brammer' ın evrelerinin ilki uyum (değışimin etkileriyle baş edebilme), ikincisi yenileme(yeni oluşan değerlerin netleşmesiyle ortaya çıkar), üçüncüsü dönüştürme (tıpkı yeniden doğmuş gibi duygu ve düşüncelerin yeni duruma uygun olması) ve dördüncüsü ise; aşkınlıktır (yaşamın yeni anlamlarını keşfetme ilhamının olması).

Bir başka ayırmada ise Baltes, Reese ve Lipsitt (1980) ile Sugarman (2001), geçişleri normatif ve normatif olmayan olarak tanımlamışlardır. Normatif olmayan geçişler, önceden olması tahmin edilemeyen ve beklenmeyen; normatif geçişler ise herkesin yaşadığı genel geçişlerdir. Örneğın yaş, herkes farklı biyolojik yapıya ve çevresel etmenlere sahip olsa da yaşla ilgili geçişlerde birbirlerine benzer nitelikler taşımaktadırlar.

Bridges (1980) tarafından yapılan diğer bir ayırmada ise geçişlerin üç evreden oluştuğu belirtilmektedir. İlk evre kaybın yaşandığı evredir. İkinci evre değışimin sonuçlarının farkına varıldığı evreyken üçüncü evre değışimi kabul edip yeni rollere uyum sağlama evresidir.

Geçiş kavramını yaşam boyunca tüm alanlarıyla inceleyen yukarıdaki çalışmaların dışında, bireyin kariyer geçiş evrelerini irdeleyen ayrıca görüşler vardır. Bu bölümde kariyer geçiş modellerinden ve okuldan işe geçiş dönemi görüşlerinden söz edilmektedir.

### 2.2.2.2. Kariyer Geçiş Modelleri

Geçiş kavramı genel anlamda olması beklenen veya beklenilmeyen olayların sonucunda, ilişkilerin, rutinlerin, ilkelerin ve rollerin değişmesidir. Geçiş, okuldan mezun olma, işe girme, evlilik, ilk çocuğa sahip olma ve ölüm gibi sadece belli yaşam değişikliklerini içermemektedir. Aynı zamanda, mesleki değerlerin ya da beklenen ama gerçekteşmeyen olayların yaşanması, iş yerinde beklenen terfinin verilmemesi gibi değişiklikler de geçişin yaşanmasına neden olmaktadır (Scholessberg, Waters & Goodman,1995).

Kariyer geçişi, kariyer değişikliklerinde birbirini takip eden kariyer durumlarıdır. Bu değişiklikler üçe ayrılmaktadır. Bunlar; aynı iş ve iş yerinde gerçekteşen *görev değişikliği*, aynı veya farklı iş yeri ya da işveren dâhilinde sahip olunan işe ilişkin *pozisyon değişikliği* ve aynı veya farklı bir alanda gerçekteşen *meslek değişikliğidir* (Heppner, 1998). Bu kariyer geçiş sürecinde insanların kullandığı bazı psikolojik dayanaklar vardır. Kariyer geçişlerindeki bu psikolojik dayanaklar, kariyer geçişlerine uyum sürecinin kişisel değerlendirmesini gösteriyormuş gibi algılanan dayanak ve engellerdir (Heppner, Cook, Strozier ve Heppner, 1991). Heppner, bu psikolojik dayanakları; hazır bulunuşluk, kendine güven, kontrol, destek ve bağımsızlık kararı şeklinde ifade eder.

- I. **Hazır bulunuşluk**, kariyer geçişinde algılanan motivasyonun gelişme göstermesidir.
- II. **Kendine güven**, başarılı bir kariyer geçişinde özyetkinliğin ilişkisini ifade etmektedir.
- III. **Kontrol**, kariyer geçişinde bireyin gelişmelerle ilgili kontrolü eline almasıdır.
- IV. **Destek**, başarılı bir kariyer geçişi için gereksinim duyulan sosyal desteklere ulaşabilmeyi ifade etmektedir.
- V. **Bağımsızlık kararı**, kişinin kariyer geçiş kararındaki özerklik algısını göstermektedir.

Yukarıda söz edilen psikolojik dayanaklarla ilgili olarak Heppner, Multon ve Johnston' ın (1994) yaptıkları araştırmaya göre; bireyler iyi derece psikolojik dayanaklara sahiplerse, kariyer geçiş dönemlerinde daha az stres yaşamakta, daha çok gelişme göstermekte ve en önemlisi daha sağlam bir mesleki kimlik geliştirebilmektedirler (Akt. Heppner, 1998).

Bu bağlamda kariyer geçişlerini açıklamaya çalışan bazı modeller vardır. Scholessberg' in, Hall ve Chandler' ın, Bridges' ın ve Hapson ve Adams' ın kariyer geçiş modelleri ile genel bir okuldan işe geçiş başlığı altında farklı görüşlere verilecektir.

#### 2.2.2.2.1. Scholessberg'in Yetişkin Kariyer Gelişimi Geçiş Modeli (4S Modeli)

Scholessberg, Waters ve Goodman (1995), üç tür geçiş olduğunu ifade etmektedirler. Bu geçişler; beklenen geçişler, beklenmeyen geçişler ve beklenen ama gerçekleşmeyen geçişlerdir. *Beklenen geçişler*, evlilik, işe girme, ilk çocuğa sahip olma ve emeklilik gibi yaşamda olması beklenen olayların gerçekleşmesiyle yaşanmaktadır. *Beklenmeyen geçişler* ise; bireyin yaşam döngüsü içinde beklenmeyen bir olay karşısında yaşadığı geçiştir. Bu geçişlerde genelde krizler yaşanır. Mesleki alanda işten atılmak, bir hastalığa yakalanıp işi bırakmak, yaşam alanında beklenmedik bir ölüm, deprem gibi doğal afete maruz kalmak, hastalık gibi durumların ortaya çıkmasıyla yaşanan geçişlerdir. *Beklenen ama gerçekleşmeyen geçişler*, olması beklenen ama farklı sebeplerden dolayı gerçekleşmeyen olaylardan dolayı yaşanan geçişlerdir. İstenmesine rağmen doğmayan bir bebek veya gerçekleşmeyen bir evlilik gibi durumlarda bireyler gerçekleşmeyen bu duruma ilişkin geçiş yaşamaktadırlar.

Beklenen ama gerçekleşmeyen geçişler; *kişisel* sadece bireyi etkileyen, *kişiler arası ilişkiler* olayla ilişkili olan kişileri etkileyen, *olayların sonuçlarına göre* gerçekleşmesi istenen bir olayın gerçekleştikten sonra sonuçlarına bağlı olarak istemeyen bir durum olmasıdır. Son olarak *gecikmiş* beklenen ama

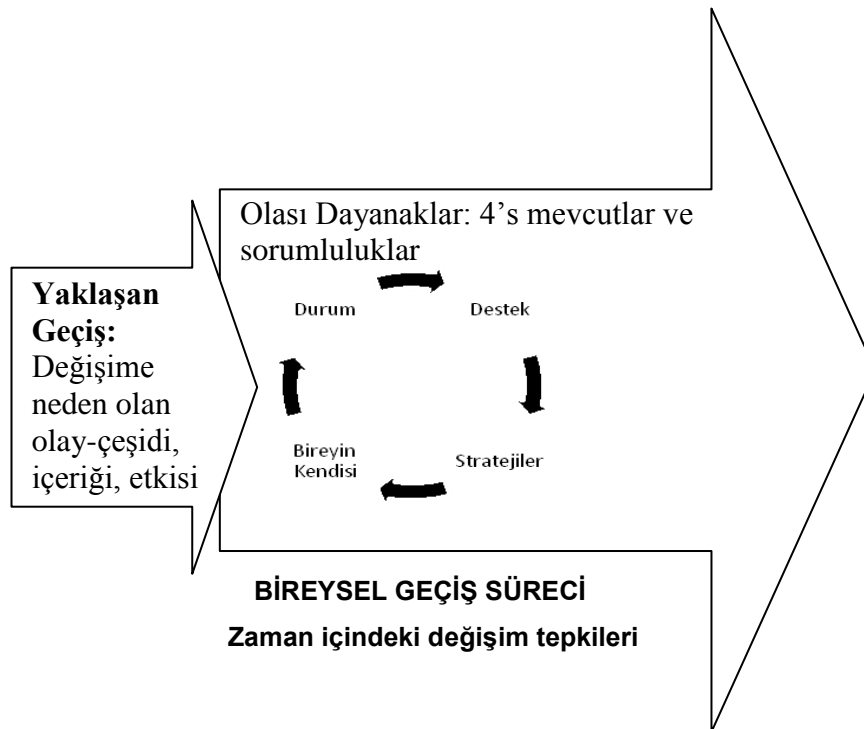
gerçekleşmeyen olay birey beklediği halde gerçekleşmemiştir (Scholessberg, Waters & Goodman,1995). Bu kavramlar şöyle örneklendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

**Kişisel:** İş yerinde terfinin alınamaması.

**Kişiler arası ilişkiler:** Yeni bir yöneticinin gelmesiyle iş yerindeki rollerin ve dengelerin değişmesi.

**Olayların sonuçlarına göre:** İnşaat mühendisi olmayı çok isteyen birisi bölümü kazanır, okulu bitirir ve çalışmaya başlar ancak, sürekli il veya ülke dışına gitmesi gerekmektedir ve bu yaşam şeklini sevmemektedir ve bu mesleği yapmayı istememeye başlaması.

**Gecikmiş:** Eğitim fakültesini bitirmiş bir öğretmen adayının KPSS' den yüksek puan almasına rağmen kontenjan verilmemesi nedeniyle atanamamasıdır.



**Şekil 1: Bireyin Geçışı (Scholessberg, Waters & Goodman,1995).**

Scholessberg, Waters ve Goodman (1995), bireyin geçiş dönemindeki değişikliklerle baş edebilmesi için (Şekil 1 ); kısaca 4S diye adlandırdıkları dört aşamalı bir model önermişlerdir. Bu aşamalar *Durum (situation)*, *bireyin kendisi*

(*self*), *destek (support)* ve *stratejiler (strategies)*'dir ve bu aşamaları aşağıdaki gibi açıklamaktadır.

**Durum**, geçişe neden olan olayın ve değişkenlerinin incelenmesidir. Bu değişkenlerden bazıları; tetikleyici olay, zamanlama, kaynak, rol değişimi, süre, geçmiş deneyimler, geçişle birlikte ortaya çıkan strestir. Bu aşamada geçiş başlatıcı olay, ne zaman ortaya çıktığı, olayın kaynağının kim ya da ne olduğu, rol değişimini gerektirip, gerektirmediği, geçmişte buna benzer bir durum yaşanıp yaşanmadığı ve olayla ortaya çıkan stresin ne oranda olduğu ortaya konmaktadır. Örneğin, eğitim yaşamının tamamlanıp çalışma yaşamına geçiş döneminin başlangıcı olan üniversiteden mezun olma geçişe ilişkin bir durumdur.

**Bireyin kendisi**, bireyin kişilik, psikolojik ve demografik (sosyoekonomik düzey, sağlık durumu, kültür/ırk/etnik köken, cinsiyet rolü, yaş) özelliklerinin incelenerek, baş etme kaynaklarının tespit edilebilmesine transfer edebilmek. Bu aşama oldukça önemsenen ve çalışılması gereken bir aşamadır. Aynı örnek üzerinden değerlendirirsek; mezun olan bireyin iş dünyasına ilk adımlarını atarken sahip olduğu kişilik özellikleri, hazır bulunuşluk düzeyi, ilgi ve yeteneklerinin farkındalığı gibi faktörler geçiş sürecinde bireyin kendisini ifade etmektedir.

**Destek**, bireyin geçişte yaşadığı değişikliklerle baş edebilmesinde yardımcı olabilecek destek kaynaklarının araştırılmasıdır. Ailesiyle, arkadaşlarıyla ve sosyal çevresi ile olan ilişkileri incelenir ve bu destek kaynaklarının fonksiyonelliğine yoğunlaşılır. Bireyin iş yaşamına geçiş sürecinde yeni bağlantılar kurabilmesinde destek olacak çevreye sahip olması, ailesinden veya arkadaşlarından maddi ya da manevi destek alabilmesidir.

**Stratejiler**, toplanan tüm verilerin değerlendirilip, baş etme stratejilerinin belirlenmesidir. Son olarak iş yaşamına geçiş sürecinde olan bireyin iş arayıp

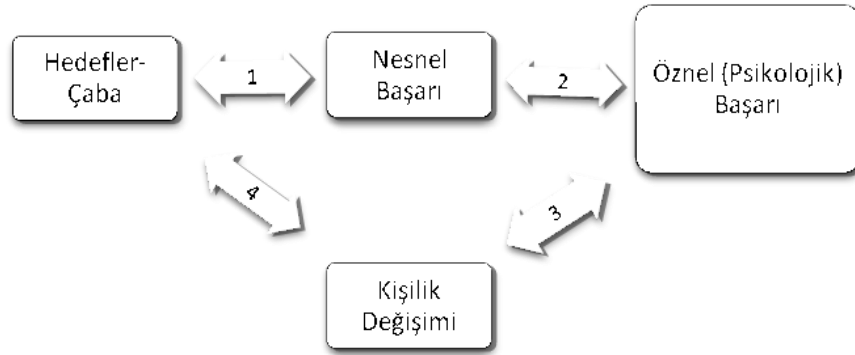
bulamaması, işe yerleşme amaçlı girdiği sınavlar ve mülakatlardaki zorluklarla nasıl baş edeceğine ilişkin stratejilerin belirlenmesidir.

Özetle Scholessberg, yaşam sürecinde devam eden geçişleri yaşanan geçişin özelliklerine göre sınıflandırmış ve bu geçiş sürecini aşamalar halinde değerlendirmiştir. İnsan yaşamının farklı dönemlerinde farklı niteliklerle yaşanan kariyer geçişlerinde de bu modeli kullanarak açıklamıştır.

#### 2.2.2.2.2. Hall ve Chandler' in Kariyer Arayışında Kariyer Döngüsü Modeli

Hall ve Chandler (2005), Huges (1958)' in öznel ve nesnel kariyer açıklamalarından yola çıkmışlardır. Bu açıklamalara göre; *öznel kariyerin* görüş açısı bireyin farklı yönlerden kariyerini değerlendirmesi gibi bireysel olmasıdır. *Nesnel kariyer* görüş açısı ise; toplumsal ve dış faktörler bazında düşünülerek bireysel kariyerin de gerçekten doğruladığı gelir, terfi, iş hiyerarşisi ve iş değişkenleri gibi etkenleri içinde barındıran bir kavramdır. Geleneksel kariyer araştırmaları öznel kariyerin hiyerarşik, terfi yolu ile örgütlerin içinde pozisyon değiştirme, maddi gelir farklılıkları ve işi devam ettirebilme gibi faktörlerin etkisi altında olan bireysel kariyerin kontrolü altında olarak öznel kariyerin oluşturduğunu söylemektedir. Günümüzde ise; değişen çevresel etkenler, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve diğer faktörlerle bireyler artık örgütsel kariyer düzenlemelerine daha az devam etmektedir. Bireyler daha çok kariyer geçişleri, daha büyük kurumlara ilişkin kariyer kararları ve uyuma ve öğrenebilmeye daha yatkın durumdadırlar. Öznel kariyerin ölçütleri; iş doyumu, öz farkındalık ve uyum, öğrenme, örgütselden daha çok bireysel faktörlerdir.

Hall (2002), buradan devamla bireysel niteliklerin yukarıda belirtilen çevresel etkenlerle birleşiminden oluşan psikolojik başarı (Şekil 2) kavramından söz eder. Bireyin özsaygı düzeyi, daha yetkin bir kişilik ve kariyer çalışma alanına artan ilgi ile “psikolojik başarı döngüsü” nü oluşturmuştur (Akt. Hall & Chandler, 2005).

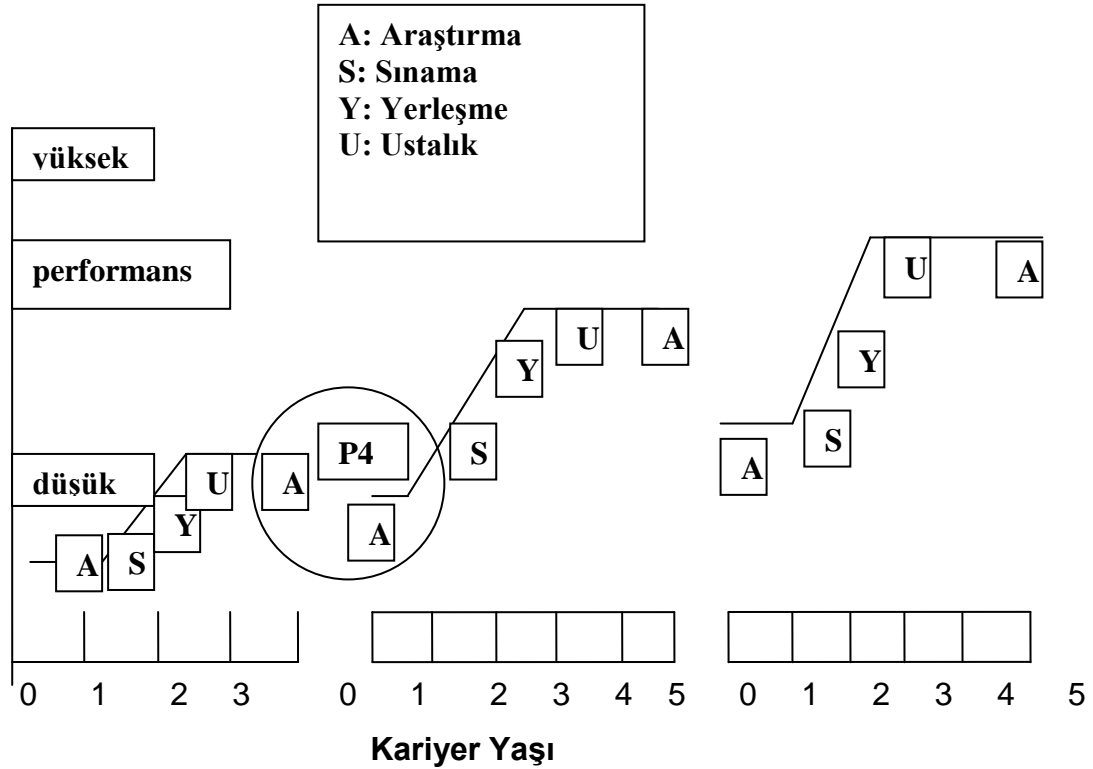


**Şekil 2: Sadeleştirilmiş Psikolojik Başarı Modeli (Hall 2002' den uyarlama-Hall & Chandler, 2005)**

Hall (2002), artan karmaşıklık ve güncel iş çevresindeki karmaşa nedeniyle geleneksel olan yaşam boyu devam eden kariyer döngüsü ve bir dizi aşamayı içeren modellerin aksine daha kısa süreli öğrenme döngüsünden oluşan bir model öne sürmüştür. Bu modelde her bir kariyer öğrenme döngüsü (Şekil 3) Super (1957)' in araştırma, sınama, yerleşme ve ustalıktan oluşan kariyer aşamalarına benzemektedir. Fakat Hall, bu aşamaların her bir kariyer geçişinde baştan sona tekrar yaşandığını söyler. Öğrenme döngülerinin sonunda birey; değişen teknolojinin, sonuçlarının, ekonomik faktörlerinin, kişisel değerlerinin, ihtiyaçlarının ve yaşam durumlarının gerektirdiği şekilde tekrar araştırmaya başlar ve bu süreç küçük döngüler halinde devam etmektedir (Akt. Hall & Chandler, 2005).

Bireyin erken kariyer dönemi öğrenmeleri içermektedir. Kişiler kariyerlerine ilk başladıklarından itibaren zamanlarını kendilerini yetiştirmekle geçirirler ki bu süreç 40' lı 50' li yaşlara kadar devam etmektedir. Erken yaşlarda işi ve kendisiyle ilgili başarıları elde etmek, beceri ve performansını arttırmak daha kolaydır. Erken kariyer döneminde birey hareket becerilerini geliştirmek istediğinde, okuldan edindiği bilgi ve yetkinliklerle çok çabuk bu ihtiyaçlarına cevap verebilmektedir (Hall, 2002; Akt. Karaevli & Hall, 2006). Birey böylece erken yaşta yaşadığı kariyer geçişlerinde yaşadığı değişikliklerle daha kolay baş edebilmektedir.





**Şekil 3: Kariyer Öğrenme Döngüsü ve Kariyer Geçişleri (Hall, 1993; Akt. Hall & Chandler, 2005).**

Super ve Knasel (1981), kariyer uyumunu, iş ve iş alanlarına değişikliklerle baş etmeye hazır bulunmak olarak açıklamışlardır (Akt. Hall & Chandler, 2005). Yetişkinler için önerdikleri kariyer uyumu ergenler için önerdikleri kariyer olgunluğu kavramından farklı olarak yaşa ve aşamalara bağlı değildir. Yetişkinlerin kariyer geçişleri beklenmedik değişikliklerle, çevresel etkenlerle olabilmektedir. Hall (2002), Super' in kariyer uyumu kavramından yola çıkarak kariyer geçiş sürecinin *planlama, araştırma, bilgi, karar verme ve gerçekle uyum sağlama* aşamalarından geçerek tamamlandığını ifade etmektedir (Akt. Hall & Chandler, 2005). Başka bir deyişle; Hall kariyer geçiş sürecinin küçük kariyer öğrenme döngüleri ile gerçekleştiğini, bu döngülerin devamlılık gösterdiğini ve bu döngüleri Super' in kariyer aşamalarına göre gerçekleştiğini ifade etmiştir.

### 2.2.2.2.3. Bridges Kariyer Geçiş Modeli

Bridges (1998), geçişin değişim sırasındaki her bir adımda ortaya çıktığını ifade etmektedir. Ona göre *değişim* dışsal faktörlerle gerçekleşir (liderin getirmeye çalıştığı farklı bir politika, uygulama veya yapı), ancak *geçiş* içseldir (değişimin sonuçlarının kişi için işlerliğinin bilinmesinden önce kişilerin maruz kaldığı psikolojik uyumluluk sürecidir). Değişim işe yarayacağına dair belirtiler gösterdiğinde bile, zamanlama konusu ortaya çıkar; çünkü geçiş değişimden çok daha yavaş ilerlemektedir. Bu süreçte insanların geçiş sürecine dahil edilmesi değil değişimin gerçekleşmesi temel alınır. Geçiş daha çok zaman alır ve insanların üç bağımsız süreçten geçmesini gerektirir. Bu üç süreçten önce geçişin başlangıcı olan “*hoşça kal demek (bitişler)*” vardır. İnsanların hayatlarına ve kendilerine dair süre getirdiği pek çok şeyi daha önceki işleyişin bitmesiyle bırakmak zorunda kalmalarıdır. Geçmişte onları başarılı yapan tatmin edici ve bağlı oldukları şeyleri terk etmeleridir. Örneğin, tüm deneyim dünyalarını, kişilik algılarını ve hatta aslında “gerçeklik” olarak hissettiklerini terk etmeleridir. Üç bağımsız süreç ise aşağıdaki gibidir.

**Tarafsızlığa Geçiş:** İnsanların eski alışkanlıklarını bıraktıktan sonra bile kendilerini yeniye başlayamayacak şekilde buldukları, geçişin ikinci zor aşamasına adım attıkları bir süreçtir. Bu tarafsızlık alanıdır ve bu aradaki dönem, baş etmenin çok sayıda insan için enerji tüketici olduğu belirsizlikler ve karmaşa ile doludur.

**Tarafsızlık Alanı (Keşifler):** Rahatsız edicidir, bundan dolayı insanların bunun dışına çıkmaya güdülendiği süreçtir. Tarafsızlık alanında geçirilen zaman boşuna değildir, çünkü burada geçişin yaratıcılığı ve enerjisi bulunur ve gerçek dönüşüm gerçekleşir. Değişim kendi zaman tablosuna yakın olan bir şekilde ileriye doğru devam edebilir ancak geçişe dahil olunur. Bununla beraber geçiş ile başa ıkılmazsa, değişim başarısızlık ile sonuçlanabilir. Sonuç olarak insanlar yeni durumun gerektirdiği yeni şeyleri, yapmaları istenen şeyin içine derin bir şekilde dahil olmadan yapamamaktadırlar.

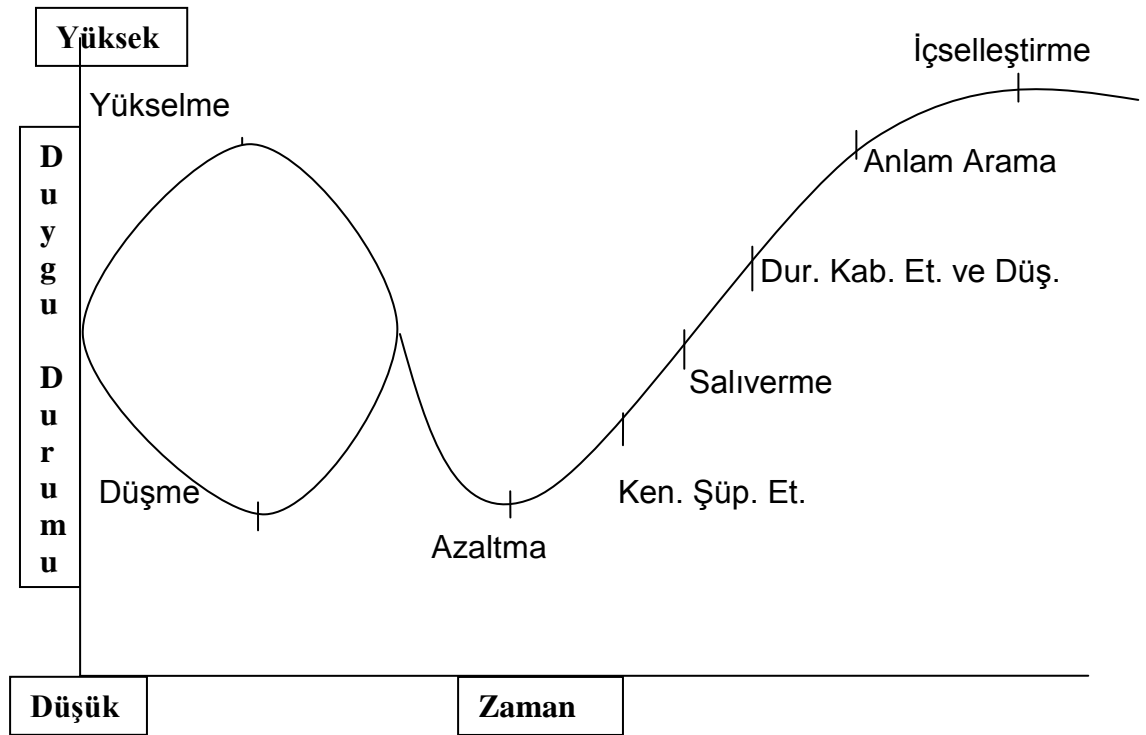
**İleriye Adım Atmak (yeni başlangıçlar).** Bazı kişiler için geçiş sürecinin bitirilmesinde başarısız olunan bir süreçtir çünkü kişiler eski alışkanlıklarını terk etmekte ve bu duruma bir son vermekte güçlük yaşamaktadırlar. Bazıları ise tarafsızlık alanından korkmakta, kafaları karışmakta ve bu sürecin onlar üzerindeki işini gerçekleştirebileceği kadar uzun süre bu aşamada kalamamaktadırlar. Bunun sonucunda başarısız olmaktadır. Ancak bazıları geçişin bu iki aşamasını tamamlamakta ve sonra üçüncü aşama, yeni bir başlangıç ile karşılaştıklarında cesaretleri kırılmaktadır çünkü bu üçüncü aşama insanların yeni bir şekilde davranmalarını gerektirmektedir. Bu durum kişiler için kaygı verici olabilmekte, kişinin yeterlilik ve değer algısını riske atabilmektedir. Özellikle de cezalandırma hataları bulunan kurumlarda, insanlar geçişin son aşamasında duraksamakta ve diğerlerinin yeni başlangıç ile nasıl başa çıkacaklarını görmek için bekleme haline geçmektedirler.

Özetle Bridges, kariyer geçiş sürecini daha çok organizasyonlar içindeki kariyer geçişleri olarak değerlendirmişse de bireysel kariyer yaşamı için de ele alınabilmektedir. Bridges, geçişin başlangıcı olan değişimden söz etmiş, bu değişime paralel yaşanan geçişin bireyleri olumsuz yaşantılar içeren üç aşamadan geçilerek yaşandığını ifade etmiştir. Dikkat çektiği önemli noktalardan birisi de değişim ile geçişin eş zamanlı başlamasına rağmen eş zamanla bitmemesidir ve bu da geçiş sürecinin önemini vurgulamaktadır.

#### 2.2.2.2.4. Hopson ve Adams' in Kariyer Geçiş Modeli

Hapson ve Adams (1977); kariyer geçişlerini gönüllü ve gönülsüz olarak gerçekleşen geçişler şeklinde ayırmıştır. Örneğin; kişinin kendi isteğiyle farklı bir iş yerine geçmesi veya farklı bir meslek alanına geçmesi gönüllü kariyer geçişi iken işten kovulmak veya istemediği halde bir meslek alanına geçmek ise gönülsüz geçişlerdir. Hopson (1981) bu ilk modeli düzenleyerek yetişkin kariyer kriz ve geçişlerini kavramsallaştırmış ve kariyer geçişini birbiriyle ilişkili olan duygu durum ve zaman alanlarıyla 7 aşamada açıklamıştır (Şekil 4). Eylemsizlik

(immobilization), azaltma (minimization), kendinden şüphe etme (self-doubt), salıverme (letting go), durumu kabul etme ve düşünme (testing out), anlam arama (search for meaning) ve içselleştirmeden (internalization) oluşan bu aşamalar aşağıdaki gibidir (Akt. Sharf, 2006).



**Şekil 4: Geçişe Eşlik Eden 7 Aşamalı Model (Akt. Sharf, 2006).**

**Eylemsizlik:** Bir kişinin başına gelen işten kovulma gibi durumlarda yaşadığı ilk şok durumudur. Kişi yenilmiş, plan yapamaz ve psikolojik olarak kötü durumdadır. Bu eylemsizlik aşaması kişinin yaşadığı olayın niteliği ve psikolojik yapılandırmasına bağlı olarak bazen birkaç saatte bazen de birkaç ayda geçebilmektedir.

**Azaltma:** Bu aşamada birey yaşadığı olayın etkisini azaltma isteği içindedir. Olayın yarattığı değişikliği yok sayarak ya da kendi kendine yaşadıklarının aslında o kadar da önemli olmadığını ve gelecekte her şeyin daha güzel

olacağını söyleyerek olumsuz durumun kendisi üzerindeki etkilerini azaltmaktadır.

**Kendinden Şüphe Etme:** Bu aşamada farklı hisler ortaya çıkmaktadır. En belirgin his kişinin kendi yapabilirliklerinden şüphe duymaya başlamasıdır. Bunun yanı sıra; gelecekte ne olacağını bilinmemesinden kaynaklanan kaygı durumu, gelecek korkusu, üzgün olma ve kızgınlık gibi hisler de bu aşamada yaşanabilmektedir.

**Salıverme:** Bir önceki aşamada yaşanan kızgınlık, gerilim ve engellenme gibi olumsuz hislerin bitip gitmesine izin verilmesidir. Kişilerin gerçek durumlarını kabullendikten sonra içinde buldukları durumdan sıyrılıp geleceğine bakmaya başladıkları bir süreçtir.

**Durumu Kabul Etme ve Düşünme:** Bu aşamada kişilerin enerji patlaması yaşadığı, “Yaşanan yaşamıştır” ve “Her şey benim elimde” algısıyla kendilerini iyi hissettikleri bir süreçtir. Hatta kendileriyle aynı durumda olan başkalarına öğüt verdikleri ve kariyer durumlarına ilişkin nasıl neler yapabileceklerini düşünmeye başladıkları bir aşamadır.

**Anlam Arama:** Anlam arama aşamasında kişiler olayların nedenlerinin ve farklılıklarının nasıl ortaya çıktığını anlama çabası içine girmektedirler. Bu aşama kişilerin sadece başkalarının hisleriyle değil kendi hisleriyle de anlamlandırmaya çalıştığı bilişsel bir süreçtir.

**İçselleştirme:** Geçişin son aşaması olan içselleştirme, değerler ve yaşam şeklindeki değişiklikleri içermektedir. Kişilerin bu aşamada yeni baş etme becerileri geliştirdiği ve zor bir krizden geçmiş olmanın sonucu olarak kendilerini duygusal, ruhsal ya da bilişsel yeniden geliştirdikleri aşamadır.

Psikolojik danışmanların sürece ilişkin ne umduğuna dair bir fikre sahip olmalarında Hopson ve Adams'ın kariyer geçiş modeli önemlidir (Akt. Sharf,

2006). Kısaca özetlenecek olursa; bu model kariyer geçiş sürecini kişilerin kariyer geçişini başlatan olayla birlikte ele alarak zaman içinde yaşanan duygu durum değişiklikleri ile incelemiştir. Buradan hareketle bu model psikolojik danışmanların danışanlarının geçiş sürecinde ne durumda olduklarını anlamada ve onlara yardımcı olmada elverişlidir. Aşağıda ise daha özel bir kariyer geçiş süreci olan okuldan işe geçiş ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

#### 2.2.2.2.5. Okuldan İşe Geçiş

Okuldan işe geçiş, ergenlikten yetişkinliğe geçişin dönüm noktası olarak kabul edilebilir. Okuldan işe geçişteki değişikliklerle bireyler, sosyal hareketlilikten kaynaklanan bazı riskleri alıp ya da iyi durumda ya da daha kötü durumda olabilirler (Heckhausen, 2002). Perren, Keller, Passardi ve Scholz (2010), çoğu normatif geçişlerin yetişkinlik öncesi ve erken yetişkinlik döneminde yaşandığını, 18 ile 30 yaş arasındaki bireylerin çoğunluğunun evden ayrıldığını, üst eğitime başladıklarını ve iş bulduklarını ifade etmişlerdir.

Super (1957), okul yaşamının bitiminden devam eden birkaç yıllık süreçte kariyer gelişimi olarak araştırma aşamasından yerleşme (yetişkinliğe geçiş de olan) aşamasının başlangıcına kadar olan süreci okuldan işe geçiş süreci olarak ifade etmiştir. Bu sürecin üç alt aşamadan oluştuğunu ifade etmektedir. Bunun ilki **belirsizlik** aşamasında meslek seçimi ve mesleğin gerektirdiği gerekli alıştırmaların yapıldığı tanımlamaları ve araçları içermektedir. İkinci olarak **deneme** aşamasında bir mesleki başlangıç pozisyonu edinip mesleğe yerleşmede adımlar atılmasıdır. Üçüncü olarak ise **istikrar** aşamasında, seçilen meslekteki uygun pozisyonu güvence altına alma aşamasıdır. Kritik mesleki baş etme davranışları okuldan işe geçiş aşamaları süresince artarak mesleki pozisyonlara uyum sağlamada önemli hale gelmektedir (Akt. Super, Starishevsky, Matlin & Jordaan, 1963).

Genç çalışan kesimin sosyolojik analizleri ve öyküsel çalışmaları gibi diğer bilimsel alanlarda çalışmalar yapan Savickas (1999), okuldan işe geçiş alan

yazında farkındalık, bilgi ve planlamanın önemini biyolojik büyüme ile ilişkilendirerek sunmuştur. Özellikle planlama ve araştırmada mesleki baş etme davranışları ve gelecek mesleki gelişimde uyum sağlamada okuldan işe geçişi gelişimsel bir model olarak ele almıştır. Bu süreçteki gelişimsel yeterlilik ve becerileri beş alanda açıklamıştır. Bu alanlar; *kendini tanıma, mesleki bilgi, karar verme, planlama ve problem çözmedir*. Bu alanlardaki yeterlilikler hazır bulunuşluğu, mesleki baş etme davranışlarını ve geçiş sürecinde erken denge kurabilmeyi desteklemektedir.

Toplum ergenleri kişiliklerini dünyaya sunmaları ve işgücüne katılmaları konusunda davet etmektedir. Okuldan işe geçişin hedefi yetişkinlerin kendi kişiliklerine uygun iş rollerine uyum sağlayarak topluma katkıda bulunmayı öğrenmeleridir (Savickas, 2005).

Sosyal ve bilişsel açıdan Lent, Hackett ve Brown (1999), kariyer gelişimi açısından en etkili kuramlardan birini öne sürmüştür. Onlara göre, sosyal bilişsel ve sosyal öğrenme kuramı kariyer gelişimi ve seçimi sürecinde bireysel ve sosyal faktörlerin geniş matrislerine açıklama getirmiştir. Örneğin; öz yetkinlik inancı, işe başlayacak gençlerin okuldan işe geçişlerinde kendilerine güvenerek kritik içsel psikolojik yapılarını yenilemelerini sağlayabilmektedir. Bu bakış açısıyla okuldan işe geçiş süreci birbiriyle ilişkili 6 gelişimsel sürecin tamamlanmasıyla gerçekleşmektedir. Bunlar sırasıyla; (a) olumlu ancak gerçekçi öz yetkinlik edinilmesi ve sonuç beklentileri, (b) akademik ve kariyer ilgilerinin gelişmesi, (c) ilgiler ve kariyere ilişkin hedefler arasında bağ kurulması (d) hedeflerin eyleme dönüştürülmesi, (e) akademik ve iş becerilerinin geliştirilmesi ve performansa ilişkin sorunların çözümlenmesi ve (f) kendilik ve mesleki inançların geliştirilmesini etkileyen sosyal destek ve engellerin tartışılması ve tercih edilen akademik ve kariyer seçeneklerinin takip edilmesidir.

Herr (1999)' e göre okuldan işe geçiş sürecinde iş yaşamına hazırlığın üç temel bileşeni vardır. Bu üç bileşen kariyer gelişiminin sürekliliği içerisinde

değerlendirilir. Bu süreçler, bireyin erken çocukluk yaşantıları ve üniversiteye kadar geçirdiği okul yaşantıları, sorunlu ya da sorunsuz bir şekilde mesleki eğitimle bağlantılı olarak geçiş süreci içinde ilerlemesi ve önceki süreçteki çalışmaları sonuçlandırıp bir işe başlama ve uyum sağlamadır.

Yukarıda görüldüğü üzere kariyer geçişleri içinde yer okuldan işe geçiş kavramı sosyal, bilişsel ve gelişimsel olarak incelenmiş ve bu geçiş sürecinde tamamlanması beklenen aşamalardan söz edilmiştir. Üzerinde çalışma yapılan grubun okulu bitirmekte ya da bitirmiş bir işe yerleşme aşamasındaki bireyler olması okuldan işe geçiş kavramının vurgulanmasının gerekliliğini göstermektedir.

Geçiş modellerine ilişkin diğer bir ortak nokta olan geçişin yaşanmasıyla ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlama aşamasıdır. Bireylerin bu yeni durumlara uyum süreci kariyer uyumu kavramı ile aşağıda açıklanmıştır.

### **2.1.3. Kariyer Uyumu İle İlgili Kuramsal Bilgi**

Kariyer danışmanlığı hedeflerinden biri de danışanların mesleki amaçlarını keşfetmelerinde, geleceğe dönük planlamalarında ve devamında ulaşmayı hedefledikleri amaçları konusunda onlara yardımcı olmaktır. Kariyer danışmanlık kurumu geleceğe yöneltilmiş ve danışanların gücünü vurgulayan niteliktedir. Geleneksel olarak da geleceğe güvenle bakmak sağlıklı bir kişiliğin özelliğidir (Rottinghaus, 2005). Bu bağlamda kariyer geleceğine ilişkin kariyer uyumundan söz edebiliriz.

Super (1990)' ın çalışmalarının üstüne Savickas (1997) *kariyer uyumu* kavramı üzerinde durmuştur. Kariyer uyumu kişinin önceden tahmin edilebilen veya şu anda var olan iş rolleri ve iş yaşamında önceden tahmin edilemeyen ve değişikliklerin neden olduğu kararsızlık durumlarıyla baş edebilmesidir.



Savickas (2005), bir mesleğin herhangi bir sosyal uyum mekanizması sunduğunu ve bu bireylere kendilerinin toplumuna katılmalarını sağlayacak ve onları toplumun içinde tutacak bir strateji sunduğunu söyler. Kariyerler, bireyler kendilerini bu mesleki rollere girdiklerinde yapılandırılır. Mesleki kişilik çeşitleri kariyerin mesleki içeriğini vurgularken uyum, bireylerin kendi toplumları bağlantı kurarken ve kariyerlerini oluştururken geçtikleri süreç ile nasıl başa çıktıklarını vurgular. Kariyer uyumu, bireyin kariyeri nasıl yapılandığı ile ilgilenirken mesleki kişilik, oluşturdukları kariyerin ne olduğuyla ilgilenir.

Savickas, Briddick ve Watkins (2002), bireylerin görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilme ihtiyacının küçük döngüler halindeki geçişlerde saklı olduğunu söyler. Büyük döngüsel aşamaları ise kariyer uyumunu oluşturur. Uyum mesleki gelişimsel görevlere, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara genellikle tanıdık olmayan problemlerin çözümü yoluyla uyum sağlanmasını içerir. Bu sorunlar genellikle net bir şekilde ortaya konmamıştır ve her zaman karmaşıktır.

Savickas (1997) kariyer uyumunun üç temel yapıdan oluştuğunu söyler. Bunlar; planlama tutumları, kendini ve çevreyi keşif ve karar verme bilgililiğidir. Bu üç temel yapı daha ayrıntılı analiz edildiğinde aşağıdaki gibi altı alt boyut karşımıza çıkmaktadır.

**Özfarkındalık;** kariyer planlamasıyla ilgili kişinin kendinin ve kişilik özelliklerinin ne kadar farkında olduğudur. Ayrıca diğer özel alanlara ilişkin de kendisiyle ilgili araştırmalara devam etmesidir.

**Mesleki farkındalık;** iş dünyasını ve istihdam eğilimlerini çok iyi anlayabilme, ekonomi haberlerini ve kendisiyle ilgili olan diğer gelişmeleri takip edebilmektir.

**Destek,** ailenin ve çevrenin desteğini anlamak ve anlaşıldığını, desteklendiğini hissetmektir.

**Kontrol** kavramı ise tercih ve seçimlerle kontrolü sağlayabilmektir.

**İş- yaşam dengesi,** iş yaşamı ile dışarıdaki yaşam arasında dengeyi sağlayabilme, farklı roller arasında dengeyi sağlayabilmedir.

**Kariyere geçiş dönemine güven**, mesleğe geçiş aşamasındakiler için iş yaşamındaki değişikliklere ilişkin dayanıklı ve kendine değişikliklerle baş edebilme konusunda güven duymaktır.

Başka bir değişle, bu kavramların tümü geç yetişkinler için kariyer uyumunun içeriğini oluşturmaktadır. Kariyer geçişindeki kişilerin kariyer uyum süreçlerinin işlerliğini kolaylaştırıcı bir faktör olarak kariyer iyimserliğinden söz edebiliriz. Aşağıda kariyer iyimserliği kavramının yanı sıra kısaca iyimserlik, birbiriyle ilişkili olan umut ve iyimserlik kavramlarından da söz edilmiştir.

#### **2.1.4. Kariyer İyimserliği İle İlgili Kuramsal Bilgi**

Scheier, Carver ve Bridges (1994), iyimserliği bir kişinin gelecekte olumlu sonuçlar alacağına dair genel olarak olumlu beklenti içinde olması biçiminde tanımlamaktadırlar. İyimserlik eğilimi ise bu genel durumun kişiye ait bir özellik olmasıdır. Geleceğe dair iyi beklentiler ve duygular içinde olma halidir. Tipik olarak kişisel bir özellik olarak tanımlanır. Gelecekte yeteri kadar güzel şeyin olacağı ve kötü şeylerin olmayacağına dair beklentidir ve bu amaca odaklanmış davranışlardır.

İyimserlik eğilimi olan kişiler engeller çıktığında bile amaçlarına ulaşabileceklerini düşünmektedirler (Crane & Crane, 2007). İyimser olanlar bilgiyi ortaya koyma sürecinde daha esnek olduğu için yeni durumlara dahi iyi adapte olabilmekte ayrıca kötümserler bir hedefe ulaşma yolunda üzerlerine düşen görevleri yerine getirmede daha başarısız olabilmektedirler (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

Peterson (2000), kişilerin sahip olduğu iyimserlik boyutunu az ve çok olarak değerlendirmiştir. Az iyimserlik olumlu sonuçlara dair belirli beklentileri içermektedir ve “geçen hafta yaptığım iş başvurusundan olumlu yanıt alacağım” gibi bir örnekle açıklanabilir. Çok iyimserlik ise daha büyük ve daha az belirgin beklentileri içermektedir ve “lkemiz kariyer fırsatları açısından en güçlü ülke

olacak” gibi bir örnekle açıklanabilir. İyimserliğin az ya da çok diye yapılan ayrımı, iyimserliğin farklı soyut seviyelerde tanımlanabileceğini ve iyimserliğin seviyesine bağlı olarak farklı işlevleri olabileceğini göstermektedir. Çok iyimserlik, sosyal olarak kabul edilebilir bir içerik ile kültür tarafından doldurulmuş kişilere biyolojik olarak sunulan bir eğilim olabilir; istenilen sonuçları doğurabilir, çünkü genel bir direnç ve enerji durumu oluşturur. Buna karşın az iyimserlik, duruma özel öğrenme hikayesinin bir ürünü olabilir; istenilen sonuçları doğurabilir, çünkü somut durumlara uyarlanabilen belirli eylemleri önceden hazırlar.

Kariyer iyimserliği Scheier ve Carver’ a (1987) göre, kimi zaman zor koşullar altında bile, kariyer planına ilişkin beklentilerin gerçekleşmesinin zor gibi görünmesine rağmen kariyer geleceğine ilişkin pozitif bir bakış açısı sahibi olmak ve buna bağlı olarak hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik çaba içinde olmaktır. Bu bilgiler ışığında, günümüzün zorlayıcı şartlarına rağmen kariyer geleceğine iyimser bir bakış açısına sahip bireyler önlerine çıkan zorluklarla daha kolay baş edebilecekleri söylenebilir.

Niles, Yoon, Balın ve Amundson (2010) Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli’ ni (UOKGM), kariyer gelişimi sırasında yaşanan geçiş ve değişimlere uyum sağlama becerisinin gerekliliğine dayandırmışlardır. UOKGM’de kişisel ve mesleki farkındalığın yaşam boyu takip edilmesinin önemi vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra bu süreçte gerekli olan *umut*, *kendini ortaya koyma*, *benlik netliği*, *öngörü*, *hedef belirleme/planlama ve uygulama/uyum sağlama* gibi temel tutum ve davranışlar da açıklanmıştır. *Umut*, bireyin kendi kariyerinin yönetimini eline alma iradesini, çok yönlü düşünme yetkinliğini ve hedeflerini bir araya getirirken, kendisini tanıma ve anlama süreci gelecekteki olası kariyer seçeneklerini belirlemesini, hedeflerini belirginleştirmesini, planlarını uygulayıp değişimlere ayak uydurmasını sağlayan bir yaşam boyu süreci başlatır. Umutlu olmak kişinin kariyer gelişimini yönetmesi için önemlidir. Eğer belirli faaliyetler gerçekleştirildiği takdirde umutlu olmak, anlamlı bir hedef oluşturmak ve olumlu sonuçların meydana gelmesinin olası olduğuna inanmak ile ilgilidir. Umut sahibi

olmak bireyin herhangi bir durumdaki olasılıkları değerlendirmesine olanak sağlar ve bireyi harekete geçmeye sevk eder. Umut insanlara geleceğe yönelik hedeflerine ulaşabilmeleri için belirli adımlar atabileceklerine inanmaları konusunda yardımcı olur. *Uyum Sağlama* ise; kişisel esneklik, değişimle birlikte değişebilmek, değişime uyum sağlayabilmek, gerekli yeni rollere bürünebilmek ve işlevsiz rollerden vazgeçme becerisidir (Niles, Yoon, Balın & Amundson, 2010).

Yukarıdaki söz edilen modelde kariyer gelişimine ilişkin açıklanan umut ve uyum sağlama kariyer iyimserliği ve kariyer uyumu kavramları ile ilişkilidir diyebiliriz. Scioli, Chamberlin, Samor, Lapointe, Campbell, Macleod ve Mclenon, (1997), umut ve iyimserliğin ayırt edilemez olduklarına dair bir eğilim bulunduğunu, bununla beraber bu iki yapı arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ifade eder. İyimserlik genel olarak bilişsel bir değişken olarak kabul edilirken (Scheier & Carver, 1987), her ne kadar bilişsel bileşenler içerse de umut, bir duygu olarak görülme eğilimindedir (Averill, Catlin, & Chon, 1990; Staats, 1989; Akt. Scioli ve ark. 1997). Scheier ve Carver'e (1987) göre, iyimserlik iyi sonuçlara olan genelleştirilmiş inanç olarak tanımlanabilir. İyimserlik kişinin yapabilirliğine dair mantıklı tahminlere dayalı olumlu sonuçlara olan genelleştirilmiş bir inanç ve kişisel etkinliğe ilişkin güvene olan inancı içeren bilişsel bir yapıdır. Umut ise önceki güven deneyimlerinden kaynaklanan dış ve işbirlikçi kontrol inançlarının etkisinde olan bir duygudur.

Diğer taraftan UOKGM' de söz edilen uyum sağlama tıpkı kariyer uyumu kavramındaki gibi kariyer gelişiminde yaşanan kariyer geçiş sürecinde kişilerin ortaya çıkan yeni durumlara uyum sağlayabilmeleri, yeni durumların gerektirdiği yeni rolleri benimsemeleridir. Bu bağlamda UOKGM, yapılan çalışmanın iki ana kavramı olan kariyer uyumu ve iyimserliği ile örtüştüğü için bu kavramların içselleştirilmesi ve daha geniş bir açıdan ele alınabilmesi açısından burada sunulmuştur.

### 2.3. İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Kariyere gelişimine ilişkin ülkemizdeki alan yazın çalışmaları incelendiğinde yukarıda söz ettiğimiz meslek sahibi olma sürecindeki bireylerle çoğunlukla üniversite öncesi ortaöğretim grubuyla çalışıldığı gözlenmektedir. Bu grupla mesleki ilgilerin belirlenmesi, mesleki olgunluk, meslek seçimi gibi konularla ilgili çalışmalar yapılmış (Bekleviş, 2007; Çakır, 2003; Güzelbahçe, 2007; Uğurlu, 2007) ve bireylere üniversitede hangi meslek alanında eğitim alabilecekleri konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bunun yanı sıra çalışmaya yeni başlamış öğretmenlerle ve kıdemlerine göre (5 yıl, 6-10 yıl gibi) iş doyumları gibi konularda sınırlı da olsa çalışmalar yapılmışsa da (Aysal, 2007; Koç, 2001) çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu kısımda ilgili araştırmalar kariyer uyumu, kariyer iyimserliği, geçiş dönemiyle ilgili olarak gruplanmıştır. Bunun yanı sıra kariyer uyumu ve iyimserliği ile ilgili geliştirilmiş ölçme araçlarından da söz edilmektedir.

#### 2.2.1. Kariyer Uyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Kariyer uyumu ile ilgili alan yazındaki araştırmalar taranmıştır. Savickas (1997)'in kariyer uyumu kavramı ile ilişki farklı gruplar ve değişkenlerle yapılan araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Dowdy (2001), kariyerlerinde lisansüstü eğitime yeni geçiş yapmış öğrencilerin stres düzeyleri ile kariyer uyumlarına ilişkin kendilerine güven, destek ve kontrol gibi psikolojik kaynakları arasındaki ilişkiyi cinsiyet ve süreçteki zaman açısından incelemiştir. Araştırma kapsamında Kansas State Üniversitesi'nden 376 kişiye posta aracılığı ile ölçme araçları gönderilmiş fakat 61 erkek 86 kız olmak üzere toplam 147 kişiden dönüt alınmıştır. Ölçme araçları olarak araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgileri içeren bir anket, Rocha ve

Singh (1990) tarafından geliştirilen Lisans Üstü Öğrencileri Stres Envanteri-Gözden Geçirilmiş (Graduate Stress Inventory- Revised) ve Heppner (1991)' in Kariyer Geçişleri Envanteri (Career Transitions Inventory) kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin psikolojik kaynakları ile stres düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Stres ile kendine güven arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki varken kontrol ve destek arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Bunun yanı sıra cinsiyet ve süreçteki zaman ile öğrencilerin psikolojik kaynakları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Roberts (2008), üniversite öğrencilerinin okuldan kariyere geçişleri etkileyen çevresel engelleri belirlemek için sosyal bilişsel kariyer kuramını bir çerçeve olarak değerlendirmiştir ve sonra bu değişkenlerle kariyer ve teknik eğitim öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada toplam 211 üniversite ilk ve son sınıf öğrencisi olan 99 kız 112 erkek öğrenci ile çalışılmıştır. Ölçme araçları olarak; araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği (Career Decision Self Efficacy Scale)”, “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (Career Outcome Expectation ) ve “Kariyer Planlama Ölçeği (Career Planning Scale)” ölçekleri kullanılmıştır. Bu ölçme araçları ile yapılan geçerlik ve güvenirlik sonuçları tatmin edici düzeydedir. Araştırma sonuçlarına göre; sosyoekonomik statü çevresel değişkeni ile kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer sonuç beklentileri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ancak kariyer planlama sonuçları ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Cinsiyet ve başarı değişkenleri ile kariyer planlama arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Son olarak regresyon analizleri, kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer sonuç beklentileri ile kariyer planlama yaklaşımı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada kariyer uyumu çerçevesi içinde olan kariyer planlama ve sonuç beklentilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği ilişkisi incelenmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır.

Murphy, Blustein, Bohlig ve Platt (2010), üniversiteden yetişkin iş yaşamlarına geçişin tam ortasındaki yetişkinlerin uyum ve dayanıklılıklarını incelemişlerdir. Savickas (1997)' a göre uyumluluğu, katılımcının uyum sağlama deneyimi ve bildirilen iyi olma haline dayanarak, öznel olarak tanımlamışlardır. Ayrıca kariyer gelişiminde bireylerin uyumluluğu arasındaki farklılıklara değinmişlerdir. Bu çalışmada yer alan katılımcılar, 3 veya daha az yıl önce üniversiteden lisans derecesiyle mezun olan ve araştırma sırasında bir işte çalışan kişilerdir. Katılımcıların 5i erkek 5i kadındır (ortalama yaş, 23.44; yaş aralığı, 22-25). Araştırmada 10 oturumdan oluşan görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde; gerçekçi ve iyi bilgilendirilmiş beklentiler, büyüyen yetişkinlerin hem mevcut yaşam tatminlerinin hem de çalışma hayatına geçiş deneyimlerine ilişkin algılarının çok önemli rol oynadığı bulunmuştur. Bu bulgu, kariyer uyumunun, bireylerin tahmin edilemez iş temelli ve ilişkisel deneyimler ışığında kariyer gelişiminin tahmin edilebilir görevleri ile nasıl baş çıkabildiklerini anlama açısından önemini desteklemektedir. Bunun yanı sıra, zor bir geçiş yaşayan ve ilk işleriyle ilgili gerçekleşmeyen beklentileri olan bireylerin, kişisel ve/veya mesleki alanlarında sosyal destekleri yeteri kadar mevcut ise, yaşam koşullarında tatmini bulabilmişlerdir. Mevcut çalışmanın şaşırtıcı sonuçlarından birisi; zorlu bir geçiş yaşayan katılımcılar, sürekli olarak mevcut yaşam şartlarının tatmin edici olmadığını belirtmemişlerdir. Büyüyen yetişkinlerin çeşitli deneyimler yaşamasının, öznel olarak belirtmek gerekirse, halen gelecekleri için iyimser bakış açıları barındırdıkları mevcut çalışmada desteklenmiştir. Son olarak katılımcıların çoğu tatmin edici olmayan işe uyum sağlayabilme yeteneğinden ve gelecekte daha tatmin edici bir işleri olacağına dair iyimser bir bakış açısından söz etmiştir.

Bektaş ve Demir (2004), üniversite öğrencileri için geliştirilmiş olan mesleki grup rehberliği programını tanıtmak ve bu programın öğrencilerin mesleki yönden kendini tanımlarına etkisini deneysel bir yöntemle sınamak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın grup uygulaması Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencilerinden araştırmaya katılmaya gönüllü 10 (5 kız, 5 erkek) öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Bulgular, öğrencilerin Mesleki Olgunluk

Envanteri'nin Kendini Tanıma Testi'nden elde ettikleri son-test puanlarında anlamlı düzeyde ( $z = 2.026$ ,  $p = < .043$ ) bir artış olduğunu göstermiştir. Buna bağlı olarak bu araştırma; kariyer geçiş sürecinin içinde olan bireylerin kariyer uyumlarındaki mesleki farkındalık boyutunun kişilerin gelecekteki kariyer seçimleri ve planlamadaki önemini vurgulayan niteliktedir diyebiliriz.

Balın (2008), üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve algılanan kariyer engellerinin, kariyer seçimlerine bağlılıktaki rolünü incelemiştir. Araştırma kapsamında Orta Doğu Teknik Üniversitesi' den yaş ortalaması 21,7 olan 231 kız, 236 erkek öğrenci olmak üzere toplam 437 lisans öğrenci ile çalışılmıştır. Ölçme araçları olarak orijinali Blustein, Ellis ve Devenis (1989) tarafından geliştirilen "Commitment to Career Choices Scale- CCCS" ve araştırmacı tarafından Türkçe' ye uyarlanan, "Mesleki Araştırma ve Bağlılık-MAB" ile "Erken Karar Verme Eğilimi-EKVE" alt ölçeklerinden oluşan 28 maddelik Kariyer Seçimlerine Bağlılık Ölçeği-KSBÖ ile yine araştırmacı tarafından belirlenen 11 algılanan kariyer engelinden oluşan Algılanan Kariyer Engelleri Anketi kullanılmıştır. Bu engeller; kişilik özellikleri, ilgiler, yetenekler, cinsiyet etkisi, mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, işe girme olanağı, iş koşulları, diğer hayat seçimleri (evlilik, çocuk sahibi olmak gibi), ailenin beklentileri ve eş veya kız ya da erkek arkadaş beklentileridir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında MAB, mesleki bilgi ve işe girme olanağı arasında olumlu (.37) ve EKVE ile işe girme olanağı arasında olumsuz (-.10) bir ilişki bulunmuştur. Çoklu regresyon analizleri sonucunda mesleki bilgilerini, iş bulma olanağını ve kişilik özelliklerini engel olarak algılayan öğrencilerin kariyer seçimlerine bağlılık düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan erken karar verme eğilimi sadece işe girme olanağı ile yordanmıştır yani işe girme olanağını büyük bir engel olarak algılayan öğrencilerin erken karar verme eğilimleri düşmekte ve farklı meslekleri araştırıp değerlendirme eğilimleri artmaktadır. Bu araştırma çalışma konusuyla ilişkilendirilirse; üniversite öğrencilerinin gelecek kariyerlerine ilişkin algıladıkları kariyer engellerinin (mesleki bilgi, maddi kazanç olanağı, işe girme olanağı, iş koşulları gibi) kariyer uyum sürecini etkilediği söylenebilir. Kişilerin kariyer



engelleri ile baş etmeleri ve kariyer seçimlerine olan bağlılıkları kariyer uyumlarını sağlamada olumlu etki oluşturmaktadır diyebiliriz.

Sav (2008), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemek ve üniversitelere göre farklılaşmalarını değerlendirmek üzere bir araştırma yapmıştır. Araştırma kapsamında, yaş aralığı 20 ile 26 olan Türkiye’de eğitim veren İktisadi İdari Bilimler Fakültelerinden üç kamu, üç vakıf üniversitesinin 140 kız 188 erkek olmak üzere toplam 328 öğrencisiyle çalışılmıştır. Tarama modeli olarak yapılan araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen anket uygulanmıştır. Ankette öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörler; *Aile, Sosyal Çevre, Yasal Zorunluluklar, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı, Güncel Gelişmeler ve Üniversite* faktörleri altında incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerde aritmetik ortama ve standart sapma değerleri temel alınmış, faktör ve maddelere ait ortamlar “1” Son Derece Etkili, “2” Büyük Ölçüde Etkili, “3” Kararsızım, “4” Büyük Ölçüde Etkili Değil, “5” Hiç Etkili Değil değerleri temel alınarak yorumlanmıştır. Bu çerçevede her bir maddeye ait aritmetik ortama değeri yükseldikçe, o maddenin etki derecesinin azaldığı kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve mesleğin saygınlığının öğrencilerin kariyerlerinin temel belirleyicileri olduğu ve bu değişkenleri; güncel gelişmelerin takip ettiği ortaya konulmuştur. Öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörlerin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumunda ise; kızların ailelerinden, mesleğin zorluk derecesinden ve ekonomik faktörlerden erkeklerden daha fazla etkilendiği ortaya çıkmıştır. Bu araştırma kariyer uyumu ile alınıp değerlendirilirse; üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini bilmek kariyer uyum süreçlerinde nerelerden veya neden destek alabileceklerini bilmelerinde, mesleki farkındalıklarının artmasında ve kariyer geleceklerine yön verebilmelerinde önemlidir diyebiliriz.

Adıgüzel (2008), gençlerin kariyer planlamasına etki eden faktörleri ve bu faktörlerin hangi düzeyde etki yaptığını ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada yaş aralığı -17 ile 20+ olan üniversite sınavına girecek 180 kız 120 erkek olmak üzere toplam 300 öğrenci ve nitel araştırmada ise 20 üniversite hazırlık öğrencisi, 9 okul yöneticisi ve 3 özel sektör temsilcileri ile çalışmıştır. Araştırmacı tarafında hazırlanan anket (Croanbach alpha: 0,887) öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer planına etki eden faktörleri ölçen sorulardan oluşmaktadır. Değerlendirme sorularında beşli likert derecelemesi kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir maddeyi (1) Son Derece Önemli, (2) Önemli, (3) Az önemli, (4) Önemli Değil, (5) Hiç Önemli Değil, seçeneklerinden birini kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Nicel araştırmada t-testi ve tek yönlü varyans analizi tekniklerinden, nitel araştırma sonuçlarında ise içerik analizleri gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlara ait yorumlar, nicel analizle beraber yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde ankete göre; gençlerin kariyer planında en fazla öneme “Mesleğin Farklılığı” ve “Yakın Çevre” faktörleri sahip olup bunu sırasıyla, “Meslek Öncesi Eğitimin Zorluğu”, “Mesleğin Zorluk Derecesi”, “Önyargılar”, “Güncel Gelişmeler” ile “Mesleğin Sağlayacağı Güvenlik ve Güç” , “Mesleğin Saygınlığı” ve “Başarma Arzusu” takip etmiştir. Nitel olarak gerçekleştirilen araştırmada ise, “Yakın Çevre”, “Mesleğin Farklılığı”, “Mesleğin Saygınlığı” ve “Başarma arzusu” gençlerin kariyer planlamasını etki eden faktörler arasında daha ön plana çıkarken, “Mesleğin Zorluk Derecesi”, “Güvenlik ve Güç”, “Meslek Öncesi Eğitimin Zorluğu” faktörleri ise orta derecede bir öneme sahip olduğu bulunmuştur. Bu araştırma liseden üniversiteye geçmeye hazırlanan yani meslek alanı seçecek olan kişilerle yapılmıştır. Bu bağlamda kariyer geçiş sürecindeki bu kişilerin kariyer uyumlarını gerçekleştirmelerinde etkili olan yakın çevrenin desteği, başarma arzusu, güvenlik ve güç gibi bazı değişkenlerin kişileri uyum sürecinde nasıl etkilediği bilinmesi gereken unsurlardır diyebiliriz.

Kariyer uyumu ile ilgili sunulan araştırmalarda; kariyer uyumu kavramı içinde yer alan kendine güven, mesleki yönden kendini tanıma, destek, kontrol, çevresel engeller, kariyer hedefleri ve planlama gibi faktörlerdir. Buradan hareketle

kariyer uyumu ile kariyer sonuç beklentileri, dayanıklılık, algılanan kariyer engelleri, kariyer seçimlerine bağlılık ve kariyer hedeflerini etkileyen faktörler arasındaki ilişkilerle çalışıldığı gözlenmiştir.

### **2.2.2. Kariyer İyimserliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Schulenberg, Bryant ve O'malley (2004), yetişkinliğe geçişteki iyi olma sürecinin; yakınlık, hedefe ulaşma, anlamsızlık, sağlık ve maddi bağımsızlığı içeren çeşitli gelişimsel görevleri görüşme konusundaki başarı ve zorluklar ile ilişkisini boylamsal bir teknikle incelemiştir. Mevcut araştırmada kullanılan panel örnekleme, lise son sınıf öğrencileri oluşmaktadır. Birinci grup: 18 yaşında olanlar ve araştırma sonrasındaki takip çalışmalarına mezun olduktan sonra 3 ila 4 yıl katılanlar; ikinci grup: 21 -22 yaş ve okuldan sonra 7 veya 8 yıl katılanlar; üçüncü grup: 25- 26 yaşdır. İki yıllık takip çalışmaları liseden 1 yıl sonra başlamış ve her bir grubun rastgele seçilmiş yarısı katılmıştır. Liseden sonraki 2. yılda grubun diğer yarısı için analiz çalışmaları başlamıştır. Bu analizler için iki rastgele seçilmiş yarım birleştirilmiştir. Ölçme araçları olarak "Gelişimsel Görev Alanları" (Bireyleri gelişimsel görevlere yönelik olarak kaydettikleri ilerleme konusunda değerlendirmek karmaşık ve bazen temelleri sağlıklı bir süreç); yedi gelişimsel görev alanına ilişkin olarak araştırmada mevcut olan bilgilere dayanarak, toplam örneklemdaki her bir deneğe her bir alanda ayrı ayrı puan verilerek uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; iyi olma yetişkinliğe geçiş sürecinde artış eğiliminde iken öz saygı, öz yeterlik ve sosyal destekten oluşan bir yapıya sahiptir. Geçiş sürecindeki gelişimsel görevlerin başarıyla yerine getirilmesi ile iyi olma arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Patton, Bartrum ve Creed (2004), lise öğrencileri ile yaptıkları araştırmada öz saygı, iyimserlik eğilimi, sonuç beklentileri, kariyer hedefleri ve kariyer beklentileri ile kariyer planlama arasındaki ilişkiyi cinsiyet farklılıklarına göre incelemiştir. Örneklem grubunu Avustralya' da ki bir liseden yaş aralığı 12-18 olan 242 kız 225 erkek olmak üzere toplam 467 öğrenci oluşturmuştur. Ölçme

araçları olarak Kariyer Gelişim Envanteri' nin Avustralya versiyonunun (Career Development Inventory- CDI-A: Lokan, 1984) *Kariyer Planlama ve Kariyer Araştırma* alt ölçekleri, Mu (1999) tarafından geliştirilen *Kariyer Hedefleri* (Career Goals), Luzzo ve Jenkins-Smith (1998) ' in *Kariyer Beklentileri* (Career Expectations), Scheier ve Craver (1994)' in Yaşam Uyum Testi' nin (Life Orientation Test– Revised LOT-R) *İyimserlik* alt ölçeği ve Rosenberg (1965)' in *Öz Saygı* ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kızlar ile erkekler arasında kariyer hedefleri, beklentileri, iyimserlik ve öz saygı gibi bağımsız değişkenler ile kariyer planlama olan bağımlı değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kızların erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek seviyede kariyer araştırması içinde oldukları bulunmuştur. Kızlar için; kariyer planlama kariyer araştırma ve hedefleri ile kariyer hedefleri iyimserlik ile ve iyimserlik ise öz saygı ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur. Erkekler için ise; kariyer planlama kariyer araştırma ve hedefleri ile kariyer araştırma kariyer hedefleri ile kariyer hedefleri ise kariyer beklentileri ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Coon (2008), üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer iyimserliği, baş etme ve kariyer karar verme zorlukları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer iyimserliği ve baş etme ile kariyer karar verme zorluklarının üç yönü arasındaki ilişkiyi tanımlamak için üç model öne sürmüştür. Midwestern Üniversitesi' inden yaş aralıkları 17-58 arasında değişen 154 erkek 171 kız olmak üzere toplam 325 lisans öğrencisi ile çalışılmıştır. Ölçme araçları olarak, Gati (1996)' nin "Kariyer Karar Verme Zorlukları Anketi (Career Decision making Difficulties Questionnaire)", Carver (1997)' in "Kısa Başetme Soru Listesi (Brief COPE)", Betz ve diğ. (1996)' nin "Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği-Kısa Formu (The Career Decision making Self –efficacy – Short Form )" ve Rottinghaus (2006) tarafından geliştirilen "Kariyer Gelecek Envanteri - Kariyer İyimserliği ile Kontrol Alt Ölçekleri (Career Futures Inventory- R, Career Optimisim ve Control Subscales)" kullanılmıştır. Sonuçlara bakıldığında; kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği düşük olan öğrencilerin baş etme stratejisi olarak

kaçınmayı kullanma eğiliminde oldukları ve bunun sonucunda kariyer karar verme zorluklarının daha yüksek seviyelerde olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği yüksek olan öğrenciler daha az kariyer karar verme zorlukları yaşadıklarına ilişkin bulgulara ulaşılmıştır. Başarılı bir şekilde kariyer karar verme süreçlerini gerçekleştirebileceklerine inançları yüksek olan katılımcılar daha az kariyer karar verme zorluğu ile karşı karşıya kalırken kariyer karar verme öz yetkinliği ile kariyer iyimserliği yüksek olan katılımcıların da daha az kariyer karar verme zorluklarıyla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer iyimserliği ile ilgili çok sayıda araştırmaya ulaşılamamakla birlikte sunulan mevcut araştırmalarda kariyer iyimserliğinin öz saygı, iyimserlik eğilimi, sonuç beklentileri, kariyer hedefleri, kariyer beklentileri, kariyer planlama, kariyer karar verme öz yetkinliği, baş etme ve kariyer karar verme zorlukları gibi kavramlarla arasındaki ilişkilerin incelendiği görülmüştür. Bunun yanı sıra iyimserlikle içerik olarak birbiriyle ilişkili olan iyi olma kavramı ile kariyer arasındaki ilişkiyi de inceleyen araştırma da sunulmuştur.

### **2.2.3. Kariyer Geçiş Aşamasındaki Bireylerle Yapılan Araştırmalar**

Kariyer geçiş aşamasındaki bireylerle yapılan çalışmalardan çalışma grubu ile ilişkili olarak okuldan işe geçiş aşamasındaki bireylerle yapılan araştırmalara ağırlık verilmiştir. Bu araştırmalar aşağıda sunulmuştur.

Nurmi, Salmela-Aro ve Koivisto (2002), mesleki okuldan mezun olup iş yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerle 1995-1997 yılları arasında aynı örneklem grubuyla boylamsal araştırma yapmışlardır. Araştırmaya 1995 yılında mesleki okuldan henüz mezun olmamış yaş ortalaması 24.27 olan 129 erkek ve 121 kadın olmak üzere toplam 250 genç yetişkinle başlanmıştır. Bireylere; başarılı olabilmeye olan inançları, ulaşmak istedikleri kariyer hedefleri ve bu okuldan işe geçiş süreçlerindeki olumlu duygularını araştıran Little (1983)' in Kişisel Proje Analizi Envanteri (Personal Project Analysis inventory -PPA) ile

araştırmacılar tarafından 1995' te geliştirilen katılımcıların demografik bazı özelliklerinin yanı sıra iş durumlarıyla ilgili ifadelerin bulunduğu İş Statüleri Soru Listesi (Work Status Questionnaire - WSQ) uygulanmıştır. 8 ay sonra (katılımcıların mezuniyetinden 4 ay sonra) yine aynı gruba aynı ölçme araçları elektronik posta yoluyla gönderilmiş 106 erkek 114 kadın olmak üzere toplam 220 katılımcı geri dönüş yapmıştır. 18 ay sonra ise (katılımcıların mezuniyetinden 14 ay sonra) ikinci çalışmaya katılan 220 katılımcıya aynı ölçme araçları gönderilmiş 95 erkek 105 kadın olmak üzere toplam 200 kişiden dönüt alınmıştır. Sonuç olarak; başarı inançları yüksek olan, net kariyer hedeflerine sahip ve geçiş sürecinde istediğini elde edeceğine yönelik olumlu duyguları olan bireylerin bir işte çalışıp kariyer amaçlarına ulaştıkları veya ulaşma yolunda ilerledikleri gözlenmiştir. Bunun tam aksi durumda olan bireylerin iş bulamadıkları gözlenmiştir.

Nurmi ve Salmela-Aro (2002), yukarıdaki çalışmanın örneklem grubu ve verileriyle yaptıkları diğer çalışmada aynı ölçme araçlarına ek olarak Beck Depresyon ölçeğini de uygulamış ve ulaştıkları bulgulara göre; mezuniyetten sonra iş bulamayanlarda, kariyer hedefi net olmayan bireylerde depresyon belirtilerinin görüldüğünü de ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra; ilk çalışmada genel olarak depresyon belirtileri gösteren bireylerin araştırmanın sonraki aşamalarında; işle ve kariyer ile ilgili gelecek hedeflerinde, yaşam stillerinde, kişiler arası ilişkilerinde de olumsuz bir gidişat olduğu da gözlenmiştir.

Matta, Nurmi ve Majava (2002); benzer biçimde aynı çalışmanın örneklem grubu ve verileriyle yaptıkları diğer çalışmada aynı ölçme araçlarının yanı sıra Nurmi (1995)' nin geliştirdiği katılımcıların başarı ve yüklem stratejilerini ölçmeye yarayan Cartoon Yüklem Strateji Envanteri (Cartoon-Attribution-Strategy Inventory-CASI) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre pasif kaçınma gibi olumsuz stratejilerin dağılımı okuldan işe geçişteki problemlere neden olduğu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle, genç yetişkin bireylerin geçiş sürecindeki problemlerinde kendilerine yönelik nedensel yüklemeleri kullanmalarındaki azalma artan depresif belirtilere neden olduğu gözlenmiştir.

Henüz mezun olmamış pasif kaçınan, dış kontrol inançları olan ve dışsal yüklemeleri kullanan bireylerin birçoğunun mezuniyetten sonra iş bulamadıkları bulgulara yer almıştır. Bunun yanı sıra, öğrenci iken içsel nedenlerden dolayı başarısız yüklemeler yapan bireyler, başka bir mesleki eğitim programına devam etmektedirler. Bu durumu da şöyle açıklamaktadırlar. Bu bireylerin yüksek değer yapılarının olması, iç kontrol inançlarının olması ve mesleki kimliklerini araştırmada çok zaman harcamalarıdır.

De Vos, Clippeleer ve Dewilde (2009), okul mezuniyetinden sonra okuldan işe geçişteki erken kariyer sürecinde, ileriye etkili (proaktif) kariyer davranışları ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi 3 yıl devam eden boylamsal ve yapısal eşitlik modeli ile bir araştırma yapmışlardır. İki farklı örneklem grubu ve veri toplanmıştır. Yaş ortalaması 23.19 olan birinci örneklem grubuyla ilk çalışma 2004 yılı Mayıs ayında mezun olmalarına bir hafta kalan toplam 841 üniversite öğrencisiyle yapılmıştır. İkinci araştırma için gönüllü olan 486 kişiye 3 yıl sonra yine aynı gruba elektronik posta yoluyla ulaşıp toplam 135 kişiden geri dönüt alınabilmiştir. İkinci örneklem grubu ile yapılan çalışmaların işlem yolları aynı şekilde gerçekleşmiştir. Farklı olarak ilk uygulama yaş ortalaması 23.54 olan birinci örneklem grubuyla 2006 Mayıs ayında toplam 613 üniversite öğrencisiyle yapılmıştır. İkinci araştırma için gönüllü olan 271 kişiye 1 yıl sonra yine aynı gruba elektronik posta yoluyla ulaşıp toplam 129 kişiden geri dönüt alınabilmiştir. Katılımcılara araştırmacılar tarafından geliştirilen, kendini anlatma yöntemiyle likert tipi derecelendirilmiş kariyer süreç hedefleri, kariyer planlama, iş ağı oluşturma davranışları, objektif kariyer başarısı ve kariyer doyumu başlıkları altında ölçekler verilmiştir. Sonuçlara bakıldığında; erken kariyer dönemindeki kariyer başarısıyla ileriye etkili kariyer davranışları arasında ilişki vardır ki elde edilen bulgularla da mezuniyetin kariyer sürecindeki etkileri ileriye etkili davranışlarla ilişkili çıkmıştır.

Pinquart, Juang, Rainer ve Silbereisen (2002), başarılı bir okuldan işe geçiş sürecinde kariyer gelişiminin önemini vurgulamışlardır. Buradan hareketle yaptıkları boylamsal araştırmada 12-15 yaş arasındaki bireylerin okul

yıllarındaki akademik öz yetkinlik inançlarının 21 yaşına geldiklerinde iş sahibi olabilme ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma kapsamında Almanya’ da rastgele seçilen 28 okulda yapılmıştır. İlk uygulama 1985 yılında başlamış ve her yıl tekrar ederek 1995 yılında sonlandırılmıştır. Mezun olan bireylere elektronik posta yoluyla ulaşılarak toplam 391 kişiden veri toplanmıştır. Kullanılan veri toplama araçları; ölçme araçları olarak likert tipi hazırlanmış Ergen Öz Yetkinlik İnançları ( $\alpha$ : 68), İş İstekleri ( $\alpha$ : 72), Kariyerle İlgili Motivasyon ( $\alpha$ : 75), İş Doyumu ( $\alpha$ : 67) ölçekleri, Mesleki Örtüşme (meslekleriyle buldukları işin örtüşüp örtüşmediğini soran bir ifade) ve İşsizlik (iş bulma sürelerini soran bir ifade) durumlarını içermektedir. Sonuçlara göre 18 yaşındakilerde yüksek öz yetkinlik inançları ile işsizlik olumsuz yönde ilişkili iken yüksek kariyerle ilgili motivasyon olumlu yönde ilişkili çıkmıştır. Öz yetkinlik ve mesleki doyum ile mesleki örtüşme arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan 12 -15 yaş arasında okul dönemindeki yüksek notlar ve öz yetkinlik inançları 21 yaşındaki iş bulma ve iş doyumunu arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Haase, Heckhausen ve Köller (2008), okuldan işe geçiş sürecinde özellikle kız ergenlerin hedeflerine bağlılıklarını boylamsal olarak incelemişlerdir. Berlin’ de sosyo-kültürel anlamda orta sınıf bir çevrede iki okuldan 10. sınıfın başında 631 öğrenci çalışmaya başlanmış fakat mezuniyet sonrası katılım zamanla düşmüş ve 585 öğrenci ile çalışma tamamlanmıştır. Seçicilik analizleri, mezuniyet sonrasındaki azalmanın sosyo-demografik değişkenler ve hedefe bağlılıkla ilişkili olarak seçici olmadığını belirtmiştir. Ölçme aracı olarak “Hedefe Bağlılık” Birincil ve İkincil Kontrol ölçeğindeki Optimizasyon ile ölçülmüştür. Mevcut boylamsal araştırma, bağlılığı okuldan işe geçiş süresince, zamanında bir gelişimsel hedef ile arzulanan bir kariyer sonucunu elde ederek araştırmıştır. Sonuç olarak; kızlar için söz konusu olduğu gibi hedefe ulaşma olanakları kısıtlandığında, hedefe bağlılığın kariyer hedefini elde etme ve iyi olma için önemli olduğu çıkmıştır. Olanaklar daha iyi olduğunda, erkekler için olduğu gibi, kariyer hedeflerini elde etmek için hedefe bağlılık gerekli olmadığı ancak iyi olma için yararlı olduğu kanıtlanmıştır.



Yang (2005), üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer geçiş deneyimi, kariyer araştırma öz yetkinliği, psikolojik kaygıları arasındaki ve kariyer geçişine genel bakışları, kariyer geçiş sürecindeki araştırmaları ve zorunlu odaklanmaları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Kariyer geçişindeki psikolojik araştırmalar, hazır bulunuşluk, güven, kontrol, destek, karar bağımsızlığı ve düzenleyici odaklanmaları (Regulatory focus) içermektedir. Çalışma kapsamında 2004 yılında yaşları 21 ile 23 arasındaki bir yıl içerisinde mezun olma durumundaki 97 erkek 86 kız toplam 183 son sınıf öğrencisi ile çalışılmıştır. Ölçme araçları olarak; Solberg, Good ve North ve Diğerleri (1994) tarafından geliştirilen “Kariyer Araştırma Yetkinlik Ölçeği (Career Search Efficacy Scale)”, Derogatis (1975)’in “Kısa Semptom Envanteri (Brief Symptom Inventory)”, Heppner (1991)’ in “Kariyer Geçiş Envanteri (Career Transition Inventory)” Carver ve White (1994)’ in “Davranışsal Ket Vurma Sistemi ve Davranışsal Aktivasyon Sistemi Ölçeği (Behavioral Inhibition System Behavioral and Activation System Scale)” ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgileri içeren anket kullanılmıştır. Kariyer geçiş sürecinde, kariyer araştırma öz yetkinliği, psikolojik kaygı, psikolojik araştırmalar ve düzenleyici odaklanmalar arasındaki ilişkileri incelemek üzere iki değişkenli korelasyon ile kanonik korelasyon analizleri kullanılmıştır. Diğer bir dizi iki değişkenli korelasyon analizi ve ANOVA demografik özelliklerin kariyer araştırma öz yetkinliği, psikolojik kaygı, psikolojik araştırmalar ve düzenleyici odaklanmalar üzerindeki etkisine ilişkin olarak kullanılmıştır. Sonuç olarak bu değişkenler arasında güçlü faktör ilişkileri olduğunu gözlenmiştir. Kanonik ilişkiye bakıldığında iki noktada anlamlı ilişki bulunmuştur. Bunlardan ilki; kariyer geçiş deneyimi sırasında düşük düzeyde kariyer araştırma öz yetkinliği, yüksek düzeyde depresyon ve kaygı ile anlamlı ilişki varken kariyer geçiş olasılığında ise; karar verme bağımsızlığı ile yüksek düzeyde destekleyici odaklanma (promotion focus) ve düşük düzeyde psikolojik araştırmalar arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İkinci olarak kariyer geçiş deneyiminde yüksek düzeyde kaygı ile anlamlı ilişki varken kariyer geçiş olasılığında düşük seviyede güven, karar verme bağımsızlığı ve yüksek

seviyede engelleyici odaklanmalar (prevention focus) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Rathburn (2003), Kariyer geçiş araştırmaları ile dayanıklılık arasındaki ilişkiyi ve istekli ve isteksiz kariyer geçişi yaşayan insanlar arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada son 15 ay içinde bir kariyer geçişi yaşayan 120 kadın ve erkek yetişkin ile çalışılmıştır. Dayanıklılık sonuçları Novack (1996) tarafından geliştirilen “Bilişsel Dayanıklılık Ölçeği (Cognitive Hardiness Scale-CHS)” ile geçiş araştırmaları sonuçları ise Heppner, Multon ve Johnston (1994)’ un “Kariyer Geçiş Envanteri (Career transition Inventory-CTI)” ile elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; dayanıklılık puanları ile CTI ‘ nın dört alt ölçeği (hazır bulunuşluk, güven, kontrol ve destek) arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. CHS ve CTI puanları ile kariyer geçiş türü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kariyer geçişi istekli yaşayanların geçiş sürecinde kendilerine güvenleri yüksek çıkarken, geçişin yaşanacağını önceden biliyor olmak ile kişilerin kendilerine olan güven düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca tarafsız/ karmaşık geçişler yaşayan katılımcıların kariyer geçiş sürecinde yüksek düzeyde hazır bulunuşluğa sahip oldukları gözlenirken isteksiz geçiş yaşayanların hazır bulunuşluk düzeyleri düşük çıkmıştır. Geçişin olacağını bilmek ile hazır bulunuşluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Son olarak isteksiz gerçekleşen geçiş ile ilgili daha önceden bilgisi olan katılımcıların hazır bulunuşluk seviyeleri en düşükken geçiş hakkında bilgisi olmayan ve isteksiz bir geçiş yaşayan kişilerin hazır bulunuşluk seviyeleri yüksek bulunmuştur.

Kariyer geçiş aşamasındaki bireylerle ilgili sunulan araştırmalarda geçiş yaşayan kişilerin geçiş sürecini atlatırken etkili olan bazı değişkenlerle çalışılmıştır. Bunlar; başarılı olabilmeye olan inançlar, ulaşmak istenen kariyer hedefleri, okuldan işe geçiş sürecindeki olumlu duygular, depresyon belirtileri, başarı ve yükleme stratejileri, etkili kariyer davranışları, kariyer başarısı, iş sahibi olabilme, iş doyumları hedeflere bağlılıklar, kariyer araştırma öz yetkinliği, psikolojik kaygılar ve dayanıklılık gibi değişkenlerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde yapılan çalışmalar ya kariyer giriş evresindeki yani çalışma yaşamına yeni başlamış bireylerle, lise ya da üniversite öğrencileriyle yapılmıştır. Eğitimin tamamlandığı, çalışma yaşamına henüz başlanılmadığı ve iş arama aşamasındaki bireylere ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Aşağıda yapılan çalışmada konuya ilişkin geliştirilmiş farklı ölçeklerle ilgili bilgiler de aşağıda sunulmuştur.

#### **2.2.4. Kariyer Uyumu ve İyimserliği ile İlgili Geliştirilen Ölçme Araçları**

Bu bölümde “Kariyer Geleceği Envanteri- KGE” dışında birebir kariyer uyumu ve iyimserliğini ölçmeye yarayan ölçek olmadığı için içerik olarak kariyer uyumu ve iyimserliği ile ilişkili olan ölçekler sunulmuştur.

##### **2.2.4.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)**

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF)' nun Türkçe' ye uyarlama çalışmaları Işık (2010) tarafından yapılmıştır. KKYBÖ-KF' de kariyer uyumunun kendini tanıma- farkındalık, mesleki bilgi, planlama ve hedef belirleme gibi öğeleri bulunmaktadır. Bu ölçek sözü edilen öğelerle ilgili olarak kişilerin sahip olduğu yetkinlik düzeylerini ölçmektedir. Bu ölçümlerin sonucunda kişilerin puanlarıyla kariyer geçiş süreçlerinde sahip oldukları veya olabilecekleri kariyer uyumları hakkında fikir elde edinilebilir.

Orijinali Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen, Türkçe' ye uyarlama çalışması Işık (2010) tarafından yapılan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği Kısa Formu (KKYBÖ-KF), üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili kararlar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. *Kendini doğru bir şekilde değerlendirme (8 madde), mesleklerle ilgili bilgi toplama(5 madde), hedef belirleme(5 madde), plan yapma(4 madde) ve problem çözme(3 madde)*den oluşan toplam beş alt ölçeği bulunmaktadır. KKYBÖ-KF, 5'li Likert tipi bir

ölçektir ve cevaplandırmada katılımcılar ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirtmek için *Hiç Güvenmiyorum* (1) ifadesinden *Çok Güveniyorum* (5) ifadesine uzanan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar. Toplam 25 maddeden oluşan ölçekte maddeleri toplamından bir toplam puan elde etmek mümkündür; yüksek puanlar yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğine işaret etmektedir. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için 321 üniversite öğrencisi ile bunun dışında test tekrar test güvenirlik çalışması için ise 72 üniversite öğrencisi ile çalışılmıştır (Işık, 2010).

Yapılan açılımcı faktör analizi sonuçlarına göre KMO değeri .81 olarak bulunmuştur. Temel bileşenler faktör çıkarma ve varimaks döndürme yöntemi kullanılarak maddeler 5 faktör boyutunda incelenmiştir. Ardından yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışmasında ise, 25 maddeden oluşan beş faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak  $\chi^2=336.73$  (sd=246,  $p<.01$ ), GFI=.90, CFI=.90, RMSEA=.048 ve SRMR=.078 bulgularına ulaşılmıştır. Ölçüt geçerliği çalışmaları kapsamında ise; KKYBÖ-KF ile birlikte, Kuzgun ve Bacanlı (1996) tarafından geliştirilen “Mesleki Olgunluk Ölçeği”, McWhirter ve arkadaşları tarafından geliştirilen (2000) ve Türkçe’ye uyarlaması araştırmacı tarafından yapılan “Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği”, Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve Gençöz (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlama çalışmaları yapılan “Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği”, Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçe’ye uyarlama çalışmaları yapılan “Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği” ve Speilberger, Gorsuch, Lushene, Vagg ve Jacobs (1968) tarafından geliştirilen ve Öner ve LeCompte (1977) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Sürekli Kaygı Envanteri” uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin KKYBÖ-KF ile Pearson momentler çarpımı sonucu korelasyon katsayıları sırasıyla mesleki olgunluk için  $r= .57$ , mesleki sonuç beklentisi için  $r= .59$ , olumlu duygu durum için  $r= .38$ , olumsuz duygu durum için  $r= -.24$ , denetim odağı için  $r= -.24$  ve sürekli kaygı için  $r= -.48$  olarak hesaplanmıştır ( $p<.01$ ). Elde edilen sonuçlar, alan yazındaki diğer verilerle paralellik göstermektedir (Işık, 2010).

Güvenirlilik çalışmalarında iç tutarlık katsayısı .88 olarak hesaplanmış, madde toplam puan korelasyonlarına ilişkin ranj ise .34-.62 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirliliğinin hesaplanması için 72 kişilik bir gruba ölçeğin orijinal formu için yapılan güvenirlilik çalışmasına benzer şekilde yedi hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Bu iki uygulama arasında hesaplanan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı .81 ( $p<.01$ ) olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

#### 2.2.4.2. Kariyer İnançları Envanteri – KİE (Career Beliefs Inventory - CBI)

Kariyer İnançları Envanteri Kromboltz (1994) tarafından geliştirilen, profesyonel danışmanlar tarafından insanların sınırlı yaşantılarına dayalı kariyer seçeneklerine ilişkin inançlarını ve varsayımlarını belirlemek amacıyla kullanılan bir ölçme aracıdır. Kariyer inançları Savickas (2005)' in söz ettiği mesleki kişiliğin kariyer uyumundaki önemini vurgular niteliktedir. Kişilerin sahip olduğu kariyerlerine ilişkin inanç örüntüleri kariyer uyum sürecini etkilediğini ifade edebiliriz. Bu bağlamda Kariyer İnançları Envanteri insanların nasıl kariyer kararı verdiklerini, iş aradıklarını, kendileri ve iş dünyası hakkında nasıl terfi araştırmaları yaptıklarını inceler. Likert tipi 5 (Kesinlikle Katılıyorum) 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) olarak derecelenmiş toplam 96 maddeden oluşmakta ve 25 dakikada tamamlanmaktadır.

Tüm maddeler 25 ölçekte toplanmış ve her bir ölçekten alınan puan ranjı 10 ile 50 arasında değişmektedir. Negatif maddeler puanlamada tersine çevrilmiştir. 40 puanın altında olan sonuçlarda danışmanların, kariyer inançlarına ilişkin bireylerin kariyer amaçlarındaki olası engellerin belirlenmesinde çalışmaları gerekmektedir. 25 ölçek ise 5 ayrı başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar; *güncel kariyer durumum* (devam eden görevler, kariyer planlarının durumu ve bununla ilgili endişeler ve konuşma istekliliği), *mutluluğum içi ne gerekli* (kendini mutlu edecek şeyleri arama), *kararlarımı etkileyen faktörler* (Kararlarımı verirken kimden etkilendiğim, benden beklenenler), *yapmak istediklerimdeki değişiklikler* (yapmak istediğim mesleklerdeki değişiklikler, taşınabilir özellikler) ve *başlama*

*isteğimdeki çabam* (ne istediğini bilerek başlangıç için çaba sarf etmek) olarak ifade edilmiştir (Kromboltz, 1994).

Norm çalışmaları Avustralya ve Amerika' dan 12 -75 yaş arasındaki toplam 7.500 kişi üzerinden yapılmıştır. Normlar; kadın yanıtlayıcılardan, erkek yanıtlayıcılardan, toplam çalışan yetişkinlerden, çalışmayan yetişkinlerden, tam zamanlı yetişkin öğrencilerden, üniversite öğrencilerinden, lise ve ortaokul öğrencilerinden oluşmaktadır. Test tekrar test güvenilirlik çalışmaları iki üniversite ve bir lise grubu üzerinde yapılmıştır. Üniversite grubunda 3 ay zaman aralıklı yapılan çalışmada değişmez hesaplamaların ranjı .74 ile .35 arasında, lise grubunda 1 ay zaman aralıklı yapılan çalışmada değişmez hesaplamaların ranjı ise .68 ile .27 arasında değişme göstermiştir. Dik döndürme yöntemi ile yapılan geçerlik çalışmasında çok sayıda faktör analizi gerçekleştirilmiş ve farklı ölçeklerle ölçüt geçerliği çalışmaları yapılmıştır (Kromboltz, 1994).

#### **2.2.4.3. Kariyer Düşünceleri Envanteri – KDE (Career Thoughts Inventory - CTI)**

Kariyer Düşünceleri Envanteri (KDE) Sampson, Peterson, Lenz, Reardon ve Saunders, 1999 tarafından; lise(lise sonrası eğitim alanı veya meslek seçme ve iş araştırma aşamasında olan 11. ve 12. sınıf öğrencileri) ve üniversite öğrencileri (ana çalışma alanı veya meslek seçme ve iş araştırma aşamasında olan üniversite öğrencileri ) ile yetişkinlerin (iş veya meslek değişikliği düşünen, iş arayan veya belli bir süreden sonra iş dünyasına tekrar dönen yetişkinler) kariyer kararlarını belirlemek ve müdahale etmek amaçlamayla geliştirilmiştir. KDE, kendi kendine uygulanan, kariyer problemlerini çözmede ve karar vermede fonksiyonel olmayan düşünceleri objektif olarak ölçmeye yarayan bir araçtır.

Likert tipi “Kesinlikle Katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak dörtlü derecelenmiş toplam 48 maddeden oluşmakta ve 7 ile 15 dakika arasında

tamamlanmaktadır. Karar Vermedeki Çelişkiler (Decision Making Confusion), Karar Verme Kaygısı (Commitment Anxiety) ve Dışsal Çatışmalar (External Conflict) adı altında üç alt ölçeğe sahiptir. Karar Vermedeki Çelişkiler ölçeği, karar verme sürecinde bireyin duygularını anlamlandıramamasından kaynaklı yaşadığı karar verme sürecine başlama ya da devam ettirmede yaşadığı yetersizliği yansıtmaktadır. Karar Verme Kaygısı ölçeği, mesleki seçimdeki sorumluluğu almadaki yetersizliği ve bir meslek kararı vermenin sonuçlarıyla ilgili yaşanan genel kaygı durumunu yansıtmaktadır. Dışsal Çatışmalar ölçeği ise; kişinin meslek seçimi yapma sürecinde kendinin ve yaşamındaki diğer önemli kişilerin algıları arasında dengeyi oluşturmada yaşadığı yetersizliği yansıtmaktadır. Envanterin toplam puanı kullanıldığı gibi alt ölçeklerden alınan puanlar da kullanılabilir (Sampson ve arkadaşları, 1999).

Standardizasyon çalışmaları 571 yetişkin, 595 üniversite öğrencisi ve 396 11. Ve 12.sınıf lise öğrencisi ile yapılmıştır. Her bir norm grubu için toplam puan üzerinde hesaplanan iç tutarlık katsayıları .97 ile .93 arasında, alt ölçekler için ise 94. İle .74 arasında değişmektedir. Değişmezlik katsayısı hesaplamalarında dört hafta arayla gönüllü 73 üniversite ve 48 lise öğrencisiyle yapılmış, üniversite öğrencileri için toplam puanda değişmezlik katsayısı .86 bulunmuştur. Kapsam geçerliğini sağladığı bulunmuştur. Yapı geçerliği çalışmalarında dik döndürme tekniği ve temel bileşenler analizi çalışmaları yapılmış, ölçeğin üç faktörlü yapısını destekleyici sonuçlar bulunmuştur. Bileşen geçerliği çalışmalarında, 50 yetişkin, 152 üniversite öğrencisi ve 151 lise öğrencisi ile çalışılmıştır. Kariyer Düşünceleri Envanteri ile Kariyer Durumum (My Vocational Situation), Kariyer Kararı Ölçeği (Career Decision Scale), Kariyer Kararı Profili (Career Decision Profile) Nörotizm Alanı ve içeriği (NEO – PI - R) gibi araçlarla arasındaki ilişkiler incelenmiş ve anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır (Sampson ve arkadaşları, 1999).

Sampson ve arkadaşlarının (1999) geliştirdiği bu ölçek, kariyer geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer uyum sürecinde sahip oldukları mesleki düşünce örüntülerinin belirlenmesinde başvurulabilecek bir ölçme aracıdır.

Kişilerin kariyer kararlarını vermede sahip oldukları fonksiyonel olmayan düşüncelerin, hem uyum sürecini olumsuz etkileyebileceği hem de kariyerlerine ilişkin iyimser olmayan tutumlara sahip olmanın kariyer geçiş sürecinin sağlıklı atlatılmasını güçleştirebileceği söylenebilir.

#### **2.2.4.4. Kariyer Geçiş Envanteri – KGEE (Career Transition Inventory - CTI)**

KGEE, Heppner (1998) tarafından kariyer geçişinde yetişkinler ile kilit içsel faktörlerin belirli ilişkilerini ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Ölçeğin daha genel bir yapı karşısında kariyer geçiş sürecine doğrudan uyarlanabilir olan boyutlar üzerinden bireyi değerlendirmesi amaçlanmıştır. Bu tür bir aracın faydaları temel olarak üç aşamada ortaya çıkar. (a) Danışanların kariyer geçiş süreçlerinde psikolojik faktörlerin onları nasıl etkilediğini anlamalarına yardımcı olmak, (b) kariyer danışmanlık sürecinde karşılaştıkları dinamikleri tartışırken danışanlar ve psikolojik danışmanlar için ortak bir dil sağlamak ve (c) danışmanlara danışanlar için danışanın engel ve kaynaklarının eşsiz birleşimini temel alarak hedefleri daha belirgin olan müdahaleler geliştirmeleri konusunda yardımcı olmaktır.

Ölçek maddeleri öz yetkinlik, kişisel ya da ilişkisel odaklanma, motivasyon, mantıksal inançlar, risk alma ve kontrol alanlarının yapısını işlevsel hale getirecek şekilde yazılmıştır. Her bir işlevsel alan için 12' şer madde olmak üzere toplam 72 madde hazırlanmıştır. 1 (hiç katılmıyorum) ile 6 (oldukça katılıyorum) şeklinde altılı derecelenmiştir. Kariyer geçiş sürecindeki 325 yetişkin ile çalışılmıştır.

Yapılan temel bileşenler analizi ve varimaks döndürme tekniği sonucunda beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Beş faktör toplam varyansın % 44.5'ini açıklamaktadır. Faktör boyutları ise; *hazır bulunuşluk* (kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan şeyleri yapma konusunda ne kadar istekli olduğunu belirlemektedir), *güven* (kariyer geçişinde gerekli olan kariyer planlama aktivitelerinin başarılı bir şekilde yerine getirilebileceğine olan inanç), *kişisel*



*kontrol* (kariyer geçişinin sonuçlarının dış faktörlerden daha çok kişisel kontrolden hangi ölçüde etkilendiği), *destek* (kariyer geçiş sürecinde çevredeki insanlardan ne kadar destek alındığı) ve *bağımsızlık* (kariyer seçimlerinin ne kadar bağımsız bir karar olduğunu belirlemektedir) olarak bulunmuştur (Heppner, 1998).

Güvenirlilik çalışmaları kapsamında hesaplanan Cronbach alpha kat sayısı ölçeğin toplamı için .85 iken alt ölçekler için destek .66' dan hazır bulunuşluk .87 arasında değişmektedir. Üç hafta arayla yapılan test tekrar test güvenirlilik çalışması sonucunda ölçeğin toplam puanı için güvenirliliği .84 bulunmuştur (Heppner, 1998).

Heppner (1998)' in kariyer geçişindeki hazır bulunuşluk, güven, kişisel kontrol, destek ve bağımsızlıktan oluşan beş faktörün işlevselliği temelinde geliştirdiği bu ölçek, kariyer geçiş aşamasındaki kişilerin bu süreci sağlıklı bir şekilde nasıl tamamlayabilecekleri konusunda ipuçları sunmaktadır. Çalışma konusuyla da oldukça ilişkili olan bu ölçek, güven, kontrol, destek gibi öğeleriyle kariyer uyumunun niteliklerini de içermektedir. Her bir kariyer geçişi kariyer uyumunun gerekçesidir diyebiliriz.

#### **2.2.4.5. Kariyer Geleceği Envanteri – KGE-R (Career Future Inventory – CFI-R)**

Kariyer Geleceği Ölçeği-R (KGE-R)' ye tanıtılan diğer ölçeklerden daha ayrıntılı bir şekilde burada yer verilmiştir çünkü çalışma konusu olan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği (KUIÖ)' nin geliştirilmesinde bu ölçekten esinlenilmiştir. Kariyer Geleceği Envanteri Rottinghaus (2005) tarafından geliştirilmiş, ardından 2007, 2008 ve 2009 yıllarında da uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Orijinal KGE' nin çıkış noktası kariyer uyumunu ve iyimserliği değerlendirerek genelleştirilmiş kariyer planlamasıyla mesleki psikolojiyi birleştirmektir. KGE özellikle de kariyer alanında olmak üzere bireylerin geleceğine nasıl baktıklarıyla ilişkili kavramları kapsar. KGE, bireylerin gelecekteki kariyer gelişimlerine bakışlarına

ve mesleki yaşamlarını oluşturmak için gerekli görevleri planlamalarını ve de düzenlemelerine dair yargılamalarını değerlendirmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışmanın kuramsal temeli, Savickas'ın (1997), Super ve Kanasel 'in (1981) kariyer uyum yapısını genişletmesinden ve Carver ve Scheier'in (1981; Scheier ve diğerleri 1994) iyimserlik eğilimi fikrinden oluşmuştur. Çünkü iyimserlik eğilimi fikri davranışın öz- düzenlemesiyle ilgilidir. Kariyer uyumu ve iyimserlik eğilimi mantıksal olarak ikisi de verilen bir ilişki durumunu en iyi hale getirmek için bireylerin olumlu güçlü yönlerine odaklanmaları açısından birbirleriyle ilişkilidir. Buradan hareketle Kariyer Geleceği Envanteri kişinin kariyeriyle ilgili yaklaşımlarını, beklentilerini ve duygularını değerlendiren bir ölçektir (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında Midwestern Üniversitesi'nden altı alt örneklem dahilinde 663 katılımcı yer almıştır. Bu örneklemin altkümüsi ( $n = 36$ ) KGE' nin ölçeklerinin test tekrar test güvenilirliğinin belirlenmesi için KGE' yi üç haftalık aralıklarla iki kez tamamlamıştır. Ölçek Likert tipi 5' li 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (Oldukça katılıyorum) derecelendirilmiştir. İlk pilot uygulamalarda 64 madde olan ölçek yapılan çalışmalar sonucu 25 madde olarak ölçek sunulmuştur. Yapılan açıklayıcı faktör analizi promax döndürme yöntemiyle yapılmış ve 3 faktörlü bir yapının olduğu gözlenmiştir. Öz değer ve yapı matrislerinin incelenmesiyle üç faktörlü yapıdaki madde faktör yükleri .38 ile .72 arasında değiştiği gözlenmiştir. Bu üç faktör aşağıdaki gibi isimlendirilmiş ve açıklanmıştır (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

1. Kariyer Uyumu (Career Adaptability, 11 madde): Bireyin gelecekteki değişikliklerle baş edebilme ve bu değişikliklerden yararlanma becerisine bakış şekli, yeni iş yükümlülüklerindeki rahatlık seviyesi ve kariyer planlarından sonraki öngörülemeyen olaylardan sonra toparlanma becerisi.
2. Kariyer İyimserliği (Career Optimism, 11 madde) : Birinin gelecekteki kariyer gelişimi ve kariyer planlamaya ilişkin görevleri yerine

getirmesindeki rahatlığı için olası en iyi sonucu bekleme ve en olumlu yönlerini vurgulama eğilimi.

3. İş Dünyası Hakkında Bilgi Sahibi Olma (Perceived Knowledge of Job Market, 3 madde): Bireyin iş piyasasını ve işe alınma eğilimlerini ne kadar iyi algıladığını değerlendirir.

KGE' nin faktör yapısı, 306 çapraz geçerlilik örnekleminin LISREL 8.52 (Jöreskog & Sörbom, 1996) deki maksimum olabilirlik süreci kullanılarak üç ilişkili faktörün doğrulayıcı faktör analizi yoluyla değerlendirilmiştir. Madde faktör yükleri .43'den .81'e değişkenlik göstermiştir. Benzer ölçütler geçerliliği çalışmalarında Marcia (1966)' nin Demografik ve Kariyer Planı Soru Listesi (Demographic and Career Planning Questionnaire), Scheier ve ark. (1994)' nin Yaşam Yönelim Testi- Uyarlama (Life Orientation Test-Revised), Heppner (1988)' in Problem çözme Envanteri (The Problem Solving Inventory), Watson, Clark ve Tellegen (1988)' in Pozitif ve Negatif Etki Çizelgesi (The Positive and Negative Affect Schedule), Costa ve McCrae (1992)' nin NEO Beş Faktör Envanteri (NEO Five-Factor Inventory), Betz, Borgen, ve Harmon (1996)' nin Beceriler İnancı Envanteri (Skills Confidence Inventory ) ve Harmon, Hansen, Borgen ve Hammer (1994)' in Strong İlgi Envanteri (Strong Interest Inventory) ölçme araçları kullanılmış ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

Ölçeği geliştiren Rottinghaus, 2007 ve 2008 yıllarında yaptığı çalışmalarla ölçeğin kapsamını daha da ayrıntılandırarak çalışmalar yapmıştır. Son hali ile KGE-R' nin revizyon çalışmaları için Mart 2009'da ön çalışma olarak Endüstri Psikolojisi kursuna devam eden 182 kişi ile çalışmıştır. Sonrasından 165 maddelik daha belli bir madde havuzu hazırlamış ve bu madde havuzunu üç mesleki psikolog, üç kariyer danışmanı ve iki danışma psikolojisi doktora öğrencisiyle değerlendirip; KGE orijinalindeki 25 maddeyi de içinde barındıran 148 madde ile uygulama yapmıştır. Uygulamayı Midwestern' deki iki büyük üniversiteden %40 farklı kültürlerden gelen 251 öğrenci ile yapmıştır. Yapılan

açıklayıcı faktör analizi, ölçüt geçerliliği ve güvenirlik çalışmaları sonuçlarına göre toplam 66 madde ve 7 alt boyut bulunmuştur. Bu alt boyutlar; öz farkındalık -ÖF (self awareness-SA), mesleki farkındalık - MF (occupational awareness-OA), kariyer iyimserliği - Kİ (career optimism-CO), destek - D (support), kontrol - K (control), kariyer geçişinde kendine güven - KGKG (career transition confidence-CTC), iş-yaşam dengesi - İYD (work-life balance-WLB) olarak toplam 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer iyimserliği dışındaki diğer altı boyut orijinal CFI' deki kariyer adaptasyonu boyutunu içermektedir. Likert tipi olarak derecelendirilebilecek biçimde geliştirilmiştir. 55 olumlu ve 15 olumsuz (tersine puanlanan) ifadeler içeren ölçek maddeleri; Kesinlikle Katılıyorum:5, Katılıyorum:4, Kararsızım:3, Katılmıyorum: 2, Kesinlikle Katılmıyorum:1 olarak derecelendirilmiştir (Rottinghaus, 2009).

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda çok yüksek ve düşük faktör yüklerinin elenmesiyle kararlı bir yapıda olan 7 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Benzer ölçütler geçerliliği çalışmaları için; Gati ve Saka (2000)' nın "Kariyer Karar Verme Zorlukları Soru Listesi (Career Decision-Making Difficulties Questionnaire)", Betz ve Taylor (2001)' in "Kariyer Karar Verme Öz- Yetkinlik Ölçeği - Kısa Form (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale - Short Form)", Carver (1997)' in "Kısa Başetme Soru Listesi (Brief COPE)", Scheier, Carver ve Bridges (1994)' in "Yaşam Yönelim Testi- Uyarlama (Life Orientation Test-Revised)" ve Jones (1988)' un "Kariyer Kararı Profili (Career Decision Profile)" ölçme araçları kullanılmış ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir (Rottinghaus, 2009).

Yapılan güvenirlik çalışmalarında 251 üniversite öğrencisiyle çalışılmıştır. Ölçeğin her bir alt boyutun Cronbach alfa değerleri; öz farkındalık (ÖF) .93, mesleki farkındalık (MF) .86, kariyer iyimserliği (Kİ) .89, destek .81, kontrol .82, kariyere geçişinde kendine güven (KGKG) .88, iş-yaşam dengesi (İYD) .82 olarak bulunmuştur edilmiştir Ölçeğin sahip olduğu bu değerler güvenilir olarak nitelendirilmesi için yeterlidir (Rottinghaus, 2009).

Kariyer Geleceği Envanteri özetle; kişilerin kariyer geleceklerini planlamada, algılamada ve yön vermede önemli bir içeriğe sahip bir ölçme aracıdır. Kişiler kariyer geleceklerine ilişkin sahip oldukları iyimser bir bakış açısıyla kariyerlerine yön verdiklerinde kariyer uyum süreçlerini daha sağlıklı tamamlayabilmektedirler. Bu amaçla geliştirilen ölçek yukarıda belirtildiği nedenlerden dolayı ana çalışmanın esin kaynağı olmuştur.

## 3. BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu araştırma betimsel bir araştırmadır. Bu bölümde, araştırmanın çalışma grubuna, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile bu aracın geçerlik ve güvenirlik çalışmaları sırasında izlenen işlem yolu ve istatistiksel özümleme yöntemlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. ÇALIşMA GRUBU

Bu araştırmada okuldan çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeye yönelik geliştirilen Kariyer Uyumu ve İyimserliği leği- KUIÖ' nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için niversiteye giden öğrencilerden ve iş bulma amaçlı gidilen kurslara devam eden yeni mezunlardan oluşan 3 farklı katılımcı grubuyla çalışılmıştır. Araştırmaya katılan bireylere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

##### 3.1.1. KUIÖ' nn Pilot Uygulamasının Yapıldığı Birinci alışma Grubu

Araştırmanın birinci çalışma grubunu, hazır ölçeklerin maddelerinden yararlanılarak ve Türkiye gerçekleri düşünülerek oluşturulan 77 maddelik ölçeğin ilk taslağının pilot uygulaması kapsamında 2009- 2010 eğitim ğretim yılı gz döneminde uygulanmıştır. Uygulama kapsamında Ankara' da ki bir devlet niversitesinin Sosyoloji, Biyoloji, İşletme, Psikolojik Danışma ve Rehberlik ve Sınıf ğretmenliği bölümlerinde okuyan toplam 23 son sınıf ğrencisi ile Ankara ili içinde işe girebilme amaçlı gidilen kurslara devam eden mezun olalı bir ya da iki yıl olmuş 19 kişiyle çalışılmıştır. Uygulamanın ardından açık olarak anlaşılmadığı ifade edilen 5 madde üzerinde değişiklikler yapılarak ölçek ana uygulama için hazır hale getirilmiştir.

### 3.1.2. KUIÖ' nün Yapı Geçerliliğini İncelemek Üzere Ulaşılan İkinci Çalışma Grubu

İkinci çalışma grubu ölçeğin açıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerini yapmak üzere 77 maddelik ölçek formunun uygulanarak, gerekli verilerin toplandığı gruptur. 2009–2010 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde Ankara' da bir devlet üniversitesinin (n=120) ve bir özel üniversitenin (n=89) farklı fakültelerinde okuyan lisans son sınıf öğrencileri ile farklı üniversitelerden yeni ve 1 ya da 2 yıl önce mezun olmuş fakat bir işte çalışmayan kişiler oluşturmaktadır. Mezun olmuş kişilere Ankara (n=72) ve Isparta (n=136) illerinde mezuniyet sonrası iş edinme amaçlı gidilen kurslardan ulaşılmıştır. Toplam 417 kişiden veri toplanmıştır. Ölçeği eksik ya da yanlış dolduran 32 kişinin verileri geçersiz sayılmıştır. Geriye kalan 385 kişiden oluşan ikinci çalışma grubunun öğrenim durumlarına, üniversitelerine ve illere göre dağılımlarına ilişkin bilgiler Tablo 1' de verilmiştir. Verilerin istatistiksel analizleri 385 kişiden oluşan ikinci çalışma grubu üzerinden yapılmıştır.

**Tablo 1: İkinci Çalışma Grubunun Öğrenim Durumları, Üniversiteleri ve İllerine Göre Dağılımı**

<b>SON SINIF</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Devlet Üniversitesi	118	% 59,2
Özel Üniversite	81	% 40,8
<b>TOPLAM</b>	199	% 100
<b>MEZUN</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Ankara İli	70	% 37,6
Isparta İli	116	% 62,4
<b>TOPLAM</b>	186	% 100
<b>GENEL TOPLAM:</b>	<b>N: 385</b>	

Çalışma grubunun % 66,2' si (n=255) kadın, % 33,8' i (n=130) erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcılardan % 22,3' ü (n=86) 22 yaşında, % 31,2' si (n=120) 23 yaşında, %27, 5' i (n=106) 24 yaşında ve % 19' u (n=73) 25 yaşındadır.

Öğrenim durumları açısından % 51,7' si (n=199) son sınıf ve % 48,3' ü (n=186) mezun olalı 1 veya 2 yıl olan katılımcılardır. Katılımcıların fakülteleri ise; %42,9'u (n=165) Eğitim Fakültesi, % 31,2' si (n=120) Fen Fakültesi, % 12,5' i (n=48) Edebiyat Fakültesi, % 7,3 ü (n=28) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve % 6,2' si (n=24) Mühendislik Fakültesi'dir. İkinci çalışma grubuna ait cinsiyet, öğrenim durumları, yaş ve fakültelerine göre dağılımları ise Tablo 2' de verilmiştir.

**Tablo 2: İkinci Çalışma Grubunun Cinsiyet, Öğrenim Durumları, Yaş ve Fakültelelere Göre Dağılımı**

YAŞ GRUPLARI	CİNSİYET		ÖĞRENİM DURUMU		GENEL TOPLAM
	Kız	Erkek	Son Sınıf	Mezun	
22 Yaş	71	15	62	24	86
23 Yaş	81	39	77	43	120
24 Yaş	65	41	41	65	106
25 Yaş	38	35	19	54	83
<b>TOPLAM (N)</b>	<b>255</b>	<b>130</b>	<b>199</b>	<b>186</b>	<b>385</b>
FAKÜLTE	Kız	Erkek	Son Sınıf	Mezun	
Eğitim Fak.	115	50	99	66	165
Fen Fak.	74	46	76	44	120
Edebiyat Fak.	38	10	24	24	48
İkt. İdari. B. Fak	16	12	-	28	28
Mühendislik Fak.	12	12	-	24	24
<b>TOPLAM (N)</b>	<b>255</b>	<b>130</b>	<b>199</b>	<b>186</b>	<b>385</b>

### 3.1.3. KUIÖ' nün Güvenirliğini ve Ölçüt Geçerliğini İncelemek Üzere Ulaşılan Üçüncü Çalışma Grubu

Üçüncü çalışma grubu ölçeğin test tekrar test güvenilirliği ve ölçüt geçerliği analizlerini yapmak üzere, yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmalarının ardından elde edilen 18 maddelik ölçek formu ile ölçüt geçerliği için kullanılan Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği' nin (MSBÖ) uygulanarak, gerekli



verilerin toplandığı gruptur. Tablo 3' te belirtildiği gibi 2010–2011 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Ankara' da bir devlet üniversitesinin (n= 46) Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bölümü (n= 15) ile Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü' de (n= 34) okuyan lisans son sınıf öğrencileri ile farklı il ve üniversitelerden yeni ve 1 ya da 2 yıl önce mezun olmuş fakat bir işte çalışmayan kişiler oluşturmaktadır. Mezun olmuş kişilere İstanbul (n= 67) ilindeki mezuniyet sonrası iş edinme amaçlı gidilen bir kurstan ulaşılmıştır. Dolayısıyla toplam 116 kişiden veri toplanmıştır.

**Tablo 3: Üçüncü Çalışma Grubunun Cinsiyet, Öğrenim Durumları, Yaş ve Fakülteleere Göre Dağılımı**

YAŞ GRUPLARI	CİNSİYET		ÖĞRENİM DURUMU		GENEL TOPLAM
	Kız	Erkek	Son Sınıf	Mezun	
22 Yaş	24	2	24	-	26
23 Yaş	16	-	16	-	16
24 Yaş	22	14	5	31	36
25 Yaş	23	15	2	36	38
<b>TOPLAM (N)</b>	85	31	49	67	<b>116</b>
FAKÜLTE	Kız	Erkek	Son Sınıf	Mezun	
Eğitim Fak.	25	13	15	23	38
Fen Fak.	6	8	-	14	14
Edebiyat Fak.	8	4	-	12	12
İkt. İdari. B. Fak	12	6	-	18	18
Sağlık Bilim. Fak.	34	-	34	-	34
<b>TOPLAM</b>	85	31	49	67	<b>116</b>

### 3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada, katılımcıların kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılma sürecine ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

### 3.2.1. Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği- KUIÖ

Araştırma kapsamında hazırlanan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği- KUIÖ, Super (1980)' in yaşam boyu devam eden kariyer gelişim kuramı temellendirilmesinde Savickas (1999)' in kariyer uyumu ile Carver ve Scheier (1981)' in iyimserlik eğilimi dikkate alınarak Rottinghaus tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Envanteri- KGE-R (Career Future Inventory)'den esinlenilerek geliştirilmiştir. KGE-R; farkındalık (20), mesleki farkındalık (9 madde), iş-yaşam dengesi (8 madde), kariyer geçişinde güven (8 madde), kontrol (6 madde), destek (5 madde) ve kariyer iyimserliği (10 madde) olmak üzere yedi alt boyut ve 66 maddeden oluşmaktadır. 12 madde ise tersine puanlanmaktadır. Başlangıçta uyarlanması düşünülen ölçeğin maddelerin bazılarının Türkiye' ye uymadığı fark edildiğinde ve ülke gerçeklerine göre madde eklemek gerektiği görüldüğünde yeni bir ölçek geliştirilmeye karar verilmiştir. Açıklayıcı ve Doğrulayıcı faktör analizi yöntemi ve güvenilirlik çalışmaları ile kullanılabilir bir hale getirilen ölçek; çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer uyumları ve iyimserlikleri çerçevesinde gelecek kariyerlerine ilişkin bakış açılarına planlamalarına ve düzenlemelerine dair yargılamalarını ölçmektedir. Üniversite son sınıf ve yeni ya da mezun olalı 1 ve 2 yıl olmuş bireylerden ölçekte yer alan her bir ifadenin kendilerine ne kadar uyduğunu 1-5 arasında derecelyerek göstermeleri istenmiştir. Maddelere verilen tepkiler, 1= Bana Hiç Uygun Değil, 2= Bana Uygun Değil, 3= Bana Biraz Uygun, 4= Bana Uygun, 5= Bana Çok Uygun şeklinde derecelendirilir. Cevaplama süresi yaklaşık 5 dakikadır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçek tek boyutlu olup tersine puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten en fazla 90 en az 18 puan alınmakta ve toplam puan kullanılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, bireylerin gelecekteki kariyerleriyle ilgili olarak, kariyer geçişlerinde daha kolay uyum sağlayabilecekleri ve kariyer geleceklerine ilişkin iyimser bir bakış açısına sahip oldukları anlamına gelmektedir.

### 3.2.1.1. KUIÖ' nün Geliştirilmesi Sırasında Yapılan İşlemler

Araştırma kapsamında hazırlanan bu ölçeğin; orijinali Rottinghaus (2005) tarafından geliştirilmiş 2007-2008 ve 2009 yıllarında uyarlama çalışmaları yapılmış, Rottinghaus'dan hali hazırda izin alınmış olan CFI-R 2009 revize hali kullanılarak Kariyer Geleceği Envanteri- KGE-R (Career Futures Inventory-R - CFI-R) adıyla Türkçeye uyarlanması çalışmaları planlanmıştır. Bu amaçla orijinal toplam 66 maddeden oluşan ölçek bir İngilizce mütercim tercüman, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı' ndan İngilizce diline hâkim dört öğretim üyesi olmak üzere toplam beş kişi tarafından Türkçe' ye çevrilmiştir. Elde edilen beş ayrı çeviri metni araştırmacı ve tez danışmanı tarafından tek bir metne dönüştürülmüştür. Bu süreçte orijinal ölçeği geliştiren Rottinghaus ile tekrar iletişime geçilmiş ve bazı maddelerin Türk kültürüne uygun olmadığı, eğitim ve iş bulma sistemindeki farklılıklardan dolayı anlamlı ifadeler olmadığı, ülke kültür ve sistemini yansıtan bazı maddelerin de eklenmesi gerekliliği anlatılarak ölçek üzerinde istenilen değişikliklerin yapılması konusunda tekrar izin alınmıştır. Alınan iznin ardından orijinal ölçekten yukarıda belirtilen gerekçelerle 7 madde çıkarılmıştır. Araştırmacı ve 2009-2010 güz döneminde Hacettepe Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı' unda Yüksek Lisans öğrencisi olan 3 kişi tarafından ülke şartlarına uygun iş bulma ve eğitim sistemiyle ilgili toplam 25 madde yazılmıştır. Bu maddeler, tekrar araştırmacı ve tez danışmanı tarafından değerlendirilerek bu 25 maddenin 18 maddesi ölçeğe eklenmiştir. Böylece 57 madde KGE-R' den ve sonradan yazılan 18 madde olmak üzere toplam 77 maddelik deneme formu oluşturulmuş ve Ek 1' de sunulmuştur. Deneme formuna ilişkin alt boyutlar; farkındalık (20), mesleki farkındalık (11 madde), iş-yaşam dengesi (7 madde), kariyer geçişinde güven (12 madde), kontrol (7 madde), destek (7 madde) ve kariyer iyimserliği (12 madde) olmak üzere yedi alt boyut ve 77 maddeden oluşmaktadır. On beş madde ise tersine puanlanmaktadır. Dolayısıyla ölçek, başlangıçta uyarlanması düşünülen ölçekten farklı bir yapıya bürünerek toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu bir ölçek halini almıştır (Ek 2).

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında izlenen yol işlem yolunda verilmiştir. Ölçeğe ilişkin olarak elde edilen sonuçlar ise bulgular bölümünde sunulmuştur.

### 3.2.2. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ)

Orijinali McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000) tarafından geliştirilen ve EK 3' te sunulan Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) (Vocational Outcome Expectations- VOE) kişilerin belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmeye yönelik geliştirilmiştir. Maddelerin derecelendirilmesi dörtlü bir ölçek üzerinde; tamamıyla *katılıyorum* (4), *katılıyorum* (3), *katılmıyorum* (2), *hiç katılmıyorum* (1) şeklindedir. Ölçeğin 9 hafta arayla uygulanan test-tekrar test güvenirlik katsayısı .59 ve Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .83 bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği ise Fouad ve Smith (1996) tarafından geliştirilen ve yine sonuç beklentisini ölçmeye yönelik bir araçla test edilmiş ve  $r = .54$  bulunmuştur. Elde edilen puanın yüksek olması, mesleki sonuç beklentisinin yüksek olduğunu göstermektedir. Türkçe' ye uyarlama çalışmaları Işık (2010) tarafından ölçeği geliştiren araştırmacıdan gerekli izinler alınarak yapılmıştır. Aşağıda ölçeğin uyarlama çalışmaları kapsamında geçerlik ve güvenirliği ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

#### 3.2.2.1. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ)' nin Geçerliği ve Güvenirliği

MSBÖ'nün yapı geçerliğini belirlemek için kalibrasyon örnekleme üzerinde Açıklayıcı Faktör Analizi- AFA yapılmıştır. KMO değeri .89 bulunmuş ve birinci bileşen toplam varyansın % 42' sini açıklamıştır. Yapılan AFA sonucu ortaya çıkan tek faktörlü yapının çapraz geçiş örnekleme verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi -DFA yapılmıştır. DFA sonucunda 12 maddeden oluşan tek faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak

sonuçlar;  $\chi^2=79.03$  (sd=54,  $p<.01$ ) elde edilmiştir. Ki kare oranının serbestlik derecesi ( $\chi^2/sd=1.46$ ) olarak bulunmuştur. Elde edilen değer, modelin iyi bir model olduğuna önemli bir kanıttır. Buna ek olarak GFI, CFI, RMSEA ve SRMR uyum indeksleri de hesaplanmıştır. Yapılan çalışmada elde edilen değerler GFI=.92, CFI=.96, RMSEA=.054 ve SRMR=.053 olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

MSBÖ'nün ölçüt bağıntılı geçerliği kapsamında, Betz ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Işık (2010) tarafından uyarlanan "Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği-Kısa Formu", Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley (1988) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye Eker ve Arkar (1995) tarafından uyarlanan "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği", Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ve Gençöz (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan "Pozitif ve Negatif Duygu Durum Ölçeği" ve Rotter (1966) tarafından geliştirilen ve Dağ (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan "Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği" kullanılmıştır. Pearson momentler çarpımı sonucu korelasyon katsayıları sırasıyla kariyer kararı yetkinlik beklentisi için  $r= .59$ , aile desteği için  $r= .24$ , arkadaş desteği için  $r= .21$ , özel bir kişinin desteği için  $r= .24$ , olumlu duygu için  $r= .35$ , olumsuz duygu için  $r= -.28$ , denetim odağı için  $r= -.36$  olarak hesaplanmıştır ( $p<.01$ ) (Işık, 2010).

Ölçeğin Cronbach alfa içtutarlık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin test tekrar test güvenilirliği üniversite öğrencilerinden oluşan 72 kişilik bir gruba ölçeğin orijinal formu için yapılan güvenilirlik çalışmasına benzer şekilde yedi hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Bu iki uygulama arasında hesaplanan Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı .74 ( $p<.01$ ) olarak hesaplanmıştır (Işık, 2010).

### 3.3. İŞLEM YOLU

KUIÖ' nün kullanıma hazır hale gelme sürecinde yapılan işlemler aşağıda sunulmuştur.

#### 3.3.1. KUIÖ' nün Uygulanması Sırasında Yapılan İşlemler

KUIÖ' nün deneme formu uygulamaları çalışması sürecinde Ankara' daki bir devlet üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan 23 son sınıf öğrencisi ile Ankara ili içinde işe yerleşme amaçlı gidilen kurslardan yeni ya da 1 ve 2 yıl önce mezun olmuş 19 kişiye birebir uygulama yapılmıştır. Bu süreçte katılımcılara uygulamanın amacı açıklanmış, onlardan ölçeğe ilişkin anlaşılmayan veya eksik gördükleri kısımlara ilişkin yorumlamalarda bulunmaları istenmiştir. Uygulamanın ardından açık olarak anlaşılmadığı ifade edilen 5 madde araştırmacı ve tez danışmanı tarafından tekrar değerlendirilmiş ve üzerinde değişiklikler yapılarak ölçek ana uygulama için hazır hale getirilmiştir.

Araştırma kapsamına uygun bir devlet ve bir özel üniversitenin farklı bölümlerinden son sınıf öğrencilerine uygulamalar yapılabilmesi için gerekli izinler alınmış ve 2009-2010 bahar döneminde ölçek formları 6 ders hocası tarafından öğrencilere uygulanmıştır. Uygulamanın önemi ve gerekçeleri uygulayıcılara anlatılmış ve uygulayıcılar da bu doğrultuda verilerin toplanmasında araştırmacıya destek olmuşlardır. Mezunlarla yapılan uygulamalarda ise araştırmacı Ankara ili içinde işe girebilme amaçlı gidilen kursların yetkili kişileriyle görüşmüş ve gerekli izni alarak uygulama yapabilmıştır. Isparta ve İstanbul ilinden mezunlara ilişkin toplanan veriler de aynı yöntemle elde edilmiştir.

### 3.3.2. KUIÖ' nün Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi Sırasında Yapılan İşlemler

Araştırmanın bu aşamasında KUIÖ' nün geçerlik ve güvenirliğine ilişkin veri toplanmıştır. Uygulamalar 2009- 2010 eğitim öğretim yılı bahar döneminde 4 aylık bir süreçte tamamlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi çalışması ikinci çalışma grubundan elde edilen 385 veri üzerinden yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu ölçeğin yapı geçerliğini sınamak amacıyla söz konusu tek boyutlu yapıya ait model AMOS programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Yapı geçerliğinden sonra ölçeğin güvenirlilik çalışmaları kapsamında iç tutarlığını belirlemek amacıyla Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır.

Ölçeğin test tekrar test güvenirliliği ile ölçüt geçerliği çalışmaları için 2010- 2011 eğitim öğretim yılı güz döneminde 3 hafta ara ile uygulamalar yapılmıştır. Ölçüt geçerliği kapsamında kullanılan Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) test tekrar test uygulamalarının ilkinde eş zamanlı olarak katılımcılara uygulanmıştır.

### 3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma analizleri AMOS 16 ve SPSS 18 paket programları kullanılarak yapılmış ve hata payı üst sınırı .05 olarak kabul edilmiştir. KUIÖ' ye verilen yanıtlar kodlanarak SPSS' e girilmiştir. Bu süreçte boş bırakılmış maddesi olan cevap formları değerlendirmeye alınmamıştır. Ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla ilk olarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir (Büyüköztürk, 2003). Verilerin faktör analizi için uygun değerlerde bulunmasının ardından ölçeğin yapı geçerliğini ve faktör yapısını incelemek üzere maksimum benzerlik yöntemi (Maximum Likelihood Method) ve direct oblimin döndürme tekniği kullanılmıştır. Bunun nedeni AFA ile test edilecek ölçeğin faktörlerinin birbirleriyle ilişkili olmasıdır. Örneğin; kariyer

uyumu ile kariyer iyimserliği ve kariyer uyumunun alt boyutları olan farkındalık, mesleki farkındalık, kariyer geçişinde güven gibi alt boyutların kuramsal olarak birbirleriyle ilişkili olmalarıdır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda toplam 18 maddeden oluşan tek boyutlu yapının geçerliğini sınamak amacıyla AMOS 16 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir.

Bunun yanı sıra ölçüt geçerliği çalışmalarında ölçekten elde edilen toplam puanlar ile benzer ölçekten elde edilen puanlar arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında ölçeğin iç tutarlık katsayısı hesaplanmış, testin tekrarı güvenirliğinde elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır.



## 4. BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında geliştirilen KUIÖ' nün geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular işlem sırasına göre sunulmuştur.

#### 4.1. KUIÖ' NÜN GEÇERLİK ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN BULGULAR

KUIÖ' nün geçerlik çalışmaları kapsamında, ölçeğin kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve ölçüt geçerliği incelenmiştir. Bu çalışmalara ait bulgular aşağıda sırayla verilmiştir.

##### 4.1.1. Kapsam Geçerliliği

KUIÖ' nün kapsam geçerliği çalışmalarında ilk olarak esinlenen "Kariyer Geleceği Envanteri- KGE (Career Futures Inventory- CFI)" nin 66 adet olan tüm maddeleri Türkçe' ye çevrildikten sonra araştırmacı ve danışmanı tarafından değerlendirildiğinde, Türk kültürüne ve eğitim sistemine uygun olmayan 7 madde ölçekten çıkarılmış ve araştırmacı ile alanda çalışmakta olan 3 yüksek lisans öğrencisi tarafından ülke şartlarına uygun hazırlanan 25 eklenmiştir. Bu yeni maddeler, tekrar araştırmacı ve tez danışmanı tarafından değerlendirilerek içlerinden 18 madde ölçeğe eklenmiştir. Toplam 77 maddelik deneme formu oluşturulmuştur ve Hacettepe Üniversitesi' nin farklı bölümlerinde okuyan 23 son sınıf öğrencisi ile Ankara ili içinde işe yerleşme amaçlı gidilen kurslarından yeni ya da 1 ve 2 yıl önce mezun olmuş 19 kişiye birebir uygulama yapılmıştır. Bu süreçte katılımcılara uygulamanın amacı açıklanmış, onlardan ölçeğe ilişkin anlaşılmayan veya eksik gördükleri kısımlara ilişkin yorumlamalarda bulunmaları istenmiştir. Uygulamanın ardından açık olarak anlaşılmadığı ifade edilen 5 madde araştırmacı ve tez danışmanı tarafından tekrar değerlendirilmiş

ve üzerinde değişiklikler yapılarak ölçek madde sayısı değişmeden, son hali ile ana uygulama için hazır hale getirilmiştir.

#### 4.1.2. Yapı Geçerliliği

Bu araştırmada yapı geçerliliği çalışmaları için açımlayıcı ve doğrulamayı faktör analizleri yapılmıştır.

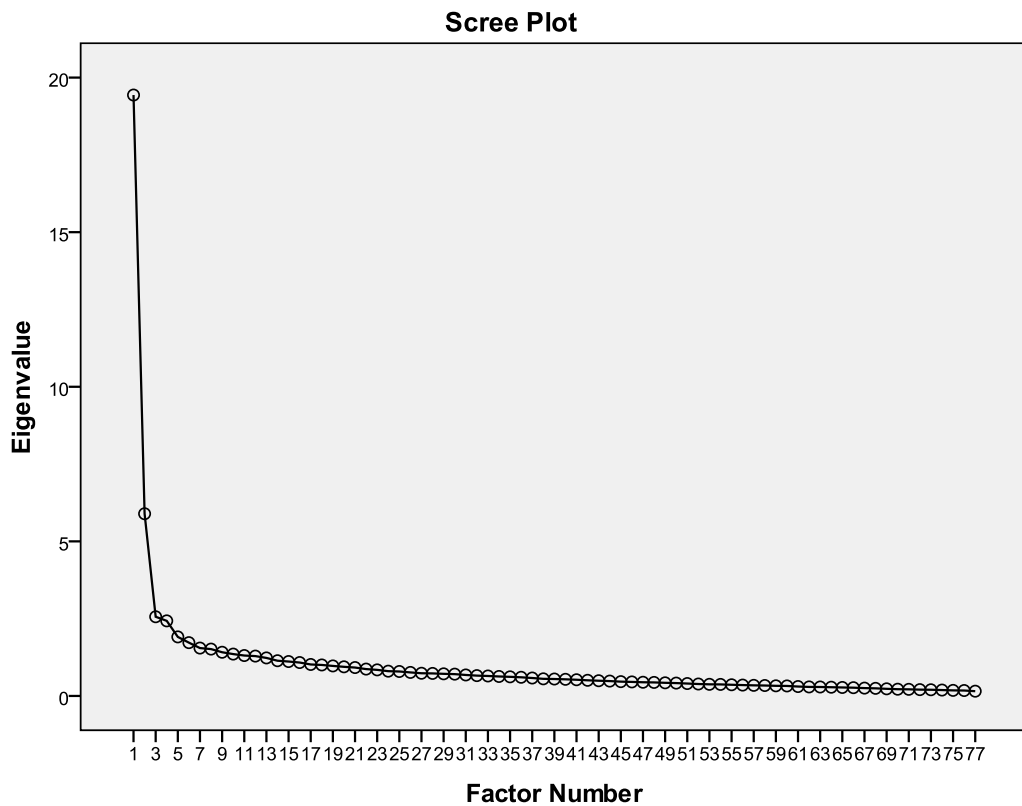
##### 4.1.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör yapısını incelemek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi deneme formunun uygulanmasının ardından 385 kişilik ikinci bir araştırma grubu üzerinde yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. KMO değeri, değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. Bu değerin 1,00' e yakın olması verinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, 0,60'ın altına düşmesi veriler ile faktör analizi yapmanın doğru olmayacağı anlamına gelmektedir (Gorsuch, 1997; Akt. Büyüköztürk, 2003). Tablo 4' te görüldüğü gibi KUIÖ için KMO değeri ,926 olarak bulunmuş ve Barlett Testi sonucu da anlamlı çıkmıştır.

**Tablo 4: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları - I**

KMO Örneklem Yeterliliği		,926
Bartlett Testi	Yaklaşık $\chi^2$	14392,524
	Serbestlik Derecesi	2926
	Anlamlılık	,000

Hiçbir müdahalede bulunulmadan yapılan ilk analiz çalışmasında ölçeğin öz değeri birden büyük 18 faktörde toplandığı görülmüştür (Ek 4). 1. faktör toplam varyansın % 25, 24' ünü açıklarken toplam 18 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans ise % 63,59' dur. Madde faktör yük değerinin genellikle ,45 ve daha yüksek olması istenmekle birlikte faktör değerleri ,30 ve üstü olan değerler de ölçekte tutulabilir (Büyüköztürk, 2003). Bu analiz çalışmalarında madde faktör yükleri ,45 ve üstü olan maddeler analize dahil edilmiştir. Madde faktör yükleri ,455 ile ,741 arasında değişmektedir. İlk analize ilişkin oluşan Özdeğer Grafiği I Şekil 5' te gösterilmiştir.



**Şekil 5: Özdeğer Grafiği I**

Yapılan bu ilk analiz sonucunda madde faktör yükleri, dağılımları ve oluşan özdeğer grafiği incelendiğinde ölçek üzerinde, ölçeğin kuramsal çerçevesinden ve esinlenen ölçeğin boyutlarından yola çıkarak faktör boyutlarını yedi, dört, üç ve iki faktörle sınırlandırarak çeşitli analiz çalışmaları yapılmıştır. Faktör sayısının yedi ile sınırlandırıldığı AFA sonucunda 1. faktör toplam varyansın % 25, 24' ünü açıklarken toplam 7 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans ise

% 46,1 olarak bulunmuş ve rotasyon tablosu oluşmamıştır. Dört faktör ile sınırlandırılarak yapılan diğer analizde de benzer şekilde rotasyon tablosu oluşmamıştır.

Faktör sayısının üç ile sınırlandırıldığı AFA sonucunda KMO değeri .92,6 olarak bulunmuş ve Bartlett testi anlamlı çıkmıştır. 1. faktör toplam varyansın % 25, 24' ünü açıklarken toplam 3 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans ise % 36,2 olarak bulunmuştur. Madde faktör yükleri -,528 ile ,728 arasında değişmiştir. Hiçbir boyuta yüklenmeyen ve birden fazla boyutta .10' dan daha az değere sahip olan on madde (28, 40, 44, 70, 49, 73, 12, 64, 69 ve 68) ölçekten çıkarılıp tekrar analize devam edilmiştir. Birinci faktör 51, ikinci faktör 12 ve üçüncü faktör ise 4 maddeden oluşmuştur. Üçüncü faktör boyutundaki maddelerin yükleri negatif olarak değer almıştır. Bunun dışında birinci ve ikinci faktör dağılımları tersine puanlanan ve düz puanlanan maddelere göre oluşmuştur. Ardından faktör sayısının iki ile sınırlandırıldığı AFA sonuçları da üç faktörlü yapıya benzer sonuçlar elde edilmiştir. KMO değeri .92,6 olarak bulunmuş ve Bartlett testi anlamlı çıkmıştır. 1. faktör toplam varyansın % 25, 41' ini açıklarken toplam 2 faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları varyans ise % 32,8 olarak bulunmuştur. Madde faktör yükleri ,457 ile ,741 arasında değişmiştir. Hiçbir boyuta yüklenmeyen ve birden fazla boyutta .10' dan daha az değere sahip olan 14 madde (65, 44, 28, 70, 40, 63, 69, 72, 62, 61, 73, 68, 12, 71 ve 64) ölçekten çıkarılıp tekrar analize devam edilmiştir. Birinci faktör 51 düz puanlanan, ikinci faktör 11 tersine puanlanan maddelerden oluşmuştur. Kuramsal çerçeveyi destekler nitelikte bir ayrışma olmadığı gözlemlenmiştir.

Diğer taraftan yapılan bu çalışmalarda bileşenlerin öz değerine ilişkin çizgi grafikleri incelendiğinde, ilk kırılma noktalarının birinci bileşende olduğu görülmüştür. Bileşen matrisleri incelendiğinde ise, maddelerin çoğunluğunun birinci bileşene yüklendiği belirlenmiştir. Bu analiz sonuçlarına göre maddelerin tek bir boyutta toplandığında analiz sonuçlarının en iyi bulgulara sahip olduğu gözlenmiştir.

Faktör boyutunun birle sınırlandırılarak yapılan AFA çalışmasında KUIÖ için KMO değeri ,926 olarak bulunmuş ve Barlett Testi sonucu da anlamlı çıkmıştır. Ölçeğin bir faktör boyutunda açıklanan varyansı % 19, 43 iken toplamda ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise % 25, 24' dür. Hiçbir boyuta yüklenmeyen 26 madde (65, 44, 28, 70, 40, 61, 63, 62, 52, 25, 12, 69, 68, 21, 53, 59, 47, 58, 49, 36, 55, 72, 42, 73, 71 ve 64) ölçekten çıkarılıp tekrar analize devam edilmiştir. Bunun sonucunda KMO değeri ,952 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bir faktör boyutunda açıklanan varyansı % 18, 11 iken toplamda ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise % 35, 52' dir. Madde faktör yükleri ,451 ile ,740 arasında değişmiştir.

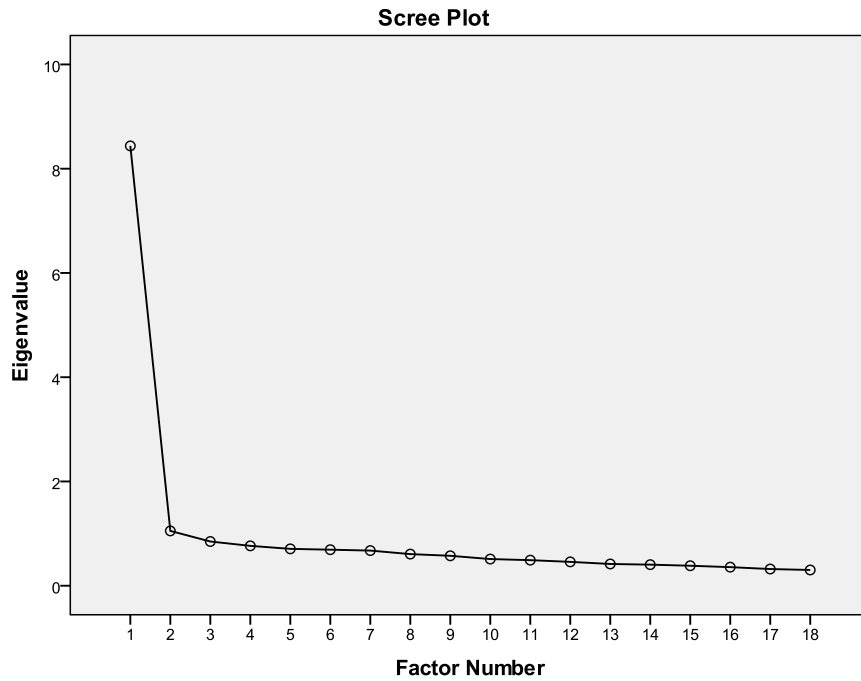
Açıklanan varyansların en az % 40 olması gerekliliğine dayanarak (Kline, 1994) kalan 51 madde tekrar gözden geçirilmiş ve madde faktör yükleri düşük olan maddeler belirlenmiştir. Yük değerleri düşük olan 13 madde (67, 6, 23, 60, 11, 41, 27, 2,15, 46,1, 4 ve 8) ölçekten çıkarılmış ve 38 maddelik ölçeğin bir faktör boyutunda açıklanan varyansı % 14, 77 iken toplamda ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise % 38, 87 olarak bulunmuştur. Açıklanan varyansın yetersizliğinden dolayı kalan ölçek maddeleri tekrar gözden geçirilmiş bir önceki aşamaya benzer şekilde madde faktör yükleri düşük olan 20 madde (75, 66, 43, 5, 29, 24, 10, 20, 37,32, 3, 22, 38, 26, 30, 7, 76, 16, 13 ve 14 ) daha ölçekten çıkarılmıştır.

Kalan 18 madde ile yapılan son AFA çalışmasında Tablo 5' te verildiği gibi KUIÖ için KMO değeri ,955 olarak bulunmuş ve Barlett Testi sonucu da anlamlı çıkmıştır.

**Tablo 5: KMO ve Bartlett Testi Sonuçları - II**

KMO Örneklem Yeterliliği		,955
Bartlett Testi	Yaklaşık $\chi^2$	3274,467
	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık	,000

Ölçeğin bir faktör boyutunda açıklanan varyansı % 8, 43 iken toplamda ölçeğe ilişkin açıklanan varyans ise % 43, 79' dur. Tek faktörlü yapıyla yapılan çalışmalarda çıkarılan maddelerle ölçeğin açıklanan toplam varyansındaki % 8, 27' lik artış ve kullanışlılığı göz önünde bulundurulmuştur. Oluşan Özdeğer Grafiği II Şekil 6' da verilmiştir.



**Şekil 6: Özdeğer Grafiği II**

Madde faktör yükleri Tablo 6' da aşağıda verilmiştir. Madde faktör yükleri .75 ile .59 arasında değiştiği gözlenmektedir.

**Tablo 6: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucunda Oluşan Madde Faktör Yükleri**

No	Madde Numarası	Faktör Yükleri
1	34	.75
2	29	.73
3	57	.71
4	77	.71
5	31	.69
6	45	.69
7	51	.67
8	35	.65
9	17	.65
10	54	.64
11	19	.64
12	33	.63
13	48	.63
14	50	.63
15	74	.62
16	56	.60
17	9	.59
18	18	.59

#### 4.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

AFA sonucunda oluşan tek faktörün yapı geçerliğini sınamak amacıyla söz konusu yapıya ait model AMOS Versiyon 16.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA kuramsal bir temelden destek alarak pek çok değişkenden (göstergelerden) oluşturulan faktörlerin (gizli değişkenlerin) gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik bir analizdir. Bu analiz ve gizil değişkenler arasındaki ilişkilere dayalı

önerilen modellerle, gözlenen verinin ne oranda uyuştuğuna dair istatistikler elde edilebilir. Kısacası DFA işlemi ile ortaya konan ölçüm modelinin amacı, gözlenen ya da ölçülen değişikliklerin, göstergelerin altında yatan gizil değişkenleri ne oranda iyi temsil ettiklerini saptamaktır (Sümer, 2000).

Doğrulayıcı faktör analizi sürecinde geçerliğe ilişkin çeşitli model uyum indeksleri elde edilir. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları: Ki-Kare uyum testi (Chi-Square Goodness,  $\chi^2$ ), İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index, GFI), Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI), Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index, NFI), Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residuals, RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA), Standardize Edilmiş Hataların Ortalama Karelerinin Karekökü (SRMR) (Cole, 1987; Akt. Sümer, 2000). Bulgular ifade edilirken tüm uyum indeksleri İngilizce kısaltmaları kullanılarak verilmiştir.

KUIÖ' nün model sınavında uygulanan DFA için ikinci çalışma grubundan elde edilen veriler kullanılmıştır. Model tanımlamasında maddelerin tek faktör ile temsil edileceği sınavmıştır. Tek faktörlü model için hesaplanan uyum indeksleri Tablo 7' de sunulmuştur.

**Tablo 7: KUIÖ' ye Ait Uyum İndeksleri**

$\chi^2$ (135)	p	$\chi^2/df$ - ratio	GFI	CFI	RMSEA	SRMR
357.76	.00	2.65	.90	.93	.06	.04

DFA ile sınavan modelin uyum indeksleri incelendiğinde Ki Kare değerinin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca  $\chi^2/df$  oranının beşten küçük olmasının

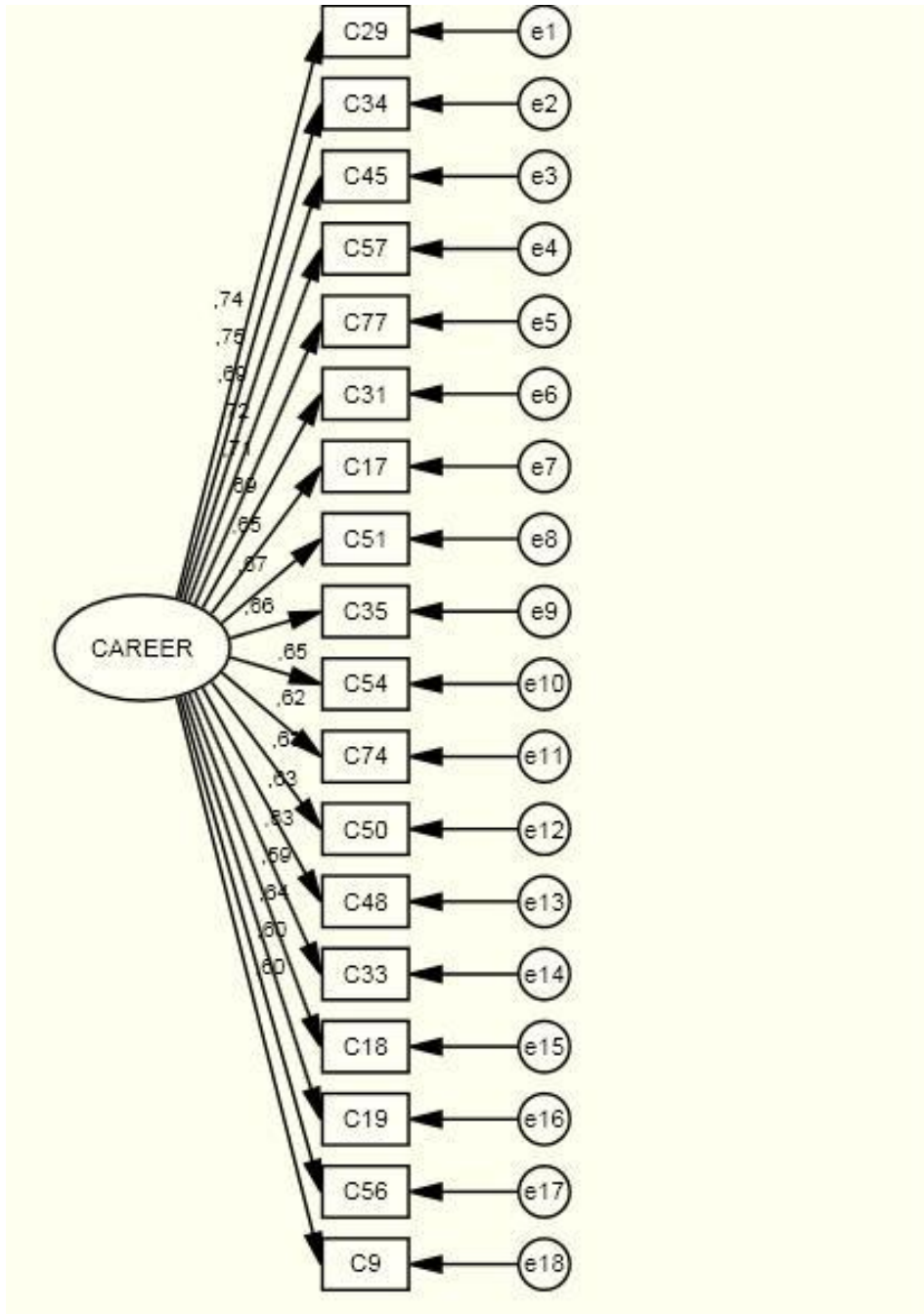


uyumun bir göstergesi sayıldığı (Sümer, 2000) dikkate alındığında 2.65'in iyi bir oran olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 7' de görüldüğü üzere bu modelin iyi bir uyum gösterdiği söylenebilir.

RMSEA ve SRMR değerlerinin sıfıra yakın olması ve 0,05' e eşit ya da daha küçük değerler çok iyi bir uyumu gösterir. Modelin karmaşıklığı dikkate alındığında 0,08 ve hatta 0,10' un altındaki değerler de kabul edilebilir (Sümer,2000). Bu bağlamda RMSEA ve SRMR değerlerinin 0,06 ve 0,04 olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği şeklinde ifade edilebilir.

GFI ve CFI değerlerinin ,95 ve üzeri olmasının çok iyi uyumu, 0,90- 0,95 arasında olmasının tatminkar düzeyde uyumu gösterir (Sümer,2000). Tablo 7' de görüldüğü gibi GFI= ,90 ve CFI= ,93 değerleri ile modelin tatminkar bir düzeyde uyuma sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısına (standart katsayıları) ilişkin değerleri gösteren diyagram Şekil 7' de, t-değerlerini gösteren diyagram Ek 5' te ve DFA ile elde edilen madde faktör yükleri ( $\lambda$ ) ile güvenirlikleri ( $R^2$ ) Tablo 8' de verilmiştir.



Şekil 7: KUIÖ' nün Faktör Yapısı (Standart Katsayıları)

**Tablo 8: DFA ile Elde Edilen Madde Faktör Yükleri ve Güvenirlikleri**

No	Ölçek Maddeleri	$\lambda$	$R^2$
1	9	,597	,36
2	56	,604	,43
3	19	,641	,39
4	18	,592	,42
5	33	,634	,44
6	48	,633	,43
7	50	,632	,45
8	74	,622	,43
9	54	,648	,46
10	35	,658	,51
11	51	,672	,54
12	17	,652	,53
13	31	,694	,55
14	77	,710	,59
15	57	,719	,65
16	45	,686	,64
17	34	,754	,77
18	29	,736	,76

Tablo 8' de görüldüğü üzere DFA sonucuna göre madde faktör yüklerinin ( $\lambda$ ) ,592 ile ,754 arasında değiştiği gözlenmiştir. Maddelerin güvenirlik indeks ( $R^2$ ) değerleri ,77 ile ,36 arasında değişmektedir. Sonuç olarak; 18 madde ve tek boyuttan oluşan ölçeğin son haline ulaşılmıştır. Modele giren bütün maddeler modelle iyi bir uyum vermiştir.

#### 4.1.2.3. Ölçüt Geçerliği

Ölçüt geçerliği çalışmaları kapsamında üçüncü çalışma grubundan (N=116) elde edilen verilerle yapılmıştır. KUIÖ' nün ölçüt geçerliği çalışmasında Mesleki

Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ile ilişkisi incelenmiştir. Bunun sonucunda, KUIÖ ile MSBÖ arasında  $r = ,60$  ( $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

## **4.2. KUIÖ' NÜN GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN BULGULAR**

Bu araştırmada KUIÖ' nün güvenilirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlık katsayısı ve test – tekrar güvenirliliği hesaplanmıştır.

### **4.2.1. İç Tutarlık Güvenirliliği**

KUIÖ ile yapılan ilk güvenilirlik çalışmasında ikinci çalışma grubundan veriler kullanılmıştır. Toplam 385 veri üzerinden yapılan analiz çalışmalarına göre Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı ,93 olarak bulunmuştur. Üçüncü çalışma grubundan elde edilen 116 veri üzerinden tekrar analiz yapılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlık kat sayısı ,934 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlarla ölçeğin yeterli oranda iç tutarlılığa sahip ve güvenilir olduğu söylenebilir.

### **4.2.2. Test Tekrar Test Güvenirliliği**

Test tekrar test yöntemi ile ölçeğin güvenirliliğini belirlemek amacıyla ilk uygulamada ikinci çalışma grubundan toplam 116 kişiye ulaşılmıştır. Üç hafta sonra yapılan ikinci uygulamada 25 kişiden geri dönüt alınamamış ve toplam 91 kişiden elde edilen verilerle analiz çalışmaları yapılmıştır. İki uygulama sonuçları arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ,85 olarak bulunmuştur. Bu değer KUIÖ' nün test tekrar test güvenirliliğine yeteri düzeyde sahip olduğunu göstermektedir.

## 5. BÖLÜM

### TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde geliştirilen Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği' nin istatistiksel analizler sonucu elde edilen bulguları tartışılarak yorumlanmıştır. Tartışma ve yorumlar bulguların sunulması sırasına göre yapılmıştır.

#### 5.1. KUIÖ' NÜN GELİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞMA VE YORUMU

KUIÖ; Super (1980)' in gelişimsel kariyer kuramına temellendiren Savickas (1999)' in kariyer uyumu ile Carver ve Scheier (1981)' in iyimserlik eğilimi dikkate alınarak Rottinghaus (2009) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Envanteri-R (Career Future Inventory-R)” den esinlenilip ülke koşulları çerçevesinde eklemeler yapılarak geliştirilen bir ölçektir. Buradaki amaç, Türk kültürüne ve ülke sistemine uygun bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracı geliştirebilmektir. KUIÖ' ye ilişkin elde edilen geçerlik ve güvenirlik bulgularının tartışma ve yorumu aşağıda sunulmuştur.

##### 5.1.1. KUIÖ' nün Geçerliliğine İlişkin Bulgularının Tartışma ve Yorumu

Geçerlilik çalışmaları kapsamında, KUIÖ' nün yapı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Uzman görüşleri ve deneme formlarının uygulanıp değerlendirilmesinin ardından oluşturulan 77 maddelik taslak ölçek formunun ikinci çalışma grubunda uygulanarak elde edilen verilerle açımlayıcı faktör analizi çalışmaları yapılmıştır. Yapılan bu ilk analiz sonucunda 18 faktörlü bir yapının ortaya çıktığı gözlenmiştir. Ölçeğin kuramsal temeli göz önüne alınarak, ölçek 7 ve 4 faktörle sınırlandırıldığında rotasyon tablosu oluşmamış, faktörleşme gözlemlenememiştir. Ardından yine ölçeğin kuramsal çerçevesi temelinde 3 ve 2 faktörle yapılan analiz çalışmalarında rotasyon tabloları

oluşmuştur fakat faktörleşme kuramsal çerçeveyi destekler nitelikte olmayıp tersine ve düz puanlanan maddelerin bir araya toplanmasından ortaya çıkmıştır. Ayrıca öz değer grafikleri incelendiğinde kırılmaların birinci faktörde olduğu ve maddelerin çoğunluğunun birinci faktör boyutuna yüklendiği gözlenmiştir. Bu sonuçların, ölçeğin tek boyutluluğuna (unidimensionality) önemli kanıtlar oluşturduğu düşünülmektedir. Her aşamada yapılan analizlere göre ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ipuçlarından yola çıkılarak faktör sayısının birle sınırlandırıldığı analiz çalışmalarına devam edilmiştir.

Bu çalışmalarda ölçeğin açıklanan toplam varyansı göz önünde bulundurularak ölçekten madde çıkarma işlemleri yapılmış ve 18 maddeden oluşan bir ölçek yapısı elde edilmiştir. Kuramsal çerçevedeki faktör içeriklerinden öz farkındalık, mesleki farkındalık, kontrol, kariyer geçiş dönemine güven ve kariyer iyimserliği ile ülke şartlarına uygun eklenen yeni maddelerden iki tanesi tek bir boyutta toplanmıştır. Bu sonucun kariyer iyimserliği ve kariyer uyumunun birbirini etkileyen kavramlar olmasından kaynaklı olarak ortaya çıktığı düşünülmüştür. Alan yazın incelendiğinde kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca kariyer iyimserliğinin kavramsal olarak kariyer geçiş dönemine güven, öz farkındalık ve mesleki farkındalıkla ilişkili olmasından dolayı ayrı bir boyut olarak çıkmamış olabileceği düşünülmüştür. Bu bulgulara göre kariyer uyumunu ve iyimserliğini oluşturan ayrı faktör boyutları oluşmasa da farklı boyutları içeren maddelerin ölçekte bulunması kuramsal çerçeveyi destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

Bireylerin hem kendileri hem de koşulları ile ilgili değişimlere ve yeni bilgilere yapıcı bir şekilde yaklaşmaları ve bunları stratejik kariyer adımlarına dönüştürmeleri, etkili bir kariyer gelişimi yönetimi içinde olmalarına olanak sağlamaktadır (Niles, Yoon, Balın & Amundson, 2010). Bu bağlamda Super (1992)' in kariyer gelişim kuramında söz ettiği gibi geçiş basamağındaki (18-21 yaş) kişiler ya iş dünyasına girmekte ya da öğrenim yaşamına devam etmekte ve benliğini gerçekleştirme tamamlamakta, aynı zamanda bu kişilerin gerçekçi düşünceleri daha ön plana çıkmaktadır. Ancak ülkemiz koşullarında bu özellikler değerlendirildiğinde

Erdoğmuş (2001)' a göre; ülkemizde mezuniyet yaklaştıkça üniversite öğrencilerinin en önemli endişesi uygun bir işe yerleşebilmektir. Üniversitelerden mezun olanların (arzin) piyasadaki üniversite mezununa duyulan talepten fazla olması, bu endişeyi daha da artırmaktadır. Böyle bir ortamda öğrenciler kendi bilgi, beceri, ilgi ve değerlerine uygun bir işe yerleşmek yerine, çalışabilecekleri bir işle yetinmek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü üniversite mezunlarının büyük bir kısmı için bir işe yerleşmek, oldukça zor bir süreçten sonra gerçekleşmektedir. Buradan hareketle Türkiye'nin istihdam gerçekleri nedeniyle KUIÖ' nün başlangıçta düşünüldüğü biçimde boyutlara ayrılmamış olduğu düşünülebilir.

KUIÖ' nün madde faktör dağılımları ve öz değer grafikleri ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu yönündedir. Buna ek olarak hiçbir müdahalede bulunulmadan yapılan ilk analiz çalışmasında 77 maddelik ölçeğin öz değeri birden büyük 18 faktörde toplandığı görülmüştür. Bu ilk analizde KUIÖ' ye ilişkin açıklanan toplam varyans % 69,1 iken; yapılan analizler sonucu elde edilen 18 maddelik son halinde açıklanan toplam varyans ise % 43, 79 olarak bulunmuştur. Daha az madde ile açıklanan varyansın yüksekliğinin daha fazla tercih edilen bir durum olmasından yola çıkarak ölçeğin açıklanan varyansı, yeterlilik ve kullanılabilirlik açısından iyi bir sonuç olarak yorumlanmıştır.

DFA sonucunda 18 maddeden oluşan tek faktörlü ölçeğin yapısına ilişkin olarak RMSEA ve SRMR değerlerinin 0,06 ve 0,04 olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği şeklinde ifade edilebilir çünkü RMSEA ve SRMR değerlerinin sıfıra yakın olması ve 0,05' e eşit ya da daha küçük değerler çok iyi bir uyumu gösterir. Modelin karmaşıklığı dikkate alındığında 0,08 ve hatta 0,10' un altındaki değerler de kabul edilebilir (Sümer,2000). GFI ve CFI değerlerinin ,95 ve üzeri olmasının çok iyi uyumu ,90- ,95 arasında olmasının tatminkar düzeyde uyumu gösterir (Sümer, 2000). KUIÖ için GFI= ,90 ve CFI= ,93 olarak bulunmuştur. Bu değerlere dayalı olarak modelin tatminkar bir düzeyde uyuma sahip olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra RMSEA= ,06 ve SRMR=,04 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, modelin iyi bir model olduğuna önemli bir

kanıt olarak yorumlanmıştır. Bu sonuçlar 18 maddeden oluşan tek faktörlü KUIÖ' nün uygulandığı örnekleme uyum gösterdiğine ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır.

Ölçüt geçerliği çalışmaları dahilinde elde edilen bulgulara göre MSBÖ ile KUIÖ arasında  $r = ,60$  ( $p < .01$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. MSBÖ kişilerin belli eğitsel ya da kariyer kararı verme davranışları sonucunda elde edilebilecekleri başarının uzun süreli sonuçlarına ilişkin inançlarını ölçmeye yönelik geliştirilmiştir (Işık, 2010). İki ölçek arasındaki ilişkinin yüksek olmasının nedenin MSBÖ' nün KUIÖ' ye benzer şekilde kişilerin gelecek kariyerlerine ilişkin beklentilerini içermesi olarak yorumlanmıştır.

### **5.1.2. KUIÖ' nün Güvenirliğine İlişkin Bulgularının Tartışma ve Yorumu**

Güvenirlik çalışmaları, 18 maddeden oluşan KUIÖ' nün ikinci çalışma grubuyla yapılan analizde bulunan iç tutarlık katsayısının ,93 üçüncü çalışma grubuyla yapılan analizde ise ,934 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre KUIÖ' nün iç tutarlık güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Test – tekrar test güvenilirliği de ,85 olarak bulunmuştur. Bu sonucun KUIÖ' nün test tekrar test güvenilirliği için yüksek düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir.

## **5.2. KUIÖ' NÜN KULLANIM AMACI VE YORUMLANMASINA İLİŞKİN TARTIŞMA VE YORUMU**

Araştırmanın gerekçesi ve öneminde belirtildiği gibi, ülkemizde kariyer geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyumları ve iyimserlikleri ile ilgili fikir sahibi olunabilecek bir ölçme aracı yoktur. Bu çalışmada kariyer geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyumları ve iyimserliklerini ölçen bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Böyle bir ölçme aracına ilişkin gereksinimin ortaya çıkmasının nedeni ülkemiz üst öğrenim sistemi içindeki kariyer danışmanlığı hizmetlerinin sınırlı olmasıdır. İlköğretim ve lisede bu hizmetler yoğun olarak sunulmasına karşın üniversite düzeyinde yaygın bir şekilde sunulmamaktadır. Özellikle mesleki gelişim



açısından meslek seçimini gerçekleştirmiş fakat eğitimini tamamladıktan sonra çalışma yaşamına geçiş sürecindeki bireylerin kariyer uyumlarını sağlama sürecinde gerekli olan kariyer danışmanlığı hizmetleri az sayıdaki üniversitelerde verilmektedir. Bu noktada geliştirilen KUIÖ ile kariyer danışmanlığı hizmeti sunan psikolojik danışmanların bireyleri kariyer geçişlerinde daha iyi anlamalarına ve doğru hizmet sunabilmelerine yardımcı olacağı düşünülmüştür. Diğer bir amaç ise; bu çalışma ile üniversitelerde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin önemine ve gerekliliğine dikkat çekmektir.

KUIÖ' nün yorumlanmasına ilişkin olarak, ölçekten alınan puanlarla kişilerin kariyer geleceklerine ilişkin ne düzeyde kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip oldukları öğrenilebilir. Ayrıntılı olarak kariyer uyum süreçlerinde kontrol mekanizmalarının, mesleki ve öz farkındalıklarının değerlendirilmesi ile gelecekteki kariyer gelişimlerine bakışlarına ve mesleki yaşamlarını oluşturmak için gerekli görevleri planlamalarını ve de düzenlemelerine dair yargılamalarını değerlendirmek mümkündür. Böylece kariyer danışmanlığı alanında çalışan psikolojik danışmanların kariyer geçiş sürecindeki danışanlarının hangi sorun alanları ile çalışacakları konusunda ipuçları sunduğu söylenebilir.

## 6. BÖLÜM

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde önce araştırma sonuçlarına ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Daha sonra araştırma sonuçları doğrultusunda araştırma bulgularına dayalı önerilerde bulunulmuştur.

#### 6.1. ARAŞTIRMA SONUÇLARINA İLİŞKİN SONUÇLAR

Araştırmada Türk kültürüne ve ülke sistemine uygun üniversite eğitiminden sonra çalışma yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin kariyer uyumlarını ve iyimserliklerini ölçmeye yarayan bir ölçme aracı geliştirilmiş; aracın geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

KUIÖ' nün öncelikle kapsam geçerliği incelenmiş ve uzman görüşleri doğrultusunda ölçeğin kapsam geçerliğine sahip olduğu saptanmıştır. Kapsam geçerliğinin ardından açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılarak KUIÖ' nün yapı geçerliği incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ölçeğin yapı geçerliğinin sağlanmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Geçerlik çalışmalarına ilişkin son olarak ölçüt geçerliği incelenmiştir. KUIÖ ile MSBÖ arasında elde edilen korelasyon istatistiksel olarak anlamlı çıkmış ve KUIÖ' nün geçerli bir araç olduğu görülmüştür. KUIÖ' nün güvenirlik çalışmaları kapsamında iç tutarlılığı ve test tekrar test güvenirliği hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda KUIÖ' nün güvenilir bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Geçerli ve güvenilir bir araç olduğu saptanan Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği kullanıma hazır son hali ile tek boyutlu 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bütün maddeleri düz puanlanmaktadır. Ölçekten 18 ile 90 arasında

puan alınabilmekte ve alınan puanın yüksekliği yüksek düzeyde bir kariyer uyumu ve iyimserliğine sahip olduğu anlamına gelmektedir. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre Kariyer Uyumu ve İyimserliği leği- KUI alanda kullanılabilir yeterlikte psikometrik özelliklere sahip bir lme aracı olduğu düşünülmektedir.

## **6.2. ARAşTIRMA BULGULARINA DAYALI ÖNERİLER**

1. KUI' nn norm çalışmaları yapılabilir.
2. KUI' nn yapı geçerliği incelenen 77 maddelik ilk hali farklı yöntem ve tekniklerle analizlere tabi tutulabilir.
3. KUI' nn farklı kariyer geçişleri yaşayan yetişkinlere yönelik farklı form çalışmaları yapılabilir.
4. KUI' nn ortaöğretimi tamamlayıp çalışma yaşamına geçen bireylere yönelik farklı form çalışmaları yapılabilir.
5. KUI' nn yapısının farklı fakültelerdeki öğrencilerden elde edilen verilerle denenerek değişip değişmediği incelenebilir.
6. Bu alışma KUI' ye ilişkin yapılan ilk geçerlik ve güvenirlik çalışmalarıdır. Ölçeğe ilişkin revizyon çalışmaları yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2008). Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler Ve Üniversite Hazırlık öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: a theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychological Association*. 55 (5), 469-480.
- Aysal, S. (2007). Kariyer Girişi Evresi Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişimi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330.
- Balın, E. (2008). The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students. A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences of Middle East Technical University, Ankara.
- Baltes, P. B., Reese, H. W. ve Lipsitt, L. P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual Reviews Psychology*, 31, 65-110.
- Bekleviş, F. (2007). Öğrencilerin mesleki İlgi Alanları ve Ailenin Meslek Seçimine Etkisi (Bolu İli Özel dersanelerde Üniversiteye hazırlık Kursu Gören Öğrenciler Üzerinde Bir Araştırma). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- Bektaş, Y. D. & Demir, A. (2004). Üniversite Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Programın Etkisi, *PDR: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(22), 27-34.
- Brammer, L. M. (1992). Coping with life transitions. education resources information center, Kayıt No: ED350527.
- Bridges, W. ve Mitchell, S. (1980). Leading transition: a new model for change. Berlin, Eaton & Associates Ltd. Erişim: 05 Ekim 2010, [www.berlineaton.com](http://www.berlineaton.com).
- Brown, D. (2003). *Career information, career counseling and career development*. (8th Ed), Boston: Pearson Education, Inc.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Crane, F.G. ve Crane, E. C. (2007) Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13–25.
- Creed, P.A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Multidimensional properties of the lot-r: effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal Of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- Coon, K. L. (2008). *predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy Degree, Southern Illinois University, Carbondale.

- Cote, J. M. ve Bynner J.M. (2008). Changes in the transition to adulthood in the Uk and Canada: The Role Of Structure And Agency In Emerging Adulthood. *Journal of Youth Studies*, 11 (3), 251- 268.
- Çakır, M. A. (2003). Eğitimde Psikolojik Hizmetler Programı Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Crane, E. C. & Crane, F.G. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13–25.
- De Vos, A., Clippeler, I. ve Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761–777.
- Dowdy, C. M. (2001). Assessing the psychological resources and stress levels of career transitioning, first- year graduate students. Doctor of Philosophy. Department of Counseling Educational Psychology College of Education. Kansas State University, Kansas.
- Dölek, N. (2008). Kariyer Geliştirme Kuramları. R. Özyürek. (Ed.). *Kariyer Yolculuğu*. Birinci Baskı, 99- 118. Ankara: Ses reklam ve İletişim Hizmetleri.
- Erdoğmuş, N. (2001). Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Etkinlikleri Hakkında Bir Araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 131-142.
- Greenhous, J. H., Callanan, G. A. ve Godshalk, V. M. (2010). *Career management (4th Ed)*. California: Sage Publications.

- Gülbahçe, A. (2007). Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma Benlik İmgelerinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Erzurum.
- Haase, C. M., Heckhausen, J. ve Koller, I. O. (2008). Goal engagement during the school– work transition: beneficial for all, particularly for girls. *Journal of Research On Adolescence*, 18(4), 671–698.
- Hall, D.T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155–176.
- Hall, D.T. ve Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 201-210.
- Heckhausen, J. (2002). Transition from school to work: societal opportunities and the potential for individual agency. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 173–177.
- Heppner, M. J. (1998). The Career transition inventory: measuring internal resources in adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.
- Heppner, P.P., Cook, S.W., Strozier, A.L. ve Heppner, M. J. (1991). An investigation of coping styles and gender differences with farmers in career transition. *Journal of Counseling Psychology*, 38 (2), 167-174.
- Herr, E. L. (1999). Theoretical perspectives on the school- to -work transition: reactions and recommendations. *The Career Development Quarterly*, 47, 359-364.
- Herr, E.L. ve Crammer, S.H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th Ed). New York: HarperCollins Publishers.

- Herr, E.L., Cramer, S.H., ve Niles, S.G. (2004). Career guidance and counseling through the lifespan systematic approaches, 6th edition, Boston: Pearson Education Inc.
- Işık, E. (2010). Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Kara, M. ve Duruel, M. (2005). Türkiye’de Ekonomik Büyümenin İstihdam Yaratamama Sorunu. *Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı)*, 50, 368–396.
- Karaevli, A. ve Hall, D. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 359–373.
- Kline, P. (1994). *Tan easy guide to factor analysis* (1th Ed) (Elektronik Sürüm). London: Routledge.
- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 395- 410.
- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development*, 72, 424-428.
- Lent, R. W., Hackett G. ve Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school- to- work transition. *The Career Development Quarterly*, 47, 297-311.



- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychological Association*, 41 (1), 3-13.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J. ve Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: an exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174-181.
- Niles, S. G. ve Harris- Bowsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century (3th Ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Niles, S. G., Yoon, H. J., Balın, E. ve Amundson, N. E. (2010). Using a hope-centered model of career development in challenging times. *PDR: Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(34), 101-108.
- Nurmi, J. E. ve Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life-span; Context: The Transition From School to Work. *Journal of Personality*, 70(3), 385-420.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241–261.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K. ve Majava, E. M. (2002). young adults' achievement and attributional strategies in the transition from school to work: antecedents and consequences. *European Journal of Personality*, 16, 295–311. DOI: 10.1002/per.442.  
[www.interscience.wiley.com](http://www.interscience.wiley.com)
- Patton, W., Bartrum, D.A. ve Creed, P. A. (2004) Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career

planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3):193-209.

Perren, S., Keller, R., Passardi, M. ve Scholz, U. (2010). Original communication well-being curves across transitions the development of a retrospective measure. *Swiss Journal of Psychology*, 69 (1), 15–29.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychological Association, Inc*, 55(1), 44–55.

Pinquart, M. Juang, L. P. ve Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329–346.

Rathburn, K. L. (1995). Hardiness as a career transition resource. Doctor of Philosophy. Wichita State University: North Dakota.

Roberts, M. J. (2008). School to career transitions: career awareness and CTE students. A Dissertation Submitted to The Faculty of The Graduate School of The University of Minnesota.

Rottinghaus, P. J. (2009). The career futures inventory – revised: measuring dimensions of career adaptability. Temmuz 2009 da APA kongresinde sunulmak üzere hazırlanmış poster 02/06/2009 tarihinde yazar tarafından online olarak yollanmıştır.

Rottinghaus, P.J., Day, S.X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.

- Sampson, J. P., Peterson, J., Lenz, G. W., Reardon, J. G. ve Saunders, R. C. (1999). The use and development of the career thoughts inventory. Erişim: 10 Eylül 2009, <http://www.career.fsu.edu/techcenter>.
- Sav, D. (2008). Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Isparta.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: integrative construct for life- span, life- space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247- 259.
- Savickas, M. L. (1999). The transition from school- to- work: a developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326- 336.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice career construction. R. W. Lent ve S. D. Brown (Ed). *Career development and counseling; putting theory and research to work* (s. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.
- Savickas, M. L., Briddick, W. C. ve Watkins, C. E. (2002). The relation of career maturity to personality type and social adjustment. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 24-42.
- Sayın, A.K. (2004). İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sürecinde Türkiye İş Kurumu. *Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağın Özel Sayısı)*, 49, 406- 423.
- Saylan, T. (2008). Çalışanların İş tatminlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

- Scheier, M. E. ve Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: the influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality*, 55 (2), 170-210.
- Scheier, M. F., Carver C. S. ve Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): a reevaluation of the life orientation test. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R. ve Mclenon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81, 723-733. [www.gainhope.com](http://www.gainhope.com). web adresinden 14/ 10/ 2010 tarihinde alınmıştır.
- Scholessberg, N.K., Waters, E.B. ve Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: linking practice with theory* (5th Ed) (Elektronik Sürüm). New York: Springer Publishing Company.
- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L. ve O'malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: how developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and Psychopathology* 16, 1119–1140.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory of counseling*(4th Ed). Canada: Thomson Nelson.
- Sönmezer, M. G. (2007). Milli Eğitim Bakanlığında Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığından Emeklilik veya İstifa Nedeni ile Özel Eğitim

Kurumunda Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin karşılaştırmalı Analizi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Sugarman, L. (2001). *Life-span development: frameworks, accounts, and strategies(2th Ed)*. New York : Psychology Press.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Super, D. E. (1992). Response: the comments, the theory and the model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 83.

Super, D. E. ve Hall, T. D. (1978). Career development: exploration and planning. *Annual Reviews Psychology*, 29, 333-372.

Super, D. E., Osborne, W. L., Walsh, D. J., Brown, S. D. ve Niles, S. G. (1992). Developmental career assessment and counseling: the C-DAC model. *Journal of Counseling & Development*, 71, 75-80.

Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. ve Jordaan, J. P. (1963). *Career development: self – concept theory; essays in vocational development*. New York: College Entrance Examination Board.

Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.

Uğurlu, O. (2007). Kariyer Değerleri: Lise Öğrencilerinin Kariyer Değerleri Üzerine Bir Araştırma. (Dönem Projesi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.

TUİK. (2011). Türkiye Genç Nüfusta İşsizlik Oranı. Erişim: 24 Ocak 2011, [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr).

Yang, E. (2005). Career transition of college seniors. Doctor of Philosophy. The Faculty of the Graduate School University of Missouri: Columbia.

Yeşilyaprak, B. (2008). Özellik Faktör Kuramı ile Holland' ın Tipoloji Kuramı. R. Özyürek. (Ed.). *Kariyer Yolculuğu*. Birinci Baskı, 77- 98. Ankara: Ses reklam ve İletişim Hizmetleri.

**EKLER**

## EK 1

**KARIYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ (KUIÖ)  
DENEME FORMU**

7. Beni neyin güdülediğini bilirim
8. Güçlü yönlerimin farkındayım.
9. Başarılarımın farkındayım.
10. Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğimi biliyorum.
11. İş ile ilgili değerlerimin neler olduğunu biliyorum.
12. Yaşamımdaki önceliklerin farkındayım.
13. İşe yönelik ilgilerimin neler olduğunu farkındayım.
14. Karar verme tarzımın farkındayım.
15. Kariyer gelişimime ilişkin bir planım var.
16. Kişiliğimin kariyer seçimlerimin üzerindeki etkisinin farkındayım.
17. Yeteneklerimi çok iyi biliyorum.
18. Hangi mesleki görevlerde başarılı olduğumu bilmiyorum.
19. Kariyerimle ilgili eğitim gereksinimlerimi dikkate alırım.
20. Kariyerimi planlamak için yeterince zaman ayırırım.
21. Becerilerimin farklı iş alanları ile ilişkisini bilirim.
22. Gelecekteki kariyer yönüm konusunda kararlıyım.
23. Kariyer gelişimimle ilgili gereksinimlerimin farkındayım.
24. Kariyerimde olmayı istediğim noktaya gelmem için gerekli olan beceri ve bilgilerin farkındayım.
25. Kariyerimi düşününce tatlı bir heyecan duyarım.
26. İş dünyasındaki eğilimleri anlarım.
27. Kariyerim hakkında düşünmek kendimi engellenmiş hissettirir.
28. Hayatımdaki diğer önemli insanların ihtiyaçlarını ve kendi ihtiyaçlarımı kolayca düzenleyebilirim.
29. Hayatımdaki kişiler kariyerim konusunda beni çok desteklerler.
30. Kariyerimde karşıma çıkabilecek olası engellerin üstesinden gelebilirim.
31. Kariyer hedefleri belirlemek benim için zordur.



- 32.Şu anki çabalarımın gelecekteki kariyer başarımlarım üzerinde önemli etkileri olacaktır.
- 33.İş ve aile sorumlulukları ile başa çıkabiliyorum.
- 34.Kariyer konusunda karşılaştığım zorlukların üstesinden gelme konusunda ailem yanımdadır.
- 35.Becerilerime göre belli bir kariyer planı yapabiliyorum.
- 36.İş dünyasındaki değişikliklere uyum sağlayabiliyorum.
- 37.Kariyer hayallerimin peşinde koşmaya istekliyim.
- 38.Bir işe yerleşmek için gerekli görevleri yerine getirebilirim.
- 39.Kariyerimin kontrolü bendedir.
- 40.Gelecek kariyerim için plan yapabiliyorum
- 41.İş bulabilmek için başarılı araştırmalar yapabiliyorum.
- 42.İş bulabilmem, başkalarının yardım etmesine bağlıdır.
- 43.Kariyer gelişimim konusunda bana yardımcı olacak kişileri belirleyebilirim.
- 44.Ekonomik eğilimlerin benim için ulaşılabilir olan kariyer fırsatlarını nasıl etkilediğini anlıyorum.
- 45.İlgi duyduğum en az bir iş ya da meslek ile ilgili eğilimleri takip ederim.
- 46.Kariyer hedeflerime ulaşmak için, başkaları beni cesaretlendirir.
- 47.İşim ile özel yaşamımı dengelemem gerektiğinde stratejik davranırım.
- 48.Kariyer planlarımı oluştururken, başkalarının etkisi altında kalırım.
- 49.İş piyasası eğilimlerini yakından takip ederim.
- 50.İş arama ve bulma gibi kariyer geçişlerim konusunda bana destek olabilecek arkadaşlarım var.
- 51.Kariyerimle ilgili doğru kararlar verebilirim.
- 52.Yaşamımda oynadığım rolleri (çalışan, aile bireyi, arkadaş vb.) dengeleme konusunda başarılıyım.
- 53.Kariyerimde iyi şeylerin olması olanaksızdır.
- 54.Kariyer geleceğim umut verici görünüyor.
- 55.Başkalarına karşı olan sorumluluklarım kariyer seçeneklerimi sınırlar.
- 56.Şu anki işe hazırlanma ve iş arama gibi kariyer geçiş sürecimi başarılı bir şekilde yönetebilirim.
- 57.Aldığım eğitimime ve bilgi birikimime uygun kariyer seçeneklerini keşfederim.

- 58.Kariyer hedeflerimin peşine düşecek enerjim yok.
- 59.Gelecekte kariyerimin iyi olacağı konusunda şüphelerim var.
- 60.İlgilendiğim kariyer seçeneklerini araştırdım.
- 61.İş hayatımın özel hayatımı olumsuz yönde etkileyeceğini düşünüyorum.
- 62.İdealimdeki konuma gelebilmem için gerekli olan eğitim ve deneyim hakkında bilgim var
- 63.Gelecekte tatmin edici bir kariyere ulaşacağım.
- 64.İşim ve özel yaşamımdaki hedefler arasında denge kurmak bana çok zor geliyor.
- 65.Kariyerimdeki başarımın kontrolü bende değildir.
- 66.Bir işe yerleşmek için girebileceğim sınavlar hakkında yeterince bilgim var.
- 67.Bir işe yerleşmek için yapılan sınavlara katılmadan da iş bulabilirim.
- 68.İş sahibi olabilmem için aldığım üniversite eğitimi tek başına yeterlidir.
- 69.Üniversitede işimle ilgili yaptığım uygulamalar ileride bulacağım iş için yeterlidir.
- 70.Üniversite boyunca aldığım eğitimle, işe yerleşebilmek için geçmem gereken sınavlar birbiriyle örtüşmüyor.
- 71.Eğitim aldığım alanla ilgili bir işe girmek istiyorum.
- 72.Başvurduğum iş yeriyle görüşmeye gitmeden önce o yer hakkında yeterli bilgiye sahip olurum.
- 73.Eğitimi aldığım meslek ile ilgili kolayca iş bulabilirim
- 74.Eğitimi aldığım meslekten farklı işlere de başvurabilirim.
- 75.İş bulma sitelerinden yararlanarak iş bulabileceğimi düşünüyorum.
- 76.Özgeçmiş (cv) hazırlama hakkında yeterli bilgiye sahibim.
- 77.İstediğim işe girmek için bir tanıdık bulmam gerekir.
- 78.Sahip olduğum eğitim istediğim işe girmem için yeterli değil.
- 79.Dershane, kurs vb. yerlerden yardım almadan istediğim kariyer hedefime ulaşamam.
- 80.Kariyer seçimimde kendime güveniyorum.
- 81.Ülkemizin iş olanakları ve sınırlılıkları hakkında yeteri kadar bilgim var.
- 82.İş bulacağıma dair inancım var.
- 83.Gelecekteki kariyerim için yeterli hazırlığı şimdiden yapıyorum.

**EK 2****KARIYER UYUMU VE İYİMSERLİĞİ ÖLÇEĞİ (KUIÖ)  
MADDE ÖRNEKLERİ**

1. Kariyer gelişimimle ilgili gereksinimlerimin farkındayım.
2. Kariyer gelişimime ilişkin bir planım var.
3. Kariyerimde olmayı istediğim noktaya gelmem için gerekli olan beceri ve bilgilerin farkındayım.
4. Aldığım eğitime ve bilgi birikimime uygun kariyer seçeneklerini keşfederim.
5. İlgilendiğim kariyer seçeneklerini araştırdım.
6. İdealimdeki konuma gelebilmem için gerekli olan eğitim ve deneyim hakkında bilgim var.

**EK 3****MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ ÖLÇEĞİ (MSBÖ)  
MADDE ÖRNEKLERİ**

1. Yaptığım kariyer planı beni tatmin edecek bir sonuca götürecektir.
2. Seçtiğim kariyerde/meslekte başarılı olacağım.
3. Geleceğim iyi olacak.
4. Seçtiğim kariyerde/meslekte becerilerimi kullanabileceğim.
5. Kariyerimle ilgili verdiğim kararlarda kontrol benim elimdedir.

## EK 4

**KUIÖ' YE İLİŞKİN ELDE EDİLEN İLK TOPLAM  
AÇIKLANAN VARYANS TABLOSU**

Total Variance Explained							
Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	19,436	25,241	25,241	18,956	24,619	24,619	
2	5,894	7,654	32,895	5,388	6,998	31,617	
3	2,561	3,326	36,222	2,080	2,702	34,318	
4	2,429	3,154	39,376	1,946	2,527	36,846	
5	1,910	2,480	41,856	1,437	1,866	38,711	
6	1,724	2,239	44,095	1,225	1,591	40,303	
7	1,549	2,011	46,106	1,011	1,313	41,616	
8	1,515	1,968	48,074	,990	1,286	42,902	
9	1,413	1,835	49,909	,919	1,194	44,095	
10	1,354	1,758	51,668	,935	1,214	45,309	
11	1,307	1,698	53,365	,868	1,128	46,437	
12	1,289	1,674	55,040	,759	,985	47,422	
13	1,230	1,597	56,637	,804	1,044	48,466	
14	1,139	1,480	58,117	,708	,920	49,386	
15	1,113	1,446	59,562	,612	,795	50,181	
16	1,081	1,403	60,966	,577	,749	50,930	
17	1,018	1,322	62,288	,564	,732	51,662	
18	1,003	1,302	63,590	,532	,691	52,353	
19	,971	1,261	64,851				
20	,942	1,224	66,075				
21	,919	1,193	67,268				
22	,869	1,128	68,396				
23	,843	1,095	69,492				
24	,802	1,041	70,533				
25	,791	1,027	71,560				
26	,761	,988	72,548				

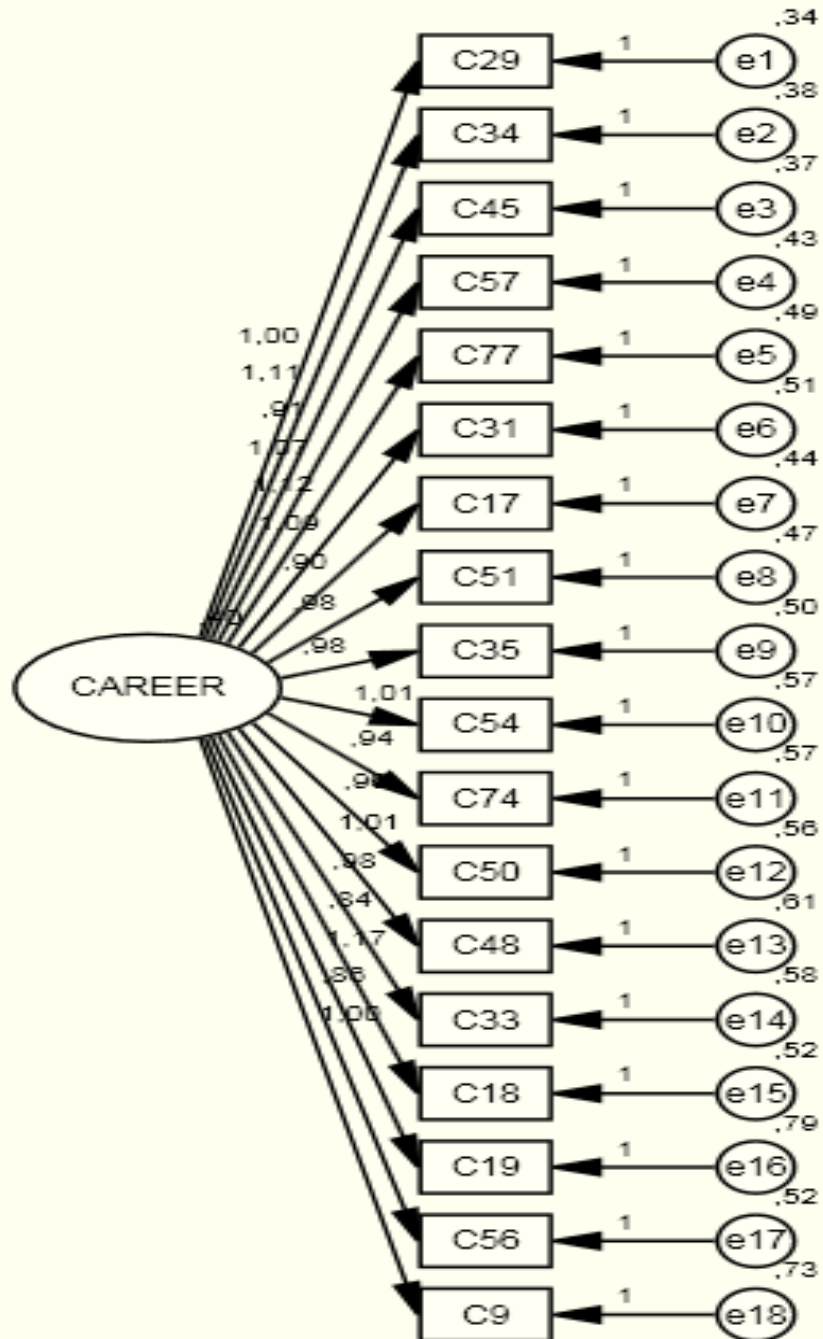
27	,734	,953	73,501
28	,729	,946	74,448
29	,716	,929	75,377
30	,705	,916	76,293
31	,679	,881	77,175
32	,658	,854	78,029
33	,646	,839	78,868
34	,630	,818	79,686
35	,618	,803	80,489
36	,604	,784	81,273
37	,580	,754	82,026
38	,554	,719	82,745
39	,548	,711	83,457
40	,538	,698	84,155
41	,524	,681	84,836
42	,506	,657	85,493
43	,492	,640	86,133
44	,481	,625	86,757
45	,463	,601	87,358
46	,454	,589	87,947
47	,443	,575	88,522
48	,437	,568	89,091
49	,425	,552	89,642
50	,416	,540	90,183
51	,401	,521	90,704
52	,386	,501	91,205
53	,376	,488	91,694
54	,373	,485	92,178
55	,362	,470	92,648
56	,352	,457	93,105
57	,343	,445	93,550
58	,338	,438	93,988
59	,328	,425	94,414
60	,324	,420	94,834
61	,304	,395	95,230
62	,292	,379	95,609
63	,290	,376	95,985

64	,282	,367	96,352		
65	,274	,356	96,708		
66	,268	,347	97,056		
67	,254	,330	97,385		
68	,246	,320	97,705		
69	,230	,299	98,004		
70	,218	,283	98,287		
71	,214	,278	98,565		
72	,205	,266	98,831		
73	,200	,260	99,091		
74	,191	,248	99,338		
75	,180	,234	99,572		
76	,175	,228	99,800		
77	,154	,200	100,000		

Extraction Method: Maximum Likelihood.

EK 5

## KUIÖ FAKTÖR YAPISI (T DEĞERLERİ)





## ÖZ GEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Cennet ERDOĞMUŞ ZORVER  
Doğum Yeri ve Tarihi : Denizli – 1984

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Hacettepe Ün. Psikolojik Danışma ve Rehberlik  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Hacettepe Ün. Psikolojik Danışma ve Rehberlik  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce  
Bilimsel Faaliyetleri : -

### İş Deneyimi

Stajlar : -  
Projeler : -  
Çalıştığı Kurumlar : Denizli Sınav Dershanesi. Isparta Rehberlik ve Araştırma Merkezi. Ankara Çubuk İlköğretim Okulu. Ankara Kemal Yurtbilir Özel Eğitim Meslek Lisesi.

### İletişim

Elektronik Posta : cenneterdogmus@gmail.com

Tarih : 19 / 01/ 2011