

## Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Engelleri İle Kariyer Uyumlulukları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu<sup>a</sup> Feride Bacanlı<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, Kayseri, Türkiye, ORCID:0000-0002-3532-8458

<sup>b</sup> Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara, Türkiye, ORCID:0000-0002-5712-3867

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluklarını yordayıp yordamadığını belirlemektir. Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer karar verme durumlarına göre incelenmesi de amaçlanmıştır. Çalışma grubu 190 (%53,4) kadın, 166 (%46,6) erkek olmak üzere toplam 356 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada veriler Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ, Sürücü, 2011), Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ, Büyükgöze Kavas, 2014) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri çözümlemek için Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını (% 12) ve alt ölçeklerini (İlgi; %19, Kontrol; %5,9, Merak; %11,4, Güven; %14,6) yordadığını göstermiştir. Sonuçlar, ilgili literatüre dayanılarak tartışılmış, araştırmanın sınırlılıkları, teoriğe ve pratiğe yönelik katkıları sunulmuştur. Gelecekte kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberliği alanında yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalara yönelik öneriler sunulmuştur.

### MAKALE BİLGİSİ

#### Makale Türü

Araştırma

#### Makale Geçmişi

Gönderim tarihi:

12.05.2019

Kabul tarihi:

13.10.2019

#### Anahtar Kelimeler

Kariyer Engelleri,

Kariyer

Uyumluluğu,

Üniversite

Öğrencileri

**Atf Bilgisi:** Sarsıkoğlu, A. F. ve Bacanlı, F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (13), 95-113.

**Sorumlu yazar:** Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu, e-posta: sariogluayf@gmail.com



## **An Examination of the Relationships between Career Barriers and Career Adaptability of University Students**

Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu<sup>a</sup> Feride Bacanlı<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Dr., Ministry of National Education, Kayseri, Turkey, ORCID:0000-0002-3532-8458

<sup>b</sup> Prof. Dr., Gazi University, Faculty of Education, Ankara, Turkey, ORCID:0000-0002-5712-3867

---

### **ABSTRACT**

The aim of this research is to examine whether the gender and perceived career barriers of the university students predict their career adaptability. It is also aimed to investigate the career adaptability of the students according to their career decision status. The research group consists of 356 students (190 (53.4%) female and 166 (46.6%) male). The data was collected by using The Perceived Career Barriers Scale, the Career Adapt-Abilities Scale and the Personal Information Form; and it was analyzed by using Multiple Linear Regression Analysis and t test. The findings of the study showed that together the perceived career barriers and gender of the university students predicted total score (%12) and the sub-dimensions of the career adaptability (Concern; %19, Control; %5,9, Curiosity; %11,4, Confidence; %14,6). The results were discussed based on relevant literature; limitations of this research and implications for theory and practice were suggested. Recommendations were suggested for future theoretical and practical research.

**Article Type**  
Research

**Article Background**

Received:

12.05.2019

Accepted:

13.10.2019

**Key Words**

Career Barriers,  
Career Adaptability,  
University Students

---

**To cite this article:** Sarsıkoğlu, A.F. & Bacanlı, F. (2019). An examination of the relationships between career barriers and career adaptability of university students. *International Journal of Turkish Educational Sciences*, 7 (13), 95-113.

---

**Corresponding Author:** Ayşe Fikriye Sarsıkoğlu, e-mail: sariogluayf@gmail.com

## Giriş

İnsan yaşamında merkezi bir rol oynayan (Doherty, 2009) çalışma, Freud'a göre psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri (Kuzgun, 2014); Adler'e göre kişiliğin ve yaşam doyumunun yansımasıdır (Sharf, 2013, s. 313). Çalışmanın önemi değişmezken çalışma hayatına ilişkin paradigmlar zaman ve koşullara göre değişmektedir. Yirminci yüzyılda aynı işyerinde uzun yıllar çalışmak tercih edilirken 21. yüzyılda teknolojinin gelişmesi ve şirketlerin küçülmeye başlamasıyla birlikte daha kısa dönemli kariyer döngüleri öngörülmektedir. Kariyer artık aynı işverene bağlı kalmak değil, bir dizi işverene proje temelli hizmet ve beceri sunmaktır (Kalleberg, Reynolds ve Marsden, 2003). İşin doğası değişkendir ve birey işle ilgili değişmelere uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır (Del Corso, Rehfuß ve Galvin, 2011). Bireylerin kariyer gelişiminde tanımlanan 5 basamaklı (Super, 1980) maxi döngü okuldan kariyere, bir işten diğerine, kariyerdan kariyere geçişlerde bir mini döngü oluşturmaktadır (Savickas, 1997).

Savickas (1997) mesleki davranışı, Super'ın belirlediği mesleki gelişim evrelerini sosyal yapılandırmacı bir bakış açısına dayanarak açıklamaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında yapılandırmacı kuramı geliştiren Savickas'a göre (1997, 2005) önemli olan bireyin karşılaştığı olaylara ve içinde bulunduğu çevreye uyumdur. Kariyer Yapılandırma Kuramı'na göre gelişim, içsel olgunlaşma ile değil çevreye uyum ile açıklanabilir. Buna göre, kariyer, mesleki deneyimlerin anlamlı bir öyküsüdür. Bireyler benlik kavramlarını yansıtan seçimler yaparak ve mesleki deneyimlerine anlam yükleyerek kariyerlerini yapılandırır. Savickas'a göre (1997, 2005) kariyer gelişimi her birey için biriciktir ve belli bir hiyerarşik düzen izlemek zorunda değildir. Savickas bireyin kariyerini nasıl yapılandırıldığını kariyer uyumluluğu kavramı ile açıklamıştır. Savickas'a göre (1997, 2002, 2005) kariyer uyumluluğu, bireyin şimdiki ve gelecekteki mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve kişisel travmalarla başa çıkmaya hazır olduğunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapıdır. Kariyer yapılandırma süreci, mesleki benlik kavramının iş rollerinde uygulanmasıdır. Kariyer uyumluluğu, bireylerin benlik kavramlarını mesleki rollerde ortaya koymasına olanak sağlamaktadır. Savickas (1997, 2002, 2005). Bireylerin kariyerlerini yapılandırırken kritik görevleri, geçişleri ve travmaları yönetmek için kullandıkları uyumluluk stratejilerini dört boyutta tanımlamıştır. Bunları ilgi, kontrol, merak ve güven olarak adlandırmıştır.

Kariyer ilgisi, bireyin kariyerine ilişkin planlarını içeren gelecek yönelimidir. İlgi, bireyin şimdiki deneyimleri yoluyla geleceğini dönüştürebileceğine ilişkin farkındalığından; planlama ve iyimserlik tutumundan beslenir. Bireyin kariyerini kontrol edebileceği düşüncesini artırır. Kariyer kontrolü; bireyin kariyerini yapılandırma sorumluluğu hissetmesi ve yapılandırabileceğine inanmasıdır. Geleceğini yapılandırabileceği inancı kişide kendisine ve kariyer olasılıklarına dair merak uyandırır. Kariyer merakı; bireyin kendisi ve iş dünyası arasındaki uyumu merak etme ve keşfetme davranışlarını içerir. Merak, bireyin ilgileri, yetenekleri, değerleri ile kariyer olasılıklarının gereklilikleri ve imkânları hakkında bilgi edinmesini sağlar. Bireyin keşif ve araştırma deneyimleri, kariyer güvenini güçlendirecek en önemli özelliklerdir (Savickas ve diğerleri, 2009, Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer güveni ise bireyin uygun eğitim ve kariyer kararları verebileceğine ve bu kararları uygulayabileceğine ilişkin öz-yetkinliğini ifade eder. Güven, bireyin kariyer engelleri ile başa çıkma derecesini belirler (Savickas, 2002; Savickas ve Porfeli, 2012). Savickas (2002) kariyer uyumluluk

düzeyleri yüksek bireylerin öncelikle gelecekleri hakkında gerçekçi planlar yapabileceklerini belirtmektedir. Buna ilaveten kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin mesleki gelecekleri için kişisel çaba göstereceklerini, gelecekleri ve kendileriyle ilgili olasılıklar hakkında meraklı olacaklarını ve umularının gerçekleşmesi için güven duyacaklarını belirtmektedir. Savickas (2005) yukarıda tanımlanan kariyer uyumluluğunun boyutlarının yeterince gelişmemiş olmasının bireyin kariyer gelişimi ve seçimi ile ilgili çeşitli sorunlara yol açabileceğini ileri sürmektedir. Örneğin ilgi eksikliği bireyin gelecek perspektifinin zayıflamasına bu da geleceğini planlama yeteneğinin yeterince gelişmemesine yol açar. Kontrol eksikliği, bireyin kariyerini yapılandırma gücüne olan inancının zayıflamasına, bu da kariyer kararı vermede güçlük yaşamasına neden olur. Kariyer merakının eksikliği, bireyin kendisini ve iş dünyasını keşfetme davranışının azalması nedeniyle iş dünyası ve benlikle ilgili hatalı imgeler oluşmasına yol açar. Kariyer uyumluluğunun boyutlarından güvenin eksikliği kariyer engellerine neden olduğu ileri sürülmektedir.

Lent, Brown ve Hacket (2002, s. 270) kariyer engellerini, bireyin kariyer seçimini güçleştiren bağlamsal faktörler olarak tanımlamaktadırlar. Kültüre ve toplumsal cinsiyet rolüne uygun davranmak arka plan bağlamsal faktörleri; mesleki rol modelleri, iş olanakları, eğitim imkânları ve algılanan destek ise yakınsak bağlamsal faktörleri oluşturmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve ekonomik güçlükler, düşük akademik notlar, ailevi problemler ve iş bulma imkânları kariyer engelleri olarak görülmektedir (McWhirter, 1997; Stead, Els ve Fouad, 2004). Kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi ve sonuç beklentisi yüksek olan, ilgilerine uygun kariyer kararı veren bireyler dahi kariyer seçimlerine ilişkin aşılabilir kabul ettikleri engeller algıladıklarında seçimlerinden kaçınmaktadırlar (Brown ve Lent, 1996). Bu bireyler hedeflerine ulaşmak için daha az çaba harcamaktadırlar (Lent, 2005, s. 120). İşe yerleşme olanağını bir engel olarak algılayan bireylerin kariyer kararı verme eğilimi ve kariyer bağlılığı düşmektedir (Balın, 2008). Algılanan kariyer engelleri arttıkça kariyer kararsızlığı da artmaktadır (Leon, 2009). Kariyer engelleri, kariyer kararı verme ve kariyer doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Kariyer engellerine ilişkin müdahaleler kariyer güvenini artırmada önemlidir (Savickas (2005).

Kariyer uyumluluğu ve kariyer engelleri; kariyer kararı verme sürecinden başlayarak bireyin kariyerini yapılandırmaya devam ettiği zaman boyunca önemini koruyan iki kavramdır. Nitekim yukarıda da belirtildiği gibi Savickas (2005) kariyer uyumluluğu ile kariyer engellerinin ilişkili olduğu teorik görüşünü ortaya koymaktadır. Ancak Savickas'ın bu teorik görüşünü inceleyen araştırmaların sayılabilecek kadar az olduğu görülmektedir. Soresi, Nota ve Ferrari (2012) kariyer uyum yetenekleri yüksek olan lise öğrencilerinin daha az kariyer engeli algıladığını, daha geniş ilgi alanları olduğunu ve yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Kenny ve Bledsoe, (2005) ise kariyer uyumluluğunu inceledikleri araştırmalarında kariyer uyumluluğunu, okul kimliği, algılanan eğitsel engelleri, kariyer sonuç beklentileri ve kariyer planlama adlı dört bağımsız ölçeği kullanarak ölçmüşlerdir. Dolayısıyla bu araştırmacılar eğitsel kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumluluğunun azaldığını ya da tersi bir durumun oluştuğunu ileri sürmektedirler. Kısacası kariyer engelleri aynı zamanda kariyer uyumluluğunun yüksek ya da düşük olmasının bir göstergesidir. Benzer şekilde Rottinghaus, Day ve Borgen'ın (2005) geliştirdikleri Kariyer Geleceği Ölçeği'nin bir alt ölçeği kariyer uyumluluğudur. Bu kariyer uyumluluğu alt ölçeği kariyer engellerine ilişkin ifadeler de içermektedir. Dolayısıyla Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) de

Kenny ve Bledsoe, (2005) gibi kariyer engellerini, kariyer uyumluluğunun göstergesi olarak kabul etmektedirler. Türkiye’de ise ilgili literatürde kariyer uyumluluğu ile kariyer engelleri arasındaki ilişkileri inceleyen yalnızca bir araştırmaya (Eryılmaz ve Kara, 2018) rastlanmıştır. Kariyer uyumluluğu ile ilgili araştırmalar kariyer uyumluluğu düşük düzeyde olan öğrencilerin daha yüksek nevrozizm ve saldırganlık (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, ve Dauwalder; 2012); daha düşük düzeyde sorumluluk ve dışadönüklük kişilik özellikleri sergilediklerini (Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012); anksiyete düzeylerinin yüksek olduğunu (Pouyaud, Vignoli, Dosnon ve Lallemand, 2012); proaktif kişilik ve kariyer iyimserliklerinin (Tolentino, Garcia, Lu, Restubog, 2013) ve girişimcilik düzeylerinin (Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, Restubog, 2014) düşük olduğunu, güvensiz bağlanma düzeylerinin arttığını (Shin ve Lee, 2017) göstermektedir. Diğer yandan kariyer engelleri ile ilgili araştırmaların sonuçları da kariyer engelleri yüksek olan bireylerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin düştüğünü (Soresi ve diğerleri, 2012), kariyer kararsızlığının arttığını (Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005; Leon, 2009; Patton, Creed ve Watson, 2003) kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin düştüğünü (Ulaş, 2016), yarı profesyonel mesleklere yönelindiklerini (Creed, Conlon ve Zimmer-Gembeck, 2007) okula bağlılık düzeylerinin (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, Gallagher, 2003) ve kariyer seçimlerine bağlılık düzeylerinin (Balın, 2008) düştüğünü, kariyer geleceğine ilişkin olumsuz düşündüklerini (Kalafat, 2014) ortaya koymaktadır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ile cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunu yordayıp yordamadığını incelemektir. Bu araştırmada öğrencilerin kariyer uyumluluklarının kariyer karar durumlarına göre incelenmesi de amaçlanmıştır. Öncelikle, bu araştırmanın sonuçlarının üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi ve kariyer engelleriyle başa çıkmalarını amaçlayan gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı çalışmalara bazı doğurgular sunacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçlarının, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarında kariyer engellerinin ve cinsiyetin rolünün anlaşılmasına yarar sağlayacağı beklenmektedir. İlgili literatüre ve gelecek araştırmalara yönelik teorik ve uygulamalı araştırmalara katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bunların yanı sıra bu araştırmanın sonuçlarının Türkiye’deki üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinin planlanması ve programlanması sürecinde yararlanılabilecek doğurgular sunacağı da beklenmektedir.

## Yöntem

### Çalışma Grubu

Bu araştırmaya, 190 kadın (%53,4) ve 166 erkek (%46,6) olmak üzere toplam 356 üniversite öğrencisi katılmıştır. Bu öğrenciler araştırmaya katılmaya gönüllü Erciyes Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi’nin eğitim fakültesi, hukuk fakültesi ve mühendislik fakültelerinde öğrenim görmektedirler. Katılımcıların 119’u (%33,4) 1. Sınıf, 71’i (%19,9) 2. Sınıf, 63’ü (%17,7) 3. Sınıf ve 103’ü (%28,9) 4. Sınıf öğrencisidir.

### Veri Toplama Araçları

*Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ):* Sürücü (2011) tarafından üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engellerini ölçmeyi amaçlayan özgün Türkçe bir ölçme aracıdır. AKEÖ,

toplam 33 madde ve 5'li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin yapı geçerliği sonuçları AKEÖ'nün 8 alt ölçekten oluştuğunu göstermiştir. Bu alt ölçekler: cinsiyet ayrımcılığı (CA), Mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları (MGİPK), Mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu (MEÇK), Yetenek ve ilgi azlığı (YİA) Motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma (MEYH) Taşınma (T), Kişisel Problemler (KP) ve Aile ve çevre etkisi (AÇ) olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için iç tutarlılık katsayıları ve testin tekrarı ile kararlılık katsayıları hesaplanmıştır. Bu katsayılar AKEÖ'nün tümü için  $\alpha=.92$ ,  $r=.75$ , CA için  $\alpha=.91$   $r=.67$ , MGİPK için  $\alpha=.89$   $r=.45$ , MEÇK için  $\alpha=.79$   $r=.50$ , YİA için  $\alpha=.75$   $r=.62$ , MEYH için  $\alpha=.72$   $r=.47$ , T için  $\alpha=.72$   $r=.75$ , KP için  $\alpha=.65$   $r=.73$  ve AÇ için  $\alpha=.53$   $r=.46$  olarak bulunmuştur. AKEÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik sonuçları ölçeğin üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada AKEÖ'nin toplamı için  $\alpha=.96$ , CA için  $\alpha=.92$ , MGİPK için  $\alpha=.92$ , MEÇK için  $\alpha=.77$ , YİA için  $\alpha=.87$ , MEYH için  $\alpha=.78$ , T için  $\alpha=.66$ , KP için  $\alpha=.70$  ve AÇ için  $\alpha=.74$  bulunmuştur.

*Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ):* Savickas ve Porfeli'nin (2012) öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için geliştirdikleri ölçek Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği sonuçları orijinali gibi 24 maddeden ve her biri 6 maddelik 4 alt ölçekten (ilgi, kontrol, merak, güven) oluştuğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayısı .91 ve alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayısı ilgi faktörü için .81, kontrol faktörü için .78, merak faktörü için .78 ve güven faktörü için .82 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, KUYÖ'nün üniversite öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ölçmede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada KUYÖ'nün toplamı için  $\alpha=.92$ , ilgi için  $\alpha=.82$ , Kontrol için  $\alpha=.79$ , Merak için  $\alpha=.78$  ve Güven için  $\alpha=.82$  bulunmuştur.

*Kişisel Bilgi Formu:* KBF araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi ve kariyer karar durumları (kararımı verdim, kararımı vermedim) gibi bilgileri içermektedir.

### Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan öğrencilerin KUYÖ puanlarının karar durumlarına göre karşılaştırılmasında verilere bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. AKEÖ'nün 8 alt ölçeğinden alınan puanların ve cinsiyetin birlikte KUYÖ toplam puanını ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt ölçeklerinden alınan puanların ne kadarını açıkladığını (yordadığını) belirlemek için verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

### Bulgular

Çalışma grubundaki üniversite öğrencilerinin KUYÖ'nün toplam puanı ve alt ölçek puanları ile AKEÖ'nün alt ölçek puanlarına uygulanan pearson korelasyon analizi sonuçları, KUYÖ'nün ve AKEÖ'nin alt ölçeklerine ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmalar Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. KUYÖ ve AKEÖ'ye ilişkin betimsel istatistikler ve korelasyon katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
İlgi	1	.579**	.525**	.481**	.070	.063	-.046	-.092	-.131*	-.039	.102	.232**
Kontrol			.544**	.650**	.072	-.080	.000	-.018	-.035	-.021	.082	.059

Merak		.654**	.024	-.035	-.086	-.158**	-.111*	-.057	.061	-.098		
Güven			.067	-.126*	.008	-.091	-.108	-.009	.130*	-.051		
CA				.530**	.679**	.759**	.637**	.723**	.659**	.463**		
MEÇK					.503**	.564**	.520**	.468**	.503**	.509**		
MGİPK						.768**	.688**	.641**	.583**	.397**		
YİA							.654**	.628**	.581**	.450**		
MEYH								.579**	.599**	.388**		
T									.592**	.396**		
KP										.427**		
AÇ										1		
X	23.14	22.74	22.15	22.32	12.97	10.03	15.41	8.62	9.12	4.12	5.92	5.41
SS	4.23	4.45	4.15	4.58	6.94	4.12	7.78	4.26	3.98	2.28	2.99	2.42

**AKEÖ'nin Alt Ölçeklerine (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) İlişkin Puanların ve Cinsiyetin Birlikte KUYÖ Toplam Puanlarını ve Alt Ölçeklerini (İlgi, Kontrol, Merak, Güven) Yordamasına İlişkin Bulgular**

Araştırmanın yordayıcı değişkenlerine (Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ alt ölçekleri ve cinsiyet) ilişkin puanlara ve yordanan değişkenlere (KUYÖ toplam puanları ve alt ölçekleri İlgi, Kontrol, Merak ve Güven puanlarına) uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda regresyon modeli ortaya çıkmıştır. AKEÖ'nün alt ölçekleri (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) ve cinsiyetin birlikte KUYÖ toplam puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur. Tablo 2'de görüldüğü gibi CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ değişkenlerine ilişkin puanlar ve cinsiyet KUYÖ toplam puanının yordayıcıları olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm yordayıcı değişkenler birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanını anlamlı olarak yordamıştır ( $R=.347$ ;  $R^2=.121$ ;  $F=3.798$ ;  $p<.001$ ). Bu bulgu, cinsiyetin ve AKEÖ'nün tüm alt ölçek puanlarının birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanına ilişkin toplam varyansın %12'sini açıkladığını göstermektedir. KP ( $\beta=.406$ ) kariyer uyumluluğunun en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla YİA ( $\beta=-.293$ ) ve MEYH ( $\beta=-.194$ ) takip etmektedir. Cinsiyet ( $\beta=.030$ ), CA ( $\beta=.162$ ), MGİPK ( $\beta=.064$ ), MEÇK ( $\beta=.060$ ), T ( $\beta=-.090$ ), AÇ ( $\beta=-.058$ ) değişkenleri kendi başına kariyer uyumluluğunu anlamlı olarak yordamamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 2. KUYÖ Toplam puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği

Yordayıcı Değişkenler	Kariyer Uyumluluğu Ölçeği Toplam Puan				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	90.304	2.640		34.211	.000
Cinsiyet*	.843	1.708	.030	.494	.622
CA	.315	.220	.162	1.431	.154
MGİPK	.110	.176	.064	.620	.536
MEÇK	.203	.284	.060	.714	.476
YİA	-.916	.344	-.293	-2.662	.008**

MEYH	-.642	.300	-.194	-2.139	.033**
T	-.531	.535	-.090	-.991	.323
KP	1.849	.416	.406	4.440	.000***
AÇ	-.315	.402	-.058	-.784	.434

Not. R=.347; R<sup>2</sup> =.121; F=3.798; p<.001

\*Kadın\*\*p<.05 \*\*\*p<.001

AKEÖ'nün alt ölçekleri (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) ve cinsiyetin birlikte KUYÖ'nün İlgi puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3. KUYÖ'nün İlgi puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği

Yordayıcı Değişkenler	İlgi Alt Ölçeği				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	22.484	.734		30.620	.000
Cinsiyet*	-.080	.449	-.010	-.179	.858
CA	.198	.059	.324	3.350	.001***
MGİPK	.047	.049	.087	.956	.340
MEÇK	.053	.071	.051	.743	.458
YİA	-.358	.096	-.360	-3.728	.000***
MEYH	-.337	.085	-.317	-3.970	.000***
T	-.313	.148	-.169	-2.116	.035**
KP	.261	.106	.185	2.456	.015**
AÇ	.513	.110	.294	4.665	.000***

Not. R=.436; R<sup>2</sup> =.190; F=7,868; p<.001

\*Kadın\*\*p<.05 \*\*\*p<.001

Tablo 3'de görüldüğü gibi CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ değişkenlerine ilişkin puanlar ve cinsiyet KUYÖ'nün İlgi alt ölçeğinin puanlarının yordayıcıları olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler KUYÖ'nün İlgi alt ölçeği puanlarını anlamlı olarak yordamıştır (R=.436; R<sup>2</sup> =.190; F=7,868; p<.001). Bu bulgu, cinsiyetin ve AKEÖ'nün tüm alt ölçeklerinin birlikte KUYÖ'nün İlgi alt ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %19'unu açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerden YİA ( $\beta$ = -.360) KUYÖ'nün İlgi alt ölçeğinin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla CA( $\beta$ = .324), MEYH ( $\beta$ = -.317), AÇ ( $\beta$ = .294), KP ( $\beta$ = .185), ve T ( $\beta$ = -.169) takip etmektedir. Cinsiyet ( $\beta$ = -.010), MEÇK ( $\beta$ = .051) ve MGİPK ( $\beta$ = .087) değişkenlerinin kendi başına kariyer ilgisini yordama oranı anlamlılık düzeyine (p>.05) ulaşamamıştır.

AKEÖ'nün alt ölçekleri (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) ve cinsiyetin birlikte KUYÖ'nün Kontrol alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği sonuçları Tablo 4'de sunulmuştur.



Tablo 4. KUYÖ'nün Kontrol alt ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği

Yordayıcı Değişkenler	Kontrol Alt Ölçeği				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	23.233	.833		27.888	.000
Cinsiyet*	-.201	.510	-.023	-.394	.694
CA	.158	.067	.247	2.362	.019**
MGİPK	.028	.056	.049	.497	.620
MEÇK	-.188	.081	-.174	-2.334	.020**
YİA	-.125	.109	-.119	-1.146	.253
MEYH	-.120	.096	-.107	-1.245	.214
T	-.276	.168	-.141	-1.642	.102
KP	.225	.121	.151	1.863	.063
AÇ	.185	.125	.101	1.481	.140

Not. R=.244; R<sup>2</sup> =.059; F=2.110; p<.05

\*Kadın\*\*p<.05

Tablo 4'de görüldüğü gibi CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ değişkenlerine ilişkin puanlar ve cinsiyet KUYÖ'nün Kontrol alt ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler KUYÖ'nün Kontrol alt ölçeğinden alınan puanları anlamlı olarak yordamıştır (R=.244; R<sup>2</sup> =.059; F=2.110; p<.05). Bu bulgu, cinsiyetin ve AKEÖ'nün tüm alt boyutlarının birlikte KUYÖ'nün Kontrol alt ölçeği puanlarına ilişkin toplam varyansın %5.9'unu açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerden CA ( $\beta$ = .247) kontrolün en güçlü yordayıcısı olup bunu MEÇK ( $\beta$ = -.174) takip etmektedir. Cinsiyet ( $\beta$ = -.023), MGİPK ( $\beta$ = .049), YİA ( $\beta$ = -.119), MEYH ( $\beta$ = -.107), KP ( $\beta$ = .151), T ( $\beta$ = -.141) ve AÇ ( $\beta$ = .101) değişkenleri kendi başına kariyer kontrolünü anlamlı olarak yordamamıştır (p>.05).

AKEÖ'nün alt ölçekleri (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) ve cinsiyetin birlikte KUYÖ'nün Merak alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği sonuçları Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. KUYÖ'nün Merak alt ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği

Yordayıcı Değişkenler	Merak Alt Ölçeği				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	23.556	.755		31.190	.000
Cinsiyet*	-.219	.462	-.026	-.474	.636
CA	.218	.061	.365	3.599	.000***
MGİPK	.032	.051	.059	.621	.535
MEÇK	.068	.073	.067	.925	.355
YİA	-.391	.099	-.401	-3.957	.000***
MEYH	-.176	.087	-.169	-2.020	.044**
T	-.204	.152	-.112	-1.340	.181
KP	.280	.109	.202	2.557	.011**

AÇ	-.208	.113	-.121	-1.834	.068
----	-------	------	-------	--------	------

Not. R=.338; R<sup>2</sup> =.114; F=4.294; p<.001

\*Kadın\*\*p<.05 \*\*\*p<.001

Tablo 5’de görüldüğü gibi CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ değişkenlerine ilişkin puanlar ve cinsiyet KUYÖ’nün Merak alt ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler KUYÖ’nün Merak alt ölçeğinden alınan puanları anlamlı olarak yordamıştır (R=.338; R<sup>2</sup> =.114; F=4.294; p<.001). Bu bulgu, cinsiyetin ve AKEÖ’nün tüm alt ölçeklerinin birlikte KUYÖ’nün Merak alt ölçeği puanlarına ilişkin toplam varyansın %11.4’ünü açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerden YİA ( $\beta$ = -.401) merakın en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla CA ( $\beta$ = .365), KP ( $\beta$ = .202) ve MEYH ( $\beta$ = -.169) takip etmektedir. Cinsiyet ( $\beta$ = -.026), MGİPK ( $\beta$ = .059), MEÇK ( $\beta$ = .067), T ( $\beta$ = -.112) ve AÇ ( $\beta$ = -.121) değişkenleri kendi başına kariyer merakını anlamlı olarak yordamamıştır (p>.05).

AKEÖ’nün alt ölçekleri (CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ) ve cinsiyetin birlikte KUYÖ’nün Güven alt ölçeği puanlarını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6’da görüldüğü gibi CA, MGİPK, MEÇK, YİA, MEYH, T, KP, AÇ değişkenlerine ilişkin puanlar ve cinsiyet KUYÖ’nün Güven alt ölçeği puanlarının yordayıcıları olarak kullanılmıştır. Regresyona giren tüm bağımsız değişkenler KUYÖ’nün Güven alt ölçeğinden alınan puanları anlamlı olarak yordamıştır (R=.382; R<sup>2</sup> =.146; F=5.704; p<.001). Bu bulgu, cinsiyetin ve AKEÖ’nün tüm alt ölçeklerinin birlikte KUYÖ’nün Güven alt ölçeği puanlarına ilişkin toplam varyansın %14,6’sını açıkladığını göstermektedir. Bağımsız değişkenlerden CA ( $\beta$ = .326) güvenin en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla YİA ( $\beta$ = -.321), KP ( $\beta$ = .301), MEYH ( $\beta$ = -.274), MGİPK ( $\beta$ = .212) ile MEÇK ( $\beta$ = -.165) takip etmektedir. Cinsiyet ( $\beta$ = -.037), T ( $\beta$ = -.106) ve AÇ ( $\beta$ = -.040) değişkenleri kendi başına kariyer güvenini yordama oranı anlamlılık düzeyine (p>.05) ulaşamamıştır.

Tablo 6. KUYÖ’nün Güven alt ölçeği puanlarının yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları ve regresyon eşitliği

Yordayıcı Değişken	Güven Alt Ölçeği				
	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit	24.027	.817		29.414	.000
Cinsiyet*	-.342	.500	-.037	-.684	.494
CA	.215	.066	.326	3.276	.001***
MGİPK	.125	.055	.212	2.277	.023**
MEÇK	-.183	.079	-.165	-2.316	.021**
YİA	-.345	.107	-.321	-3.232	.001***
MEYH	-.315	.094	-.274	-3.337	.001***
T	-.213	.165	-.106	-1.293	.197
KP	.461	.118	.301	3.891	.000***
AÇ	-.075	.122	-.040	-.614	.540

Not.  $R=.382$ ;  $R^2=.146$ ;  $F=5.704$ ;  $p<.001$

\*Kadın\*\* $p<.05$  \*\*\* $p<.001$

### Karar Verme Durumuna Göre Kariyer Uyumluluğu Puan Ortalamaları Arasındaki Farka İlişkin t Testi Sonuçları

Bu araştırmada öğrencilerin KUYÖ puanlarının karar durumlarına göre karşılaştırılmasında verilere bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. Çalışma grubundaki kariyer kararı veren ve kariyer kararı vermeyen öğrencilerin sayıları (n), KUYÖ'nün tümünden aldıkları puan ortalamaları (X), standart sapmaları (SS), t ve p değerleri Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Karar durumuna göre kariyer uyumluluğu puan ortalamaları arasındaki farka ilişkin t testi sonuçları

Karar durumu	Levene testi		N	X	SS	Sd	t	p
	F	p						
Karar verdim	3.101	.079	161	93.06	12.86	314	3.062	.002*
Kararsızım			155	88.15	15.50			

\* $p<.05$

Tablo 7'de görüldüğü gibi çalışma grubundaki kariyer seçimi kararını veren öğrencilerin kariyer uyumluluğu puan ortalamaları ( $X=93.06$ ,  $SS=12.86$ ), kariyer seçimi kararını vermeyenlerin kariyer uyumluluğu puan ortalamalarından ( $X=88.15$ ,  $SS=15.50$ ) yüksektir. Bu iki ortalama arasındaki farka ilişkin  $t=3.062$  değeri  $p<.05$  düzeyinde meslek seçimi kararını verenler lehine anlamlıdır.

### Sonuç

Bu araştırmada, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ile cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğu toplam puanına ilişkin varyansın %12'sini yordadığı bulunmuştur. Bu bulgu, üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumluluklarının azaldığını göstermektedir. Bu sonuca dayanarak, kariyer seçimini güçleştiren bağlamsal faktörler (Lent ve diğerleri, 2002, s. 270) olarak tanımlanan kariyer engellerinin, üniversite öğrencilerinin mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve kariyerlerini yapılandırırken karşılaşılabilecekleri güçlüklerle başa çıkmaya hazırbuluşlukları üzerinde olumsuz rol oynadığı söylenebilir. Bir diğer ifadeyle, üniversite öğrencilerinin kariyer engellerinin, onların kariyerlerini yapılandırmalarını olumsuz etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi amaçlayan kariyer psikolojik danışmanlığı yardım hizmetlerini planlama ve programlama sürecinde öğrencilerin kariyer engellerinin ve cinsiyetlerinin kariyer uyumluluklarıyla ilişkilerinin belirlenmesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir. Kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunun toplam puanına ilişkin varyansın %12'sini açıkladığına ilişkin bulgu Eryılmaz ve Kara'nın (2018) kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer engellerinin birlikte kariyer uyumluluğuna ilişkin toplam varyansın % 29'unu açıkladığı araştırmanın sonucunu desteklemektedir. Aynı zamanda bu bulgu ilgili literatürdeki kariyer uyumluluğu ile kariyer engellerinin negatif yönde ilişkili olduğunu (Soresi ve diğerleri, 2012; Urbanaviciute, Pociute,

Kairys ve Liniauskaite, 2016) bulan araştırmaların sonuçlarını destelemektedir. Bu sunulan araştırmada yordayıcı değişkenlerden kariyer uyumluluğu toplam puanlarının en güçlü yordayıcısı kişisel problemlerle ilgili kariyer engelleridir. Bunu sırasıyla yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller ve motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanmaya ilişkin engeller izlemektedir. Dolayısıyla bu araştırmaya katılan öğrencilerin, kişisel problemlerle ilgili kariyer engellerinin onların kariyer uyumluluğu toplam puanlarının en güçlü yordayıcısı olması, araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin algıladıkları ekonomik güçlüklerin ve sağlıkla ilgili engellerinin onların kariyerlerini yapılandırırken karşılaşılabilecekleri güçlüklerle başa çıkma hazırbulunuşluklarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi amaçlayan kariyer psikolojik danışmanlığı yardım hizmetlerini planlama ve programlama sürecinde ekonomik güçlüklerin ve sağlıkla ilgili engellerin ölçülmesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir. Buna ilaveten bu bulgu, üniversite öğrencilerinin yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller ile motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanmaya ilişkin algıladıkları engellerin de onların mesleki gelişim görevleriyle, mesleki geçişlerle ve kariyerlerini yapılandırırken karşılaşılabilecekleri güçlüklerle başa çıkmaya hazırbulunuşluklarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Ancak yordayıcı değişkenlerden cinsiyet ve cinsiyet ayrımcılığı, mesleğe girmenin ve iş piyasası koşullarının zorluğu ve mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, kariyer uyumluluğu toplam puanlarını tek başına anlamlı olarak yordamamışlardır. Hem cinsiyetin hem de cinsiyet ayrımcılığının kariyer uyumluluğu toplam puanlarının tek başlarına anlamlı yordayıcıları olmamaları ilgi çekici bir bulgudur. Daha açık bir anlatımla bu bulgu, cinsiyetin ve cinsiyet ayrımcılığının araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluklarında olumsuz birer değişken olmadıklarını düşündürmektedir. Dolayısıyla bu bulgu, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi amaçlayan kariyer psikolojik danışmanlığı yardım hizmetlerinin oldukça istendik bir yaklaşım olan cinsiyetten bağımsız bir yaklaşımla planlanabileceğini ve programlanabileceğini göstermektedir Bununla birlikte bu sonuç, kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşmadığını bulan önceki araştırmaların (Hirschi, 2009; Tien, Lin, Hsieh ve Jin, 2014; Zacher, 2014) sonuçlarını desteklemektedir. Ancak ilgili literatürde kadınların erkeklere göre daha yüksek kariyer uyumluluğu gösterdiğini bulan çalışmalar da (Coetzee, ve Harry, 2015; Ferreira, 2012) vardır. Dolayısıyla bu zıt sonuçlara dayanarak gelecekte kariyer uyumluluğunun cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığını inceleyen çalışmalara gereksinim olduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçları, kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunun *İlgi alt ölçeğine* ilişkin toplam varyansın %19'unu yordadığını göstermiştir. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğrencilerin yetenek ve ilgilerini yeterince tanımamalarından kaynaklanan kariyer engellerinin, onların kariyerlerine ilişkin gelecek planları yapmalarını ve iyimserliklerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç, öncelikle ilgili literatürdeki, kariyer engellerinin bireyin kariyerlerine ilişkin seçimleri ve karar verme eğilimleri üzerinde olumsuz etkileri olduğuna ilişkin teorik görüşleri (Brown ve Lent, 1996; Lent, 2005; Lent, Brown ve Hacket, 2000; Leon, 2009) desteklemektedir. Ayrıca kariyer engelleri ile kariyer planlama arasında negatif ilişki bulan Cardoso ve Moreira'nın (2009) araştırma sonucunu ve kariyer engellerinin kariyer planlamasını güçleştirdiğini öne süren Lent'in (2013) görüşünü desteklemektedir. Yetenek ve ilgi azlığına ilişkin engeller, kariyer uyumluluğunun ilgi alt ölçeğine ilişkin puanların tek başına en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla cinsiyet ayrımcılığı, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, aile ve çevre etkisi, kişisel problemler

ve taşınmaya ilişkin engeller izlemektedir. Bu bulgular adları verilen bu kariyer engelleri arttıkça öğrencilerin kariyerlerine ilişkin gelecek planlarını yapmalarının ve iyimserliklerinin azaldığını göstermektedir. Bu nedenle bu engellerin üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi amaçlayan yardım hizmetlerinde ve teorik araştırmalarda kariyer uyumluluğu ile ters yönde ilişkili olduklarının dikkate alınması gerekmektedir.

Araştırmanın sonuçları kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunun *kontrol alt ölçeğine* ilişkin toplam varyansı %5,9 gibi düşük bir oranda yordadığını göstermiştir. Bununla birlikte bu sonuç, kariyer engellerinin üniversite öğrencilerinin kariyerlerini yapılandırma sorumluluğu hissetmelerinde ve kariyerlerini yapılandırabileceklerine inanmalarında küçük de olsa olumsuz rol oynadığını göstermektedir. Bir diğer ifadeyle bu sonuç, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini güçleştiren kariyer engelleri arttıkça onların kariyerlerini yapılandırma güçlerini ve yapılandırma sorumluluğu almaya ilişkin hislerini azalttığını göstermektedir. Bu sonuç, ilgili literatürdeki kariyer engellerinin bireyin kariyerlerine ilişkin seçimleri ve karar verme eğilimi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu öne süren teorik görüşleri (Brown ve Lent, 1996; Lent, 2005; Lent ve diğerleri, 2000) ve araştırma sonuçlarını (Creed ve diğerleri, 2004; Constantine ve diğerleri, 2005; Leon, 2009; Patton ve diğerleri, 2003) desteklemektedir. Bu araştırmada, kariyer engellerinden cinsiyet ayrımcılığı, kariyer uyumluluğunun kontrol alt ölçeği puanının en güçlü yordayıcısıdır ve onu mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu ile ilgili engeller takip etmektedir. Kariyer uyumluluğunda kariyer kontrolü, bireyin kariyerini yapılandırma sorumluluğunu hissetmesi ve kariyerini kendisinin yapılandırabileceğine inanmasıdır (Savickas ve diğerleri, 2009; Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığına yol açmaktadır (Savickas, 2005). Dolayısıyla, bu araştırmada cinsiyet ayrımcılığı ve mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluklarıyla ilgili engellerin kariyer uyumluluğunun kontrol boyutuyla hem ters yönde ilişki göstermelerine hem de yordayıcıları olmalarına ilişkin bu bulgular, üstlendiği sorumluluklar gibi aşamayacağına inandığı engellerle karşılaşan bireylerin, kariyer umularını seçime dönüştürmekten kaçındıklarını ileri süren Brown ve Lent'in (1996) görüşlerini desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçları, kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunun *merak alt ölçeğine* ilişkin toplam varyansın %11,4'ünü yordadığını göstermiştir. Kariyer merakı, bireyin ilgi, yetenek ve değerlerini araştırması, bir bakıma mesleki kimliğini tanımlanması sürecidir. Bu sonuç, araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin kendilerine (yetenek, ilgi ve motivasyon) ve sorumluluklarına ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin algıladıkları engeller arttıkça iş dünyasını araştırma istek ve meraklarının azaldığını göstermektedir. Dolayısıyla araştırmanın bu sonucu, Diemer ve Blustein'in (2007) kariyer engellerinin bireyin mesleki kimliğini oluşturmasını güçleştirdiği görüşünü desteklemektedir. Ayrıca bu sonuç, kariyer merakı ile iç ve dış kariyer engelleri arasında negatif yönlü ilişki bulan önceki araştırma sonuçlarını (Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan, 2006; Soresi ve diğerleri, 2012) da desteklemektedir. Kariyer engellerinden yetenek ve ilgi azlığı, kariyer uyumluluğunun merak boyutunun tek başına en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla cinsiyet ayrımcılığı, kişisel problemler (sorumluluklar) ve motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanmaya ilişkin engeller izlemektedir. Bu sonuç, kariyer merakını, bireyin kariyer fırsatlarına ve kendisine ilişkin bilgi edinme girişimleri olarak tanımlayan ve merakın eksikliğinin iş dünyasına ve bireyin

kendisine ilişkin hatalı imgelere yol açabileceğini öne süren Savickas'ın (1997) görüşünü de desteklemektedir.

Araştırmanın sonuçları kariyer engelleri ve cinsiyetin birlikte kariyer uyumluluğunun *güven alt ölçeğine* ilişkin toplam varyansın %14,6'sını yordadığını göstermiştir. Bu sonuç, Sürücü'nün (2011) mesleki sonuç beklentileri ile kariyer engelleri arasında negatif ilişki bulunduğu araştırmasının sonuçlarını ve Lent ve diğerlerinin (2003) araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca bu sonuç, Quimby ve O'Brien'in (2004) kariyer engellerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinliğine ilişkin toplam varyansın %13'ünü yordadığını bulduğu araştırma sonucunu da desteklemektedir. Bu araştırmanın bu sonucuna dayanarak, kariyer engellerinin, üniversite öğrencilerinin uygun kariyer kararları verebileceklerine ilişkin öz-yetkinliklerini ve kariyer kararı verme sürecindeki zorluklarla, kariyer gelişim görevleriyle ve kariyer geçişleri ile başa çıkabileceğine ilişkin beklentilerini olumsuz etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin belirlenmesi bu öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliklerini artırmaya yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin planlamasında dayanak oluşturabilir. Cinsiyet ayrımcılığı, kariyer uyumluluğunun güven boyutunun tek başına en güçlü yordayıcısı olup bunu sırasıyla yetenek ve ilgi azlığı, kişisel problemler, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları ile mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğuna ilişkin engeller izlemektedir. Kariyer güveni, bireyin uygun eğitimsel ve mesleki tercihleri yapmak ve uygulamak için gerekli olan hareket sürecini başarıyla yürütebilmesine ilişkin öz yetkinlik duygularını ifade etmektedir. Dolayısıyla, bireyin kendine (ilgi, yetenek, motivasyon), sorumluluklarına, cinsiyet algısına ve mesleğe ilişkin algıladığı engeller, kariyer kararı verebileceğine ve bu kararı uygulayabileceğine olan güvenini etkilemektedir. Savickas, (2002) kariyer güveninin insanların olası kariyer engellerini aşabilecekleri konusunda kendilerine inanmaları olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın bu sonucu, kariyer güveninin eksikliğinin iç ve dış kariyer engelleri ile ilişkili olduğu görüşünü (Savickas, 2002, 2005) de desteklemektedir.

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer karar durumlarına göre incelenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinden kariyer kararını veren öğrencilerin kariyer uyumluluğu düzeylerinin, kariyer kararlarını vermeyenlerinkinden anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Kariyer uyumluluğu kavramı; kariyere ilişkin plan yapmayı, kariyerini yapılandırabileceğine inanmayı, kariyere ilişkin merak duymayı ve uygun kariyer kararları vereceğine güvenmeyi içermektedir (Savickas, 1997, 2002, 2005). Savickas'a göre (1997, 2005) uyum gösteren birey geleceği hakkında ciddi olarak düşünür, mesleki geleceği için kişisel çaba gösterir, geleceği ve kendisiyle ilgili olasılıklar hakkında meraklıdır ve kariyer umularının gerçekleşeceğine ilişkin güven duyar. Kariyer kararı vermiş olan bireylerin kendilerine ve kariyer olasılıklarına ilişkin ilgi ve merakı olduğu, kariyerini yapılandırmak için sorumluluk aldığı söylenebilir. Guan ve diğerleri (2013) kariyer uyumluluğu ile istihdam edilme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır ve bu sonucu kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin bilinçli kariyer kararları ve davranışları ile açıklamışlardır.

Bu araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama, kariyer uyumluluklarının artırılması, kariyer öz-yetkinliklerinin geliştirilmesi gibi amaçlarla sunulan kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin amaçlarının belirlenmesinde, sürecin planlanmasında ve

müdahale programlarının uygulanmasında öğrencilerin algıladıkları kariyer engellerinin belirlenmesinin önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla üniversite öğrencilerine sunulacak olan kariyer psikolojik danışmanlığı yardım hizmetlerinde algılanan kariyer engellerinin dikkate alınması, kariyer engellerinin belirlenmesi ve engellerle başa çıkma becerilerinin geliştirilmesine yönelik müdahalelere kariyer danışmanlığı programlarında yer verilmesi önerilebilir. Dolayısıyla, bu araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde; üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin belirlenmesi bu öğrencilerin kariyer uyumluluğunu ve kariyer kararı verme öz-yetkinliklerini artırmaya yönelik kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin planlamasında dayanak oluşturacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri arttıkça kariyer uyumluluklarının azaldığı ve bu ters yönlü ilişkilere dayalı olarak da algılanan kariyer engellerinin ve cinsiyetin birlikte düşük oranda da olsa kariyer uyumluluğunun İlgi, Kontrol, Merak, Güven boyutlarını anlamlı olarak yordadıkları bulunmuştur. Bununla birlikte bu araştırmanın, en önemli sınırlılığı, araştırmanın çalışma grubunun araştırmaya katılmaya gönüllü üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Gelecek araştırmalarda örneklem belirlemenin küme, oranlı örnekleme gibi daha gelişmiş örnekleme yöntemler kullanılarak yapılması önerilebilir. Bununla birlikte, bu araştırma ilgili literatürde; kariyer uyumluluğu ile kariyer engelleri arasındaki ilişkilerin incelendiği sınırlı sayıda çalışmadan birisidir. Dolayısıyla bu araştırmanın sonuçları, bir yandan kariyer uyumluluğu ve kariyer engelleri ile ilgili literatüre teorik katkılar getirmiştir. Diğer yandan bu araştırmanın sonuçlarından gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı araştırmalarda yararlanılabilir. Bunlara ilaveten bu araştırmanın sonuçlarından Türkiye'deki üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde öğrencilerin kariyer uyumlulukları ve kariyer engelleriyle ilgili uygulamalı çalışmaları planlarken ve programlarken yararlanılabilir.

### Kaynakça

- Balın, E. (2008). *The role of perceived career barriers and gender in predicting commitment to career choices of university students*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Brown S.D. ve Lent, R.W., (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 354-366. DOI: [10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x)
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the career adapt-abilities scale Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. DOI: [10.1177/1038416214531931](https://doi.org/10.1177/1038416214531931)
- Cardoso, P. ve Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 177.
- Coetzee, M. ve Harry, N. (2015). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: an exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45(1), 81-92.

- Constantine, M. G., Wallace, B. C. ve Kindaichi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 307-319. DOI: 10.1177/1069072705274960
- Creed, P.A., Patron W. ve Bartrum D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and career development variables of focus and indecis on. *Journal of Career Development* 30(4), 277-294.
- Creed, P.A., Conlon, E.G. ve Zimmer -Gembeck, M.J. (2007). Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 242-258. DOI: [10.1016/j.jvb.2006.11.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.11.001)
- Del Corso, J. J., Reh fuss, M. C. ve Galvin, K. (2011). Striving to adapt: Addressing Adler's work task in the 21st century. *The Journal of Individual Psychology*, 67(2), 88-106.
- Diemer, M. A. ve Blustein, D. L. (2007). Vocational hope and vocational identity: Urban adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 98-118.
- Doherty, M. (2009). When the working day is through: the end of work as identity?. *Work, employment and society*, 23(1), 84-101.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: it's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers, *International Online Journal of Educational Sciences*, 10 (2), 235-244.
- Ferreira, N. (2012). *Constructing a psychological career profile for staff retention*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of South Africa, South Africa
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... ve Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M. ve Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317.
- 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.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer geleceği algısını etkileyen kişisel faktörlerin belirlenmesine yönelik bir model çalışması*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalleberg, A. L., Reynolds, J. ve Marsden, P. V. (2003). Externalizing employment: flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32(4), 525-552.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M. ve Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 142.
- Kenny, M. E. ve Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counselling. Brown, S.D ve Lent, R.W. (Editörler.). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* içinde (s. 101-130) New Jersey: John Wiley&Sons.
- Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G., (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G., (2002). Social cognitive career theory. Brown, D. (Editör), *Career choice and development*(4<sup>th</sup> Edition) içinde (s. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H. ve Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 458.
- Leon, C. A. (2009). *Racial identity, perceived barriers, coping efficacy, and career indecision among African American adolescents*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fordham University, New York.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of vocational behavior*, 50(1), 124-140.
- Patton, W., Creed, P. A. ve Watson, M. (2003). Perceived Work Related and Non-work Related Barriers in the Career Development of Australian and South African Adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82. [DOI:10.1080/00049530412331312924](https://doi.org/10.1080/00049530412331312924)
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O. ve Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697.
- Quimby, J. L. ve O'Brien, K. M. (2004). Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 323-339.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C. ve Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. DOI:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L., (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. Brown, D. (Editör), *Career choice and development* (4<sup>th</sup> Edition) içinde (s. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. Brown, S.D ve Lent, R.W. (Editörler.). *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work* içinde (s. 42-70) New Jersey: John Wiley ve Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... ve Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Sharf, R.S. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. USA:Brooks/Cole Cengage Learnings.
- Shin, Y. J. ve Lee, J. Y. (2016). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, DOI: 10.1177/0894845316653472.
- Stead, G. B., Els, C. ve Fouad, N.A. (2004). Perceived career barrier among South African high school students. *South African Journal of Psychology*, 34, 38-53.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması*.Yayımlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Soresi, S., Nota, L. ve Ferrai, L. (2012). Career adapt-abilities scale-Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Tien, H. L. S., Lin, S. H., Hsieh, P. J. ve Jin, S. R. (2014). The career adapt-abilities scale in Macau: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 259-265.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M. ve Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- Ulaş, Ö. (2016) *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: bir model testi* Yayımlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A. ve Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J. ve Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.