

BAĞLANMA STILLERİ, SOSYAL DESTEK VE KARIYER UYUMLULUĞU: ALTERNATİF MODELLER*

ATTACHMENT STYLES, SOCIAL SUPPORT AND CAREER ADAPTABILITY: ALTERNATIVE MODELS

Evren ERZEN**
Ahmet KARA***

Öz

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile sosyal destekleri ve kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda dokuz model test edilmiştir. Üç farklı bağlanma stiline üç farklı kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinde üç farklı sosyal destek değişkeninin aracı rolü sınanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 278 kadın (%70), 119 erkek (%30) olmak üzere 397 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama sürecinde Kariyer Uyumluluğu, Üç boyutlu Bağlanma Stilleri ve Çok Boyutlu Sosyal Destek ölçekleri kullanılmıştır. Veriler yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Dolaylı etkilerin anlamlılığının test edilmesi için de Bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar kaygılı-kararsız bağlanma stiline kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinde aileden, arkadaştan ve özel kişiden elde edilen sosyal desteğin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Bağlanma Stilleri, Sosyal Destek, Kariyer Uyumluluğu, Aracılık

Abstract

The aim of this study is to assess the relationships between attachment styles of university students and their social support and career adaptability. For this purpose, nine models have been tested. Mediator roles of three different social support variables in the effect of three different attachment styles on three different career adaptability were tested. The study group of the study consists of 397 participants, 278 girls (70%) and 119

* Bu makalenin saha çalışması, Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulunun 23/07/2020 tarih ve 10 nolu toplantısında alınan E.7821 sıra sayılı Etik Kurul İzni onaylanmıştır.

** Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, evrenerzen@hotmail.com

*** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ahmetkara9126@gmail.com

boys (30%). Career Adaptability, Three Dimensional Attachment Styles and Multidimensional Social Support scales were used in the data collection process. The data were analyzed using structural equation modeling. Bootstrapping method was used to test the significance of indirect effects. The results show that social support from family, friend and private person has a partial mediating role in the effect of anxious-ambivalent attachment style on career adaptability.

Keywords: Attachment styles, Social Support, Career Adaptability, Mediation

1. Giriş

Kariyer uyumluluğuyla ilgili çeşitli tanımlar literatürde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; Creed, Fallon, ve Hood (2009) tarafından kariyer uyumluluğu, bireylerin kendilerini ve mevcut fırsatlarını araştırmaları, gelecekteki kariyer faaliyetlerini planlamaları, mümkün olan en iyi fırsatları seçmeleri ve kişisel veya çevresel faktörleri yönetmeleri açısından iyi bir karar verici olmaları gibi unsurları içeren bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanımda ise kariyer uyumluluğu, bireylerin değişen ve öngörülemez çevresel koşullara karşı uyum sağlama kapasitelerini etkileyen belirli bir yeterlilik göstergesi olarak ifade edilmektedir (Rottinghaus, Day, ve Borgen, 2005). Sonuç olarak bu tanımlar incelendiğinde kariyer uyumluluğu; tahmin edilemeyen çevresel değişkenlerle başa çıkmakta bireylere çeşitli yeterlilikler sağlayan psiko-sosyal bir kaynak olarak ele alınabilir. Bu yeterlilikler ise kariyer uyumluluğunu oluşturan faktörler bağlamında değerlendirilmektedir (Savickas, 2013).

Kariyer uyumluluğunu oluşturan faktörlere yönelik literatürde iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kariyer uyumluluğunu, uyum yetenekleri bağlamında açıklayan Kariyer Yapılandırmacı Kuramıdır. Savickas tarafından geliştirilen Kariyer Yapılandırmacı Kuramında, kariyer uyumluluğu dört tane uyum yeteneğinden oluşan bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Bunlar; kariyer merak, kariyer ilgi, kariyer güven ve kariyer kontroldür (Savickas ve Porfeli, 2012). *Kariyer ilgi*, bireylerin plan yapma becerilerini ifade etmektedir. *Kariyer güven*, bireylerin öz-yeterlilik düzeylerini yansıtmaktadır. *Kariyer merak*, bireylerin kendileri ve çevreleri hakkında araştırma yapmalarıdır. *Kariyer kontrol* ise bireylerin karar verme ve sorumluluk alma becerilerini göstermektedir (Savickas, 2005). Bireyler, bu dört uyum becerisini kullanarak kariyer uyumluluklarını artırabilmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2018). İkinci yaklaşım ise kariyer uyumluluğunu iki boyutlu olarak ele alan bakış açısını yansıtmaktadır. Örneğin; Han ve Rojewski (2015) tarafından kariyer uyumluluğunun birinci boyutu, bireylerin kendilerini ve mesleklerini keşiflerini gösteren *kariyer keşif* olarak adlandırılmaktadır. İkinci boyutu ise bireylerin geleceğe yönelik amaçlar belirlemelerini yansıtan *kariyer plan* olarak isimlendirilmektedir. Sonuç olarak bu iki yaklaşım, kariyer uyumluluğunun çok faktörlü bir yapı olduğunu ve temelinde *kariyer keşif* ve *kariyer plan* boyutlarının yer aldığını göstermektedir.

Sosyal destek kişinin bulunduğu çevre içerisinde sevildiğini, saygın olarak algılandığını ve kendisine ilgi duyulduğunu hissetmesini sağlayan verilerdir (Cobb, 1976). Bireyin sosyal destek ağı içerisinde yer alan kişilerin davranışları (Malecki ve Demaray, 2002), bize karşı duydukları sevgi ve ilgi (Kim, Sherman, ve Taylor, 2008) bu verilere örnek olarak gösterilebilir. Sosyal destek; profesyoneller

ve profesyonel olmayanlar dâhil olmak üzere ulaşılabilir olan tüm kaynakları kapsamaktadır (Gottlieb ve Bergen, 2010). Sosyal destek farklı şekillerde tanımlanıyor olsa da (Tardy, 1985; Warren, Jackson, ve Sifers, 2009) sosyal desteğin stresli olaylar karşısında kişiyi koruyucu gücü bulunmaktadır. Cohen ve Wills (1985) sosyal desteğin stresli olaylar karşısında iki temel işlevi olduğunu belirtmiştir. Birincisi stresli olaylara karşı tampon görevi görmesi ve olumsuz psikolojik etkilerden koruması, ikincisi ise kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlayarak olumsuz olaylarla mücadele edebilme direncini koruyabilmesidir. Bu sayede birey stresle başa çıkabilmekte (Mossakowski ve Zhang, 2014) ve stresin sebep olabileceği olası sorunlardan korunabilmektedir (Janicki Deverts, Cohen, ve Doyle, 2017). Bu açıdan bakıldığında sosyal destek, kendisi de stresli bir faktör olan bireyin kariyer gelişimindeki değişiklik ve zorluklarla başa çıkmasında değerli ve etkili bir kaynak olarak kabul edilir (Ataç, Dirik, ve Tetik, 2018).

Kariyer uyumluluğu ile sosyal destek arasındaki ilişkileri ele alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Creed vd. (2009), 245 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal desteğin kariyer uyumluluğu üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Hlad'ó, Kvasková, Ježek, Hirschi, ve Macek (2019) tarafından yapılan araştırmada Çek meslek lisesi öğrencilerinin öğretmen, akran ve ebeveyn desteğinin; kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğu bulunmuştur. Han ve Rojewski (2015) aile ve okul desteğinin kariyer uyumluluğuna etkisi olan bir faktör olduğunu tespit etmiştir. Wang ve Fu (2015), 879 Çinli üniversite mezununun sahip olduğu sosyal desteğin, bireylerin sahip olduğu kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu saptamıştır. Kenny ve Bledsoe (2005), 322 lise öğrencisi üzerinde yürüttükleri araştırmada aileden, öğretmenlerden ve yakın arkadaşlardan gelen sosyal desteğin, kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu belirlemiştir. Hirschi (2009), 330 ergen üzerinde yaptığı araştırmada sosyal desteğin kariyer uyumluluğunun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna varmıştır. Ocampo, Restubog, Liwag, Wang, ve Petelczyc (2018) tarafından yapılan araştırmada eş desteğinin, kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; yukarıda anılan araştırma bulgularına dayanarak bu araştırmada sosyal desteğin, kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğu varsayılmıştır.

Bireylerin yaşamlarının ilk yılları gelecek yıllarda sergileyecekleri davranışlar, karar alma konusundaki tercihler konusunda büyük önem taşımaktadır. Bağlanma stilleri bireylerin ömürlerinin ilk bir yılı içerisinde ebeveynleriyle kurmuş oldukları bakım ve bakımdan memnuniyet düzeyine dayalı bir ilişkidir (Ainsworth, Blehar, Waters, ve Wall, 1978). Bireyler; ihtiyaçlarının sevecen, içten ve yeterli düzeyde kendilerine bakan ebeveynlerince karşılanması halinde güvenli bağlanma stiline sahip olmaktadır; yetersiz, ilgisiz ve tereddütlü şekilde karşılanması durumunda kaçınan veya kaygılı-kararsız bağlanma stillerinden birine sahip olabilmektedirler (Ainsworth, 1979). Genel olarak güvenli bağlanma stillerine sahip bireylerin ilerleyen yaşamlarında daha sağlıklı ruh haline sahip oldukları (Frederick, Sandhu, Morse, ve Swami, 2016), güvensiz bağlanan bireylerinse daha fazla psikolojik sorunla karşılaştıkları belirlenmiştir (Hart, Shaver, ve Goldenberg, 2005; Helm vd., 2020; Rapson Gomez ve McLaren, 2007). Bu durumun yansımaları bireyin karar verme becerilerinde de

görülmektedir. Güvenli bağlanan bireyler kariyerleri konusunda daha yapıcı stratejiler kullanarak (Deniz, 2011) daha olumlu kararlar alabilmekteyken güvensiz bağlanan bireyler daha olumsuz kararlara yönelebilmekte (Wolfe ve Betz, 2004) veya kararsız kalma eğilimi sergileyebilmektedirler (Braunstein-Bercovitz, 2014). Diğer bir ifadeyle bireylerin sahip olduğu kariyerlerine ilişkin karar verme öz-yeterliliğiyle, bağlanma stiline güvenli olup olmaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Bolat ve Odacı, 2017). Bu açıdan bakıldığında bireylerin kariyerlerine ilişkin uyumlu kararlar alıp almadıkları konusu ile bağlanma stili arasında bir ilişki olduğu düşünülebilir.

Literatürde kariyer uyumluluğu ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkileri doğrudan ele alan çok sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Ramos ve Lopez (2018) tarafından 476 genç ve büyük yetişkin üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, yetişkin kaygılı bağlanma stiline kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan literatür incelendiğinde genellikle bağlanma stilleri ile kariyer gelişim kavramları arasında yapılan araştırmalar yürütüldüğü dikkat çekmektedir. Örneğin; Neustadt, Chamorro-Premuzic, ve Furnham (2011) güvenli bağlanma stiline sahip çalışanlarda iş performanslarının olumlu yönde olduğunu bulmuşlardır. Pines (2004) güvenli bağlanma stili ile iş tükenmişliği arasında negatif yönde; güvensiz bağlanma stilleri (kaçınan ve kaygılı-kararsız) ile iş tükenmişliği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Braunstein-Bercovitz (2014) kaygılı ve kaçınan bağlanma stillerinin kariyer kararsızlığını etkilediğini saptamıştır. Wright ve Perrone (2010), yetişkin bağlanma stiline kariyer karar verme öz yeterliliğini yordadığını tespit etmiştir. Wright, Perrone-McGovern, Boo, ve White (2014), kaygılı ve kaçınan bağlanma stillerinin kariyer engellerini etkileyen önemli değişkenler olduğunu belirlemiştir. Ayrıca literatürde bağlanmanın farklı türleri ile kariyer gelişimi kavramları arasında yapılan araştırmaların olduğu görülmüştür. Örneğin; Shin ve Lee, (2017) 492 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada kaygılı ve kaçınmacı bağlanma stillerinin kariyer uyumluluğunu anlamlı ve negatif yordadığı sonucuna varmışlardır. Kenny (1990) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlama ile bağlanma arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur. Bacanlı ve Sürücü (2011) tarafından 199 ilköğretim öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada anneye bağlanmanın çocukların kariyer gelişimlerini anlamlı ve pozitif yordadığı tespit edilmiştir. Ketterson ve Blustein (1997) tarafından 137 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada ebeveyne bağlanmanın kariyer keşif süreçlerinden *çevreyi keşifle* pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Sonuç olarak; yukarıda bahsedilen araştırma bulgularından hareketle bu çalışmada bağlanma stillerinin, kariyer uyumluluğunu etkileyen önemli bir değişken olduğu kabul edilmiştir.

Hall ve Chandler'a (2005) göre kariyer uyumluluğu, bireylerin hem ruhsal yönden güçlenmelerinde hem de kariyer gelişim süreçlerinde başarılı olmalarında etken bir psiko-sosyal yapıdır. Çünkü; bireylerin kariyer uyumluluklarının artırılması ruhsal gelişim açısından onların öz saygılarına (Duffy, 2010); duygusal açıdan dengeli olmalarına (Zacher, 2014); mutluluk düzeylerine (Kons-tam, Celen-Demirtas, Tomek, ve Sweeney, 2015); travma sonrası iyileşme göstermelerine (Prescod ve Zeligman, 2018); duygusal zekalarına (Merino-Tejedor, Hontangas, ve Petrides, 2018); yaşam doyumlarına (Ramos ve Lopez, 2018) ve umut düzeylerine (Santilli, Nota, ve Hartung, 2019) olumlu

yönde katkı sağlamaktadır. Ayrıca bireylerin kariyer uyumluluklarının arttırılması; kariyerleri hakkında iyimser (McLennan, McIlveen, ve Perera, 2017), kararlı (Hirschi, 2010), hazırlıklı (Hirschi, Niles, ve Akos, 2011), karar verme açısından yetkin (Guan vd., 2016), başarılı ve memnun (Ocampo vd., 2018) olabilmelerini sağlamaktadır. Buradan hareketle bu araştırma, bireylerin kariyer uyumluluklarını arttırmaya yönelik olması dolayısıyla hem kariyer psikolojik danışmanlığı hem de ruh sağlığı literatürüne katkı sağlaması açısından önemlidir. Yukarıda da belirtildiği gibi kariyer uyumluluğunun birçok bireysel değişkenle ilişkili olduğu araştırmalarla ortaya konulmuştur. Ancak üniversite öğrencileri örnekleminde kariyer uyumluluğu üzerinde bağlamsal değişkenlerle yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Ataç vd., 2018). Oysa kariyer uyumluluğu, bağlamsal değişkenlerle şekillenen ve gelişebilen psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas, 2013). Bu noktada bu çalışma kısıtlı bir alanda kariyer uyumluluğu üzerinde bağlamsal değişkenlerle bir model ortaya koyması dolayısıyla önemlidir.

Bu çalışmada üniversitelerin kariyer araştırma merkezlerinde genç yetişkinlere yönelik kariyer psikolojik danışmanlık modellerinin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca kariyer uyumluluğu kaynaklarının bağlamsal değişkenlerinin ortaya konulması aracılığıyla eğitim kurumlarına, politika üreticilere ve alanda çalışan rehberlik uzmanlarına bilgi sağlanması amaçlanmıştır. Sonuç olarak bu araştırmanın genel amacı, üniversite öğrencilerinin bağlanma stilleri ile sosyal destekleri ve kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H1: Bağlanma stilleri, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H2: Sosyal destek, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H3: Bağlanma stilleri, sosyal desteği anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

H4: Bağlanma stilleri ile kariyer uyumluluğu arasında sosyal desteğin aracılık etkisi anlamlıdır.

2. Yöntem

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 278 kadın (%70), 119 erkek (%30) olmak üzere 397 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 19 ile 35 arasında değişmektedir [$M_{age}=21.85$, $SD=1.56$].

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama sürecinde Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, Üç boyutlu Bağlanma Stilleri ve Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği kullanılmıştır.

2.2.1. Kariyer Uyumluluğu Ölçeği

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği bireylerin kendi özelliklerine uygun bir kariyere sahip olma düzeylerini belirleme amacıyla Eryılmaz ve Kara (2016) tarafından geliştirilmiştir. Beş dereceli Likert tipi ölçeğin 10 maddesi bulunmaktadır. Ölçeğe ait örnek madde olarak “Yeteneğime uygun bir meslek seçtim.” gösterilebilir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .85’tir. Bu çalışma kapsamında elde edilen iç tutarlılık katsayısı .89’dur. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin DFA değerleri ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir (Tablo1).

2.2.2. Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği

Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği (ÜBBS) bireylerin bağlanma stillerinin belirlenmesi amacıyla Erzen (2016) tarafından geliştirilmiştir. Beş dereceli Likert tipi ölçeğin 18 maddesi bulunmaktadır. ÜBBS’ye ait örnek madde olarak “Karar alırken kimseyi önemsemem” gösterilebilir. Cronbach Alpha katsayısı kaçınan, güvenli ve kaygılı-kararsız bağlanma stilleri için sırasıyla .80, .69 ve .71’dir. Bu çalışma kapsamında elde edilen iç tutarlılık katsayıları ise .86, .60 ve .81’dir. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin DFA değerleri ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir (Tablo1).

2.2.3. Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği

Zimet, Dahlem, Zimet ve Farley (1988) tarafından geliştirilen, uyarlama çalışması Eker, Arkar ve Yıldız (2001) tarafından gerçekleştirilen Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği bireylerin çevrelerinden elde ettikleri sosyal desteğin düzeyini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Yedi dereceli Likert tipi olan ölçek, 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek aile, arkadaş ve yakın ilişkilerden (özel kişi) elde edilen destek olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. ÇBSDÖ’ye ait örnek madde olarak “Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.” gösterilebilir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı toplamda .89’dur. Bu çalışma kapsamında elde edilen iç tutarlılık değeri .85’tir. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin DFA değerleri ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir (Tablo1).

Tablo 1. Veri toplama araçlarına ilişkin geçerlik ve güvenirlik değerleri

Uyum indeksleri	ÜBBSÖ	ÇBSDÖ	KUÖ
x^2/sd	2.65	2.38	3.56
RMSEA	.06	.05	.08
CFI	.91	.95	.95
GFI	.91	.95	.95
TLI	.90	.97	.92
AGFI	.89	.92	.91
Cronbach Alpha	.60 (gb), .86 (kb), .81 (kkb)	.85	.89

ÜBBSÖ: Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği; ÇBSDÖ: Çok Boyutlu Sosyal Destek Ölçeği; KUÖ: Kariyer Uyumluluğu Ölçeği, gb: Güvenli Bağlanma, kb: Kaçınan bağlanma, kkb: Kaygılı-kararsız bağlanma

2.3. İşlem

Veri analiz işlemleri öncesinde gerçekleştirilmesi gereken ön analizler konusunda bir fikir birliği bulunmaktadır. Bu çalışmada kayıp değerler, uç veriler, normal dağılım ve doğrusallık analizleri ön koşul analizleri olarak gerçekleştirilmiştir (Field, 2018). Kavramsal aracılık modellerine ilişkin hipotezlerin sınanması için maximum likelihood tahminine dayalı yapısal eşitlik modeli (YEM) IBM AMOS 22 Graphics programı kullanılmıştır. Bu çalışmada sosyal destek değişkeninin alt boyutları olan aileden, yakın ilişki içerisinde bulunulan kişiden ve arkadaştan elde edilen sosyal destek bağlanma stiline kariyer uyumluluğu ile ilişkisinde aracı değişken olarak ele alınmıştır. Aracılık analizinde ölçümlerin güvenilirliği artırmak ve gözlenen değişken miktarını azaltmak amacıyla madde parseleme metodu kullanılmıştır (Alhija ve Wisenbaker, 2006). Bu bağlamda modelin iyi uyum gösterdiğinin belirlenmesi amacıyla bazı uyum indekslerinden yararlanılmıştır. Goodness of Fit Index (GFI), Comparative Fit Indices (CFI), Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI), Tucker and Lewis index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR), Akaike's Information Criterion (AIC), and Expected Cross-Validation Index (ECVI) bu doğrultuda incelenen indekslerdir. AIC ve ECVI indeksleri modellerin karşılaştırılmasında tercih edilmektedir. Genelde sıfırdan büyük olan bu indeks değerleri modelin daha iyi uyum gösterdiğine işaret etmektedir (Burnham ve Anderson, 2004). Bunlara ek olarak araştırmalarda dolaylı etkilerin geniş örneklemle erişilerek sınanabileceği belirtilmiştir. Bu amaçla bu çalışmada 10.000 kişilik örneklemi esas alacak şekilde bootstrap analizi gerçekleştirilerek dolaylı etkiler belirlenmiştir (Preacher ve Hayes, 2008).

3. Bulgular

3.1. Ön analizler

Bağlanma stilleri, sosyal destek ve kariyer uyumu arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'de değişkenler arası ilişkileri, ortalamaları, basıklık ve çarpıklık değerleri özetlenmiştir. Korelasyon analizleri sonucunda kariyer uyumunun güvenli bağlanma stiliyle ($r = .41, p < .01; \%95 \text{ CI } [.31, .41]$), kaçınan bağlanma stiliyle ($r = -.23, p < .01; \%95 \text{ CI } [-.13, -.33]$), kaygılı-kararsız bağlanma stiliyle ($r = -.24, p < .01; \%95 \text{ CI } [-.13, -.33]$) ve sosyal destekle ($r = .31, p < .01; \%95 \text{ CI } [.21, .41]$) anlamlı ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Ortalamalar, standard sapma, basıklık ve çarpıklık ve korelasyon değerleri

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
(1) Gb	1																						
(2) Kb	-.24	1																					
(3) Kkb	-.24	.48	1																				
(4) SD	-.46	-.20	-.37	1																			
(5) Aasd	.51	-.17	-.27	.74	1																		
(6) Ökasd	.25	-.11	-.27	.83	.40	1																	
(7) Aasd	.38	-.21	-.33	.71	.46	.32	1																
(8) KU	.41	-.23	-.24	.31	.33	.20	.24	1															
(9) Gbp1	.81	-.18	-.15	.37	.47	.18	.28	.32	1														
(10) Gbp2	.91	-.22	-.25	.43	.44	.25	.37	.39	.51	1													
(11) Kbp1	.37	-.23	-.23	.32	.31	.21	.25	.93	.28	.35	1												
(12) Kbp2	-.25	.91	.44	-.23	-.19	-.14	-.21	-.23	-.21	-.23	-.22	1											
(13) Kkbp1	-.17	.42	.89	-.27	-.20	-.12	-.35	-.18	-.09	-.19	-.17	.37	1										
(14) Kkbp2	-.26	.44	.90	-.40	-.29	-.36	-.25	-.25	-.18	-.26	-.24	.43	.62	1									
(15) Aasdp1	.51	-.18	-.29	.67	.93	.34	.42	.31	.46	.43	.30	-.19	-.22	-.30	1								
(16) Aasdp2	.46	-.14	-.23	.72	.94	.41	.44	.31	.43	.39	.28	-.17	-.17	-.24	.78	1							
(17) Ökasp1	.22	-.10	-.25	.80	.37	.97	.30	.21	.15	.22	.22	-.13	-.11	-.34	.31	.38	1						
(18) Ökasp2	.27	-.11	-.27	.82	.41	.97	.32	.18	.20	.26	.19	-.14	-.12	-.36	.36	.42	.90	1					
(19) Arasp1	.37	-.21	-.33	.66	.46	.27	.93	.22	.26	.36	.22	-.21	-.35	-.24	.40	.46	.26	.27	1				
(20) Arasp2	.36	-.19	-.30	.68	.41	.33	.94	.23	.26	.35	.24	-.18	-.31	-.23	.39	.38	.31	.33	.77	1			
(21) KUp1	.40	-.23	-.22	.32	.33	.22	.21	.91	.32	.37	.88	-.21	-.14	-.24	.33	.29	.22	.21	.19	.21	1		
(22) KUp2	.35	-.19	-.21	.26	.27	.14	.23	.91	.27	.33	.82	-.20	-.17	-.21	.23	.27	.16	.12	.21	.22	.66	1	
Ort	4.11	1.97	2.58	5.30	5.75	4.84	5.31	4.03	4.28	3.99	4.07	1.87	2.82	2.34	5.92	5.58	4.85	4.82	5.51	5.10	4.07	3.99	
SS	.56	.83	.91	1.20	1.20	2.08	1.36	.61	.67	.63	.69	.92	.99	1.03	1.21	1.34	2.13	2.14	1.41	1.48	.66	.68	
Çarpıklık	-.63	.90	.27	-.52	-.78	-1.04	-.62	-.80	-.90	-.51	-.83	1.02	-.05	-.59	-.61	-.61	-1.12	-.89	-.94	-.70	-.89	-.58	
Basıklık	.28	.39	-.32	-.37	.52	.66	-.96	.09	.50	.06	.45	.45	-.49	-.31	-.98	-1.04	.78	.22	.29	-.05	.85	.01	

Not. *Gb* = Güvenli bağlanma; *Kb* = Kaçınan bağlanma; *Kkb* = Kaygılı-kararsız bağlanma; *KU* = Kariyer Uyumluluğu; *Aasd* = Aileden alınan sosyal destek; *Ökasd* = Özel kişiden alınan sosyal destek; *Arasd* = Arkadaştan alınan sosyal destek; *Gbp1*, *Gbp2* = Güvenli bağlanma parselleri; *Kbp1*, *Kp2*= Kaçınan bağlanma parselleri; *Kkbp1*, *Kkbp2*= Kaygılı-kararsız bağlanma parselleri; *Arasp1*, *Arasp2*=Arkadaştan alınan sosyal destek parselleri; *Ökasp1*, *Ökasp2*= Özel kişiden alınan sosyal destek parselleri; *KUp1*, *KUp2*=Kariyer Uyumluluğu Parselleri

3.2. Ölçüm modelleri

Ölçüm modeli üçer gizil değişken (güvenli/kaçınan/kaygılı-kararsız bağlanma stilleri; aileden, özel kişiden ve arkadaştan alınan sosyal destek ile kariyer uyumluluğu) ve 6'şar gözlenen değişkendен oluşmaktadır. Ölçüm modellerine ilişkin elde edilen değerler tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Ölçüm modelleri

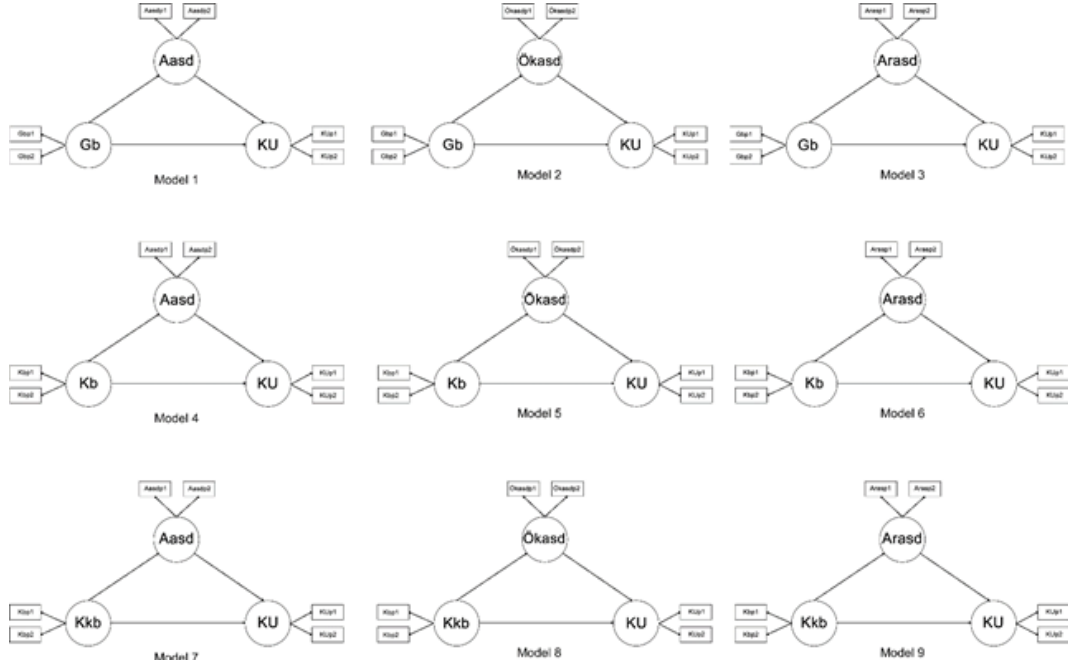
Model	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	NFI	RMSEA
GB-ÖKASD-KU	2.54	.94	.93	.91	.91	.05 90% BCa (.01, .09)
GB-AASD-KU	2.14	.94	.93	.92	.90	.05 90% BCa (.04, .06)
GB-ARASD-KU	2.21	.94	.93	.92	.90	.05 90% BCa (.04, .06)
KKB-ÖKASD-KU	2.91	.93	.92	.90	.90	.05 90% BCa (.06, .07)
KKB-AASD-KU	2.24	.94	.93	.91	.90	.06 90% BCa (.05, .07)
KKB-ARASD-KU	2.49	.93	.92	.90	.90	.06 90% BCa (.05, .06)
KB-ÖKASD-KU	2.01	.96	.95	.92	.92	.05 90% BCa (.04, .05)
KB-AASD-KU	1.72	.96	.95	.93	.91	.04 90% BCa (.03, .05)
KB-ARASD-KU	2.09	.95	.94	.91	.91	.05 90% BCa (.04, .06)

GB = Güvenli bağlanma; *KB* = Kaçınan bağlanma; *KKB* = Kaygılı-kararsız bağlanma; *KU* = Kariyer Uyumluluğu; *AASD* = Aileden alınan sosyal destek; *ÖKASD* = Özel kişiden alınan sosyal destek; *ARASD* = Arkadaştan alınan sosyal destek

3.3. Yapısal model

Kurgulanan kavramsal modeller (Şekil 1) bir dizi yapısal model aracılığıyla AMOS programında sınanmıştır. Sosyal desteğin aracılık rolünün incelenebilmesi için iki aşamalı bir işlem yürütülmüştür. Öncelikle tam aracılık modeli test edilmiştir. Sınanan modeller içerisinde tam aracılık ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür. Aracılık analizlerine ilişkin uyum değerleri tablo 4'te özetlenmiştir.

Şekil 1. Kurgulanan kavramsal modeller



Gb = Güvenli bağlanma; *Kb* = Kaçınan bağlanma; *Kkb* = Kaygılı-kararsız bağlanma; *KU* = Kariyer Uyumluluğu; *Aasd* = Aileden alınan sosyal destek; *Ökasd* = Özel kişiden alınan sosyal destek; *Arasd* = Arkadaştan alınan sosyal destek; *Gbp1*, *Gbp2* = Güvenli bağlanma parselleri; *Kbp1*, *Kp2* = Kaçınan bağlanma parselleri; *Kkbp1*, *Kkbp2* = Kaygılı-kararsız bağlanma parselleri; *Arasdp1*, *Arasdp2* = Arkadaştan alınan sosyal destek parselleri; *Ökasdp1*, *Ökasdp2* = Özel kişiden alınan sosyal destek parselleri; *KUp1*, *KUp2* = Kariyer Uyumluluğu Parselleri

Tablo 4. Aracılık analizlerine ilişkin değerler

Model	χ^2	χ^2/df	CFI	TLI	GFI	NFI	RMSEA	AIC	ECVI
GB-ÖKASD-KU _t	75.89 (df = 7, N = 397)	10.84	.93	.87	.94	.93	.15 90% BCa (.12, .19)	103.89	.26
GB-ÖKASD-KU _k	13.29 (df = 6, N = 397)	2.21	.99	.98	.98	.98	.05 90% BCa (.01, .09)	43.29	.10
GB-ARASD-KU _t	53.25 (df = 7, N = 397)	7.60	.94	.88	.95	.93	.12 90% BCa (.09, .16)	81.25	.20
GB-ARASD-KU _k	2.18 (df = 6, N = 397)	.36	1.00	.99	.99	.99	.01 90% BCa (.01, .02)	32.18	.08
GB-AASD-KU _t	42.09 (df = 7, N = 397)	6.01	.96	.92	.96	.95	.11 90% BCa (.08, .14)	70.09	.17
GB-AASD-KU _k	13.32 (df = 6, N = 397)	2.21	.99	.98	.98	.98	.05 90% BCa (.01, .09)	43.32	.10
KKB-ÖKASD-KU _t	23.00 (df = 7, N = 397)	3.28	.98	.97	.98	.98	.07 90% BCa (.04, .11)	51.00	.12
KKB-ÖKASD-KU _k	11.91 (df = 6, N = 397)	1.98	.99	.98	.99	.99	.05 90% BCa (.01, .09)	41.91	.10
KKB-ARASD-KU _t	19.50 (df = 6, N = 397)	2.78	.98	.96	.98	.97	.06 90% BCa (.03, .10)	47.50	.12
KKB-ARASD-KU _k	13.47 (df = 6, N = 397)	2.24	.99	.97	.98	.98	.05 90% BCa (.01, .09)	43.47	.11
KKB-AASD-KU _t	23.36 (df = 7, N = 397)	3.33	.98	.96	.98	.97	.07 90% BCa (.04, .11)	51.36	.13
KKB-AASD-KU _k	13.79 (df = 7, N = 397)	2.30	.99	.97	.98	.98	.05 90% BCa (.01, .09)	43.79	.11
KB-ÖKASD-KU _t	840.54 (df = 7, N = 397)	120.07	.53	.01	.77	.53	.54 90% BCa (.51, .58)	868.54	2.19
KB-ÖKASD-KU _k	9.56 (df = 6, N = 397)	1.59	.99	.99	.99	.99	.03 90% BCa (.01, .08)	39.56	.10
KB-ARASD-KU _t	824.267 (df = 7, N = 397)	117.752	.45	-.17	.76	.45	.54 90% BCa (.51, .57)	852.26	2.15
KB-ARASD-KU _k	12.33 (df = 6, N = 397)	2.05	.99	.98	.99	.99	.05 90% BCa (.01, .09)	42.33	.10
KB-AASD-KU _t	808.70 (df = 7, N = 397)	115.52	.47	-.11	.76	.47	.53 90% BCa (.50, .56)	836.70	2.11
KB-AASD-KU _k	18.97 (df = 6, N = 397)	3.16	.99	.97	.98	.98	.07 90% BCa (.03, .11)	48.97	.12

GB = Güvenli bağlanma; KB = Kaçınan bağlanma; KKB = Kaygılı-kararsız bağlanma; KU = Kariyer Uyumluluğu; AASD = Aileden alınan sosyal destek; ÖKASD = Özel kişiden alınan sosyal destek; ARASD = Arkadaştan alınan sosyal destek, k = Kısmi aracılık, t = tam aracılık

Sosyal desteğin alt boyutlarının AASD (Aileden alınan sosyal destek), ÖKASD (Özel kişiden alınan sosyal destek), ARASD (Arkadaştan a sosyal destek) tam aracı olduğu modellerin sınanmasında bağlanma stillerinden kariyer uyumuna doğrudan bir yol olmadığı görülmüştür. Kısmi aracılık rolü sınanan dokuz modelin üçünün geçerli olduğu belirlenmiştir (Şekil 2).

Güvenli bağlanma stiline kariyer uyumu üzerinde her üç sosyal destek türünde de kısmi aracılık modelinde yer alan bağlanma stili ile kariyer uyumu arasındaki katsayının anlamlı değere sahip olmadığı ($p > .05$), tam aracılık modelinde ise bu katsayının anlamlı olduğu fakat uyum indekslerinin düşük olduğu görülmektedir ($p < .05$). Sonuç olarak güvenli bağlanma stiline kariyer uyumu üzerindeki etkisinde özel kişiden sağlanan desteğin tam veya kısmi aracılık etkisi bulunmadığı belirlenmiştir.

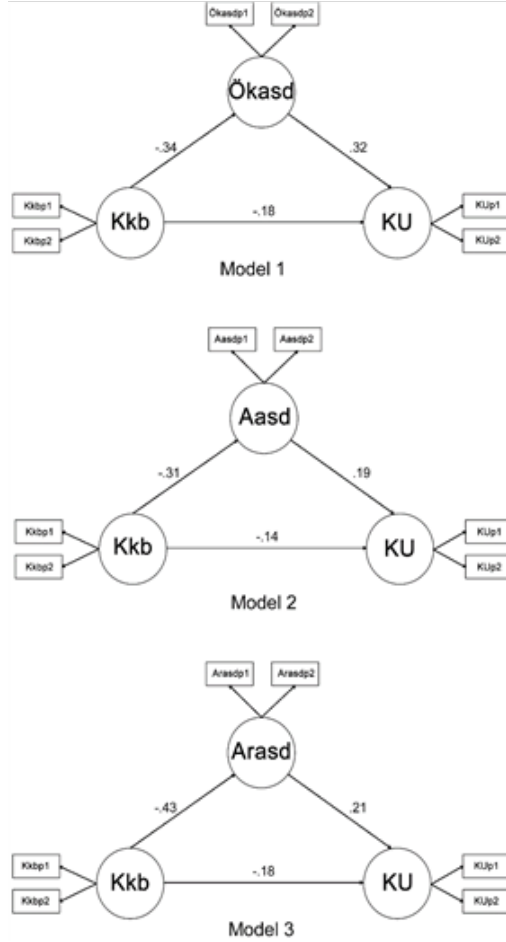
Kaygılı kararsız bağlanma stiline kariyer uyumu üzerinde etkisinde her üç sosyal destek türünün de kısmi aracı etkisi olduğu görülmektedir. Bu modellerden özel kişiden elde edilen sosyal desteğin kısmi aracı olduğu modelin uyum indeksleri $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 11.91, p > .05; \chi^2/df = 1.98, CFI = .99, TLI = .98, GFI = .99, NFI = .99; RMSEA = .05$ 90% BCa (.01, .09), AIC: 41.91, ECVI: .10, arkadaştan elde edilen sosyal desteğin kısmi aracı olduğu modelin uyum indeksleri $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 13.47, p > .05; \chi^2/df = 2.24, CFI = .99, TLI = .97, GFI = .98, NFI = .98; RMSEA = .05$ 90% BCa (.01, .09), AIC: 43.47, ECVI: .11 ve aileden elde edilen sosyal desteğin kısmi aracı olduğu modelin uyum indeksleri $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 13.79, p > .05; \chi^2/df = 2.30, CFI = .99, TLI = .97, GFI = .98, NFI = .98; RMSEA = .05$ 90% BCa (.01, .09), AIC: 43.79, ECVI: .11 değerlerine sahiptir.

Kaçınan bağlanma stiline kariyer uyumu üzerinde etkisinde her üç sosyal destek türünün de kısmi aracı etkisi olmadığı görülmektedir. Üç modelde de sosyal desteğin alt boyutları ile kariyer uyumluluğu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p > .05$) görülmüştür. Dolayısıyla bu modellerde aracılık etkisinin varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu süreç sonucunda araştırmacılarca hangi modellerin geçerli olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Bootstrap İşlemi

Modellere ilişkin tahmin değerlerinin elde edilebilmesi amacıyla 95% güven aralığında 10.000 kişilik örnekleme uyarlanan yanlılıktan arıtılmış (bias-corrected) bootstrap analizi gerçekleştirilmiştir.

Şekil 2. Kaygılı-kararsız bağlanma stilleri ile Kariyer Uyumluluğu ilişkisinde sosyal desteğin aracı rolünü gösteren diyagram



Kkb=Kaygılı-kararsız bağlanma; *KU*=Kariyer Uyumluluğu; *Aasd*=Aileden alınan sosyal destek; *Ökasd*=Özel kişiden alınan sosyal destek; *Arasd*=Arkadaştan alınan sosyal destek; *Kkbp1*, *Kkbp2*= Kaygılı-kararsız bağlanma parselleri; *Arasdp1*, *Arasdp2*=Sosyal bağlanma parselleri; *Ökasd1*, *Ökasd2*=Özel kişiden alınan sosyal destek parselleri; *Arasdp1*, *Arasdp2*=Arkadaştan alınan sosyal destek parselleri; *KUp1*, *KUp2*=Kariyer Uyumluluğu Parselleri

Tablo 5. Gizil değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler

Modele ilişkin yollar	Etki	95% BCa		S.E	C.R.
		Alt	Üst		

Doğrudan etki					
1 Kkb àAasd	-.33	-.43	-.24	.10	5.92**
1 Aasd àKU	.32	.21	.44	.03	5.22**
1 Kkb àKU	-.17	-.30	-.07	.05	3.08*
2 Kkb àÖkasd	-.31	-.41	-.21	.18	6.82**
2 Ökasd àKU	.18	.09	.30	.02	3.36**
2 Kkb àKU	-.14	-.26	-.04	.05	3.29*
3 Kkb àArasd	-.42	-.51	-.33	.10	6.07**
3 Arasd àKU	.21	.06	.32	.03	3.01*
3 Kkb àKU	-.18	-.33	-.02	.04	2.50*
Dolaylı etki					
KkbàAasd àKU	-.11	-.17	-.06	---	---
KkbàÖkasdàKU	-.06	-.10	-.02	---	---
KkbàArasd àKU	-.09	-.15	-.03	---	---

Kkb = Kaygılı-kararsız bağlanma; *KU* = Kariyer Uyumluluğu; *Aasd* = Aileden alınan sosyal destek; *Ökasd* = Özel kişiden alınan sosyal destek; *Arasd* = Arkadaştan alınan sosyal destek

Bootstrap analizi sonuçlarına göre kaygılı kararsız bağlanma stiline kariyer uyumu üzerindeki etkisinde kısmi etkisi olan aileden ($b = -.11$, 95% BCa $[-.17, -.06]$), özel kişiden ($b = -.06$, 95% BCa $[-.10, -.02]$) ve arkadaştan sağlanan sosyal desteğin ($b = -.09$, 95% BCa $[-.15, -.03]$) geçerli olduğu görülmüştür. Bootstrap analizine dair doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 3'te sunulmuştur.

4. Tartışma

Bu araştırma, bağlanma stilleri ile sosyal destek ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçları incelendiğinde; bağlanma stillerinden kaygılı-kararsız bağlanma stiline, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Ayrıca sosyal destek türlerinden aileden, özel kişiden ve arkadaştan alınan sosyal desteğin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Buna ek olarak kaygılı-kararsız bağlanma stiline; aileden, özel kişiden ve arkadaştan alınan sosyal desteği anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Son olarak kaygılı-kararsız bağlanma stiline kariyer uyumluluğu üzerindeki etkisinde aileden, arkadaştan ve özel kişiden elde edilen sosyal desteğin kısmi aracılık rolü olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırmanın birinci bulgusunda bağlanma stillerinden kaygılı-kararsız bağlanma stili, kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir (H_1 kabul edilmiştir). İlgili literatür incelendiğinde mevcut araştırmanın bu sonucu ile benzeşen birçok dolaylı araştırma bulunduğu (Bacanlı ve Sürücü, 2011; Kenny, 1990; Ketterson ve Blustein, 1997; Neustadt, Chamorro-Premuzic, ve Furnham, 2011; Pines, 2004; Shin ve Lee, 2017; Wright ve Perrone, 2010; Wright, Perrone-McGovern, Boo, ve White, 2014) fakat doğrudan bu faktörleri ele alan çok sınırlı sayıda araştırma olduğu

gözlenmiştir (Ramos ve Lopez, 2018). Bu açıdan bu çalışmada ele alınan değişkenlerle sınırlı sayıda çalışma yürütülmüş dolayısıyla, bu çalışmanın kariyer psikolojik danışmanlığı ve ruh sağlığı literatürüne hem kuramsal hem de ampirik olarak katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın ikinci bulgusunda aileden, özel kişiden ve arkadaştan alınan sosyal desteğin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir (H_2 kabul edilmiştir). Mevcut araştırma bu yönüyle ilgili literatürde daha önce gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir (Atac, Dirik ve Tetik, 2018; Creed vd., 2009; Han ve Rojewski, 2015; Hirschi, 2009; Hlad' o, Kvasková, Ježek, Hirschi, ve Macek, 2019; Wang ve Fu, 2015; Kenny ve Bledsoe, 2005; Ocampo, Restubog, Liwag, Wang, ve Petelczyc, 2018). Super'ın Yaşam Boyu ve Yaşam Alanı Kuramının varsayımları bu iki araştırma bulgusunu açıklar niteliktedir. Super'ın Yaşam Boyu ve Yaşam Alanı Kuramında bağlamsal koşullar, bireylerin kariyer uyumluluklarını artıran etkenler olarak vurgulanmaktadır (Super ve Knasel, 1981). Bu kurama göre, bireyler içinde buldukları çevrede önemli gördüğü kişileri rol model almakta, destek kaynağı olarak benimsemekte, bu yolla kariyer uyumluluk süreçlerini yapılandırmakta ve geliştirmektedirler (Super, 1980). Bu noktada bağlanma stilleri ve sosyal destek, bireylerin kariyer uyumlulukları artırmada bağlamsal koşullar olarak görülebilir.

Bu araştırmanın üçüncü bulgusunda kaygılı-kararsız bağlanma stili; aileden, özel kişiden ve arkadaştan alınan sosyal desteği anlamlı bir şekilde yordamaktadır (H_3 kabul edilmiştir). Mevcut çalışma, ilgili literatürdeki daha önce gerçekleştirilen araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Hamme Peterson, Buser, ve Westburg, 2010; Mallinckrodt ve Wei, 2005; McLeod, Berry, Hodgson, ve Wearden, 2020; Larose ve Boivin, 1998; Larose, Guay, ve Boivin, 2002; Xiaoyun ve Fenglan, 2020). Bu bulgu şu şekilde açıklanabilir: Bağlanma stilleri bireylerin yaşam deneyimlerinde karşılaştıkları olaylara verecekleri tepkiler ve elde edecekleri sonuçların niteliği üzerinde önemli bir değişkendir. Güvenli bağlanan kişilerin sosyal ilişkilerinin daha yapıcı olması, kaçınan ve kaygılı bağlanan bireylerin sorunlu ilişkilere sahip olması bu bireylerin çevrelerinden aldığı sosyal desteğin miktar ve niteliğine de etki etme potansiyeline sahiptir (Mallinckrodt, 2000). Araştırmalar ebeveynlerine güvenli bağlanan bireylerin çevrelerinden daha fazla sosyal destek alırken (Hamme Peterson, Buser, ve Westburg, 2010; Larose ve Boivin, 1998; Larose, Guay, ve Boivin, 2002; McLeod, Berry, Hodgson, ve Wearden, 2020) kaygılı ve kaçınan tipte bağlanan bireylerin bu destekten yoksun kalabileceklerine (Mallinckrodt ve Wei, 2005; Xiaoyun ve Fenglan, 2020) yönelik görüşü desteklemektedir. McMahon, Creaven, ve Gallagher (2020), akranlarına karşı kaygılı şekilde bağlanan bireylerin dahi sosyal destek alma düzeylerinin bu durumdan olumsuz etkilendiğini belirtmektedir. Bu durumun bağlanma ilişkisinin kaynağından bağımsız şekilde sosyal desteğin artışına katkı sağlayacak bir değişken olabileceğini göstermektedir.

Çalışmanın dördüncü bulgusunda bağlanma stilleri ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkide, sosyal desteğin kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir (H_4 kabul edilmiştir). Bu sonucu doğrudan açıklayan ampirik araştırmalar olmasa da post modern kariyer psikolojik danışmanlığı kuramı bulunmaktadır. Bu araştırma sonucunu destekleyen bu kuram, Kariyer Yapılandırmacı Kuramıdır. Kariyer Yapılandırmacı Kuramında üç önemli yapı bulunmaktadır. Bunlar; uyumluluğa

hazırlık, uyumluluğa tepki ve uyumluluk çıktılarıdır. *Uyumluluğa hazırlık*, bireylerin kariyer gelişimlerinde karşılaşılabileceği değişimlere karşı esnek olma istekliğiyle ilgili bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Johnston, 2018). *Uyumluluğa tepki*, bireylerin kariyer gelişimi sürecinde yaşadıkları zorluklar, geçişler ve değişikliklere karşı başa çıkma kaynaklarını yansıtmaktır (Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017). *Uyumluluk çıktıları*, bireylerin kariyer gelişimlerinde kendilerini ve çevrelerini keşfetmeleri ve geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmalarıyla ilgili yeterliliklerini ifade etmektedir (Šverko ve Babarović, 2019). Bunlara ek olarak bu üç yapı arasındaki ilişkiler incelendiğinde, bireylerin uyumluluğa hazırlık düzeylerinin artmasının onların uyumluluk çıktılarını olumlu olarak etkilediği görülmektedir. Uyumluluğa hazırlığa ek olarak uyumluluk tepkilerinin artması da onların uyumluluk çıktılarını daha olumlu hale getirmektedir (Johnston, 2018; Neureiter ve Traut-Mattausch, 2017; Šverko ve Babarović, 2019). Öte yandan literatürde Kariyer Yapılandırma Kuramındaki bu üç yapı ile bu araştırmadaki üç değişkenin ilişkili olduğuna yönelik kuramsal ipuçları bulunmaktadır. Örneğin, Ramos ve Lopez (2018) kuramsal açıklamasında bağlanma stillerinin, uyumluluğa hazırlık kavramı yerine kullanılabilirliğini belirtmektedir. Bu kuramsal açıklamadan yola çıkarak bu araştırmada bağlanma stilleri, uyumluluğa hazırlık kavramı olarak ele alınmıştır. Ayrıca Johnston (2018) kuramsal açıklamasında uyumluluk tepkilerinin, kariyer gelişimlerdeki zorluklarla ve engellerle başa çıkma kaynaklarında bireylere bir destek kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Bu kuramsal açıklamadan hareketle bu araştırmada sosyal destek, uyumluluk tepkileri kavramı olarak değerlendirilmiştir. Bunlara ek olarak Neureiter ve Traut-Mattausch (2017) araştırmasında kariyer uyumluluğunun, uyumluluk çıktıları kavramına karşılık geldiği vurgulanmıştır. Bu kuramsal açıklamaya dayanarak bu araştırmadaki kariyer uyumluluğu, uyumluluk çıktıları kavramının yerine kullanılmıştır. Sonuç olarak; bu araştırmanın modelini oluşturan değişkenler, Kariyer Yapılandırma Kuramının üç yapısı tarafından desteklenmektedir. Yukarıda anlatılan bilgilerinin özeti Şekil 3'te gösterilmektedir.

Şekil 3. Araştırmacılar Tarafından Önerilen Değişkenler Arasındaki Hipotetik İlişki



5. Sonuç

Bu araştırmanın bulgularından hareketle uygulama yönelik öneriler geliştirilebilir. Örneğin; kariyer uyumluluğu geliştirilebilir ve değiştirilebilir bir yapıdır (Koen, Klehe, ve Van Vianen,

2012). Bu nedenle bu araştırmada ele alınan model boyutlarından bağlanma ve sosyal destek, kariyer uyumluluğunu arttırma programlarında kullanılabilir. Ayrıca genç yetişkinlerin işe geçişleri sırasında hem bağlamsal yönlerini güçlendirmeye, hem kariyer uyumluluklarını geliştirmelerine katkı sağlamaya katkıda bulunması açısından kariyer eğitimi ve danışmanlık uygulamaları planlanabilir.

Bu araştırmının bulgularından yola çıkarak araştırma odaklı öneriler de geliştirilebilir. Örneğin; üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğu süreçlerinin nedenlerini ve bu süreçte etkili olabilecek faktörleri keşfetmeye yönelik derinlemesine bilgi toplamak için nitel araştırmalar yapılabilir. Ayrıca bu araştırma lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Gelecek araştırmalarda daha zengin veri elde edebilmek için örneklem olarak çalışan bireyler tercih edilebilir. Buna ek olarak bu araştırmada kariyer uyumluluğunu etkileyen bağlamsal değişkenler incelenmiştir. Fakat kariyer uyumluluğu çok boyutlu bir yapıdır ve bireysel değişkenleri de içermektedir (Savickas, 2005). Bu sebeple kariyer uyumluluğunu etkileyebilecek bireysel değişkenleri de ele alan araştırmaların planlanması yararlı olabilir. Buna ek olarak farklı kültürel bağlamları kültürlerarası örneklem aracılığıyla inceleyecek araştırmalar planlanabilir.

Bu araştırmının birtakım sınırlılıkları vardır. Bunların birincisi örneklemin üniversite öğrencileri arasında eşit seçilme şansını göz önünde bulunduran olasılıklı örnekleme dayalı olarak seçilme; kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemine başvurulmasıdır. İkincisi ise veri toplama yönteminin kesitsel anlık verileri sağlayan ölçek uygulamasına dayalı olmasıdır.

Etik Beyan

Bu çalışma 1975 Helsinki Deklerasyonuyla uyumlu şekilde katılımcıların izinleri alınarak gönüllü katılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmanın etik geçerliğine ilişkin olarak etik kurul onay belgesi alınmış ve uzman incelemesinden geçirilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Bu makalenin saha çalışması, Artvin Çoruh Üniversitesi Etik Kurulunun 23/07/2020 tarih ve 10 nolu toplantısında alınan E.7821 sıra sayılı Etik Kurul İzni onaylanmıştır.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, M. D. S. (1979). Infant-mother attachment. *American Psychologist*, 34(10), 937. <https://doi.org/doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.932>
- Ainsworth, M. D. S., Blehar, M. C., Waters, E., & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. New Jersey: Hillsdale.
- Alhija, F. N.-A., & Wisenbaker, J. (2006). A Monte Carlo Study investigating the impact of item parceling strategies on parameter estimates and their standard errors in CFA. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 13(2), 204–228. <https://doi.org/10.1207/s15328007sem1302>

- Ata, L. O., Dirik, D., & Tetik, H. T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 18(1), 45–61. <https://doi.org/10.1007/s10775.017.9346-1>
- Bacanlı, F., ve Sürücü, M. (2011). İlköğretim öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ebeveyne bağlanmaları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(4), 679–700.
- Bolat, N., & Odacı, H. (2017). High school final year students' career decision-making self-efficacy, attachment styles and gender role orientations. *Current Psychology*, 36(2), 252–259. <https://doi.org/10.1007/s12144.016.9409-3>
- Braunstein-Bercovitz, H. (2014). Self-criticism, anxious attachment, and avoidant attachment as predictors of career decision making. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 176–187. <https://doi.org/10.1177/106.907.2713492938>
- Burnham, K. P., & Anderson, D. R. (2004). Multimodel inference: Understanding AIC and BIC in model selection. *Sociological Methods and Research*, 33(2), 261–304. <https://doi.org/10.1177/004.912.4104268644>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006.842.197609000-00003>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress , social support , and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Deniz, M. E. (2011). An investigation of decision making styles and the five-factor personality traits with respect to attachment styles. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(1), 105–113.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/106.907.2710374587>
- Eker, D., Arkar, H., ve Yıldız, H. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Gözden Geçirilmiş Formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17–25. Retrieved from <http://www.turkpsikolojidergisi.com/PDF/TPD/34/04.pdf>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2016). Investigation of psychometric properties of Career Adaptability Scale. *The Online Journal of Counseling and Education*, 5(1), 29–39. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/323869909>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2018). A career adaptability model for pre-service teachers. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (August), 352–365. <https://doi.org/10.17556/erziefd.322596>
- Erzen, E. (2016). Üç Boyutlu Bağlanma Stilleri Ölçeği. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1–21. <https://doi.org/10.17679/iuefd.17323631>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). London: Sage.
- Frederick, D. A., Sandhu, G., Morse, P. J., & Swami, V. (2016). Correlates of appearance and weight satisfaction in a U.S. National Sample: Personality, attachment style, television viewing, self-esteem, and life satisfaction. *Body Image*, 17, 191–203. <https://doi.org/10.1016/j.bodyim.2016.04.001>
- Gottlieb, B. H., & Bergen, A. E. (2010). Social support concepts and measures. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(5), 511–520. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>

- Guan, M., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2), 155–176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hamme Peterson, C., Buser, T. J., & Westburg, N. G. (2010). Effects of familial attachment, Social Support, Involvement, and Self-Esteem on Youth Substance Use and Sexual Risk Taking. *The Family Journal, 18*(4), 369–376. <https://doi.org/10.1177/106.648.0710380546>
- Han, H., & Rojewski, J. W. (2015). Gender-specific models of work-bound Korean adolescents' social supports and career adaptability on subsequent job satisfaction. *Journal of Career Development, 42*(2), 149–164. <https://doi.org/10.1177/089.484.5314545786>
- Hart, J., Shaver, P. R., & Goldenberg, J. L. (2005). Attachment, self-esteem, worldviews, and terror management: Evidence for a tripartite security system. *Journal of Personality and Social Psychology, 88*(6), 999–1013. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.6.999>
- Helm, P. J., Jimenez, T., Bultmann, M., Lifshin, U., Greenberg, J., & Arndt, J. (2020). Existential isolation, loneliness, and attachment in young adults. *Personality and Individual Differences, 159*(February), 109890. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.109890>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A. (2010). Vocational interests and career goals: Development and relations to personality in middle adolescence. *Journal of Career Assessment, 18*(3), 223–238. <https://doi.org/10.1177/106.907.2710364789>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173–182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Hlad'ó, P., Kvasková, L., Ježek, S., Hirschi, A., & Macek, P. (2019). Career adaptability and social support of vocational students leaving upper secondary school. *Journal of Career Assessment, 28*(3), 478–495. <https://doi.org/10.1177/106.907.2719884299>
- Janicki Deverts, D., Cohen, S., & Doyle, W. J. (2017). Dispositional affect moderates the stress-buffering effect of social support on risk for developing the common cold. *Journal of Personality, 85*(5), 675–686. <https://doi.org/10.1111/jopy.12270>
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/106.907.2716679921>
- Kenny, M. E. (1990). College seniors' perceptions of parental attachments: The value and stability of family ties. *Journal of College Student Development, 31*, 39–46.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Career adaptability in context: The role of support, barriers, and peer school beliefs. *Journal of Vocational Behavior, 257–272*.
- Ketterson, T. U., & Blustein, D. L. (1997). Attachment relationships and the career exploration process. *Career Development Quarterly, 46*(2), 167–178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01003.x>
- Kim, H. S., Sherman, D. K., & Taylor, S. E. (2008). Culture and social support. *American Psychologist, 63*(6), 518–526. <https://doi.org/10.1037/0003-066X>

- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development, 42*(6), 463–477. <https://doi.org/10.1177/089.484.5315575151>
- Larose, S., & Boivin, M. (1998). Attachment to parents, social support expectations, and socioemotional adjustment during the high school-college transition. *Journal of Research on Adolescence, 8*(1), 1–27.
- Larose, S., Guay, F., & Boivin, M. (2002). Attachment, social support, and loneliness in young adulthood: A test of two models. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(5), 684–693. <https://doi.org/10.1177/014.616.7202288012>
- Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2002). Measuring perceived social support: Development of the child and adolescent social support scale (CASSS). *Psychology in the Schools, 39*(1), 1–18. <https://doi.org/10.1002/pits.10004>
- Mallinckrodt, B. (2000). Attachment, social competencies, social support, and interpersonal process in psychotherapy. *Psychotherapy Research, 10*(3), 239–266. <https://doi.org/10.1093/ptr/10.3.239>
- Mallinckrodt, B., & Wei, M. (2005). Attachment, social competencies, social support, and psychological distress. *Journal of Counseling Psychology, 52*(3), 358–367. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.3.358>
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education, 63*, 176–185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- McLeod, S., Berry, K., Hodgson, C., & Wearden, A. (2020). Attachment and social support in romantic dyads: A systematic review. *Journal of Clinical Psychology, 76*(1), 59–101. <https://doi.org/10.1002/jclp.22868>
- McMahon, G., Creaven, A. M., & Gallagher, S. (2020). Perceived social support mediates the association between attachment and cardiovascular reactivity in young adults. *Psychophysiology, 57*(3), 1–18. <https://doi.org/10.1111/psyp.13496>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement. *Revista de Psicodidáctica (English Ed.), 23*(2), 77–85. <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2017.10.002>
- Mossakowski, K. N., & Zhang, W. (2014). Does social support buffer the stress of discrimination and reduce psychological distress among Asian Americans? *Social Psychology Quarterly, 77*(3), 273–295. <https://doi.org/10.1177/019.027.2514534271>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 56–69. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.002>
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment and Human Development, 13*(5), 471–488. <https://doi.org/10.1080/14616.734.2011.602254>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 108*(August), 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>

- Pines, A. M. (2004). Adult attachment styles and their relationship to burnout: A preliminary, cross-cultural investigation. *Work and Stress, 18*(1), 66–80. <https://doi.org/10.1080/026.783.7031000.164.5025>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Prescod, D. J., & Zeligman, M. (2018). Career adaptability of trauma survivors: The moderating role of posttraumatic growth. *Career Development Quarterly, 66*(2), 107–120. <https://doi.org/10.1002/cdq.12126>
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior, 104*(February 2017), 72–85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Rapson Gomez, & McLaren, S. (2007). The inter-relations of mother and father attachment, self-esteem and aggression during late adolescence. *Aggressive Behaviour, 33*, 160–169. <https://doi.org/10.1002/ab>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/106.907.2704270271>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior, 111*(June 2018), 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In *Career development and counseling handbook: Putting theory and research to work* (pp. 147–183). New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2017). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development, 44*(4), 311–326. <https://doi.org/10.1177/089.484.5316653472>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling, 9*(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/030.698.88108258214>
- Šverko, I., & Babarović, T. (2019). Applying career construction model of adaptation to career transition in adolescence: A two-study paper. *Journal of Vocational Behavior, 111*(October 2018), 59–73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology, 13*(2), 187–202. <https://doi.org/10.1007/BF00905728>
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality, 43*(4), 649–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.4.649>

- Warren, J. S., Jackson, Y., & Sifers, S. K. (2009). Social support provisions as differential predictors of adaptive outcomes in young adolescents. *Journal of Community Psychology, 37*(1), 106–121. <https://doi.org/10.1002/jcop.20273>
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *Career Development Quarterly, 52*(4), 363–369. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00952.x>
- Wright, S. L., Perrone-McGovern, K. M., Boo, J. N., & White, A. V. (2014). Influential factors in academic and career self-efficacy: Attachment, supports, and career barriers. *Journal of Counseling and Development, 92*(1), 36–46. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00128.x>
- Wright, S. L., & Perrone, K. M. (2010). An examination of the role of attachment and efficacy in life satisfaction. *The Counseling Psychologist, 38*(6), 796–823. <https://doi.org/10.1177/001.100.0009359204>
- Xiaoyun, C., & Fenglan, L. (2020). The relationships among insecure attachment, social support and psychological experiences in family caregivers of cancer inpatients. *European Journal of Oncology Nursing, 44*(August 2019), 101691. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2019.101691>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30–41.

ATTACHMENT STYLES, SOCIAL SUPPORT AND CAREER ADAPTABILITY: ALTERNATIVE MODELS*

Evren ERZEN^{**} 
Ahmet KARA^{***} 

1. Introduction

Various definitions of career adaptability appear in the literature. Creed, Fallon, & Hood (2009) defines career compatibility as a structure that includes elements such as individuals researching themselves and their current opportunities, planning future career activities, choosing the best possible opportunities, and being good decision makers in terms of managing personal or environmental factors. . In another definition, career adaptability is a specific qualification indicator that affects individuals' capacity to adapt themselves to changing and unpredictable environmental conditions (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). As a result, when these definitions are examined; career adaptability is a psycho-social resource that includes a variety of competencies that enable individuals to cope with unpredictable environmental variables. These competencies are considered as factors that make up career adaptability (Savickas, 2013).

Social support is the data that make a person feel loved, respected, and taken care of in his environment (Cobb, 1976). The behaviors of people in the social support network of the individual (Malecki & Demaray, 2002), their love and interest towards us (Kim, Sherman, & Taylor, 2008) can be shown as examples of these data. Social support; It covers all available resources, including professionals and non-professionals (Gottlieb & Bergen, 2010). Although social support is defined in different ways (Tardy, 1985; Warren, Jackson, & Sifers, 2009), social support has a protective power

* The survey in this article was approved by the decision number E7821 taken at the meeting of Artvin Coruh University University Ethics Committee on 20/07/2020 and numbered 10.

** Kırşehir Ahi Evran University, Department of Educational Sciences, evrenerzen@hotmail.com

*** Eskişehir Osmangazi University, Department of Educational Sciences, ahmetkara9126@gmail.com

against stressful events. Cohen and Wills (1985) stated that social support has two main functions in the face of stressful events. The first means that it acts as a buffer against stressful events and protects it from negative psychological effects, and the second means that the person can maintain the resistance to cope with negative events by making him feel good. In this way, the individual can cope with stress (Mossakowski & Zhang, 2014) and be protected from possible problems that may be caused by stress (Janicki Deverts, Cohen, & Doyle, 2017). From this point of view, social support is considered as a valuable and effective resource in dealing with changes and difficulties in the career development of individuals, who are also a stressful factor (Ataç, Dirik, & Tetik, 2018).

The behavior of individuals in the first years of their lives in the next years is of great importance in decision-making choices. Attachment style is a relationship based on the level of satisfaction with the care and care that individuals have established with their parents in the first year of their life (Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978). While individuals have a secure attachment style if their caregiving parents are loving, sincere and meet their needs adequately; they may have one of the avoidant or anxious-indecisive attachment styles in case of insufficient, indifferent and hesitant attention to themselves (Ainsworth, 1979). In general, it has been determined that individuals with secure attachment styles have a healthier mood in their later life (Frederick, Sandhu, Morse, & Swami, 2016), and individuals with insecure attachment experience more psychological problems (Hart, Shaver, & Goldenberg, 2005; Helm vd. ., 2020; Rapson Gomez & McLaren, 2007). The reflections of this situation are also seen in the decision-making skills of the individual. While securely attached individuals can make more positive decisions about their career by using more constructive strategies (Deniz, 2011), individuals who are insecurely attached can make more negative decisions (Wolfe & Betz, 2004) or tend to be indecisive (Braunstein-Bercovitz, 2014). In other words, there is a significant relationship between decision-making self-efficacy regarding their career and whether their attachment style is safe or not (Bolat & Odacı, 2017). From this point of view, it can be thought that there is a relationship between whether individuals make harmonious decisions regarding their career and attachment style.

Attachment styles are an important variable on the reactions individuals will give to the events they encounter in their life experiences and the quality of the results they will obtain. The fact that the social relationships of securely attached people are more constructive, and those who are avoidant and anxious have problematic relationships have the potential to affect the amount and quality of social support these individuals receive from their environment (Mallinckrodt, 2000). While research has shown that individuals with a secure attachment to their parents receive more social support from their environment (Hamme Peterson, Buser, & Westburg, 2010; Larose & Boivin, 1998; Larose, Guay, & Boivin, 2002; McLeod, Berry, Hodgson, & Wearden, 2020) It supports the view that individuals with avoidant attachment may be deprived of this support (Mallinckrodt & Wei, 2005; Xiaoyun & Fenglan, 2020). McMahon, Creaven, & Gallagher (2020) state that even individuals who have anxious attachment to their peers, their level of social support is negatively affected by this situation. This shows that this may be a variable that will contribute to the increase in social

support regardless of the source of the attachment relationship. At this point, it can be thought that individuals who are securely attached will have a more serious protection against stressful situations with the support they receive from their environment and will gain an advantage in career adaptation, which is a stressful process.

2. Method

2.1. Study group

The study group of the study consists of 397 participants, 278 girls (70%) and 119 boys (30%). Participants' ages ranged from 19 to 35 [Mage = 21.85, SD = 1.56].

2.2. Data collection tools

During the data collection process, Career Adaptability Scale (Eryılmaz & Kara, 2016), Three-dimensional Attachment Styles (Erzen, 2016) and Multidimensional Social Support Scale (Eker, Arkar, & Yaldız, 2001) were used.

3. Results

In the effect of anxious-ambivalent attachment style on career adaptability, the adjustment values of the model in which the social support received from the private person shows a full mediation relationship $\chi^2_{(df=7, N=397)} = 23.00, p > .05; \chi^2/df = 3.28, CFI = .98, TLI = .97, GFI = .98, NFI = .98; RMSEA = .07$ 90% BCa (.04, .11), AIC: 51.00, ECVI: .12 The model in which the social support received from the private person shows a partial mediation relationship in the effect of anxious – ambivalent attachment style on career adaptability is $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 11.91, p > .05; \chi^2/df = 1.98, CFI = .99, TLI = .98, GFI = .99, NFI = .99; RMSEA = .05$ 90% BCa (.01, .09), AIC: 41.91, ECVI: .10

In the effect of anxious – ambivalent attachment style on career adaptability, the adjustment values of the model in which the social support received from the family mediates exactly $\chi^2_{(df=7, N=397)} = 23.36, p > .05; \chi^2/df = 3.33, CFI = .98, TLI = .96, GFI = .98, NFI = .97; RMSEA = .07$ 90% BCa (.04, .11) AIC: 51.36, ECVI: .13 The model in which social support from the family shows a partial mediation relationship in the effect of anxious – ambivalent attachment style on career adaptability is $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 13.79, p > .05; \chi^2/df = 2.30, CFI = .99, TLI = .97, GFI = .98, NFI = .98; RMSEA = .05$ 90% BCa (.01, .09), AIC: 43.79, ECVI: .11

In the effect of anxious-indecisive attachment style on career adaptability, the adjustment values of the model in which social support received from friends showed a full mediating relationship $\chi^2_{(df=7, N=397)} = 19.50, p > .05; \chi^2/df = 2.78, CFI = .98, TLI = .96, GFI = .98, NFI = .97; RMSEA = .06$ 90% BCa (.03, .10) AIC: 47.50, ECVI: .12 The model in which social support from friends shows a partial mediation relationship in the effect of anxious-ambivalent attachment style on career adaptability

is $\chi^2_{(df=6, N=397)} = 13.47, p > .05; \chi^2/df = 2.24, CFI = .99, TLI = .97, GFI = .98, NFI = .98; RMSEA = .05$
90% BCa (.01, .09), AIC: 43.47, ECVI: .11

4. Discussion

There are no empirical studies explaining the structural model that contextually affects career adaptability in this study. However, the assumptions of Super's Lifetime and Habitat Theory seem to explain the structural model discussed in this study. For example; in Super's Lifetime and Living Space Theory, contextual conditions are emphasized as factors that increase the career adaptability of individuals (Super & Knasel, 1981). According to this theory, individuals develop their career adaptability processes by adopting the people they consider important in their environment as a role model and as a source of support (Super, 1980). In other words, the existence of contextual conditions is an important factor in the development of individuals' career adaptability process. At this point, attachment styles and social support can be seen as contextual conditions in increasing career adaptability of individuals.