



Üniversite öğrencileri için Kariyer Arzusu Path (Yol) Modelinin Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modeli Kapsamında Test Edilmesi

Testing the Career Calling Path Model for University Students in the Scope of the Career Construction Model of Adaptation

Sayfa | 1594

Ahmet KARA , Doç.Dr., Kastamonu Üniversitesi, ahmetkara@kastamonu.edu.tr

Geliş tarihi - Received: 20 Ocak 2023
Kabul tarihi - Accepted: 26 Aralık 2023
Yayın tarihi - Published: 28 Aralık 2023



Öz. Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer arzularını kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma korelasyonel desende tasarlanmıştır. Araştırma grubunu 203 gönüllü üniversite öğrencisi [149'u kadın (%73.4); 54'ü erkek (%26.6)] oluşturmaktadır. Veriler "Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeği", "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği", "Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Kariyer Arzusu Ölçeğiyle" toplanmıştır. Veri analizinde path (yol) analizi tekniği kullanılmıştır. Dolaylı etkilerinin anlamlılı olup olmadığı Bootstrapping yeniden örnekleme yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma bulgularında bilişsel esneklik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında kariyer uyumluluğunun kısmi aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.. Ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak bilişsel esneklik ile kariyer arzusu arasında kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırmada ulaşılan nihai model kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli tarafından desteklendi.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer arzusu, Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, Kariyer uyumluluğu, Bilişsel esneklik.*

Abstract. The aim of this research is to test the career calling of university students within the scope of the Career Construction Model of Adaptation. For this purpose, the research was designed in correlational design. The research group consisted of 203 volunteer university students [149 women (73.4%); 54 of them are male (26.6%)]. Data were collected with the "Cognitive Control and Flexibility Scale", "Career Adaptability Scale", "Career Decision Self-Efficacy Scale" and Career Calling Scale ". Path analysis technique was used in data analysis. Whether the indirect effects were significant or not was analyzed by Bootstrapping resampling method. In the research findings, it was concluded that there is a partial mediation effect of career adaptability between cognitive flexibility and career decision self-efficacy. In addition, it was determined that the partial mediation role of career decision self-efficacy was significant in the relationship between career adaptability and career calling. In addition, it has been determined that the full mediation effect of career adaptability and career decision self-efficacy between cognitive flexibility and career calling is significant. As a result, the final model reached in the research was supported by the Career Construction Model of Adaptation.

Keywords: *Career calling , Career decision self-efficacy, Career adaptability, Cognitive flexibility.*



Extended Abstract

Introduction. Career calling is defined as a concept that means a strong inner passion and drive that expresses the awareness of a path that leads to a sense of self-realization and meaningful career development for her/him (Xu, Chen & Feng, 2022). Career adaptability is expressed as a source concept for the individual's life design and career development (Di Maggio, Montenegro, Little, Nota & Ginevra, 2022). Career decision self-efficacy is defined as the belief that an individual can fulfill certain career development tasks related to career decision making (Lent, Brown & Hackett, 1994). Cognitive flexibility is expressed as the ability that facilitates the individual to adapt effectively to new situations requiring change and/or changing new task demands (Miles, Nedeljkovic, Sumner & Phillipou, 2022). The present research was carried out on a sample of university students. University students enter the emerging adulthood period in terms of developmental period. During this period, individuals experience discoveries in various fields that will form the basis of their adult lives. The career field is one of these exploration areas. During this period, individuals not only experience copious amounts of discovery, but also experience identity crises, instability, and a sense of in-between (Arnett, 2000). These two opposite situations can cause them to act in a variety of ways, experience different possibilities, and change their career direction frequently. In addition, the unemployment rate among the young population between the ages of 15-24, including university students, is 16.6%; labor force participation rate was reported as 47% and employment rate as 39.2% (TUIK, 2022). In addition, the most important career problem experienced by university students is that they feel inadequate in making career decisions (Işık, 2010). Likewise, career stress and unemployment anxiety are among the most common career problems experienced by university students, especially senior students, in Turkey (Demirtaş & Kara, 2022b; Kara, Altınok & Şahin, 2019). On the other hand, the above-mentioned findings and information have been a driving force for the necessity of providing us with arguments that will improve the awareness of university students about the career field. In this context, cognitive flexibility, career adaptability, career decision self-efficacy and career calling in the current research are remarkable as needed arguments and are important in terms of bringing this aforementioned need.

Method. For this aim, the research was designed in a causal design. The research group consisted of 203 volunteer university students [149 women (73.4%); 54 of them are male (26.6%)]. Data were collected with the "Cognitive Control and Flexibility Scale", "Career Adaptability Scale", "Career Decision Self-Efficacy Scale" and "Career Calling Scale". Path analysis technique was used in data analysis. In addition, mediation analysis was performed in the present study. This mediation analysis was interpreted according to the mediation testing stages suggested by Baron and Kenny (1986). Finally, bootstrap analysis was used to determine whether the mediation effect was significant or not. At this point, 1000 resamples were made and lower-upper confidence intervals were established. The fact that the confidence intervals created did not contain zero provided evidence that the indirect effects were significant (Shrout & Bolger 2002).

Results. When the standardized path coefficients of the final model are considered, a one-unit increase in cognitive flexibility increases individuals' career adaptability by 0.44 ($t= 7.053$; $p<.001$) and increases their career decision self-efficacy by 0.12 ($t= 2.534$; $p<.05$). In addition, a one-unit increase in career adaptability raises individuals' career decision self-efficacies by 0.73 ($t= 15.126$; $p<.001$), while it



increases their career callings by 0.49 ($t= 6.334$; $p<.001$).Also a one-unit increase in career decision self-efficacies increases individuals' career calling by 0.29 ($t= 3.759$; $p<.001$).In addition to all these, when the variances explained are evaluated, cognitive flexibility accounts for approximately 20% of career adaptability; cognitive flexibility and career adaptability together explained approximately 62% of career decision self-efficacy, and cognitive flexibility, career adaptability, and career decision self-efficacy all three together explained approximately 54% of career calling.

Sayfa | 1597

Discussion and Conclusion. As result, the data were supported by the Career Construction Model of Adaptation, which draws a conceptual framework to explain university students' career callings.The adequacy of the ultimate career desire path model was revealed with the goodness of fit indices, t values and standardized road coefficients reached in the study. The partial mediation effect of career adaptability between cognitive flexibility and career decision self-efficacy was found to be significant. In addition, it was found that the career decision self-efficacy has a partial mediating role in the relationship between career adaptability and career calling. Also, it was observed that the full mediation effect of career adaptability and career decision self-efficacy was significant between cognitive flexibility and career calling.



Giriş

Kariyer arzusu

Kariyer arzusu, bireyin kariyer gelişimine anlam yüklemesi ve kendini gerçekleştirme yolunda ona iç tutku katan bir kavramdır (Xu, Chen & Feng, 2022). Buna ek olarak Praskova, Creed & Hood (2015a) tarafından kariyer arzusu üç önemli boyuttan oluşan yapı olarak sınıflandırılmıştır. Bunlardan birincisi bireyin kariyer gelişiminde anlam arayışı içinde olma durumunu ifade eden kişisel anlamdır. İkincisi bireyin kariyer gelişimini yapılandırma sürecinde onu motive eden güdünün varlığına işaret eden aktif yönelimdir. Son olarak bireyin çevresine yararlı olma güdüsü ve isteğini yansıtan diğerlerine yönelik anlamdır.

Kariyer arzusu bireyin kariyer gelişimi için önemli bir kaynaktır. Çünkü üst düzey kariyer arzusuna sahip bireyler, güçlü iş coşkusu ve sorumluluk bilinci gösterme eğilimindedir. Ayrıca onlar hayatlarını daha anlamlı hale getirmek için örgütün sosyal sorumluluklarını paylaşmaya isteklidirler (Liu & Xu, 2022). Ayrıca kariyer arzusu duygusu yüksek olan bireylerde otonom motivasyonunun harekete geçtiği ve dolayısıyla onların iş doyumlarını arttırdığı görülmüştür (Huang, Chen, Gao, Wu, Ni, Wang & Sun, 2022). Bunlara ek olarak çalışanların kariyer arzularının yüksek olması onların iş performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğu gözlenmiştir (Yu, Yan, Dong, Hou & Guan, 2022). Son olarak kariyer arzusu duygusuna sahip olan bireylerin mesleklerini benimsemeleri, iş ve yaşamdan doyum almaları ve kariyerlerine bağlılıkları gibi iş ve genel iyilik halinin göstergelerine sahip olmaları kuvvetle muhtemeldir (Bott, Duffy, Borges, Braun, Jordan & Marino, 2017).

Kariyer uyumluluğu

Kariyer uyumluluğu, bireyin yaşam tasarımı ve kariyer gelişimini yapılandırması için ona kaynaklık eden bir kavram olarak ifade edilmektedir (Di Maggio, Montenegro, Little, Nota & Ginevra, 2022). Bunun yanında kariyer uyumluluğu; ilgi, merak, güven ve kontrolden oluşan psiko-sosyal yapı olarak boyutlandırılmaktadır (Savickas & Porfeli, 2012). Bu psiko-sosyal yapının bireyin kariyer gelişime pozitif etkileri ampirik olarak doğrulanmıştır. Bunu somutlaştırmak gerekirse bireyin kariyer uyumluluğu kaynağını kullanması onun işe ilişkin duygusal bağlılığını (Wang, Xu, Zhou, Fu, Guan, She, Wang & Bi, 2022); kariyer memnuniyetini (Kim & Kim, 2022); kariyer kararı yetkinlik beklentisini (Kara, Orum-Çattık & Eryılmaz, 2022) ve iş arama sonuçlarını (Chen, Liu & Wen, 2022) pozitif yönde geliştirmektedir.

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi, bireyin kariyer kararı vermeye ilgili belirli kariyer gelişim görevlerini yerine getirebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Lent, Brown & Hackett, 1994). Ayrıca Betz, Klein & Taylor'a (1996) göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi; mesleklerle ilgili bilgi toplama, plan yapma, amaç belirleme, problem çözme ve kendini doğru bir şekilde değerlendirme gibi bileşenleri içeren bir kavramdır. Bunlara ek olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi birey için önemli bir kariyer değişkenidir. Çünkü bireyin kariyer kararı yetkinlik beklentisini arttırmak onun kariyer

Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için kariyer arzusu path (yol) modelinin kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(2), 1594-1613.*

DOI. 10.51460/baebd.1240012



yönetim yeterliliğini (Wang & Jiao, 2022); hedefine bağlı kalmasını (Salwani & Cahyawulan, 2022) ve kariyer fırsatlarını keşfetmek için bolca zaman harcamasını (Wasif & Nawab, 2020) geliştirirken ve kariyer karar verme güçlüklerini (Dursun ve Kara, 2019) de azaltmasına katkı sağlamaktadır.

Bilişsel esneklik

Bilişsel esneklik, bireyin değişim gerektiren yeni durumlara ve/veya değişen yeni görev taleplere etkili bir şekilde uyum sağlamasını kolaylaştıran yetenek olarak ifade edilmektedir (Miles, Nedeljkovic, Sumner & Phillipou, 2022). Bununla birlikte bilişsel esneklik, duygular üzerinde bilişsel kontrol ve değerlendirme ve başa çıkma esnekliği olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır (Gabrys, Tabri, Anisman & Matheson, 2018). Bilişsel esneklik, bireyin kariyer gelişime katkı sağlayan önemli bilişsel bir beceridir. Somutlaştırmak gerekirse bireyin bilişsel esneklik düzeyinin yüksek olması onun kariyer olgunluğunu (Lee, Park & Cho, 2020); kariyer gelecek algısını (Barkale-Şahin, 2022); kariyer uyumluluğunu (Demirtaş & Kara, 2022a) ve akademik becerilerini (Kercood, Lineweaver, Frank & Fromm, 2017) geliştirmektedir.

Kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli

Mevcut araştırmadaki hipotetik model (Şekil 1'e bakınız), Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modeline (Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas, 2018) dayandırılarak oluşturulmuştur. Bu uyum modelinin içinde önce uyum hazırlığı sonra sırasıyla uyum yeteneği kaynakları, kariyer uyum tepkileri ve son olarak uyum sağlama sonuçları gibi dört kavram yer almaktadır. Bu uyum modelinin birinci bileşeni olan uyum hazırlığı; bireyin kariyer gelişimindeki değişikliklere istekli ve hazır olmasını ifade eden bir kişilik özelliğidir (Perera & McIlveen, 2017). Literatürde uyum hazırlığının ölçülmesinde bilişsel esneklik değişkeninin kullanılabileceği belirtilmiştir (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017). Bu bilgidен yola çıkarak mevcut araştırmada bilişsel esneklik uyum hazırlığının ölçülmesinde kullanılmıştır. İkinci bileşeni olan uyum yeteneği kaynakları; bireyin kariyer gelişimindeki değişimlere ve değişikliklere karşı tutum, inanç ve yeteneklerini yansıtan psiko-sosyal bir yapıdır (Savickas & Porfeli, 2012). Daha önceki araştırmalarda (Savickas, Porfeli, Hilton & Savickas, 2018; Šverko, I., & Babarović, 2019) uyum yeteneği kaynaklarının ölçülmesinde kariyer uyum yeteneklerinden yararlanılmıştır. Bu bahsedilen araştırmalara dayanarak mevcut araştırmada da uyum yeteneği kaynakları, kariyer uyum yetenekleri değişkeniyle kavramsallaştırılmıştır. Üçüncü bileşen olan uyum tepkileri, bireyin kariyer gelişim görevlerini ve değişen iş ve kariyer koşullarına karşı gösterdiği uyum sağlayıcı davranışları olarak tanımlanmaktadır (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015). Literatürde uyum tepkilerinin ölçülmesi kariyer kararı yetkinlik beklentisiyle ele alınmıştır (Johnston, 2018; Kara, Orum-Çattık & Eryılmaz, 2022). Yukarıda anılan araştırmalardan yola çıkarak mevcut araştırmada da uyum tepkileri, kariyer kararı yetkinlik beklentisiyle ölçülmüştür. Son bileşen olan uyum sağlama sonuçları ise bireyin meslek ile uyumuyla elde edilen kariyer sonuçları ve/veya koşullarıdır (Šverko, I., & Babarović, 2019). Literatürde uyum sağlama sonucunu açıklamada kariyer arzusunun olabileceğini yönelik meta-analiz türünde araştırmalar mevcuttur (Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017a; Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher, 2017b). Bu kuramsal açıklamalar doğrultusunda mevcut araştırmada da uyum sağlama sonuçlarının ölçülmesinde kariyer arzusu kullanılmıştır.



Özetle uyum modelindeki kavramlar arasındaki ilişkilere bakıldığında; bireyin uyum hazırlığının artmasıyla onun uyum yeteneği kaynakları artmakta, artan uyum yeteneği kaynakları da kariyer uyum tepkilerini geliştirmekte ve gelişen kariyer uyum tepkileri de uyum sağlama sonuçlarını olumlu yönde etkilemektedir (Kara, Orum-Çattık & Eryılmaz, 2022; Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017; Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas, 2018). Mevcut araştırmadaki oluşturulan hipotetik model (Şekil 1'e bakınız) yukarıda belirtilen kuramsal ve ampirik çalışmalara dayandırılarak belirlenmiştir.

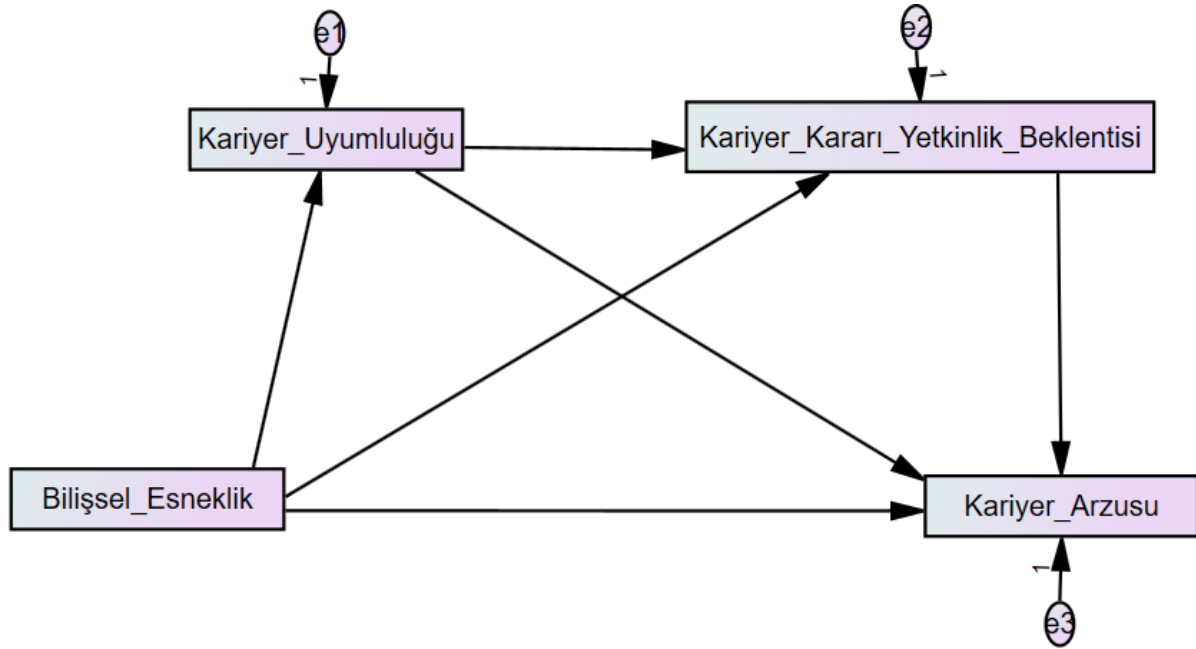
Kariyer Yapılandırma Kuramıyla ilgili araştırmalar genellikle kariyer uyum yeteneklerini oluşturan dört alt boyut (kariyer merak, kariyer kontrol, kariyer güven ve kariyer ilgi) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ancak son yıllarda araştırmacılar, tek başına kariyer uyum yetenekleri kavramından ziyade onu da içeren üstelik daha kapsamlı ve bütüncül bir yapıyı temsil eden Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modeline odaklanmışlardır (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015; Kara, Orum-Çattık & Eryılmaz, 2022; Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017a; Rudolph, Lavigne, Katz & Zacher, 2017b). Bahsedilen bu araştırmalarda uyum modelinin dört boyutun içinde olduğu ve farklı değişkenlerle temsil edilerek ölçüldüğü daha fazla deneysel kanıt oluşturacak araştırmaların yapılması önerisi vurgulanmaktadır. Mevcut araştırmada da söz konusu anılan bu ihtiyaca cevap vereceği için literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mevcut araştırma üniversite öğrencisi örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Üniversite öğrencileri gelişim dönemi bakımından beliren yetişkinlik dönemine girmektedir. Bu dönemde bireyler yetişkin yaşamlarının temelini oluşturacak çeşitli alanda keşifler yaşarlar. Kariyer alanı da bu keşif alanlarından birisidir. Bu dönemde bireyler bolca keşif yaşamalarıyla kalmayıp aynı zamanda kimlik krizleri, istikrarsızlık ve arada kalmışlık hissi de duyarlar (Arnett, 2000). Bu iki zıt durum onların çeşitli davranışlarda bulunmalarına, farklı olasılıkları deneyimlemelerine ve kariyer alanıyla ilgili sık sık yön değiştirmelerine neden olabilir. Bunun yanında üniversite öğrencilerinin bulunduğu 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı %16.6; iş gücüne katılma oranı %47 ve istihdam oranı %39.2 olarak raporlandı (TÜİK, 2022). Buna ek olarak üniversite öğrencilerin yaşadıkları en önemli kariyer problemi olarak kariyer kararı verme konusunda kendilerini yetersiz hissetmeleri olarak belirlenmiştir (Işık, 2010). Aynı şekilde Türkiye'de üniversite öğrencilerin özellikle son sınıf öğrencilerin en sık yaşadıkları kariyer sorunları arasında kariyer stresi ve işsizlik kaygısı gelmektedir (Demirtaş ve Kara, 2022b; Kara, Altınok ve Şahin, 2019). Öte yandan yukarıda aktarılan bulgular ve bilgiler bize üniversite öğrencilerin kariyer alanıyla ilgili farkındalıklarını geliştirecek argümanlar kazandırılması gerekliliği için itici bir güç olmuştur. Bu kapsamda mevcut araştırmadaki uyum hazırlığını temsil eden bilişsel esneklik, uyum yeteneği kaynağı olan kariyer uyumluluğu, kariyer uyum tepkisine karşılık gelen kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve uyum sağlama sonucunu olarak betimlenen kariyer arzusu ihtiyaç duyulan argümanlar olarak dikkat çekici olup bu anılan ihtiyacı kazandırması açısından önem arz etmektedir.

Tüm bunlara ek olarak mevcut araştırmanın katılımcıların kariyer arzularını arttırılmasına yönelik olması açısından son derece önemlidir. Çünkü bireylerin kariyer arzularının arttırılmasıyla onların iş performansları (Wu, Hu & Zheng, 2019); gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları (Praskova, Creed & Hood, 2015b); kariyer bağlılıkları (Afsar, Umrani & Khan, 2019); kariyer doyumları (Zhang, Hirschi, Herrmann, Wei & Zhang, 2015) ve kariyer hedefi öz yeterlilikleri (Allan & Duffy, 2014) olumlu yönde etkilemektedir. Sonuç olarak bu araştırmanın amacı üniversite öğrencileri üzerinde kariyer arzusu path (yol) modelini kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test etmektir.

Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için kariyer arzusu path (yol) modelinin kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14(2), 1594-1613.*

DOI. 10.51460/baebd.1240012



Şekil 1. Hipotetik model

Yöntem

Araştırma modeli

Bu araştırma korelasyonel desende tasarlanmıştır. Korelasyonel desen araştırma modelinde değişkenler arasında ilişkinin kurularak belirlenmesi söz konusudur (Frankel ve Wallen, 2009). Mevcut araştırmada bilişsel esneklik neden değişkeni, kariyer arzusu sonuç değişkeni ve kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi ise aracı değişkenler olarak betimlenmiştir.

Araştırma grubu ve prosedür

Veri toplamada Google anket formundan yararlanılmıştır. Bu formda katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu hazırlanmış ve çalışmaya gönüllü ya da gönülsüz katılımlarını belirtmek üzere hazırlanan kutuyu doldurmaları istenmiştir. Ayrıca anket sorularını doldururken bir değer atlanmaması için Google anket sistemine ait bir özellik kullanılmıştır. 7 kişi katılma onayını hayır işaretlediği için, 2 kişinin de verisi uç değer olduğu için araştırmadan çıkarılmış ve analiz Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 203 gönüllü üniversite öğrencisi [Yaşaraj = 17-59, YaşOrt=20.87, YaşSs =3.80] ile yürütülmüştür. Bu katılımcılar [149'u kadın (%73.4); 54'ü erkek (%26.6)] ölçüt örnekleme yöntemiyle araştırmaya alınmıştır. Alınma ölçütleri ise herhangi bir psikiyatrik tanı almamış olmaları, Türk üniversite öğrencileri ve gönüllü olmalarıdır.



Veri toplama araçları

Bilişsel Kontrol ve Esneklik Ölçeği (BKEÖ): BKEÖ, Gabrys, Tabri, Anisman ve Matheson (2018) tarafından geliştirilmiştir. BKEÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Demirtaş (2019) tarafından gerçekleştirilmiştir. BKEÖ, 18 madde ve 2 boyutludur. Bu boyutlar; duygular üzerinde bilişsel kontrol ile değerlendirme ve başa çıkma esnekliğidir. Yapı geçerliliği kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi bulgularında uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd = 2.63$, RMSEA = .08, CFI = .96 ve NFI = .94 ve IFI = .96). Güvenirlik analizi için yapılan Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı BKEÖ'nün tümü için 0.91 olarak hesaplanmıştır (Demirtaş, 2019). Mevcut araştırmada ise BKEÖ'nün tümü için $\alpha = 0.65$ olarak bulunmuştur.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ): KUYÖ, Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilmiştir. Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir. KUYÖ, 4 boyutlu (ilgi, güven, merak ve kontrol) ve 19 madde içermektedir. Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve analiz bulgularında uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2 / df = 3.5$, RMSEA = 0.074, IFI= 0.93, NNFI = 0.92 ve GFI = 0.90) kabul edilebilir seviyede olduğu saptanmıştır. KUYÖ'nün alt boyutları arasında Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısının 0.61 ile 0.81 arasında değiştiği görülmüştür (Kanten, 2012). Mevcut araştırmada ise KUYÖ'nün tümü için $\alpha = 0.89$ olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği (KKYBÖ): KKYBÖ, Betz ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiştir. KKYBÖ'nün Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Işık (2010) tarafından yürütülmüştür. KKYBÖ'nün, 5 boyutlu (kendini doğru bir şekilde değerlendirme, meslek bilgisi, amaç belirleme, problem çözme ve plan yapma) ve 25 maddelik yapısı bulunmaktadır. Işık (2010) tarafından KKYBÖ'nün toplam açıklanan varyansı %49 olduğu belirtilmiştir. Ayrıca KKYBÖ'nün test-tekrar-test yöntemiyle hesaplanan güvenirlilik değeri 0.88 olarak tespit edilmiştir. KKYBÖ'nün Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı tümü için 0.88 olarak bulunmuştur. Mevcut araştırmada ise KKYBÖ'nün tümü için $\alpha = 0.92$ olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer Arzusu Ölçeği (KAÖ): KAÖ, Praskova, Creed ve Hood (2015a) tarafından geliştirilmiştir. KAÖ'nün Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Seymenler, Küçü ve Siyez (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. KAÖ, 3 boyutlu (kişisel anlam, diğerlerine yönelik anlam ve aktif yönelim) ve 15 maddelik yapıya sahiptir. KAÖ'nün alt boyutları arasında Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı 0.80 ile 0.88 arasında değişmektedir (Seymenler, Küçü ve Siyez, 2015). Mevcut araştırmada ise KAÖ'nün tümü için $\alpha = 0.79$ olarak bulunmuştur.

Veri analizi

Bu araştırmada önce ön analizler yapılmıştır. Bu kapsamda aykırı değer, tek değişkenli, çok değişkenli normallik, Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımları değerlendirilmiştir (Field, 2013; Kline, 2015; Mardia, 1974). Varsayımlar karşılandıktan sonra gözlenen değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini ortaya koymak için path (yol) analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada test edilen path (yol) modeli, standardize edilmiş yol



katsayıları, t değerleri ve bazı uyum iyiliği indekslerine [χ^2/sd , RMSEA, AGFI, NFI, GFI ve CFI] göre değerlendirilmiştir (Kline, 2015). Bu uyum iyiliği indekslerine yorumlanmasında Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) ölçütleri dikkate alınmıştır (Tablo 4'e bakınız). Ayrıca mevcut araştırmada aracılık analizi yapılmıştır. Bu aracılık analizi Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık test etme aşamaları göre yorumlanmıştır. Son olarak aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığına bootstrap analiziyle bakılmıştır. Bu noktada 1000 yeniden örnekleme yapılmıştır ve alt-üst güven aralıkları oluşturulmuştur. Oluşturulan güven aralıklarının sıfır içermemesi dolaylı etkilerinin anlamlı olduğuna kanıt oluşturmuştur (Shrout & Bolger 2002).

Bulgular

Ön analizler

Yol analizine geçmeden önce ön analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda aykırı değer, tek değişkenli, çok değişkenli normallik ve çoklu doğrusal bağlantı varsayımları incelenmiştir. İlk önce bu araştırmada toplanan 211 veri setinden Mahalonobis uzaklığı analiziyle p1 değerleri ($p < .001$) küçük olan 2 uç verinin çıkarılması yapılmıştır (Field, 2013).

İkinci varsayım olan tek değişkenli normallik test için Mardia'nın asimetri ve basıklık katsayılarından yararlanılmıştır. Bu araştırmanın asimetri değerleri -.82 ile .43 arasında; basıklık değerleri ise -.13 ile 1.45 arasında (Tablo 1 bakınız) değişim gösterdiği saptanmıştır. Kline'ya (2015) göre bu bulgular +/-2'den küçük olduğu için tek değişkenli normallik varsayımı karşılanmıştır. Buna ek olarak bu araştırmanın çok değişkenli normallik varsayımı mutlak değerce basıklık değeriyle değerlendirilmiştir. Bu araştırmanın kritik oran değeri 4.08 (Tablo 1 bakınız) olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu 8'den küçük olduğundan dolayı basıklık değerinde bir problem olmadığı anlamına gelmektedir. Sonuç olarak bu araştırmada hem tek değişkenli hem de çok değişkenli normallik varsayımı karşılanmıştır denilebilir (Mardia, 1974).

Son varsayım olan çoklu doğrusal bağlantı durumu VIF, tolerans değerleri ve Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısıyla araştırılmıştır. Bu araştırmada VIF değeri 1.28 il 2.66 arasında; tolerans değerinin ise .37 ile .77 arasında değiştiği görülmüştür. Bu bulgularda VIF değerinin 5'ten küçük, tolerance değerinin de .10'dan büyük olduğundan dolayı değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı anlaşılmaktadır (Kline, 2015). Ayrıca bu araştırmada gözlenen değişkenler arasında Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayıları ($r = .36$ ile $r = .78$, Tablo 2 bakınız) arasında değiştiği bulunmuştur. Bu araştırmanın bulgularında gözlenen değişkenler arasında .90 ve üzerinde korelasyon katsayısı elde edilmediği için çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığına diğer bir kanıt olarak gösterilebilir (Kline, 2015).

Tablo 1.

Gözlenen değişkenler için betimsel istatistik ve normallik bulguları

Değişkenler	\bar{X}	SS	Asimetrik	Kritik Oran	Basıklık	Kritik Oran
-------------	-----------	----	-----------	-------------	----------	-------------



BE	87.23	10.86	-.43	2.52	.90	2.62
KU	82.54	8.62	-.60	-3.49	-.13	-.39
KKYB	100.39	13.03	-.25	-1.50	.02	.06
KA	70.30	9.43	-.82	-4.81	1.45	4.22
Multivariate					3.96	4.08

Not. SS: Standart Sapma, \bar{X} : Aritmetik Ortalama, BE: Bilişsel Esneklik, KU: Kariyer Uyumluluğu, KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ve KA: Kariyer Arzusu.

Tablo 2.

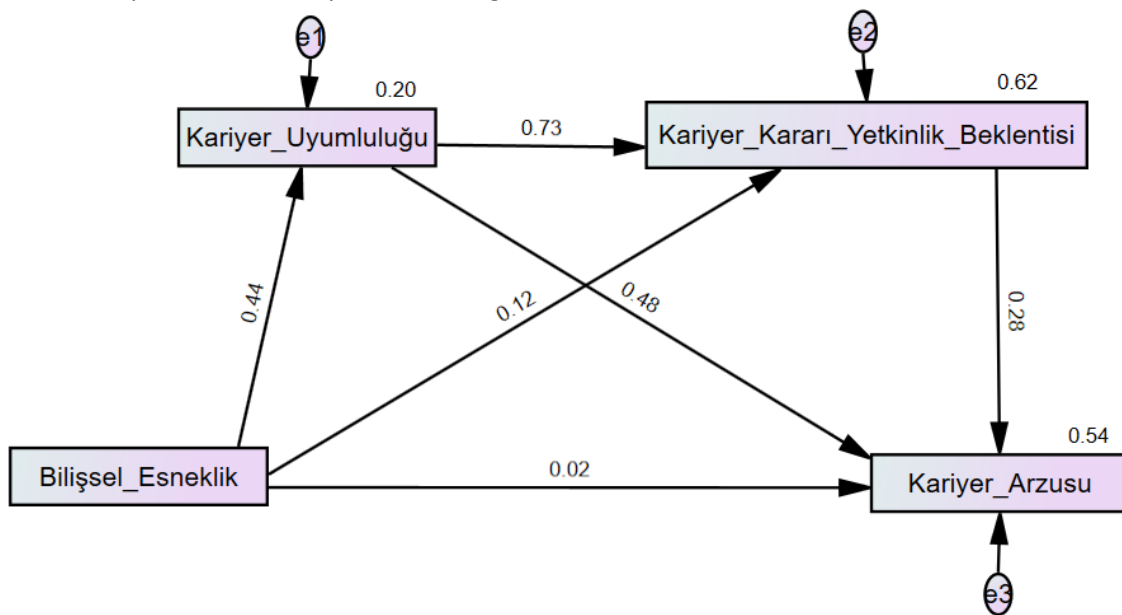
Gözlenen değişkenler arasında Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı bulguları

Değişkenler	1	2	3	4
1. BE	1			
2. KU	.445**	1		
3. KKYB	.446**	.783**	1	
4. KA	.364**	.712**	.669**	1

Not. **p<.01; BE: Bilişsel Esneklik, KU: Kariyer Uyumluluğu, KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi, KA: Kariyer Arzusu.

Hipotezik modelin yol analizi bulguları

Bilişsel esneklik, kariyer uyumluluğu, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer arzusu gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemede yol analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan yol analizi bulgularında hipotezik modelin standartlaştırılmış yol katsayıları Şekil 2'de gösterilmiştir. Ayrıca Tablo 3'te hipotezik modelin yol analizi bulguları bulunmaktadır.



Şekil 2. Hipotezik modelin standartlaştırılmış yol katsayıları

Tablo 3.
Hipotetik modelin yol analizi bulguları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	B	SH	β	t
Kariyer Uyumluluğu	<---	Bilişsel Esneklik	.353	.050	.44	7.053***
KKYB	<---	Bilişsel Esneklik	.146	.058	.12	2.534*
KKYB	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.100	.073	.73	15.126***
Kariyer Arzusu	<---	Kariyer Uyumluluğu	.525	.085	.48	6.165***
Kariyer Arzusu	<---	KKYB	.204	.056	.28	3.622***
Kariyer Arzusu	<---	Bilişsel Esneklik	.021	.047	.02	.457

Not. ***p<.001; *p<.05, SH: Standart Hata, KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi.

Tablo 3' e göre bilişsel esneklik kariyer uyumluluğunu ($\beta = .44$, $p < .001$) ve kariyer kararı yetkinlik beklentisini ($\beta = .12$, $p < .05$) anlamlı ve pozitif bir yönde yordadığı bulunurken; kariyer uyumluluğu kariyer kararı yetkinlik beklentisini ($\beta = .73$, $p < .001$) ve kariyer arzusunu ($\beta = .48$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif bir yönde yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisi kariyer arzusunu ($\beta = .28$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif bir yönde yordadığı saptanmıştır.

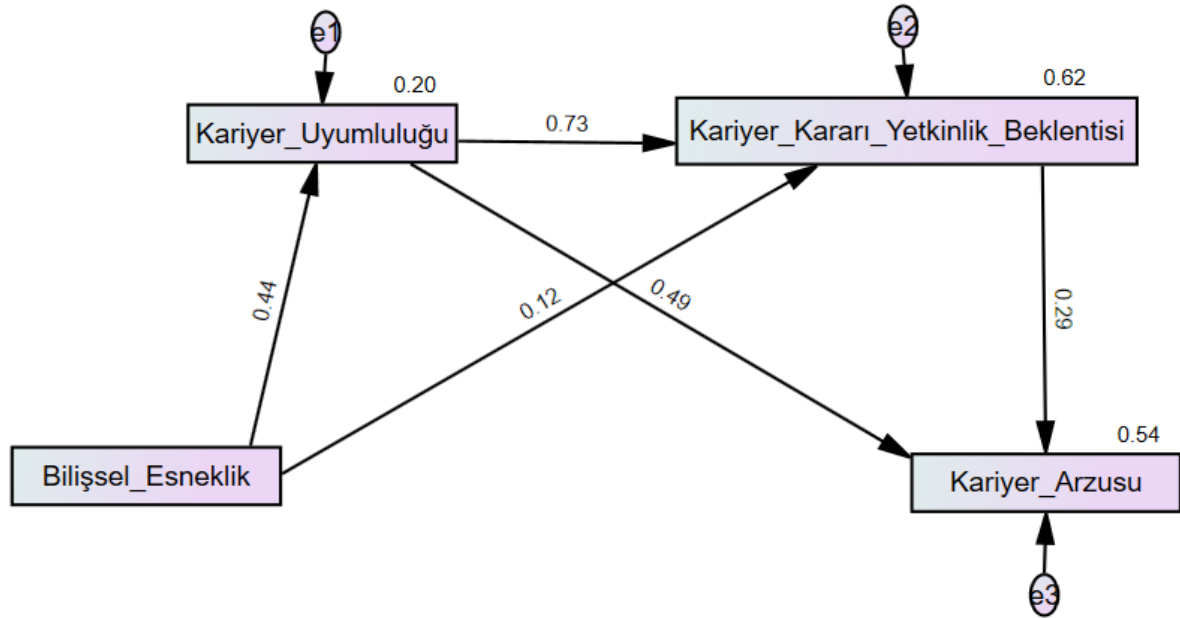
Nihai modelin yol analizi bulguları

Tablo 3'te bazı yol katsayılarının istatistiksel açıdan anlamsız olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda anlamsız yollar çıkarılıp analiz tekrar edilmiştir. Analizin tekrar yapılması sonucunda ulaşılan nihai modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri $\chi^2(1, N = 203) = .20$, $p > .05$; $\chi^2/sd = .20$; RMSEA = .00 (RMSEA için %90 güven aralığı = .000-.144); AGFI = .99; NFI = .99; GFI = .99 ve CFI = 1.00 olarak bulgulanmıştır. Bu uyum iyiliği değerlerinin yorumlanmasında Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından önerilen uyum iyiliği indeks ölçütleri esas alınmıştır. Bu bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.
Nihai modelin uyum iyiliği indeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Uyum Ölçütleri	Modele Ait Değerler	Yorum
χ^2	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2sd$.20	İyi uyum
p değeri	$.05 < p \leq 1.00$	p=.64	İyi uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$.20	İyi uyum
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$.00	İyi uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$.99	İyi uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$.99	İyi uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$.99	İyi uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	1.00	İyi uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003).



Şekil 3. Nihai modelin standartlaştırılmış yol katsayıları

Şekil 3'te nihai modelin standartlaştırılmış yol katsayıları verilmiştir. Bu kapsamda bilişsel esnekteki bir birimlik artış, bireylerin kariyer uyumluluklarını 0.44 arttırırken ($t= 7.053$; $p<.001$) onların kariyer kararı yetkinlik beklentilerini de 0.12 oranında arttırmaktadır ($t= 2.534$; $p<.05$). Ayrıca kariyer uyumluluğundaki bir birimlik artış, bireylerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini 0.73 değerinde yükseltirken ($t= 15.126$; $p<.001$) onların kariyer arzularını da 0.49 değerinde yükseltmektedir ($t= 6.334$; $p<.001$). Bunlara ek olarak kariyer kararı yetkinlik beklentilerindeki bir birimlik artış, bireylerin kariyer arzularını 0.29 oranında arttırmaktadır ($t= 3.759$; $p<.001$). Tüm bunlara ek olarak açıklanan varyanslar değerlendirildiğinde bilişsel esneklik kariyer uyumluluğunun yaklaşık %20'sini; bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu ikisi birlikte kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yaklaşık %62'sini ve bilişsel esneklik, kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi üçü birlikte kariyer arzusunun yaklaşık %54'ünü açıkladığı ortaya konmuştur.

Tablo 5.

Nihai modelin yol analizi bulguları

Bağımlı Değişken		Bağımsız Değişken	B	SH	β	T
Kariyer Uyumluluğu	<---	Bilişsel Esneklik	.353	.050	.44	7.053***
KKYB	<---	Bilişsel Esneklik	.146	.058	.12	2.534*
KKYB	<---	Kariyer Uyumluluğu	1.100	.073	.73	15.126***
Kariyer Arzusu	<---	Kariyer Uyumluluğu	.531	.084	.49	6.334***
Kariyer Arzusu	<---	KKYB	.209	.056	.29	3.759***

Not. *** $p<.001$; * $p<.05$, SH: Standart Hata, KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi.



Aracılık analizi

Aracılık analizi Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracılık test etme aşamaları göre değerlendirilmiştir. İlk olarak bilişsel esneklik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun aracılık etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda bilişsel esnekliğin kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerindeki doğrudan etkisi (β : .45; $t = 7.077$) anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .001$). Bu ilişkiye kariyer uyumluluğu ilave edilince bilişsel esnekliğin kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerindeki etkisi (β : .12; $t = 2.534$) düşmekte fakat p değeri anlamlıdır ($p < .05$). Bu bulgu, bilişsel esneklik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğunun kısmı aracı rol üstlendiğini ispatlamaktadır.

İkincisi olarak kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu ilişkisinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aracılık etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda kariyer uyumluluğunun kariyer arzusu üzerindeki doğrudan etkisi (β : .71; $t = 14.402$) anlamlı olduğu bulgulanmıştır ($p < .001$). Bu etkiye kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aracılık etkisi eklenince bu etki (β : .49; $t = 6.334$) azaltmakta ancak anlamlı olarak devam etmektedir ($p < .001$). Buna göre olarak kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu ilişkisinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kısmı aracılık etkisi kanıtlamaktadır.

Son olarak bilişsel esneklik ile kariyer arzusu arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Bu bağlamda bilişsel esnekliğin kariyer arzusu üzerindeki doğrudan etkisi (β : .36; $t = 5.552$) anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < .001$). Bu bulguya kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin aracılık etkisi dahil edilince bu etki düşmekte (β : .02; $t = .457$) ve p değeri anlamsızlaşmaktadır ($p > .05$). Bu bulguya dayanarak bilişsel esneklik ile kariyer arzusu arasındaki ilişkide kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tam aracı etkisinin olduğu doğrulanmıştır.

Dolaylı etkilerin anlamlılığı (Bootstrap analizi)

Dolaylı etkilerinin anlamlılığının test edilmesi Bootstrap analiziyle değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda 1000 yeniden örnekleme yapılarak alt ve üst limit güven aralıkları oluşturulmuştur. Bu bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6.

Bootstrap analizi bulguları

Bağımsız değişken	Aracı değişken	Bağımlı değişken	$i(\beta)$	SH	Alt-Üst Sınır (95% GA)	p
Bilişsel Esneklik	Kariyer Uyumluluğu	KKYB	.32	.04	[.238, .411]	.002
Kariyer Uyumluluğu	KKYB	Kariyer Arzusu	.21	.06	[.084, .342]	.002



Bilişsel Esneklik	Kariyer Uyumluluğu ve KKYB	Kariyer Arzusu	.34	.04	[.248, .438]	.002
-------------------	----------------------------	----------------	-----	-----	--------------	------

Not. Bootstrap 1000 örneklem üzerinden yapılmıştır (Hayes, 2017). KKYB: Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
SH: Standart Hata, β =Standardize Edilmiş. * $p < .05$.

Tablo 6'ya göre bilişsel esneklik ile kariyer kararı yetkinlik beklentisi arasında kariyer uyumluluğunun kısmi aracılık etkisi [$\beta = .32$, %95 GA (.238, .411)] anlamlı olarak bulunmuştur. Ayrıca kariyer kararı yetkinlik beklentisinin kariyer uyumluluğu ile kariyer arzusu arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolünün [$\beta = .21$, %95 GA (.084, .342)] anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak bilişsel esneklik ile kariyer arzusu arasında kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisinin tam aracılık etkisinin [$\beta = .34$, %95 GA (.248, .438)] anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencileri üzerinde kariyer arzusu path (yol) modelini kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test etmektir. Veriler üniversite öğrencilerin kariyer arzularını açıklamak için kavramsal çerçeve çizen kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli tarafından desteklendi. Araştırmada ulaşılan uyum iyiliği indeksleri, t değerleri ve standardize edilmiş yol kat sayılarıyla nihai kariyer arzusu path (yol) modelinin yeterliliği ortaya konuldu.

Mevcut araştırmanın bulgularında üniversite öğrencilerin uyum hazırlığının artmasıyla (bilişsel esneklik), onların uyum yeteneği kaynakları olumlu hale gelmekte (kariyer uyumluluğu), bu olumlu etki de uyum tepkilerini geliştirmekte (kariyer kararı yetkinlik beklentisi) ve bu olumlu gelişim nihayetinde uyum sağlama sonuçları (kariyer arzusu) olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulguyu destekleyen araştırmalar literatürde bulunmaktadır. Örneğin Rudolph, Lavigne ve Zacher (2017) meta-analiz çalışmasında Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modelinde bireylerin uyum hazırlıkları onların uyum yeteneği kaynaklarını, bu uyum yetenekleri kaynakları da uyum tepkilerini ve nihai olarak uyum tepkileri de uyum sağlama sonuçlarını pozitif olarak etkisi bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışmada uyum hazırlığı ölçülmesinde bilişsel esneklik ve uyum sağlama sonuçları için de kariyer arzusu değişkeninin kullanılabileceği kavramsal olarak açıklanmıştır. Mevcut araştırmada ise bilişsel esneklik uyum hazırlığı için kariyer arzusu da uyum sağlama sonuçlarının ölçülmesinde kullanılmış olup bu ilgili çalışmadaki kavramsal açıklamaları ampirik olarak doğrularak ileri bir adım atmıştır. Buna ek olarak Savickas, Porfeli, Hilton ve Savickas (2018) tarafından yürütülen yapısal model araştırmasında Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modelinde bireylerin uyum hazırlıklarının (kendinden şüphe) uyum sağlama sonuçlarını (kimlik bağlılığı) oluşturabilmesi için uyum yeteneği kaynaklarını ve uyum tepkilerini de sürece katmak gerektiğini vurgulanmaktadır. Son olarak Kara, Orum-Çattık ve Eryılmaz (2022) tarafından yapılan yapısal model araştırmasında uyum hazırlıktan (öz-saygı) uyum sağlama sonuçları (akademik ve yaşam doyumu) giden yolda uyum tepkilerinin ve onu şekillendiren uyum yeteneği kaynaklarının aracı rolleri ispat edilmiştir. Yukarıda bahsedilen yapısal model araştırmalardan farklı olarak mevcut araştırmada Kariyer Yapılandırma Kuramındaki Uyum Modelinin içerisine uyum hazırlık (bilişsel esneklik) bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan uyum sağlama sonuçları (kariyer arzusu) üzerinde etkisi ölçülmüştür ve farklı önemi teyit edilmiştir. Sonuç olarak bu bulgu kariyer



danışmanlar için önemli bir bilgi kaynağı sunmaktadır. Diğer bir deyişle kariyer danışmanları danışanlarının kariyer arzularını olumlu bir noktaya getirmek için öncelikle onların bilişsel esnekliklerini geliştirmeleri ve ardından kariyer uyumluluklarını ve sonra kariyer kararı yetkinlik beklentilerini arttırarak bunu sağlayabilirler.

Sayfa | 1609

Mevcut araştırmada üniversite öğrencileri için bir kariyer arzusu path (yol) modeline ulaşılmıştır. Bu araştırma bulgusu, İş olarak Arzu Teorisiyle açıklanabilir. İş olarak Arzu Teorisinde kariyer arzusunun tahmin edicilerini (birinci bölüm), aracı değişkenlerini (ikinci bölüm) ve sonuçlarını (üçüncü bölüm) açıklamak için üç bölümden oluşan teorik bir çerçeve sunmaktadır (Duffy, Dik, Douglass, England & Velez, 2018). İlk bölümde bir mesleğinin anlamını ve bağlılığını algılayan çalışan, bireysel güçlü yönlerine ve özelliklerine uygun olduğunun farkına varmaktadır. İkinci bölümde ise bu farkındalıkla birlikte çalışan işin anlam duygusuna katkıda bulunacak çalışma ortamlarını planlamakta ve kariyer karar verme gibi aracı değişken aracılığıyla mesleğini sürdürme motivasyonunu yani kariyer arzusu da geliştirmektedir. Üçüncü bölümde ise kariyer arzusunun gelişimi de çalışanın iş ve yaşam doyumu gibi iyi oluş sonuçlarını deneyimlemesini sağlamaktadır (Lemke, 2021). Öte yandan mevcut araştırmadaki üniversite öğrencileri bilişsel esneklik ve kariyer uyumluluğu kaynaklarını kullanarak güçlü yönlerini ve mesleklerine uygunluklarını değerlendirebilirler. Bu durum İş olarak Arzu Teorisindeki ilk bölüm olan kariyer arzusunun tahmin edicilerine benzerlik göstermektedir. Daha sonra üniversite öğrencileri kariyer kararı yetkinlik beklentilerini devreye sokarak da kariyer arzularını arttırmışlardır denilebilir. Bu yapı da İş olarak Arzu Teorisindeki ikinci bölümdeki kariyer karar verme gibi aracı değişkenin aracılığıyla kariyer arzusunu geliştirilmesine karşılık geldiği söylenebilir.

Mevcut araştırma birtakım sınırlılıklar içermektedir. Bunlardan ilki kesitsel bir araştırma olmasıdır. Yani anlık verilere dayalı olmasıdır. Diğerleri ise veriler Türkiye'nin Batı Karadeniz Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencileriyle sınırlıdır. Öte yandan ilerleyen süreçte yapılacak çalışmalar için uygulamaya dönük ve araştırma odaklı öneriler geliştirilebilir. Uygulamaya dönük olarak bu araştırmada üniversite öğrencileri için kariyer arzusu modeli geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerin kariyer arzularını geliştirme programlarını hazırlanırken bu araştırmada elde edilen modelin boyutlarından (bilişsel esneklik, kariyer uyumluluğu ve kariyer kararı yetkinlik beklentisi) yararlanılabilir. Ayrıca bu araştırmada ulaşılan kariyer arzusu modeli kariyer araştırma merkezinde çalışan kariyer danışmanları için önemli bir bilgi kaynağı olarak değerlendirilebilir. Buna karşın araştırmaya yönelik öneriler olarak mevcut araştırma kesitsel ve anlık verilere dayanmaktadır. İlerleyen süreçlerde boylamsal araştırmalar yapılarak kariyer arzusunun ve onu etkileyen değişkenlerin etkileri zaman aralıklı olarak incelenebilir. Bunlara ek olarak mevcut araştırma nedensel desende tasarlanmış nicel bir araştırmadır. İlerleyen zamanlarda bireylerin kariyer arzusu deneyimlerini ve algılarını keşfetmek için nitel araştırma yaklaşımıyla çalışmalar yürütülebilir.



Kaynakça

- Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 24(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/jabr.12154>
- Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Calling, goals, and life satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 451-464. <https://doi.org/10.1177/1069072713498574>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55, 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Barkale-Şahin, S. (2022). Examination of university students' perceptions of the career future in terms of tolerance for uncertainty and cognitive flexibility. *Journal of Career Review*, 1(1), 11-23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7492831>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short-form of career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Bott, E. M., Duffy, R. D., Borges, N. J., Braun, T. L., Jordan, K. P., & Marino, J. F. (2017). Called to medicine: Physicians' experiences of career calling. *The Career Development Quarterly*, 65(2), 113-130. <https://doi.org/10.1002/cdq.12086>
- Chen, H., Liu, F., & Wen, Y. (2022). The influence of college students' core self-evaluation on job search outcomes: chain mediating effect of career exploration and career adaptability. *Current Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02923-4>
- Wang, F., Xu, Y., Zhou, X., Fu, A., Guan, Y., She, Z., Wang, Z., & Bi, Y. (2022). Are adaptable employees more likely to stay? Boundaryless careers and career ecosystem perspectives on career adaptability and turnover. *Applied Psychology*, 71(4), 1326-1346. <https://doi.org/10.1111/apps.12356>
- Demirtaş, A. S. (2019). Stresli durumlarda bilişsel kontrol ve bilişsel esneklik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 39(2), 345-368. <https://doi.org/10.26650/SP2019-0028>
- Demirtaş, A. S. & Kara, A. (2022a). Cognitive control and flexibility as predictor of career adaptability in emerging adults. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 30(2), 390-397. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.803515>
- Demirtaş, A. S. & Kara, A. (2022b). Career adaptability and unemployment anxiety in Turkish senior undergraduate students: the mediating role of career stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12 (64) 19-33. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.1095894>
- Di Maggio, I., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2022). Career adaptability, hope, and life satisfaction: An analysis of adults with and without substance use disorder. *Journal of Happiness Studies*, 23(2), 439-454. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00405-1>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Dursun, A. & Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 39-55.
- Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/46309/483505>



- Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H., & Matheson, K. (2018). Cognitive control and flexibility in the context of stress and depressive symptoms: The Cognitive Control and Flexibility Questionnaire. *Frontiers in Psychology, 9*, 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02219>
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>.
- Huang, X., Chen, H., Gao, Y., Wu, J., Ni, Z., Wang, X., & Sun, T. (2022). Career calling as the mediator and moderator of job demands and job resources for job satisfaction in health workers: A cross-sectional study. *Frontiers in Psychology, 13*:856997. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856997>
- Işık, E. (2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS: IBM SPSS statistics*. Sage Publications
- Frankel, J.R., Wallen, N.E. (2009). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill International Edition.
- 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>
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(16), 191-205. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/23175/247533>
- Kara, A., Altınok, A. & Şahin, C. (2019). Üniversite son sınıf öğrencilerinin işsizlik kaygılarının yordayıcısı olarak kariyer uyum yetenekleri ve kariyer arzusu . *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8*(3), 2294-2307. <https://doi.org/10.33206/mjss.533767>
- Kara, A., Orum-Çattık, E., & Eryılmaz, A. (2022). Adaptivity, adaptability, adapting response, and adaptation result: Testing with structural equation modelling on pre-service teachers. *Current Psychology, 41*(7), 4171-4182. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01975-2>
- Kercood, S., Lineweaver, T. T., Frank, C. C., & Fromm, E. D. (2017). Cognitive flexibility and its relationship to academic achievement and career choice of college students with and without attention deficit hyperactivity disorder. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 30*(4), 329-344.
Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1172788.pdf>
- Kim, H. K., Kim, Y. H. (2022). Older workers' career adaptability and career success. *Baltic Journal of Management, 17*(2), 192-205. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2021-0225>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Lemke, D. L. (2021). Perceptions of career agency and career calling in mid-career: A qualitative investigation. *Journal of Career Assessment, 29*(2), 239-262. <https://doi.org/10.1177/1069072720956982>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior, 45*(1), 79-122.
- Mardia, K.V. (1974) Applications of some measures of multivariate skewness and kurtosis in testing normality and robustness studies. *Sankhyā: The Indian Journal of Statistics, Series B, 36*, 115-128. <https://www.jstor.org/stable/25051892>
- Miles, S., Nedeljkovic, M., Sumner, P., & Phillipou, A. (2022). Understanding self-report and
- Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için kariyer arzusu path (yol) modelinin kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 14*(2), 1594-1613.
DOI. 10.51460/baebd.1240012



- neurocognitive assessments of cognitive flexibility in people with and without lifetime anorexia nervosa. *Cognitive Neuropsychiatry*, 27(5). 325-341. <https://doi.org/10.1080/13546805.2022.2038554>
- Lee, H.-J., Park, J.-Y., & Cho, K. (2020). Effects of parental attachment on career maturity in university students: Moderating effect of career decision-making self-efficacy and cognitive flexibility. *The Journal of the Korea Contents Association*, 20(3), 324-335. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2020.20.03.324>
- Liu, X., & Xu, Y. (2022) The influence of the career calling on the employees' creative deviance. *Front. Psychol.* 13:1069140. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1069140>
- 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>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015a). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106. <https://doi.org/10.1177/1069072714523089>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015b). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017b). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Salwani, A., & Cahyawulan, W. (2022). The relationship between family social support and self-efficacy in career decision-making of final year university students. *ENLIGHTEN: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 5(1), 25-36. <https://doi.org/10.32505/enlighten.v5i1.3919>
- 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>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74. <http://www.mpr-online.de>
- Seymenler, S., Küçü, E. ve Siyez, D. M. (2015, Ekim). *Beliren yetişkinler için kariyer arzusu ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları*. 13. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sunulan bildiri, Mersin, Türkiye.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7(4), 422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/55086/756181>
- 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, 59-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.011>
- Kara, A. (2023). Üniversite öğrencileri için kariyer arzusu path (yol) modelinin kariyer yapılandırma kuramındaki uyum modeli kapsamında test edilmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1594-1613. DOI. 10.51460/baebd.1240012



Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2023), 14 (2), 1594-1613.
Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2023), 14 (2), 1594-1613.
Araştırma Makalesi / Research Paper

- TUİK (2022). Temel işgücü göstergeleri (15-24 yaş). Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2022-45654>
- Yu, H., Yan, C., Dong, Z., Hou, Y., & Guan, X. (2022). Influence of proactive personality and career calling on employees' job performance: A moderated mediation model based on job crafting. *South African Journal of Business Management*, 53(1), 2533. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v53i1.2533>
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Self-directed career attitude as predictor of career and life satisfaction in Chinese employees: Calling as mediator and job insecurity as moderator. *Career Development International*, 20(7), 703-716. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0090>
- Wang, H., & Jiao, R. (2022). The relationship between career social support and career management competency: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Current Psychology*, 1-10. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03418-y>
- Wasif, S., & Nawab, M. M. (2020). Significance of perceived social support for career decision self efficacy-a co-relational study. *Foundation University Journal of Psychology*, 4(2), 75-82. <https://doi.org/10.33897/fujp.v4i2.73>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2394. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Xu, Y., Chen, K., & Feng, M. (2022). Can career calling reduce employee silence? The mediating role of thriving and the moderating role of inclusive leadership. *Current Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-04002-0>