T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER KARARSIZLIĞI İLE KARİYER KARARI ÖZ YETERLİĞİ, KARİYER ENGELLERİ VE UMUT ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

BİROL DEMİRCİ

İzmir
2023

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER KARARSIZLIĞI İLE KARİYER KARARI ÖZ YETERLİĞİ, KARİYER ENGELLERİ VE UMUT ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

BİROL DEMİRCİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Fatma Selda ÖZ SOYSAL

İzmir

2023

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı ile Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği, Kariyer Engelleri ve Umut Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı çalışmanın içerdiği fikri izinsiz başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında ve bölümlerinin yazımında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Dokuz Eylül Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve *intihal içermediğini* beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

04/08/2023

Birol DEMİRCİ

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 28/08/2023

Tez Başlığı:

Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı ile Kariyer Kararı Öz Yeterliği, Kariyer Engelleri ve Umut Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 97 sayfalık kısmına ilişkin, 25/08/2023. tarihinde **tez danışmanım tarafından** Dokuz Eylül Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nın sağladığı İntihal Tespit Programından (**Turnitin**-Tez İntihal Analiz Programı) aşağıda belirtilen **filtreleme tiplerinden biri** (uygun olanı işaretleyiniz) uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin **benzerlik oranı % 15'tir.**

- http://www.kutuphane.deu.edu.tr/tr/turnitin-tez-intihal-analiz-programi/ adresindeki Tez İntihal Analiz Programı Kullanım Kılavuzunu okudum ☐X

Filtreleme Tipi 1(Maksimum %15) □ x **Filtreleme Tipi 2(Maksimum %30)** □

□ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, □x Kaynakça hariç, □ Alıntılar dâhil, □ Altı (6) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.	□ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç, □ Kaynakça dâhil, □ Alıntılar dâhil.
EK 1- İntihal Tespit Programı Raporu İLK SAYFA Çıktısı. □x **EK 2- İntihal Tespit Programı Raporu (Tümü) Cd İçinde.** □	

Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esasları'nı inceledim ve yukarıda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmasının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı : Birol DEMİRCİ
Öğrenci No :
Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Programı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Tezli Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans □ x Doktora □

ÖĞRENCİ

Birol DEMİRCİ
28.08.2023

DANIŞMAN

Prof. Dr. Fatma Selda ÖZ SOYSAL
28.08.2023

Açıklamalar

1: Bu formu teslim etmeden önce sizden istenen bilgileri uygun kutucuğu (□) işaretleyerek doldurunuz.

Kullanıcı şifre vb. konusunda sorun yaşanması durumunda Üniversitemiz Merkez Kütüphanesinde bulunan Turnitin yetkilisine başvurunuz.

2: Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formu tezin ciltlenmiş ve elektronik nüshalarının içerisinde ekler kısmında yer alır.

3: Tez savunmasında düzeltme alınması durumunda bu form güncellenerek yeniden hazırlanır.

4: Turnitin-Tez İntihal Analiz Programına yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak **tez başlığının tamamı**, Yazar Adı (author's first name) olarak **öğrencinin adı**, Yazar Soyadı (author's last name) olarak **öğrencinin soyadı** bilgisini yazınız.

TEŞEKKÜR

Tez sürecimin her aşamasında yanımda olan, süreçte her zaman beni destekleyen, iş temposunun içerisinde bana her zaman vakit ayıran ve yardımcı olan danışmanım Sayın Prof. Dr. Fatma Selda ÖZ SOYSAL 'a teşekkürlerimi sunarım.

Geri bildirimleri ve katkılarından dolayı değerli jüri üyeleri Prof. Dr. Fatma Ebru İKİZ ve Dr. Öğr. Üyesi Mine MUYAN YILIK'a teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca ve tez sürecimde bana inanan ve beni destekleyen, her zaman yanımda olduklarını bildiğim annem Sebahat DEMİRCİ ve babam Osman DEMİRCİ 'ye teşekkür ederim.

Her an yanımda olduğu gibi tez sürecimde de yanımda olan ve beni her zaman destekleyen eşim Ezgi DEMİRCİ 'ye teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET vii
ABSTRACT viii
BÖLÜM I 1
GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Amaç ve Önem 5
1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri 6
1.3.1. Problem cümlesi 6
1.3.2. Alt Problem Cümleleri 6
1.4. Sınırlılıklar 6
1.5. Varsayımlar 6
1.6. Tanımlar 6
BÖLÜM II 8
KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 8
2.1. Beliren Yetişkinlik Dönemi 8
2.2. Kariyer Kararsızlığı 9
2.2.1. Karar Verme Kuramları 11
2.2.1.1.Gelatt'ın Karar Modeli 11
2.2.1.2. Hilton'un Karar Modeli 12
2.2.1.3. Harren'ın Karar Modeli 13
2.2.1.4. Sıralı Eleme Modeli 15
2.2.1.5. Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı 16
2.2.1.6. Etkileşimli Kariyer Karar Verme Modeli 17
2.2.2. Kariyer Seçimi ve Gelişimi Kuramları 19

2.2.2.1.Parsonsun Özellik-Etmen Kuramı 19
2.2.2.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı 20
2.2.2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı..... 23
2.2.2.4. Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı 25
2.2.2.5. Gottfredsoun'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı 30
2.2.2.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı..... 32
2.2.3. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Araştırmalar 34
2.2.3.1. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar 34
2.2.3.2. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Ülkemizde Yapılan Araştırmalar ... 36
2.3.Kariyer Kararı Öz Yeterliği 39
2.3.1. Kariyer Kararı Öz Yeterliği İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar 42
2.4. Kariyer Engelleri..... 45
2.4.1. Kariyer Engelleri İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar 47
2.5. Umut..... 49
2.5.1. Umut İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar 52
BÖLÜM III 55
YÖNTEM..... 55
3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni..... 55
3.2. Çalışma Grubu 55
3.3. Veri Toplama Araçları 57
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu:..... 57
3.3.2. Kariyer Kararı Ölçeği..... 57
3.3.3. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği- Kısa Formu 58
3.3.4. Kariyer Engelleri Ölçeği 58
3.3.5. Sürekli Umut Ölçeği 59

3.4. Verilerin Toplanması 59

3.5. Verilerin Analizi..... 59

BÖLÜM IV 61

BULGULAR..... 61

4.1. Betimsel İstatistikler..... 61

4.2. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız Örneklemler t Testi Sonuçları 62

4.3. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı Düzeylerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları 62

4.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları..... 63

4.5. Kariyer Kararsızlığının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları..... 64

BÖLÜM V 66

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER..... 66

5.1. Tartışma..... 66

5.2. Sonuç ve Öneriler..... 71

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler..... 71

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler..... 72

KAYNAKÇA..... 73

EKLER..... 82

EK 1. ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ..... 82

EK 2. ETİK İZİN 83

EK 3. ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ..... 84

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 *Çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri* 56
Tablo 2 *Ölçeklerden alınan puanlara ilişkin betimsel istatistikler* 61
Tablo 3 *Kariyer kararsızlığı puanının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları* 62
Tablo 4 *Kariyer kararsızlığı puanının üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre betimsel istatistikleri* 63
Tablo 5 *Kariyer kararsızlığı puanının sınıf düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları* 63
Tablo 6 *Kariyer kararsızlığı, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki korelasyon analizi sonuçları* 64
Tablo 7 *Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri, umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları* 65

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Holland'ın Altıgen Modeli 21

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARİYER KARARSIZLIĞI İLE KARİYER KARARI ÖZ YETERLİĞİ, KARİYER ENGELLERİ VE UMUT ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Ayrıca kariyer kararsızlığının cinsiyete ve sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırmanın örneklemini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesinin Eğitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Fen Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Mühendislik Fakültesinde öğrenim gören 255 erkek (%51.8) ve 237 kadın (%48.2) olmak üzere toplam 492 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada " Kariyer Kararı Ölçeği'', "Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği –Kısa Formu'', "Kariyer Engelleri Ölçeği'', "Sürekli Umut Ölçeği'' ve "Kişisel Bilgi Formu'' veri toplama araçları olarak kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24.0 istatistiksel analiz programı kullanılarak bağımız örneklemler T testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmada kadın öğrencilerin kariyer kararsızlığının erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu, dördüncü sınıfta öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının birinci sınıfta öğrenim gören ve ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif ilişki, kariyer kararsızlığı ile umut arasında negatif ilişki, kariyer kararsızlığı ile kariyer engelleri arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordadığı ve kariyer kararsızlığına ait varyansın %58'ini açıkladığı bulgusuna ulaşılmıştır

Anahtar Kelimeler: Kariyer kararsızlığı, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri, umut

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN CAREER INDECISION AND CAREER DECISION SELF-EFFICACY, CAREER BARRIERS AND HOPE OF UNIVERSITY STUDENTS

The aim of this study is to examine the relationships between career indecision and career decision self-efficacy, career barriers and hope in university students. In addition, it was examined whether career indecision differed significantly according to gender and grade level.

The sample of the study consisted of 492 university students, 255 males (51.8%) and 237 females (48.2%), studying at the Faculty of Education, Faculty of Literature, Faculty of Science, Faculty of Economics and Administrative Sciences and Faculty of Engineering of Dokuz Eylül University in the 2021-2022 academic year. "Career Decision Scale", "Career Decision Self-Efficacy Scale - Short Form", "Career Barriers Scale", "Dispositional Hope Scale" and "Personal Information Form" were used as data collection tools in the study. In the analysis of the data, independent samples T test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson Product Moment correlation analysis and multiple linear regression analysis techniques were used using SPSS 24.0 statistical analysis program..

In the study, it was concluded that the career indecision of female students was higher than that of male students, and the career indecision of fourth-year university students was higher than that of first-year and second-year university students. The study demonstrated a negative relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy, a negative relationship between career indecision and hope, and a positive relationship between career indecision and career barriers. In the study, it was found that career decision self-efficacy, career barriers and hope significantly predicted career indecision and explained 58% of the variance of career indecision.

Keywords: Career indecision, career decision self-efficacy, career barriers, hope

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumuna, araştırmanın amacına ve önemine, problem cümlesine ve alt problem cümlelerine, sınırlılıklara, varsayımlara ve tanımlara yer verilmektedir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar yaşamları boyunca pek çok karar alırlar. Bu kararlar kişinin yaşamını şekillendirmede önemli etkilere sahiptir. Hayatta alınması gereken kararlardan bazıları kişinin kariyeriyle ilgilidir. Hangi lisede eğitim görüleceği, lisede hangi alanın seçileceği ve lise sonrasında üniversite öğrenimine devam edilip edilmeyeceği ya da hangi üniversitede, hangi bölümün okunacağı alınması gereken kararlardandır. Kariyerle ilgili karar verme süreci üniversite eğitimi sürecinde de devam etmektedir. Birey, üniversite eğitimine başladıktan sonra eğimini aldığı bölümde devam etmek isteyip istemediğini sorgulayabilmektedir. Eğitimini sürdürse bile üniversite eğitimi sonrası kariyerini nasıl devam ettireceği konusunda çeşitli düşüncelere sahip olabilmektedir. Lisans eğitimi sonrası lisansüstü eğitim olanakları, kamu kurumunda çalışma durumu, özel sektörde iş bulma olanakları ya da kendi işini kurma seçeneği kişinin karar verme sürecini zorlaştırabilmektedir. Teknolojinin de gelişmiş olması ile birlikte mesleklerin çeşitlenmiş olması ya da çevrimiçi (online) bir şekilde mesleği icra etme seçeneği de kişinin karar verme sürecini etkileyebilmektedir. Bahsedilen bu faktörler ve bunlara ek olarak bireysel faktörler, çevresel faktörler gibi pek çok faktör (Gültekin ve Durmaz, 2019) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı yaşamalarına sebep olabilmektedir.

Üniversite öğrencilerinin gelişimsel özelliklerini ortaya koyan araştırmalar vardır. Super (1990) kariyer gelişimini dönemler şeklinde ele almıştır (Akt., Karacan Özdemir, 2020). 15-24 yaş aralığı keşfetme dönemi olarak isimlendirilmiştir. Bu dönemde kendini tanıma ve kariyer gelişimine alternatif seçenekleri belirlemeyle ilgili aktiviteler ortaya koyulmaktadır. Kendini tanıma süreciyle birlikte iş dünyasıyla ilgili bilgiler toplanmakta ve seçenekler incelenmektedir (Karacan, Özdemir, 2020). Arnett (2000) ülkemizde de üniversitede öğrenim görülen genel yaş aralığını içerisine alan 18-25 yaş aralığını beliren yetişkinlik dönemi tanımlamıştır ve bu dönemin aşk ve dünya görüşünün yanında iş alanında da kimlik keşfi için bireye fırsatlar sunduğunu belirtmiştir. Bu dönemdeki kişiler iş deneyimlerinin yetişkinlik dönemlerinde sahip olabilecekleri işlere yönelik nasıl alt yapı

oluşturabileceği yönünde düşünmeye başlamaktadırlar. Eğitim süreçlerinde kendilerini ileride çeşitli işlere hazırlayacak ihtimalleri denemektedirler. Bu süreçte üniversite öğrencileri farklı bir bölümde öğrenim görmek isterse bölüm değişikliği yapabilmektedir (Arnett, 2000).

Eğitim fakültesi öğrencileriyle yapılan araştırmada öğrencilerin %77,6 gibi yüksek bir oranda kariyer kararsızlığı yaşadığı görülmüştür (Mutlu vd., 2019). Her ne kadar bu araştırma sadece eğitim fakültesi öğrencileriyle yapılmış olsa da üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı durumları hakkında fikir sahibi olmamız açısından önemlidir. Kelly ve Pulver (2003), kariyer kararsızlığının üniversitelerin danışmanlık merkezinde sıklıkla ele alınan bir konu olduğunu belirtmişlerdir.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Kelly ve Lee (2002) kariyer kararsızlığını, kişinin eğitsel veya mesleki tercihini belirleyememesi olarak belirtmiştir. Callanan ve Greenhaus (1992) ise kariyer kararsızlığını, kişinin kariyer hedefi seçememesi ya da seçmiş olduğu kariyer hedefiyle alakalı olarak belirsizlik yaşaması şeklinde tanımlamıştır. Kariyer kararsızlığının sınıflandırılması konusu da araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Kelly ve Pulver (2003) dört kariyer kararsızlığı türü olduğunu belirtmiştir. Bunlar iyi uyum sağlamış bilgi arayanlar, nevrotik kararsız bilgi arayanlar, düşük yetenekli bilgi arayanlar ve bağlılık göstermeyen dışadönüklerdir. Fuqua ve Hartman (1983) kariyer kararsızlığını üç başlık altında sınıflandığını belirtmişlerdir. Bu başlıklar gelişimsel kariyer kararsızlığı, akut durumsal kariyer kararsızlığı ve kronik kariyer kararsızlığı olarak belirtilmiştir.

Karmaşık bir süreç olan kariyer kararı verme sürecinde birey çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Gati vd. (1996) kariyer kararı verme zorluklarını hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olarak belirtmişlerdir. Gati (1986) ise kariyer karar verme sürecindeki sorunların dört sebepten kaynaklandığını belirtmiştir. Bu sebepleri, bireyin kendi niteliklerine yönelik bilgi eksikliğinin olması, eğitsel, mesleki ya da her ikisi hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması; bireyin kariyer kararı vermesi için gerekli olan bilgilerin tümüne ulaşması için kaynakların yetersiz olması; bireyin bilgileri depolaması ve işlemesinde etkili olan bilişsel niteliklerinin yetersiz olması; bireyin kariyer kararı vermesiyle birlikte muhtemel kariyeri ile ilişkili bilgileri tanımlayarak ve işleyerek bir araya getirecek bir taslağının olmaması olarak belirtmiştir. Kelly ve Lee (2002) ise kariyer kararsızlığının bilgi açıkları/kimlik dağılımı, karar süreci engelleyicileri ve seçim engelleyicileri olmak üzere üç sorun kümesinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Osipow

ve Fitzgerald (1996) kariyer kararsızlığına sebebiyet veren faktörleri ortaya koymuşlardır (akt. Aydın, 2014).

Kariyer kararsızlığı pek çok nedenden kaynaklanabildiği gibi pek çok değişkenle de ilişkilidir. Uluslararası literatürde ve ülkemiz literatüründe kariyer karasızlığının çeşitli değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Uluslararası literatürde benlik saygısı ve denetim odağı (Kishor, 1981), problem çözme değerlendirmesi (Larson ve Heppner, 1985), kaygı (Fuqua vd., 1987), mükemmeliyetçilik ve kişilik özellikleri (Page vd., 2008), işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ve depresyon (Walker ve Peterson, 2012) kariyer kararsızlığı ile ilişkisi ele alınan değişkenlerdendir. Ülkemizde kariyer inançları (Akkoç, 2012), özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik (Aydın, 2014), toplumsal cinsiyet algısı (Demir, 2020), iyi oluş ve kariyer kaygısı (Şeker, 2020) kariyer kararsızlığı ile ilişkisi incelenen değişkenlerdendir. Bu değişkenlerin yanında kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliğinin ilişkisini ortaya koyan araştırmalar hem uluslararası literatürde (Taylor ve Betz, 1983) hem de ülkemiz literatüründe (Öztemel, 2012) mevcuttur.

Öz yeterlik bir diğer deyişle yeterlik beklentisi kavramı ilk olarak Bandura tarafından ele alınmıştır. Yeterlik beklentisi, bireyin istediklerine ulaşabilmek için gerekli olan davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair kendine duyduğu inancı belirtmektedir (Bandura, 1977). Bandura (1977), yetkinlik beklentilerinin bireylerin ilgili durum ya da olayla ilgili olarak ne kadar emek harcayacaklarını ve olumsuz deneyimlerle ya da engellerle karşılaştıklarında hangi ölçüde mücadele edeceklerini belirlediğini belirtmiştir. Algılanan öz yeterlik ne ölçüde yüksekse harcanan çabanın da o ölçüde fazla olacağını belirtmiştir. Taylor ve Betz (1983), Bandura'nın (1977) öz yeterlik ifadesini, kariyer kararı ile birlikte ele alarak kariyer kararı öz yeterliği ifadesini ortaya koymuştur. Kariyer kararı öz yeterliği bireylerin kariyer kararlarını vermeleri için gerekli olan görevlerin üstesinden başarılı bir şekilde geleceğine yönelik kendilerine duyduğu inançlarını belirtmektedir (Betz vd., 1996). Bandura (1977) öz yeterlik beklentisinin davranışın tek belirleyicisi olmadığını ifade etmiştir.

Kariyer konusunda karar verme karmaşık ve zorlu bir süreci içermektedir ve kariyer kararı verme sürecinde kişiler, hem içsel (kişisel) hem dışsal (sosyokültürel) unsurlardan etkilenebilmekte ve kariyer engelleri ile karşılaşabilmektedir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Duru vd. (2020), kariyer kararı verirken bireylerin çeşitli sorunlarla, engellerle karşılaştıklarını ve kişisel özellikler, ilgi, ihtiyaç, yetenek ve değer gibi psikolojik etkenlerin kariyer kararında etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber çevre şartları, toplumdaki iş imkanları ve aile durumu gibi çevresel etkenlerin kariyer kararlarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Kariyer

engelleri ilk olarak kadınların kariyer gelişimi süreçlerini ele almış daha sonra diğer nüfus gurupları için de incelemeler yapılmıştır (Swanson vd., 1996). Kariyer engelleri, bireyin kariyer ilerlemesini daha zor hale getiren dış koşullar ya da içsel durumlar olarak belirtilmiştir (Swanson vd., 1996). Uluslararası literatürde kariyer engelleri ile kariyer karasızlığı ilişkisini ele alan pek çok çalışmaya ulaşılmıştır (Creed vd., 2004; Constantine vd., 2005; Lopez ve Ann Yi, 2006; Talib ve Aun, 2009; Ukil, 2016). Ülkemiz literatüründe kariyer engelleri ile kariyer kararlarını inceleyen çalışmaya ulaşılmıştır (Duru vd., 2020).

Zorlu ve karmaşık kariyer kararı verme sürecinde bireylerin umutlu olmalarının süreçte önemli yeri olduğu düşünülebilir. Umut, gelecekte beklenen olumlu duyguların gelecekte beklenen olumsuz duygulara kıyasla daha baskın olması olarak tanımlanmıştır (Staats ve Stassen, 1985). Çelik (2020) umutlu olan bireylerin her çeşit stresli durumu aşabilmek için umutlu olmayanlara kıyasla daha hazırlıklı olduklarını ve esnek düşünebilmelerine bağlı olarak karşı karşıya kaldıkları engellerin üstesinden gelebilmek içi farklı çözüm yolları ortaya koyabileceklerini ifade etmiştir. Ulaş Kılıç (2019) umut kavramının bireylerin kariyer gelişimleri ve davranışları üzerinde etkili olduğu belirtmiştir. Hirschi (2014) yaşamında farklı alanlarla genel olarak umutlu olan kişilerin umut kaynaklarını kariyer alanında da kullanabileceğini, kariyer planlaması yapabileceğini ve önündeki muhtemel kariyer yollarını öngörebileceğini, kariyer kararını vererek daha net kariyer hedefleri oluşturabileceğini ve karilerle ilgili görevlerini başarılı bir şekilde yönetme kapasitesine inanabileceğini ifade etmiştir. Snyder (2002) ise yüksek umut seviyesine sahip bireylerin belirsiz hedefler ortaya koyma ihtimalinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Sarı (2011) umut düzeyleri yüksek olan kişilerin mesleki ve kendilerine yönelik değerlendirmeleri daha doğru şekilde yapabileceklerini, mesleklere yönelik gerçekçi planlamalar ortaya koyabileceklerini ve meslek seçimine ilişkin stratejileri doğru şekilde gerçekleştirebileceklerini ifade etmiştir. Uluslararası literatürde umut ile kariyer karasızlığı arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaların (Woodburry, 1997) az olduğu görülmüş, ülkemiz literatüründe ise umut ile kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya ulaşılmıştır (Gültekin, 2022).

Kariyer kararsızlığının tipleri, nedenleri, ilişkili olduğu değişkenler hakkında pek çok çalışma yapılmış ve çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Bu bilgiler göz önüne alındığında üniversite öğrencilerinde kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığını yordama durumunu incelemenin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Amaç ve Önem

Mevcut çalışmacının amacı üniversite öğrencilerinde kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığını ne derecede yordadığının incelenmesidir.

Çeşitli kariyer kararları vererek üniversite öğrenimlerine başlayan üniversite öğrencileri kariyerleri hakkında karar vermeye devam etmektedir. Üniversite öğrencilerinin karar verme süreçleri bazen yolunda gitmemekte ve bireyler kariyer kararsızlığı yaşayabilmektedir. Guay vd. (2006) üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada katılımcıların %52'sinin kariyer kararsızlığı yaşadığını ortaya koymuştur. Çalışma hayatına katılmış ya da gelecekte çalışma hayatına katılacak olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık durumlarını anlamanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Kişilerin refah seviyesini, sosyal çevresini, fiziksel ve psikolojik halini ve bununla beraber birçok önemli unsuru etkileyen kariyer seçiminin etkili bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için kararsız kişilerin kariyer kararsızlıklarının üstesinden gelmelerinde ve kariyer kararlarını sağlıklı bir şekilde verebilmelerinde kararsızlığın altında var olan kökenleri anlamak yapılacak ilk iştir. Var olan kökenlerin anlaşılması kariyer kararsızlığını oluşturan bileşenlerin neler olduğunu ve bu bileşenlerle nasıl mücadele edileceğini öngörmeye olanak sağlamaktadır. Kariyer kararsızlığı yaşayan kişilere gerekli yardımlar sağlanmadığında ve müdahalelerde bulunulmadığında kariyer kararsızlığı durumu mesleki, psikolojik ve toplumsal problemlere sebebiyet verebilmektedir (Aydın, 2014).

Kariyer kararsızlığının nedenlerini ve ilişkili olduğu değişkenleri anlamak için çalışmalar yapılmıştır. Kariyer karasızlığının kariyer kararı verme öz yeterliği ile ilişkisi uluslararası literatürde ve ülkemiz literatüründe ele alınmıştır. Kariyer engellerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisi yurt dışı çalışmalarda ele alınmıştır. Ülkemiz literatüründe kariyer engellerinin kariyer kararı ile ilişkisi incelenmiştir. Kariyer kararsızlığı ile umut arasındaki ilişki yurt dışı literatüründe nadiren ele alınmış ve yurt içinde kariyer kararlılığı ile umut arasındaki ilişki ele alınmıştır. Bandura (1977) öz yeterlik beklentisinin davranışın tek belirleyicisi olmadığını belirtmiştir. Guay vd. (2006) bağlamsal faktörler ile kişisel faktörlerin kombinasyonunun kariyer kararsızlığını nasıl etkilediği hakkında çok az şey bilindiğini belirtmiştir. Ülkemiz literatüründe kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı konusunu doğrudan ele alan çalışmaya ve umut ile kariyer kararsızlığı konusunu doğrudan ele alan çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu durumlar göz önüne alındığında kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki ilişkileri araştırmak önemli görülmektedir. Hem ülkemiz literatüründe hem de uluslararası literatürde belirtilen üç değişkeni birlikte

incelemeyen araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu bakış açısıyla mevcut çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşüncesi oluşmuştur.

1.3. Problem Cümlesi / Alt Problem Cümleleri

1.3.1. Problem cümlesi

Araştırmada, "Üniversite öğrencilerinde kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordamakta mıdır?" sorusuna yanıt aranmıştır.

1.3.2. Alt Problem Cümleleri

1. Üniversite öğrencilerinde kariyer kararı öz yeterliği kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinde kariyer engelleri kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinde umut kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordamakta mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

1.4.Sınırlılıklar

1. Bu çalışmanın verileri Dokuz Eylül Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde 2021-2022 eğitim öğretim yılında öğrenimini sürdüren 492 öğrenci ile sınırlıdır.
2. Araştırma ele alınan değişkenlere ait veriler araştırmaya katılan çalışma grubunun veri toplama araçlarına verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

1.5.Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin, kendilerine yönelik uygulanan ölçme araçlarındaki sorulara objektif olarak ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.
2. Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunun açık ve anlaşılır olduğu varsayılmıştır.
3. Araştırma örnekleminin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.6.Tanımlar

Kariyer kararsızlığı: Kariyer kararsızlığı, bireyin eğitsel ya da mesleki tercihini belirleyememesidir (Kelly ve Lee, 2002).

Kariyer kararı öz yeterliği: Kariyer kararı öz yeterliği, bireylerin kariyer kararlarını vermeleri için gereken görevlerin üstesinden başarılı bir şekilde geleceğine yönelik kendilerine ilişkin inançlarıdır (Betz vd., 1996).

Kariyer engelleri: Kariyer engelleri, bireyin kariyer ilerlemesini zorlaştıran dış koşullar ya da içsel durumlardır (Swanson vd., 1996). .

Umut: Umut, arzulanan amaçlara yönelik yolları ortaya koyma ve belirtilen yolları kullanmak amacıyla eylemsel düşünme ile kendi motivasyonunu sağlama kapasitesidir (Snyder, 2002).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE / KAVRAMSAL ÇERÇEVE / İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu kısımda; beliren yetişkin dönemine, kariyer kararsızlığının tanımı ile kariyer kararsızlığıyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Ayrıca karar verme kuramları, kariyer seçimi ve gelişimi kuramları ele alınmıştır. Sonrasında kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut ile açıklamalara ve yapılmış çalışmalara değinilmiştir.

2.1. Beliren Yetişkinlik Dönemi

Son yarım asırda gerçekleşen geniş demografik değişiklikler, onlu yaşların sonlarını ve yirmili başların başlarını yalnızca yetişkin rollerine kısa bir geçiş dönemi değil, değişim ve muhtemel yaşam yönlerinin keşfedilmesiyle tanımlanan yaşam akışının belirgin bir dönemi halini almasını sağlamıştır (Arnett, 2000).

Evlilik ve ebeveynlik zamanlamasında yaşanan demografik değişimler, sanayileşmiş toplumlarda bir yetişkinlik dönemi meydana getirmiştir. Ergenlik dönemi ve 30 yaş arasındaki dönemde özellikle 18-25 yaş aralığında kişinin demografik durumunu sadece yaşı göz önünde bulundurarak tahmin etmek güçtür. Beliren yetişkinliğin demografik olarak çeşitli olması ve öngörülmezliği, dönemin keşifçi ve deneysel niteliğini yansıtmaktadır (Arnett, 2000).

Arnett(2000) 18-25 yaş aralığına odaklanarak yeni bir gelişim dönemi önermiştir. Bu dönem beliren yetişkinlik olarak tanımlanmış, ergenlik ve yetişkinlikten farklı bir dönem olarak ifade edilmiştir. Çocukluk ve ergenlik döneminin bağımlılığından kurtulmuş olan ve yetişkinlikte normatif olan kalıcı sorumlulukları henüz almamış olan beliren yetişkinler iş, aşk ve dünyaya bakış açılarında çeşitli muhtemel yaşam yönlerinin farkına varırlar. Beliren yetişkinlik dönemi hayatın birçok farklı yönünün yaşanmasının mümkün olduğu, gelecek hayat hakkında çok az şeyle ilgili kesin olarak karar verildiği, hayatın imkanlarını bağımsız bir şekilde keşfetmenin pek çok birey için yaşam seyrinin başka herhangi bir dönemine kıyasla daha geniş olduğu bir dönem olarak nitelendirilmektedir (Arnett, 2000).

Beliren yetişkinlik dönemi kişiye iş, aşk ve dünya görüşü alanlarında kimlik keşifleri için en fazla fırsat sunan yaşam dönemidir (Arnett, 2000). Kimlik oluşumu çeşitli yaşam ihtimallerini denemeyi ve kademeli bir şekilde kalıcı kararlar vermeye doğru ilerlemeyi içermektedir. Beliren yetişkinlik döneminde ergenliğin işle ilgili geçici ve deneme

niteliğindeki keşifleri daha ciddi ve odaklanmıştır. Beliren yetişkinlik dönemindeki bireyin iş deneyimleri daha çok yetişkin iş rollerine hazırlık odaklı bir hal almaktadır. Bireyler iş tecrübelerinin yetişkinlik dönemlerinde sahip olabilecekleri işlere nasıl alt yapı oluşturabileceğini düşünmeye başlarlar. Farklı iş imkanlarını araştırırken kimlik konularını da keşfetmektedirler (Arnett, 2000). Eğitim süreçlerinde ise kendilerini gelecekteki çeşitli iş türlerine hazırlayacak çeşitli ihtimalleri denemektedirler. Üniversite öğrencileri özelikle ilk iki yıl içerisinde mesleki geleceklerini denemekte, sürdürmek istediği bölüm için bölüm değişikliğine gidebilmektedir (Arnett, 2000). Beliren yetişkinlik döneminde aşkla ilgili keşifler daha samimi ve ciddi duruma gelmektedir. Çiftler arasında flörtler gerçekleşir ve odak noktası eğlence değil duygusal ve fiziksel yakınlık potansiyelini keşfetmeye yöneliktir (Arnett, 2000). Üniversite yıllarında belirlen yetişkinlik dönemindeki birey çeşitli dünya görüşlerini incelemekte ve değerlendirmektedir (Arnett, 2000). Üniversite öğrenimini gören öğrenciler farklı dünya görüşlerinin var olduğu çevrede bulunmaktadır. Öğrenciler üniversite eğitim sürecinin sonunda kendilerine uygun bir dünya görüşünü benimsemektedirler (Atak ve Çok, 2010).

Beliren yetişkinlik döneminde kişiler için pek çok çeşitli gelecek hala muhtemeldir ve kişilerin hayatlarında çok az konu kesin bir şekilde belirgin haldedir. Bahsedilen özelliğine bağlı olarak bu dönem büyük umutları, büyük beklentileri içerisinde barındırır (Atak ve Çok, 2010). Beliren yetişkinlik dönemi değişim ve keşif vurgusunu yansıtan yüksek seviyede demografik çeşitlilikle ve istikrarsızlıkla tanımlanmaktadır. Yirmili yaşların sonunda beliren yetişkinlik dönemi tamamlandıktan ve sonraki yaşam dönemine geçildikten sonra aşk ve iş hayatında daha kalıcı seçimler yapıldıkça çeşitlilik ve istikrarsızlık azalmaktadır (Arnett, 2000).

2.2. Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararsızlığı, bireyin eğitsel ya da mesleki tercihini belirleyememesi olarak tanımlanmaktadır (Kelly ve Lee, 2002). Başka bir tanımda ise kariyer kararsızlığı kişinin, kariyer hedefi seçememesi veya seçmiş olduğu kariyer hedefiyle alakalı olarak belirsizlik yaşamasıdır (Callanan ve Greenhaus, 1992).

Kelly ve Pulver (2003), dört kariyer kararsızlığı türü olduğunu ifade etmişlerdir. Birinci tip olan iyi uyum sağlamış bilgi arayanların kariyer bilgisi alma ve kendilerini tanıma ihtiyaçlarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu tip bireylerin nevrotiklik durumlarının düşük olduğu belirtilmiştir. İkinci tip nevrotik kararsız bilgi arayanlardır. Bu tip bireylerin de kariyer bilgisi konusunda ve kendini tanıma konusunda bilgilendirmeye ihtiyaç duydukları

görülmüştür. Bunlara ek olarak kariyer seçimi konusunda kaygı yaşadıkları ve genel kararsızlık durumlarının yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu tipin bir diğer özellikleri nevrotizm durumlarının yüksek olması ve düşük dışadönüklük seviyeleridir. Üçüncü tip ise düşük yetenekli bilgi arayanlardır. Bu tip bireylerin de diğer tip bireyler gibi kariyer bilgisi ihtiyacı ve kendini tanıma ihtiyacı içinde oldukları belirtilmiştir. Ek olarak dışadönüklük düzeylerinin yüksek olduğu, açıklık düzeylerin yanında sözel ve matematiksel eğitim test değerlendirmelerinin de düşük olduğunu ifade edilmiştir. Son tip olan dördüncü tip bağlılık göstermeyen dışadönüklerdir. Bu tip bireylerin de kendini tanıma ihtiyacı içerisinde oldukları belirtilmiştir. Bunun yanında dışadönüklük ve uyumluluk özelliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Nevrotizm durumlarındaki düşüklük de göze çarpmaktadır.

Fuqua ve Hartman (1983) kariyer kararsızlığını üç başlık altında sınıflandırmışlardır. Gelişimsel kariyer kararsızlığı bireyin içinde bulunduğu dönemin gelişim görevlerini yerine getirememesine yani kariyer olgunluğunu sağlayamamasına bağlı olarak kariyer kararsızlığı yaşaması olarak ifade edilmiştir. Bireyin benliği ve kariyer alternatifleri hakkında bilgi eksikliği yaşadığı belirtilmiştir. Akut durumsal kariyer kararsızlığı ise bireyin, çevresinden gelen stres faktörlerine ve bireyin çevreye verdiği etkili olmayan tepkilere bağlı olarak meydana gelen kariyer kararsızlık durumu olarak tanımlanmaktadır. Bireyin durumlar karşısında verdiği etkili olmayan tepkilerin bireyde kaygı gibi başka tür sorunları da meydana getirebileceği belirtilmiştir. Kronik kariyer kararsızlığında ise bireyin psikolojik, davranışsal işlev bozukluğu yaşadığı ifade edilmiştir. Örnek olarak bu tür kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin genel kaygı içerisinde oldukları ve buna bağlı olarak da kariyer karar verme noktasında etkili kararlar veremedikleri belirtilmiştir. Bu tip bireylerin yaşadıkları kariyer kararsızlığının, kariyer kararsızlığının altında yatan bir psikolojik sorunun işaretçisi olduğu söylenmiştir .

Kariyer kararı verme süreci karmaşık bir süreçtir. Bu süreçte birey pek çok zorlukla karşılaşabilmektedir. Gati vd. (1996) kariyer kararı vermedeki zorlukların kariyer kararı veremden önce süreci engelleyebileceğini, karar süreci içerisindeyken süreci durdurabileceğini ya da en iyi seçimi yapabilmektense daha az az uygun bir seçime sebebiyet verebileceğini belirtmişlerdir. Zorlukları hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi şeklinde sınıflandırmışlardır.

Gati (1986) kariyer karar verme sürecindeki sorunların, dört sebepten kaynaklandığını belirtmiştir. Bireyin kendi niteliklerine yönelik bilgi eksikliğinin olması, eğitsel, mesleki ya da her ikisi hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması bu sebeplerden

biridir. Diğer sebep bireyin kariyer kararı vermesi için gerekli olan bilgilerin tümüne ulaşması için kaynakların yetersiz olmasıdır. Bir başka neden bireyin bilgileri depolaması ve işlemesinde etkili olan bilişsel niteliklerinin yetersiz olmasıdır. Son sebep ise bireyin kariyer kararı vermesiyle birlikte muhtemel kariyeri ile ilişkili bilgileri tanımlayarak ve işleyerek bir araya getirecek bir taslağının olmamasıdır.

Kelly ve Lee (2002) kariyer kararsızlığının üç sorun kümesinden kaynaklandığını belirtmiştir. İlk küme bilgi ihtiyacı, kimlik dağılımı ve bilgi eksikliğinden meydana gelen bilgi açıkları/kimlik dağılımı kümesidir. İkinci küme olan karar süreci engelleyicileri içerisinde seçim kaygısı ve sürekli kararsızlık yer almaktadır. Üçüncü küme ise seçim engelleyicileridir. Bu küme içerisinde başkalarıyla anlaşmazlık yer almaktadır. Bireyler bu sorunlardan birine ya da birkaçına bağlı olarak kariyer kararsızlığı yaşayabilmektedir.

Osipow ve Fitzgerald (1996) kariyer kararsızlığının sebeplerini bireyin pek çok alanda yetenek seviyesinin yüksek olması, düşük kariyer olgunluğu seviyesine sahip olması, yeteneklerinin ve ilgilerinin yanında değerlerin de yeterince gelişim göstermemiş olması, meslekler hakkındaki yeterince bilgisinin olmaması, herhangi bir amacının olmaması, kendi arzularıyla ailesinin arzularının çatışma hali, işlevsel olmayan düşüncelerinin olması, karar alma konusunda kaygı yaşama düzeyinin yüksek olması ve problem çözme konusundaki becerilerinin yeterli olmaması olarak ifade etmiştir (akt. Aydın, 2014).

2.2.1. Karar Verme Kuramları

Bu bölümde ele alınacak olan karar verme kuramlarının, kariyer kararsızlığına bakış açıları sunacağı ve kariyer kararsızlığının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Buna bağlı olarak bazı karar verme kuramları ele alınmıştır.

2.2.1.1.Gelatt'ın Karar Modeli

Gelatt (1962) toplumun bireyleri sürekli olarak alternatifler arasında seçim yapmalarını gerektiren durumlarla karşı karşıya bıraktığını, bugüne kadar karar verme teorisi üzerine yapılan çalışmaların çoğunun matematik ve ekonomi alanındaki kararlara yönelik olduğunu belirtmiş ve okul psikolojik danışmanlığı ve rehberlik alanında karar verme kuramı ortaya koymuştur.

Gelatt (1962) yakın, orta ve uzak gelecekteki kararların sürekli olarak etkileşim içerisinde olduklarını, yakın gelecekle ilgili kararların orta ve uzak gelecekteki kararlardan etkilendiğini, orta ve uzak gelecekteki kararların ise yakın gelecekteki kararların sonuçlarına bağlı olarak sürekli olarak değişim içerisinde olduğunu belirtmiştir. Yakın, orta ve uzak

gelecekteki kararların bireyin kendisi ve çevresi hakkında daha fazla bilgi elde ettikçe değişeceğini ifade etmiştir.

Gelatt(1962) karar verme sürecinin içerisinde yordayıcı sistem, değer sistemi ve karar kriteri süreçlerini barındırdığını belirtmektedir. Yordayıcı sistem içerisinde olası alternatif eylemleri, olası sonuçları ve sonuçların gerçekleşme olasılığını içermektedir. Değer sistemi, gerçekleşebilecek sonuçların arzu edilirliği belirtmektedir. Karar kriteri ise kararın değerlendirilmesi ve seçimini içerisinde barındırmaktadır. Gelatt (1962) karar vermenin döngüsel bir süreç olduğunu, kararın daha fazla veri toplanmasına ya da durumu değiştiren ve yeni yöntemlerin uygulanmasını gerektiren sonuçlara yol açabileceğini, elde edilen sonucun hedefleri değiştirebileceğini ya da kararın amaca ulaşılmasını sağlayabileceğini, bir hedefe ulaşılmasının diğer ilgili seçimleri etkileyebileceğini ve değiştirebileceğini belirtmiştir.

Gelatt (1962), iyi bir kararın karar veren bireyin kararın sonuçlarını ve sorumluluğunu kabul etmeye istekli olduğu ve yordayıcı sistem, değer sistemi ve karar kriteri süreçlerini içeren karar olduğunu belirtmiştir.

2.2.1.2. Hilton'un Karar Modeli

Hilton (1962) kariyer kararını açıklayan modellerin olumlu özellikleri olsa da bu modellerin sınırlı yanları olduğunu belirtmiştir. Hilton'a (1962) göre karar verme süreci çevreden bireye karşı bir girdinin gelmesi ile başlar. Bu girdi bireyde uyumsuzluk yaratabilir. Eğer girdi uyumsuzluğu tolere edilebilir seviyenin üzerine çıkarmışsa birey öncüllerini (kişinin kendisi ve çevresi hakkındaki inanç ve beklentileri) inceler. Birey öncülleri girdiye uyum sağlayacak bir şekilde düzenleyebilecek durumdaysa düzenlemeleri yapar ve düzenlenmiş öncüller uyumsuzluk açısından yeniden gözden geçirilir. Birey öncülleri yeniden düzenleyemeyeceğini fark ederse davranışlarında yapabileceği muhtemel değişiklikleri arar. Bu duruma göre alternatif seçer ve oluşturduğu geçici planını uyumsuzluk açısından gözden geçirir. Uyumsuzluk tolere edilebilir seviyenin altındaysa geçici planı kabul eder ve öncülleri bu geçici plana göre düzenler. Eğer uyumsuzluk tolere edilebilir seviyenin üzerindeyse birey ya öncülleri yeniden gözden geçirecek ya da davranışsal alternatifleri deneyerek süreci tekrarlayacaktır.

Hilton (1962) kariyer gelişiminin, kararlar zincirinin birikimi olarak ifade edilebileceğini ve uygun karar verme becerisinin süreçte çok önemli olduğunu belirtmiştir. Hilton'a (1962) göre kariyer kararı vermenin temel motivasyonu kişinin kendisi ve çevresi hakkındaki inançları arasında var olan uyumsuzluğu azalmasıdır. Karar verme süreci

çevreden gelen ve uyumsuzluğu tolere edilebilir seviyenin üzerine çıkaran girdiler tarafından başlatılır ve bireyin çeşitli yolları kullanarak uyumsuzluğu azaltabildiğinde sürecin sona erer. Uyumsuzluğu arttıran faktörler; karar verilmesi gereken noktaya zamansal yakınlık, olumsuz çevreye maruz kalma, kariyer değişikliği için fırsatların fazla olması, algılanan mesleki alternatiflerin fazla olması, algılanan alternatifler arasında farklılığın yüksek olması, alternatifler hakkındaki kesin bilgi için taleplerin fazla olması, kabul edilebilir kariyer kararları ile ilgili öncülleri detaylandırmak, öncülleri bastırmak ve değiştirmek için kişisel yetersizlik, karar vermeyi ertelememek için sosyal baskının var olması şeklinde ortaya koyulmuştur. Uyumsuzluğu azaltıcı stratejiler ise öncüllerin manipülasyonu (örn., bireyin yönetici pozisyonlarındaki zorlukları istemediğine yönelik kendisini ikna etmesi), yeni bir iş planı aramak ve seçmek ya da yeni bir pozisyon aramak ve seçmek, geri dönülemez şekilde bağlı olmayan ve genel bir kariyer planını benimsemek, kararın ertelenmesi ve sadece mesleki rolün özelliklerini dikkate alarak kısa vadeli kariyerin benimsenmesi olarak belirtilmiştir (Hilton, 1962).

2.2.1.3. Harren'ın Karar Modeli

Harren (1979), tüm yaşam dönemlerini içerisine alan ve her yaşam döneminde verilmesi gereken karar süreçlerini belirleyen geniş bir model sunmanın gerçekçi olmayabileceğini belirtmiştir. Belirli bir yaşam ya da gelişim dönemine odaklanan ve o dönemdeki mesleki davranışların daha eksiksiz olarak anlaşılması için karar verme kavramı ve gelişimsel kavramları bir araya getirmenin daha yönetilebilir olduğunu belirtmiş, tipik yaş aralığındaki üniversite öğrencilerinde uygulanmak üzere kariyer kararı verme modeli tasarlamıştır.

Harren (1979) süreç, özellikler, görevler ve koşullar olmak üzere dört parametreden oluşan modelini ortaya koymuştur ve her parametre içerisinde bir diziyi yapıyı ve süreci detaylandırmıştır. Süreç içerisinde farkındalık (durum içinde kendini değerlendirme sürecini içerir), planlama (keşif ve kristalleşme sürecini içerir), bağlılık (benlik kavramı sistemi ile bütünleşme; destekleme; eylem planlama sürecini içerir) ve uygulama (başarı ve memnuniyet sonuçları, uyumluluk, özerklik ve dayanışma sürecini içerir) olmak üzere dört yapıyı barındırmaktadır. Karakter özellikleri parametresi içerisinde benlik kavramı ve stil parametrelerini barındırmaktadır. Benlik kavramı içerisinde kimlik (farklılaşma ve bütünleşme derecesini içerir) ve benlik saygısı (değerlendirici yön, kendinden memnuniyet düzeyi ve özgüven derecesini içerir) yapıları, stil parametresi içerisinde akılcı (üzerine objektif bir şekilde düşünme ve öz değerlendirmeyi içerir), sezgisel(duygusal öz farkındalık ve hayal gücünü içerir) ve bağımlı (sorumluluğun reddi, başkalarına yansıtılması, kısıtlı

seçenek algısını içerir) yapıları yer almaktadır. Görevler parametresi içerisinde özerklik (sınırlı duygusal destek ihtiyacı, araçsallık, işbirliğine dayalı karşılıklı bağlılığı içerir) , kişilerarası olgunluk (hoşgörü, kişilerarası güven, yakınlığı içerir) ve amaç duygusu (üniversiteye uyum, eğitim kariyeri ve yaşam tarzı planlamasını içerir) yapıları yer almaktadır. Koşullar parametresi içerisinde görev koşulları ve bağlam koşulları parametreleri vardır. Koşullar parametresi içerisinde kişilerarası değerlendirmeler (başkalarından gelen olumlu ve olumsuz geri bildirimleri içerir) ve psikolojik durumlar (karar vericideki durumluk kaygı düzeyi, yüksek kaygı altında savunmacı kaçınma davranışlarını içerir) yapılarını, görev koşulları parametresi içerisinde içkinlik(uygulamadan önce mevcut zaman miktarını içerir), alternatifler (mevcut farklı eylem planlarının sayısını içerir) ve sonuçlar (kendimiz ve başkaları üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri içerir) yapılarını, bağlam koşulları parametresi ise içerisinde karşılıklılık (önemli bir diğerinin karar vermesi gerekir durumunu içerir), destek (başkalarından duygusal ve finansal desteği içerir)ve olasılık (uygulama için başkalarının karar vermesi gereklidir durumunu içerir) yapılarını barındırmaktadır (Harren, 1979).

Harren (1979) etkili bir şekilde karar verebilen bireyin özelliklerini tanımlamıştır. Birey, diğer bireylerden gelen kişilerarası değerlendirmeleri doğru bir şekilde bir araya getirerek orta ya da yüksek öz saygı düzeyine sahip olur. Gerçekçi bir benlik algısına sahiptir, esnektir ve yeni yaşam deneyimlerine karşı açıktır. Farklılaşmış bir benlik kavramına sahiptir yani ilgi alanları, becerileri, değerleri ve diğer kendi özellikleri hakkında farkındalığı vardır. Bireyin istikrarlı, tutarlı bir kimliği vardır yani benlik kavramı bütünleşmiştir. Birey karar verme sorumluluğunu üstlenir ve karar verme tarzlarından rasyonel olanı benimser. Birey hem duygusal hem de araçsal olarak özerk haldedir, kişilerarası ilişkileri olgunlaşmıştır ve amaç duygusu gelişmiştir (Harren, 1979).

Harren (1979) ortaya koyduğu modelden hareketle önermeleri belirtmiştir. Bu önermeler: 1) Etkili karar veren bireyler etkisiz karar vericilere kıyasla daha ileri durumdadır; 2)belirli bir gelişimsel görevin üstesinden gelme konusunda daha ileride olan bireylerin, bahsedilen gelişimsel görevle ilişkili karar verme görevlerini yerine getirme ihtimali daha yüksektir; 3) birey gerçekleştirdiği görevle ilgili diğer kişilerden olumsuz değerlendirmeler aldığında, sürekli olarak başarı ve memnuniyetinin düşük olduğu durumda, karar için son tarihin yaklaşması gibi görevin zorluğunun arttığı durumlarda karar verme süreci başlatılır ya da var olan süreç hızlandırılmaktadır; 4) birey görevle ilgili davranışları ortaya koyarken her aşamada olumlu değerlendirmeler aldığında, yüksek destek ve yüksek ihtimalin varlığında, birey mevcut alternatiflerin farkında olduğunda, bu alternatiflerin sayısı

fazla olmadığında ve olumlu-olumsuz sonuçları göz önüne alındığında bu sonuçların yeterince farklılaşmış olduğu durumda, birey göreve özgü kaygıyı orta düzeyde, genelleştirilmiş kaygıyı ise düşük düzeyde yaşadığında bireyin karar verme süreci boyunca hareketi kolaylaşmış olacaktır (Harren, 1979).

2.2.1.4. Sıralı Eleme Modeli

Gati (1986), mesleki alternatiflerin sıralı bir şekilde elenmesine dayalı kariyer karar verme modeli ortaya koymuştur. Bu modelde mesleki bir alternatif bir özellikler kümesi olarak görülmektedir. Karar vermenin her aşamasında bir özellik önemine göre seçilmekte ve seçilen özelliğe sahip olmayan mesleki alternatif karar verme sürecinden çıkartılmaktadır. Bu süreç tek veya birkaç seçenek kalıncaya dek sürdürülmektedir.

Gati (1986) kariyer karar verme sürecindeki sorunların dört kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Bunlar: kariyer kararı veren bireyin kendisine yönelik, eğitsel ve mesleki alternatiflere yönelik ya da hem kendisine hem de eğitsel ve mesleki alternatiflere yönelik bilgi eksikliği; gerekli olan bilgilere erişmek ve bunları toplamak için zaman, para gibi kaynakların eksikliği; kariyer kararı veren bireyin elde ettiği bilgileri saklama ve işleme konusunda bilişsel sınırlılıkları olması; kariyer kararı veren bireyin kariyeri ile ilişkili bilgileri tanımlayarak ve işleyerek bir araya getirecek bir taslağının olmamasıdır.

Gati (1986), mesleki alternatiflerin küçük alt kümelerinin belirlenebilmesi amacıyla bir yönteme ihtiyaç duyulduğunu, mesleki alternatiflere ait küçük alt kümeler belirlendiğinde karan veren bireyin mesleki bilgileri daha ayrıntılı toplayabileceğini ve oluşturduğu alternatifleri derinlemesine ele alabileceğini belirtmiştir.

Gati (1986) sıralı eleme modelini göre kariyer karar verme aşamalarını ortaya koymuştur. Birinci aşama karar veren bireyin ilgili unsurları belirlemesidir. İkinci aşamada belirlenen unsurlar önem sırasına göre sıralanır. Üçüncü aşamada henüz değerlendirmeye alınmamış en önemli unsur için kabul edilebilir aralığın belirlenmesi yer alır. Dördüncü aşamada özellikleri değerlendirilen unsur açısından kabul edilebilir aralığın dışında kalan meslekler elenir. Beşinci aşamada kabul edilebilir mesleklerin çok fazla olması durumunda üçüncü aşamaya geri dönülür ve henüz değerlendirmeye alınmamış en önemli unsur için kabul edilebilir aralık belirlenir. Beşinci aşamada kabul edilebilir meslekler çok fazla değilse altıncı aşamaya geçilmiş mesleki alternatifler listesi elde edilmiş olur.

2.2.1.5. Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı

Sampson vd. (1999) kariyer gelişim sürecini yalnızca bir seçim süreci olmadığını belirtmiş bununla beraber gerekli becerileri ve eğimlere sahip olma, bu becerileri gösterme, iş arama ve işe uyum sağlamaya bağlı olarak seçimin uygulanmasını da içerisinde barındıran geniş bir sistem olarak nitelendirmişlerdir. Danışanlara sadece seçim sürecinde yardım etmenin yeterli olmadığını, bunun yanında iş arama süreci için de çerçeve sağlayan bir yaklaşımın daha faydalı olabileceğini belirtmişlerdir. Sampson vd. (1999) kariyer problemi çözme ve kariyer kararı verme süreçlerine ek olarak iş bulma hedefine de nasıl ulaşılabileceğini ortaya koymuşlar, bilgi işleme alanları piramidinin ve İASDU (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme ve Uygulama) döngüsünün istihdam problemlerini çözme ve karar verme sürecinde kullanılabileceği belirtmişlerdir.

Bilişsel bilgi işleme yaklaşımı içerisinde problem, problem çözme, karar verme, bilgi işleme alanları piramidi, İASDU döngüsü olmak üzere pek çok kavramı barındırır. Problem, bireyin mevcut durumu ile olmak istediği yer yani arzu edilen durum arasındaki boşluğu tanımlamaktadır. Problem çözme ise bireyin bilgi edinmesine bağlı olarak var olan durumla istenen durum arasındaki boşluğu gidermelerine yardımcı olacak bilişsel stratejileri öğrenmelerini içermektedir. Problem çözme sürecinin sonunda birey, mevcut durumu ile arzu ettiği durum arasındaki boşluğu azaltarak uygun bir seçimi gerçekleştirmektedir (Sampson vd., 1999).

Teoride belirtilen bilgi işleme alanları piramidi, kariyer konusunda problem çözme ile kariyer kararı vermenin içeriğini göstermektedir. Piramitte benlik bilgisi, seçenekler bilgisi, karar verme becerileri ve üstbilişler yer almaktadır. Benlik bilgisi bireyin değerler, ilgiler, beceriler ve bireyin aile durumu konularındaki kendisine yönelik bilgilerini içermektedir. Seçenekler bilgisi belirli sektörler, belirli işverenler ve istihdam pozisyonları gibi seçenekler hakkında bilgili olmayı belirtmektedir. Karar verme becerileri bireyin karar verirken ya da istihdam edilirken doğru zamanda doğru bilgileri elde etmesine ve kullanmasına yardımcı olacak becerileri ifade etmektedir, İASDU döngüsü karar verme becerileri içerisinde yer alır. Üstbilişler ise kendi kendine konuşma, öz farkındalık ve izleme ve kontrol ögelerinden oluşmakta ve bireylerin nasıl düşündüklerini ve nasıl hareket ettiklerini etkilemektedir. Kendi kendine konuşma, bireylerin bir görevi tamamlayabilmek için geçmiş, şimdi ve gelecekteki becerileriyle ilgili kendileriyle yaptıkları sessiz konuşmalardır. Öz farkındalık bireyin düşünceleri, hisleri ve davranışları arasındaki etkileşimin farkında olmasını ifade etmektedir (Sampson vd., 1999). İzleme ve kontrol aşamasında; izleme, bireyin karar verme süreci ile problem çözme sürecindeki ilerlemelerini

takip etme becerisini ifade ederken kontrol karar verme ile problem çözme süreçlerinde güçlük yaratan olumsuz düşünceleri kontrol etme becerisini de içeren bir sonraki problem çözme ile karar verme görevine amaçlı olarak katılma becerisini ifade etmektedir (Akt., Sampson vd., 1999).

İASDU döngüsü bireylerin problem çözme ve karar verme sürecinde izlemeleri gereken süreci göstermektedir. İletişim aşamasında birey karar vermesi gerektiğini fark eder. İçsel ve dışsal ipuçları karar verme sürecinin başlaması gerektiğini işaret eder ve baskı yaratır. Değişimi başlatmak için baskı gerekli olsa da ipuçlarından gelen baskının yoğun olması bireylerin erteleme davranışına ve değişimden kaçınmalarına sebep olabilir. Analiz aşamasında birey mevcut durumu ile olmayı arzu ettiği durum arasındaki boşluğu anlayabilmek adına kendisine ilişkin bilgileri ve seçeneklere ilişkin bilgileri kullanır. Sentez aşamasında bireyler inceledikleri seçenekleri detaylandırır ve daraltır. Birey uygun seçenekleri gözden kaçırmamaya çalışırken seçeneklerin sayısını azaltmaya çalışmaktadır. Değerlendirme aşamasında bazı bireyler istihdam seçeneklerini kesinleştirir, bazı bireyler planladıkları iş alanını belirler, bazıları ise başvurmak istedikleri özel pozisyonları belirleyebilir. Bazı bireyler kendilerine gelen tekliflerin olumlu ve olumsuz yanlarını değerlendirir, teklifi kabul edebilir ve işe başlayabilir. Bireyler seçeneklerin kendisine ya da topluma olan maliyetini ve faydasını değerlendirebilir. Uygulama aşamasında birey değerlendirme aşamasında hazırladığı seçeneklere göre harekete geçer. Son olarak iç ve dış ipuçları değerlendirilerek mevcut durum ile arzulanan durum arasındaki boşluğun kapatılıp kapatılmadığı test etmek amacıyla iletişim evresine dönülür. Uygun karar verildiyse ya da uygun istihdam sağlandıysa yeniden boşluk oluşuncaya kadar döngü duraklar ancak iç ve dış ipuçlarından hareketle boşluğun devam ettiği fark edilirse analiz aşamasına geçilerek döngü sürdürülür (Sampson vd., 1999).

2.2.1.6. Etkileşimli Kariyer Karar Verme Modeli

Amundson (1995) kariyer karar verme sürecini tam olarak idrak edebilmek için yalnızca akılcı karar verme stratejilerinin bilincinde olmanın yeterli olmadığını, bireylerin algılarını nasıl oluşturduklarını, karar vermeye ihtiyaç duymanın ne tarafından belirlendiğini, kararların nasıl çerçevelendiğini, nasıl yeniden çerçevelendiğini ve nasıl uygulandığının idrak edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Amundson'un (1995) kariyer karar verme modeli bağlamların belirlenmesi, karar tetikleyicileri, kararın ilk çerçevelendirilmesi, eylem, yeniden çerçevelendirme, belirleyici bağlamlar üzerindeki iç ve dış etkiler olmak üzere altı bileşenden oluşmaktadır.

Amundson(1995) bağlamların belirlenmesini bir bileşen olarak ele almış ve içinde bulunulan kültürden, ekonomik ve siyasi olaylardan, üstlendikleri kişilerarası rollerden ve temel benlik yapıları gibi faktörlerden bireylerin karar verme biçimlerinin etkilendiğini belirtmiştir. En önemli bağlamlardan birinin içerisinde bulunulan kültür olduğunun, önemli diğer kişilerin karar verme sürecindeki rolünün de kültürün etkisini anlamak için önemli bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu durumlar göz önüne alındığında kariyer kararının bireyin içerisinde bulunduğu grubun genel istek ve ihtiyaçlarına dayanarak değerlendirilebileceğini belirtmiştir (Amundson, 1995). Karar verme sürecinde dışsal olaylar ve kişilerarası tepkiler göz önüne alınmış olsa da bireylerin dış olayları yorumlama şekli ve içselleştirmesi konularında bireysellik de ele alınmış ve kariyer kararı verme incelenirken bireysel farklılıkların dikkate alınması gerektiğini belirtilmiştir. Kariyer kararı vermenin gerekliliği bir diğer bileşen olarak tanımlanan belirli karar tetikleyicilerinin harekete geçirilmesi ile gerçekleşir. Olaylar ya da kişiler bir karar vermenin gerekli olduğunu ortaya çıkarmayı sağlar ve bireyi harekete geçirmede yardımcı olur (Amundson, 1995). Bir diğer bileşen kararın ilk çerçevelendirilmesi bileşenidir. Bireyler bir kariyer kararına doğru yol alırken problemi kavramsallaştırmaya ya da çerçevelendirmeye ihtiyaç duyarlar. Birey hedeflerini belirlerken çeşitli bağlamlar vasıtasıyla meydana gelmiş olan bakış açılarını sorunun çeşitli yönlerinde ele alır. Böylece problemin belirli yönlerini daha öne çıkarken diğer yönlerinin önemi azaltılmakta, belirlenen öncüllere uymayanlar karar sürecine dahil edilmemektedir (Amundson, 1995). Bir diğer bileşen eylemdir. Birey belirli yönergelere göre bilgi toplamak ve özgeçmişler göndermek gibi eylemlerde bulunabilir. Bunun yanında benimsediği ve odaklandığı noktalara göre bazı eylemlerde bulunmayacaktır. Birey yeni bilgileri edindiğinde bazı dış gerçekler daha belirgin hale gelecek ve bireyin başlangıçta belirlediği çerçevenin düzenlenmesi gerekebilecektir. Bazı bireler bakış açılarını değiştirmeye istekliyken bazı bireyler ise başlangıçta edindiği bakış açılarına bağlı kalmayı istemektedir. Başlangıçta edinilen çerçevelerden vazgeçip diğer seçenekleri belirleme yani yeniden çerçevelendirme bileşenini ortaya koyma işlemini doğru zamanını bilmek kolay değildir. Hızlı değişim içerisinde olan bireyler kendi çıkarlarına uygun olmayan duruma gelebilmekte ya da başlangıçtaki çerçevelerine sıkı bir şekilde bağlı kalan bireyler kaynaklarını ve zamanlarını fayda sağlamayacak bir arayış için tüketebilirler (Amundson, 1995). Yeniden çerçevelendirme ile eylem bileşenleri arasında dinamik bir ilişki vardır. Yeniden çerçevelendirme sürecinde birey eylem aşamasında elde ettiği bilgileri gözden geçirir ve belirleyici bağlamlara bağlı olarak yeniden değerlendirir. Yeniden çerçevelendirme sürecinde eylemler belirleyici bağlamdan etkilenmekle beraber belirleyici bağlamları

etkilemedirler yani yeniden çerçevelendirme ve eylem bileşenleri belirleyici bağlamda değişikliklere yardımcı olabilir. Birey kariyer kararı vermeye bağlı olarak işgücü piyasasını, kariyer seçimi ve iş arama tepkilerini daha fazla fark eder. Buna bağlı olarak elde ettiği içgörüler olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Karar almaya bağlı olarak gelenlere ek olarak başka kaynaklardan da etkiler gelmektedir. Sağlık sorunları, yeni ekonomik koşullar gibi durumlar ortaya çıkmakta ve belirleyici bağlamları etkilemekte (belirleyici bağlamlar üzerindeki iç ve dış etkiler bileşeni) ve yeni karar tetikleyicisi konumuna gelmektedirler (Amundson, 1995).

2.2.2. Kariyer Seçimi ve Gelişimi Kuramları

Kariyer seçimi ve gelişimi kuramlarının kariyer kararsızlığına farklı perspektifler sunacağı ve kariyer kararsızlığının daha iyi anlaşılmasını destekleyeceği düşünülmektedir. Bu düşünce çerçevesinde bazı kariyer seçimi ve gelişimi kuramları ele alınmıştır.

2.2.2.1.Parsonsun Özellik-Etmen Kuramı

Parsons'un özellik–etmen kuramı kariyer danışmanlığı alanında en eski kuram olarak kabul edilmektedir. Parsons ve arkadaşlarının Boston'da açtıkları mesleki büro ilk mesleki bürodur ve bu büroyla mesleki rehberlik ve danışmanlık hareketini başlatmış olmuşlardır. Mesleki büroya ilk başvurular iş aramakta ve bir işe yerleşmek istemekte olanlardır. Bu başvurular genç ve yetişkin bireylerden gelmektedir. Daha sonraki süreçte mesleki büroya gelenler çeşitlenmiştir. Parsons bu süreçte başvuru yapan bireylerin pek çoğunun meslek seçiminde etkili olan ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini bilmedikleri ve bazı bireylerin de psikolojik problemler yaşadıklarını gözlemlemiştir. Mesleki büroya başvuran bazı bireyler ise meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi edinmek istemişlerdir (Bacanlı, 2020).

Kurama da adını veren özellik ve etmen kavramlarının kuramda önemli yeri vardır. Özellik ifadesi zihninde veya sinir sisteminde yer edinmiş, fiziksel ve sinirsel yapılara bağlı şekilde meydana gelen ve ölçülerek ortaya koyulabilen kişinin var olan özellikleri ifade etmektedir. Zeka durumu ve bireyin sahip olduğu çeşitli yetenekler özellik kavramına örnek olarak verilebilir. Etmen ya da faktör kavramı ise mesleği ve işi başarılı bir şekilde yapabilmek için gerekli olan özellikler ya da mesleği yapan insanlar grubunun önemli özelliklerini ayırt eden kavram olarak ifade edilmektedir (Bacanlı, 2020).

Parsons bireyin meslek seçimini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için ilk olarak kendisini tanıması ve anlaması gerektiğini belirtmiştir. Birey bu aşmada ilgilerini, isteklerini, yeteneklerini, tutumlarını, sınırlılıklarını ve sınırlılıklarının kaynaklarının farkına

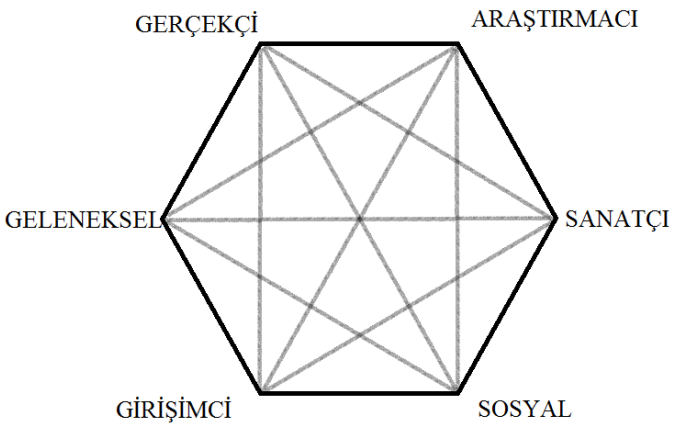
varmalıdır (Bacanlı, 2020). Parsons bireyi bütüncül olarak tanımak için fiziksel ve psikolojik testlerin kullanılabileceğini belirtmiştir (Pişkin, 2012). Sonraki aşamada bireyin çeşitli meslekler ve işler hakkında bilgiler elde etmesi gerekmektedir. Bu aşamada birey işin ve mesleğin olanaklarını, getireceği ücreti, başarılı olmak için gerekli olan koşulları, işin ve mesleğin gereklilikleri, mesleklere ve işlere ilişkin gelecek beklentileri, avantajları ve dezavantajları hakkında bilgiler elde etmelidir (Bacanlı, 2020). Parsons kaleme aldığı Choosing a Vocation (Meslek seçimi) adlı kitabında mesleki bilgilere de yer vermiş, farklı mesleklerde başarılı olabilmek için gereken temel beceri, yetenekleri belirtmiş ve meslekleri sektörlere göre sınıflandırma, mesleklerde iş bulma istatistikleri gibi bilgilere yer vererek meslekler hakkında bilgilendirme yapmıştır (Pişkin, 2012). Son aşamada ise birey kendisi hakkındaki bilgileri ile meslekler ve işler hakkındaki bilgileri mantıklı ve gerçekçi bir şekilde ilişkilendirerek uygun seçimi gerçekleştirmelidir. Parsons'un özellik- etmen kuramı bireyin özellikleri ile iş ve mesleki çevresinin özelliklerinin belirlenmesi ve uygun eşleştirmenin yapılmasına dayanmaktadır ve Parsons kariyer seçimini bilişsel bir süreç olarak görmüştür (Bacanlı, 2020).

Parsons meslek seçiminin öneminden bahsetmiş, meslek seçiminin bireylerin yaşam biçimlerini değiştirme ve geliştirme potansiyeli olduğunu belirtmiştir. Günümüzde kariyer gelişimi alanında önemli gelişmeler yaşanmış olsa da Parsons'ın ortaya koymuş olduğunu geleneksel eşleştirme modeli hala önemini korumaktadır (Pişkin, 2012).

2.2.2.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland'a göre kariyer seçimi ve kariyer uyumu bireyin kişiliğinin bir uzantısıdır. Bireyler yaptıkları iş seçimlerinin ve iş deneyimlerinin aracılığıyla ilgilerini ve değerlerini ortaya koymaktadırlar. Holland insanların işleri hakkında izlenimler ve genellemeler oluşturmuştur. Genellemeler sonucunda kişi ve iş çevresini kategorilere ayırmıştır (Sharf, 2017).

Holland'ın dört temel varyasımı vardır. Bu varsayımlar: 1) Bireyler altı kişilik tipinin ikisi ya da daha fazla kombinasyonu ile tanımlanabilmektedir. Bu tipler; gerçekçi, gelenekçi, girişimci, araştırmacı, sanatçı ve sosyal tiptir. 2) Çevreler (Okunan program, meslek, çalışma alanı, iş gibi) altı tipin kombinasyonlarından oluşmaktadır. 3) Bireyler kendi tiplerine benzer tiplerde ya da kendi tiplerinde çevreler bulma çabasındadır. 4) Bireyin kendi tipinde çevre bulduğu durumda birey daha fazla doğum sağlar ve daha üretken olur (Pişkin, 2013).



Şekil 1. Holland'ın Altıgen Modeli (Pişkin, 2013)

Holland altı kişilik tipinin özelliklerini ve bu kişilik tiplerine uygun meslekleri ortaya koymuştur. Bu kişilik tipleri, özellikleri ve uygun meslekler aşağıda belirtilmiştir (Pişkin, 2013):

- Holland'ın ortaya koyduğu kişilik tiplerinden gerçekçi kişilik tipindeki bireylerin hoşlandıkları işler makinelerle, aletlerle, hayvanlarla veya bitkilerle çalışmaktır. El becerisi gerektiren işlerde, mekanik, tarımsal ya da elektrikle ilişkili işlemlerde gelişmiş becerilere sahiplerdir. Sevdikleri işler sonuçlarını somut olarak görebildikleri işlerdir. Açık hava etkinlikleri hoşlandıkları etkinliklerdir. Bu tip bireyler için bahçıvan, veteriner, balıkçı, itfaiye, mühendis, orman görevlisi olmak uygun meslekler olarak sayılabilir.
- Gelenekçi kişilik tipindeki bireyler verilerle çalışmayı seven, titiz bir şekilde ayrıntılara dikkat etme eğilimi gösteren bireylerdir. Bilgileri temiz ve düzenli bir şekilde tutmayı ve saklamayı gerektiren işlerden hoşlanmaktadırlar. Kural ve talimatlara sıkı bir şekilde bağlılık göstermelerinin yanında düzenli ve sorumluluk sahibidirler. Bu tip bireyler için sekreter, büro memuru, kütüphane görevlisi, kayıt sorumlusu olmak uygun meslekler olarak ifade edilebilir.
- Girişimci kişilik tipindeki bireyler insanları etkilemelerine olanak tanıyan etkinliklerden keyif almaktadırlar. Liderlik becerileri gelişmiştir ve ön plana çıkmaktan hoşlanmaktadırlar. Etkileyici performans sergilemekte, insanları yönetmekten ve ikna etmekten keyif almaktadırlar ve risk almayı severler. Satış yapmak ve insanları yönetmek tercih ettikleri işlerdir. Bu tip bireyler için satış

temsilcisi, avukat, politikacı, insan kaynakları yöneticisi olmak uygun meslekler olarak sayılabilir.

- Araştırmacı kişilik tipindeki bireylerin meraklı, çalışkan ve bağımsız olma eğilimleri vardır. Araştırmak, analiz yapmak, gözlemlemek, öğrenmek, değerlendirmek ve problem çözmek hoşlandıkları etkinliklerdir. Matematik, fizik, biyoloji gibi bilim alanlarına karşı ilgilidirler. Araştırmacı tip bireyler için jeolog, biyolog, doktor, fizikçi olmak uygun meslekler olarak ifade edilebilir. Sanatçı kişilik tipindeki bireyler özgür düşünceli olan, sıradanlıktan uzak ve yaratıcı etkinliklerden keyif alan bireylerdir. Yeni şeyler bulmak ve keşfetmek başarılı olduğu alanlardır.
- Sanatçı kişilik tipindeki bireylerin sanatsal, sezgisel yetenekleri güçlüdür ve sahip oldukları yaratıcılık yeteneklerini sergileyebilecekleri meslekleri seçmektedirler. Bu tip bireyler için yazarlık, oyunculuk, müzisyenlik, dansçılık uygun meslekler olarak ifade edilebilir.
- Sosyal kişilik tipindeki bireyler insanlarla çalışmakta keyif alan, yardımsever ve arkadaşça yapıları olan bireylerdir. Sözel becerileri gelişmiş bireylerdir. Yardım etme, öğretme, eğitme hoşlandıkları alanlardır. Bu tip bireyler için öğretmenlik, sosyal hizmet uzmanı olmak, psikolojik danışmanlık ve rehberlik uygun meslekler olarak ifade edilebilir.

Holland'ın kariyer kuramında uyum, ayrışma, tutarlılık ve kimlik kavramları önemli yer tutmaktadır. Uyum kavramı bireyin kişilik tipi ile çevre arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Kişilik ve çevrenin özellikleri birbirine ne kadar benzerse kişi ve çevrenin arasındaki ilişki de o kadar uyumludur. Örneğin araştırmacı tipler araştırmacı çevrede çalışmaktan hoşlanırken, sosyal tiplerin tercihi sosyal çevrede çalışmaktır. Satış çevresinde çalışmakta olan sosyal tipteki bir birey çevrenin uyumsuz olduğunu hissedebilir. Bireyler ya da çevre bir ya da birkaç tipe ait özelliklere ne kadar sahip olduklarına göre farklılaşabilmektedir. Bazı bireyler tek bir tipin özelliklerini taşıyor gibi görünürken bazı bireyler farklılaşmamakta ve altı tipin özellikleriyle ilgili yetenekler ve ilgiler gösterebilmektedir. Pek çok birey bir, iki ya da üç kişilik tipinin özelliklerini gösterebilmektedir. Örnek olarak bir birey resim yapmayı, diğer bireylere yardım etmeyi, genç grupları yönetmeyi zevk alarak yapabilir. Bilimden, büro işlerinden ve makinelerle çalışma işlerinden zevk almayabilir. Bu tip birey ayrışmış bireye örnek olarak gösterilebilir. Çünkü hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları ilgiler farklılaşmıştır. Bazı bireyler ise her çeşit etkinliği gerçekleştirmekten hoşlanmakta ve bu etkinlikleri iyi bir şekilde gerçekleştirebilmektedirler. Bu tipler ayrışmamış tiplerdir. Ayrışmamış bireylerin kariyer

karar verme konusunda problem yaşamaları muhtemeldir. Tutarlılık kavramı tipler arasındaki benzerlikleri ya da farklılıkları belirtmek için kullanılmaktadır. Bazı tiplerin (hem çevre tipleri hem kişilik tipleri) diğer tiplere kıyasla aralarında daha fazla benzerlikler vardır. Örnek olarak sanatçı tip ve sosyal tipteki bireyler birbirlerine benzemektedirler ancak sosyal tipler ile gerçekçi tipler birbirinden farklıdırlar. Şekil 1'de belirtilen modelde birbirine yakın tipler daha tutarlı özellikler göstermektedirler. Kimlik kavramı bireyin mevcut durumdaki ve gelecekteki hedeflerinin netliğini ve kararlılığını tanımlamaktadır. Kimlik kavramı çalışma ortamının değişmezliğini de belirtmektedir. Bir örgüt bir kimliğe sahipse mesleğe ait olan görevler ve hedefler genel olarak değişmemektedir. Örneğin bireyin avukatlık mesleğini maaşının iyi olması ve heyecan verici davalarla çalışmaları sebebiyle seçmesi durumunda kimlik duygusunun oluştuğu belirtilemez. Eğer aynı birey avukat nasıl olunacağı, avukatların yaptığı işleri yapmaktan hoşlanıp hoşlanmadığı konularında da bilgiler edindiğinde kimlik duygusunun daha açık hal alacağı söylenebilir (Sharf, 2017).

2.2.2.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg vd.'nin (1951) meslek seçimini gelişimsel perspektiften ele alan araştırmacıların ilki oldukları kabul edilmektedir (Siyez, 2020). Meslek seçimini Ginzberg ve arkadaşları tarafından geri dönülmez bir süreç olarak görülmüştür. Meslek seçimi kişilerin arzularıyla kişiye sağlanan imkanların uzlaşması şeklinde nitelendirilmektedir. Bu ifadede süreç, geri dönülmezlik ve uzlaşma dikkat çeken kavramlar olarak öne çıkmaktadır. Süreç kavramı, meslek seçimi erinlik öncesinde başlamakta 10'lu yaşların bitimine ya da 20'li yaşların başlarına dek süren bir zaman aralığında meydana geldiğini belirtmektedir. Ginzberg ve arkadaşlarının kuramında meslek seçim süreci büyük ölçüde geri dönülmez olarak kabul edilmektedir. Zaman en bağlayıcı faktördür. Bireyin meslek seçiminde değişiklik yaptığı durumda, bireyin daha önceden almış olduğu eğitimleri göz ardı etmesi ve yeni seçmiş olduğu mesleğe ilişkin eğitimler alması gerekmektedir. Birey gerekli eğitimleri alacağında ilave zaman gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Buna ek olarak hata yaptığını kabullenmek istememe gibi birtakım psikolojik faktörler, evlenmek gibi sosyolojik faktörler bireyin ilk kararını değiştirmesi önünde engel teşkil edebilmektedir. (Patton ve McMahon, 2006; Akt., Siyez, 2020). Seçim süreci bireye sağlanan imkanlar ile bireyin istekleri arasındaki uzlaşmayı içerisinde barındırmaktadır. Bununla birlikte birey seçim sürecinde değerleri, ilgileri, yetenekleri arasında uzlaşma sağlayabilme çabası içerindedir. Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin billurlaşmasında uzlaşmanın olmazsa olmaz olduğunu ifade etmişlerdir. (Siyez, 2020).

Ginzberg ve arkadaşları kariyer seçim sürecini fantezi ya da hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönem olacak şekilde üç ana dönemde ele almaktadırlar. Deneme dönemi ve gerçekçi dönem kendi içlerinde de basamaklandırılmıştır (Siyez, 2020). Hayal dönemi (11 yaş öncesi) çocukların hayalleri aracılığıyla meslekleri test ettikleri dönemdir. Çocuk etrafındaki yetişkinlerin kariyer rollerine dikkat eder, hayal kurma ve oyunlar aracılığıyla yetişkin dünyasına adım atar. Gerçekçi olmayan kariyer tercihler dönem içerisinde görülür. Çocuklar etrafındaki yetişkinlerle özdeşim kurmaktadırlar. Deneme dönemi (11-17 yaş) çocuğun ilgi, yetenek ve değerlerini anlamaya başladığı dönemdir. Başka bir deyişle çocuklar bu dönem içerisinde hoşlandıklarını ve hoşlanmadıklarını, yapabildiklerini ve yapamadıklarını, hangi niteliklerin kendisi için önemli olduğu konularında bilgilenir (Ginzberg vd., 1951; Akt., Ulaş Kılıç, 2021). Deneme dönemi kendi içerisinde bireyin hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeylere ilişkin tanımlamalarda bulunduğu ilgi basamağı (11-12 yaş), bireyin mesleki amaçlarına ilişkin becerileri fark etmeye başladığı yetenek basamağı (13-14 yaş), bireyin çeşitli mesleklerin çeşitli yaşam tarzları sunduğunun farkına vardığı değer basamağı (15-16 yaş) ve bireyin meslek seçiminin beraberinde getireceği sorumlulukları fark etmeye başladığı geçiş basamağı (17 yaş) olmak üzere alt basamaklara ayrılmıştır (Siyez, 2020). Gerçekçi dönem (17-22 yaş) önceki dönemlerde elde edilmiş bilgilerin bir araya getirilip bütünleştirilmeye başlandığı dönemdir. Bireyler kendilerine ait ilgilerini, yeteneklerini ve değerleri ile mevcut fırsatlarla bütünleştirmektedirler. Birey öncelikle kendi niteliklerine uyan seçenekleri incelemekte sonrasında kendisine uyan kariyer seçeneklerini belirlemektedir. Birey kendisine ve çevresine en uygun olan kariyer seçeneğine karar vermesiyle birlikte bu gerçekçi dönem sonlanmaktadır (Gizberg vd., 1951; Akt., Ulaş Kılıç, 2021). Gerçekçi dönem kendi içerisinde bireyin kariyer seçeneklerini iki veya üç ihtimal üzerine yoğunlaştırdığı keşfetme basamağı, bireyin spesifik bir kariyer seçiminde bulunduğu billurlaşma basamağı ve bireyin seçimde bulunduğu alana ilişkin eğitimler aldığı ve çalışma alanını seçtiği belirleme basamağı olmak üzere alt basamaklara ayrılmıştır (Siyez, 2020).

Ginzberg (1972) meslek seçimi sürecinin 20'li yaşların başlarında ya da ortalarında bireyin çalışma hayatına girmesiyle birlikte kalıcı olarak sona erdiği bildirdiği önceki görüşünün tersine bireyin meslek seçim sürecinin çalışma hayatı boyunca da devam ettiğine ve meslek seçimi konusunu istediği zaman yeniden değerlendirmeye başlayabileceğine inandığını, meslek seçimi sürecinin açık uçlu bir süreç olduğunu belirtmiştir. Meslek seçim sürecinin geri dönülemez bir süreç olduğu yönündeki düşüncesini tersine çevirdiğini, bireyin hazırlık sürecinde verdiği kararların daha sonraki kariyerini şekillendirdiğini, bununla

beraber iş yaşamında ve hayatında meydana gelen sürekli değişimlerin de bireyin kariyeri üzerinde şekillendirici etkisi olduğunu ifade etmiştir. Ginzberg (1972) uzlaşma kavramını da yeniden değerlendirmiştir. Meslek seçimini netleştirmekte olan bireyin, kendi tercihleri ile iş dünyasındaki kısıtlamalar arasında uzlaşmaya varmasının gerekli olduğu yönündeki görüşünü yeniden ele almış ve hiçbir bireyin bütün temel ihtiyaçları ve isteklerini karşılayan bir meslek seçiminde bulunamayacağını belirtmiştir. Bireylerin isteklerinin ve iş koşullarının değiştiğini, bireylerin değişen isteklerle değişen iş koşulları arasında en iyi meslek uyumunu bulma çabası içerisinde olduklarını, uzlaşma kavramı yerine optimizasyon kavramının daha uygun olacağını ifade etmiştir. Ginzberg (1972) yeniden düzenlediği teorisine göre meslek seçimini, bireyin kariyer hazırlığı ve kariyer hedefleri ile iş dünyasının gerçekleri arasında en iyi uyumu bulma yönünde çaba sarf ettiği, hayat boyunca devam eden bir karar verme süreci olarak belirtmiştir.

2.2.2.4. Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Kuramı

Super hayatı boyunca kuramını incelemiş ve kuramına yeni eklemelerde bulunmuştur. Kuram ilk çıktığı zamanlarda adı ‘‘kariyer gelişim kuramı’’ iken sonradan ‘‘ gelişimsel benlik kavramı kuramı’’ olarak isimlendirilmiş, en son ise ‘‘kariyere yaşam boyu-yaşam alanı yaklaşımı’’ adını almıştır (Zunker, 2002; Akt., Siyez, 2020). Bir bireyin kendi algısına göre kendisine ait yeteneklerinin, hedeflerinin, ideallerinin, değer yargılarının ve niteliklerinin dinamik bir örüntüsü olarak tanımlanan benlik kavramı Super'in kuramında önemli bir yerdedir (Siyez, 2020).

Kuramda dikkat çeken diğer kavramlar yaşam boyu - yaşam alanı kavramlarıdır. Yaşam boyu kavramı ile yaşam alanı kavramı kariyer gelişiminin süreç boyutu ile içerik boyutunu belirtmektedir. Yaşam boyu kavramı, kariyer gelişiminin bir süreç olduğunu ve bu sürecin hayat boyu devam ettiğini belirtmektedir. Yaşam boyu ifadesi Super'in mesleki gelişim basamaklarıyla ilgili bir ifadedir. Yaşam alanı kavramı kişilerin hayatlarında oynadıkları rolleri ve oynadıkları rollerin içeriklerini ifade etmektedir (Patton ve McMahon, 2006; Akt., Siyez, 2020).

Super'in (1951) ele aldığı kavramlardan biri olan kariyer örüntüsü kavramı, kişinin içerinde olduğu hayat ya da kariyer gelişim dönemine kadar sahip olduğu geçici ve kalıcı işlerde geçirdiği zamanı, gerçekleştirdiği işleri, gerçekleştirdiği işlerde uzmanlaşma derecesini ifade etmektedir. Super (1951) erkeklerin kariyer örüntülerinin istikrarlı kariyer örüntüsü, geleneksel kariyer örüntüsü, durağan olmayan kariyer örüntüsü ve çoklu deneme kariyer örüntüsü olmak üzere dört başlık altın toplandığını; kadınların kariyer örüntülerinin

kararlı ev işleri kariyer örüntüsü, geleneksel kariyer örüntüsü, kararlı çalışma kariyer örüntüsü, çift yol kariyer örüntüsü, kesintili kariyer örüntüsü, kararlı olmayan kariyer örüntüsü, çoklu deneme kariyer örüntüsü olmak üzere yedi başlık altında toplandığını belirtmiştir (Akt. Mutlu Çaykuş, 2020).

İnsanlar hayatları boyunca çeşitli roller oynamaktadırlar. Bu rollerden bazıları erken yaşam dönemlerinde (örneğin çocukluk rolü) başlarken bazıları ise ileriki yaşam dönemlerinde (örneğin emeklilik) başlar. Bazı yaşam dönemlerinde tek yaşam rolü (örneğin yeni doğan kişinin çocukluk rolü) oynanırken bazı yaşam dönemlerinde birçok rol (örneğin eş, ebeveyn, çalışan gibi) ortaya koyulabilir (Super, 1980). Super (1980) dokuz ana rol ve dört ana rol alanının pek çok bireyin yaşam alanının çoğunu tanımlamak için kullanılabileceğini belirtmiştir. Bu roller; çocuk, öğrenci, boş zaman, vatandaş, çalışan, eş, ev işleri, ebeveyn ve emekli rolleridir. Belirtilen rollerin yanında ek olarak kardeş, ibadet eden gibi roller de kişinin yaşamında yer alabilmektedir. Her insan bu rollerin tamamını oynamaz, bazı bireyler evlenmez, bazı bireyler ise emekliliğe ulaşamadan hayatı sona erer. Kişilerin birbiriyle etkileşim içerisinde olan ve çeşitlilik gösteren rollerin bütünü kişinin kariyerini meydana getirmektedir. Super'e (1980) göre dört ana rol alanı; ev, toplum, okul ve işyeridir. Bu ana rol alanlarının yanında kilise, sendika gibi rol alanları da vardır. Her birey tüm rol alanlarına girmez. Örneğin bazı insanlar çalışma hayatına adım atmamaktadır. İnsanlar aynı günde, aynı ayda ya da aynı yaşam döneminde çeşitli rol alanlarında çeşitli roller oynamaktadır ve bu durum aile, toplum, meslek ve boş zaman rollerinin birbiri üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Bir yaşam rolündeki başarı, diğer yaşam rolleri üzerinde kolaylaştırıcı etki gösterirken, rollerde yaşanan zorluklar diğer rollerde zorluklara sebebiyet verir. Yüksek maliyetli bir şekilde elde edilen bir başarı diğer yaşam rollerinde başarısızlığa sebebiyet verebilmektedir (Super, 1980).

Yaşam rollerinin eşzamanlı olarak kombinasyonu kişinin yaşam stilini meydana getirmektedir. Yaşam rollerinin ardışık kombinasyonu ise yaşam alanını oluşturmaktadır ve yaşam döngüsünü meydana getirmektedir. Toplam yapı kişinin kariyer modelini oluşturmaktadır (Super, 1980)

Super, 1953 yılında ortaya koyduğu makalesinde kendi kariyer gelişim teorisine ilişkin on varsayımı açıklamıştır. Daha sonra 1957 ve 1990 yıllarında ikişer varsayım daha ekleyerek toplam 14 varsayımı ortaya koymuştur. Aşağıda açıklanan bu varsayımlardan 7,8,13,14 numaralı varsayımlar sonradan ortaya koyulan varsayımlardır (Isaacson ve Brown, 2000; Akt., Siyez, 2020):

1. Kişilerin becerileri, yetenekleri, değerleri, ihtiyaçları, kişilikleri, özellikleri ve benlikleri birbirinden farklıdır.
2. Kişilerin 1 numaralı maddede ifade edilen niteliklerine bağlı olarak pek çok işi gerçekleştirebilme donanımları vardır.
3. Her bir mesleğin karakteristik bir beceriye veya karakteristik bir kişilik özelliğine sahip olma gerekliliği vardır. Bunun yanında her meslekte farklı özelliklere sahip olan kişiler bulunmaktadır. Her insan da farklı mesleklere yönelebilmektedir.
4. Sosyal öğrenmenin bir sonucu olan benlik ergenlik döneminin sonundan yetişkinlik döneminin sonuna dek uzanan dönemde gittikçe daha kararlı daha gelmektedir. Bunun yanında kişilerin benlik kavramları zamana ve edindikleri tecrübelere bağlı olarak değişmektedir. Bu değişim kişinin mesleki yeterliğini ve mesleki seçimlerini etkilemektedir.
5. Değişim süreci kişinin hayatı boyunca sürmektedir. Süreç büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve çöküş olarak adlandırılan beş yaşam dönemini (maksi döngü) içerisinde barındırmaktadır.
6. Kariyer örüntüleri (geçici işler ile kalıcı işlerin sayısına ve işlerde ne kadar zaman geçirildiğine bağlı olarak gelinen seviye) kişilerin anne-babalarının sosyoekonomik seviyesi, bilişsel kapasiteleri, eğitim seviyeleri, yetenekleri, kişilik özellikleri (ihtiyaçları, ilgileri ve benlik kavramı), kariyer olgunluğu ile bireyin önüne gelen kariyer fırsatlarına bağlı olarak şekil almaktadır.
7. Kişi yaşam- kariyer aşamalarının herhangi birindeyken çevrenin ve organizmanın istekleriyle başarılı olarak baş edebilmesi, kişinin görevlerin üstesinden gelebilme konusundaki hazırbulunuşluğuna bir başka deyişle kariyer olgunluğuna bağlıdır.
8. Kariyer olgunluğu kavramı hipotetik bir ifadedir. Kariyer olgunluğu kavramını operasyonel olarak tanımlamak zordur (Zeka kavramında olduğu gibi).
9. Bireyin yaşam dönemlerindeki gelişimine ilgi ve yeteneklerinin oluşmasını bir miktar kolaylaştırarak, kavramların gelişiminde gerçekliğin test edilmesine bir miktar yardım ederek rehberlik sağlanabilir.
10. Kariyer gelişimi, mesleki benliğin gelişimi ve uygulamaya konulmasıyla ilişkilidir. Benlik kavramı, kişinin yeteneklerinin ve fiziksel oluşumunun etkileşimi sonucunda ortaya çıkmakta olup kişinin gerçekleştirdiği gözlemler ve rol oynamayla birlikte yetişkinlerden ve arkadaşlarından onay alma miktarına bağlı olarak oluşan bir sentez ve uzlaşma sürecini ifade etmektedir.

11. Sosyal ve bireysel faktörlerin yanında benlik ve gerçeklik arasında meydana gelen sentez ve uzlaşma süreci, rol oynama ve alınana dönütlere bağlı olarak gerçekleşen öğrenme ile ilişkilidir. Rol oynama psikolojik danışma sürecindeki bir fantezide ya da kulüp çalışmalarında, sınıflarda, yarı zamanlı işlerde ya da ilk girilen işlerde olduğu şekilde gerçek hayat deneyimlerinde ortaya koyulabilir.
12. Kişinin yaşam doyumu ve iş doyumu kendi gereksinimlerine, becerilerine, ilgilerine, kişilik özelliklerine, değerlerine ve benliğine uyan seçenekler bulması sayesinde gerçekleşir.
13. Bireyin işten elde ettiği doyumun seviyesi, benlik kavramına uygulanabilme miktarı ile orantılı olmaktadır.
14. Meslek ve iş, erkeklerin büyük bir çoğunluğunun ve birçok kadının kişiliğin organize olmasını sağlar. Birtakım bireyler için meslek veya iş odak noktalarının önemlilerinden biri haline gelmeyebilmekte, kişi bu süreci göz önüne almamakta ve boş zaman aktiviteleri, ev işleri vb. uğraşlar bireyin hayatında merkezi rolde olabilmektedir.

Super'in yaşam boyu - yaşam alanı kuramı, kişinin hayatı boyunca karşı karşıya geleceği ve aşması gereken gelişimsel görevleri içerisinde barındıran ve belirli yaş dönemlerine göre tanımlanmış kariyer basamaklarını içerir (Super, 1957; Akt., Karacan Özdemir, 2020). Bu basamaklar büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve şeklindedir (Super, 1990; Akt., Karacan Özdemir, 2020) . Büyüme dönemi (0-14 yaş) çocuğun öncelikle ailesi olmak üzere komşular, okul gibi çevreyle etkileşime girdiği ve bu etkileşimler aracılığıyla ilgilerinin, yeteneklerinin, değerlerinin gelişim gösterdiği dönemdir. Büyüme döneminde toplumsal cinsiyet rolleri de çocuğun gelişimi şekillendirici bir etki yapabilmektedir. (Super, 1975; Akt., Karacan Özdemir, 2020). Büyüme dönemi içerisinde üç alt evreye ayrılmaktadır. Hayal evresinde (4-10 yaş) kişi ebeveynlerini, öğretmenlerini ve diğer yetişkinleri rol model almaktadır. Hayallerle ve oynadıkları oyunlarla çocuklar yetişkin rollerini denemektedirler. Bu evredeki kariyer seçimleri ilgiler ya da yeteneklerdense duygusal ihtiyaçlara göre şekillenir. İlgi evresi (11-12 yaş) çocuğun yapmaktan hoşlandığı etkinliklere yöneldiği evredir. Yetenek evresi (13-14 yaş) işi gerçekleştirmek için gerekli olan yeteneklerin ve becerilerin fark edildiği ve çocuğun yeteneklerine ve becerilene yönelik farkındalık kazandığı evredir (Karacan Özdemir, 2020).

Keşfetme döneminde (15-24 yaş) birey kendisini tanıması yönünde ve kariyer gelişimine yönelik alternatif seçenekleri belirlenmesi yönünde aktiviteleri gerçekleştirmektedir. Kişi bu dönemde kendisini tanıma sürecindeyken iş dünyasına ait

bilgileri de toplamakta ve seçenekleri incelemektedir. Keşfetme dönemi kendi içerisinde üç alt evreye ayrılmaktadır. Billurlaşma evresinde (15-17 yaş) kişi çocukluk döneminde başlayan yeteneklerinin ve ilgilerinin gelişimi sürecinin eğitsel ve mesleki fırsatların, aktivitelerin, rollerin denenmesiyle birlikte ve daha ileriye taşınmasını ve geliştirilmesini içerisinde barındırmaktadır. Kişi geçici seçimlerde bulunmakta ve bu seçimleri değerlendirmektedir. Böylelikle kişinin mesleki benlik algısı billurlaşmaktadır. Belirleme evresinde (18-21 yaş) kişi mesleki alternatifleri kapsamlı bir şekilde inceler ve mesleki seçimlerini belirginleştirir. Uygulama alt evresinde (22-24 yaş) kişi belirginleşen tercihlerine göre hazırlıklar yapar ve buna uygun seçimleri uygulamaya koyar. Bu evrede seçimler uygulamaya konulsa da mesleki seçimler iş yaşamında değerlendirilmeye devam eder. Buna bağlı olarak birey seçimlerini uygun görmezse belirleme ve uygulama döngüsü yaşanabilir (Karacan Özdemir, 2020).

Yerleşme dönemi (25-44 yaş) bireyin okulu bitirmesi ve iş hayatına adım atması ile başlamaktadır. Birey ‘‘Yerleştiği işi devam ettirip hem çalıştığı işi hem de çalıştığı kurumu ileriye taşıyacak mı yoksa farklı bir arayışta bulunacak mı?’’ sorusuna yanıt aramaktadır. Bu dönem kendi içerisinde üç alt evreye ayrılır. Karar kılma evresinde ilk kez tam zamanlı işe başlayan kişi yetkin bir şekilde işi gerçekleştirmeye ve mesleğini ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu evrede kişi iş yaşamına, çalıştığı kültüre uyum sağlamaya çalışmakta ve çalıştığı işin kendisine uygunluğunu, bu işte tam zamanlı olarak çalışmak isteyip istemediğini değerlendirmektedir. Kişi değerlendirme sonucunda elde ettiği doyuma göre yaptığı işi sürdürecek ya da yeni bir iş arayışında bulunacaktır. Sonraki evre sağlamlaştırma evresidir. Sağlamlaştırma evresinde kişi üretkenliğini devam ettirme, kişilerarası ilişkilerini ve etkinliğini yükseltme ve iş hayatına uyum sağlamayla birlikte pozisyonunu sağlamlaştırma süreçlerini içerisinde barındırmaktadır. Birey iş hayatında güvenli bir yer edinme çabası içerisindedir. Son evre ilerleme evresidir. İlerleme evresinde birey daha fazla sorumluluk alır ve artan yaratıcılığı ile üst kademelere yükselme, mümkün olduğunca yüksek kademelere çıkma ve statüsünü arttırma süreçlerini yaşar (Karacan Özdemir, 2020).

Sürdürme dönemi (45-65 yaş) bireyin mesleğinde ve çalıştığı işte kalıcılık gösterdiği, mevcut yerini korumaya çalıştığı, çalıştığı alandaki yenilikleri takip etmeye çalıştığı ve gerçekleştirdiği işte ya da yeni iş alanlarında öne çıktığı süreci içerir. Büyüme dönemi bireyin elde ettiği ekonomik şartlar ya da önceki gelişimsel basamakların ne kadar başarıyla üstesinden gelindiğine bağlı olarak üretkenliğin veya hayal kırıklıklarının yaşandığı bir dönem olabilir (Super, 1975; Akt., Karacan Özdemir, 2020). Sürdürme dönemi kendi içerisinde üç alt evreye ayrılır. Koruma evresinde birey mevcut pozisyonunu koruma çabası

içerisindedir. Bununla birlikte yeni şeyler öğrenmeyi ve uzmanlaşmayı sürdürür. Kişi teknolojik yeniliklere uyum sağlamaya ve iş ortamındaki rekabet ile baş etmeye çalışır. Güncelleme evresinde kişi statüsünü ve konumunu koruma amacıyla işle ilgili eğitimler alır ve etkinliklere katılır, gelişmeleri takip eder, kendisini yenilemeye ve güncel tutmaya çalışır. Son evre yenilik evresidir. Bu evre kişinin önceki basamaklardaki yatırımlarına bağlı olarak ilerlemesi, işini büyütmesi ve yenilikçi uygulama başlatması gibi süreçleri içerisinde barındırır (Karacan Özdemir, 2020).

Geri çekilme döneminde (65 yaş ve sonrası) birey işe ilişkin görevlere ve genel olarak yaşama katılımın azaldığı, enerjinin düştüğü ve ilginin kaybedildiği bir dönemdedir. Geri çekilme dönemi kendi içerisinde üç alt evreye ayrılır. Yavaşlama evresinde birey işe ilişkin sorumluluklarını ve eylemlerini azaltmaktadır. Zamanını ve enerjisini daha yavaş tempoda devam ettirebileceği iş dışı faaliyetlere taşımaya başlar. Emeklilik planları evresinde ne zaman emekli olacağı, emeklilik sürecinde gerek duyacağı ekonomik kaynaklar, emeklilikle ortaya koyacağı faaliyetler, mesleki rollerin yerini alçak yaşam rollerinin neler olabileceği, yeni hobiler edinme konuları birey için öne çıkar. Emeklilik evresinde, emeklilik sürecine uyum sağlamaya ve emeklilik sürecinden doyumunu yükseltmeye ilişkin konular birey için ön plandadır (Karacan Özdemir, 2020).

2.2.2.5. Gottfredsoun'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Gottfredson (1981) daraltma kuramıyla belirli mesleklerin kişilere daha çekici gelme sebeplerini açıklama çabasındayken kariyer gelişimi ve kariyer seçimi sürecini bilişsel perspektiften, sosyolojik ve gelişimsel bakış açısıyla değerlendirmiştir (Akt., Siyez, 2020). Bu kuramda kişilerin meslek seçimi bir eşleştirme süreci olarak görülmekle birlikte kişilerin kariyer gelişimi gelişimsel perspektiften ele alınmıştır. Eşleştirme süreci sırayla, bilişsel büyüme, öz yaratım, daraltma ve uzlaşma şeklindeki dört gelişimsel süreci anlatan kavramdan meydana gelmektedir. Bilişsel büyüme, bireyin yaşı ilerledikçe bilişsel becerilerinde gerçekleşen gelişmeyi ifade etmektedir. Öz yaratım, kişinin kendisine daha fazla yönelmesi ve benlik gelişimini ifade etmektedir (Gottfredson, 2005; Akt., Mutlu Çaykuş, 2020). Çocuklar bilişsel olarak geliştikçe ve çocukların şemaları çoğaldıkça yetenekleri, mizaç özellikleri gibi doğuştan getirdikleri özellikler ile ailesel imkanlar, ülkenin imkanları ve ekonomisi gibi çevresel unsurlar etkileşim içerisine girmektedir. Bu etkileşimle birlikte çocuk büyüdükçe yeni şemalar meydana getirmekte ve gelişen bu şemalar da benlik yaratımını meydana getirmektedir (Ulaş Kılıç, 2021). Daraltma, kişinin sistematik olarak kariyer seçeneklerinin sıralanmasını ve en az tercih ettiği meslekleri sıralamadan çıkartılmasını belirtmektedir. Uzlaşma, kişilerin kariyer seçeneklerini dışsal

gerçekliklerle uyumlu hale getirme süreci olarak ifade edilmektedir (Gottfredson, 2005; Akt., Mutlu Çaykuş, 2020). Uzlaşma, benlik kavramıyla ilgili olarak bilişsel şemalar meydana getiren kişinin en son aşamada daralttığı seçeneklerden birini veya birkaçını seçmesini belirtmektedir. Kişi hem kendi niteliklerini hem de sosyal çevrenin ondan beklediklerini göz önünde bulundurarak iki kümenin kesişimine en çok uyan kariyer seçenekleri ile uzlaşmaktadır (Ulaş Kılıç, 2021).

Bireyin mesleki gelişim sürecinin tamamlanması için kişinin yetenek, ilgi, kişilik gibi bireysel özelliklerinin farkında olması, meslekler için gerekli olan nitelikleri öğrenmesi ve bu iki faktörle ilgili bilgileri eşleştirerek kişinin bireysel özellikleri ile mesleğin gereklilikleri arasındaki uyumu değerlendirmesi gereklidir (Gottfredson, 2005; Akt., Mutlu Çaykuş, 2020).

Bütün çocuklar daraltma sürecinin dört basamağından geçmektedir (Gottffredson, 2004; Akt., Siyez, 2020). Büyüklük ve güce yönelim (3-5 yaş) basamağında, çocuklar meslekleri seçerken büyük ya da güçlü nesneleri kullanma kriterine göre değerlendirirler. Kişileri, durumları ve nesneleri bu şekilde kategorilendirirler. Bu kategorilendirme güçlü-zayıf veya büyük-küçük şeklindedir. Örneğin büyük bir itfaiye arabası gören çocuk bilişsel şemasında bu mesleğe yer verebilir (Ulaş Kılıç, 2021) . Cinsiyet rollerine yönelim (6-8 yaş) basamağında çocuklar yalnızca anne-babalarının değil bunların yanında akrabalarının, komşularının ve çevredeki diğer kişilerin farklı mesleklere sahip olduğunun ve bu mesleklerin gerektirdiği rolleri ortaya koyduklarının farkına varırlar. Toplumsal çevresi genişleyen çocuğun mesleklere ilişkin farkındalık seviyesi yükselmektedir. Çocuklar gelişimsel özelliklerine bağlı olarak cinsiyet rollerini fark etmektedirler ve mesleklerin kendi cinsiyetlerine uygunluklarını incelemektedirler (Mutlu Çaykuş, 2020). Sosyal değerlere yönelim (9-13 yaş) basamağında çocuklar çevre ve kültürlerinde var olan statü ve prestij değerleri açısından daraltma süreci içerisine girmektedirler. Çocuk kariyer seçimlerinde sosyal yaşamdaki hiyerarşiyi fark eder. Bu basamakta statüyü fark eden çocuk saygın olmadığı yönünde fikir oluşturduğu veya çevresinden bu doğrultuda mesajlar aldığı meslekleri elemektedir (Ulaş Kılıç, 2021). İçselleştirmeye yönelim (14 yaş ve üzeri) basamağında soyut düşünmenin gerçekleşmesine bağlı olarak mesleki tercihler bilinçli bir şekilde ortaya koyulmaktadır. Kişiler bu basamakta kendilerine ait yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerine göre meslek seçimi yapmakta ve kariyer seçeneklerini çevresel şartlara ve imkanlara göre değerlendirmektedirler. Bu aşamada eşleştirme süreci kapsamlı, çok boyutlu ve bilinçli bir hal almaktadır. Bu bilinçlilik bireyin mesleklerle ilgili daha çok araştırma

yapmasına, kariyer bilgilerini arttırmasına ve kariyer seçeneklerini elemesi için daha çok kriter belirlemesine katkı vermektedir(Mutlu Çaykuş , 2020).

2.2.2.6. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı 1980'li yıllarda oluşmuş ve kişilerin bir şeyleri başarılı olarak gerçekleştirebileceklerine yönelik inançlarına odaklanmıştır. Kişilerin içinde var olan bu inanç kariyer seçimi ilgilerinde, yeteneklerinde ve değerlerinde merkezi rol oynamaktadır. Kuram çevre, kişisel faktörler (tercihler, anılar, inançlar ile öz algılamalar gibi) ve gerçek davranış olmak üzere üç faktörün etkileşimini ele almaktadır. Buradaki bir faktör diğer iki faktörü etkilemekte ve bu sebeple bu sistem üçlü karşılık etkileşim sistemi olarak adlandırılmaktadır ve bilişsel yapılarca düzenlemektedir (Sharf, 2017).

Lent, Brown ve Hacket kişilerin aldıkları destek ve karşılaştıkları engeller hakkında farklılaşacağın farkındadırlar. Bazı bireyler cinsiyet ve ırk ayrımı, ekonomik destekten yoksun olma gibi engellerin üstesinden gelmeleri gerekmektedir. Bazı bireyler ise tercihlerine ulaşmada kendilerine yardımcı olarak ekonomik ve duygusal destek alabilmektedirler. Kuram bireylerin kariyer seçimlerinde ve bireylerin en son geldikleri kariyer basamağında etkisi olan cinsiyet ve kültürel konularla ilgilenmektedir. (Sharf, 2017).

Sosyal bilişsel kariyer kuramında öz-yetkinlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler olmak üzere üç önemli bilişsel kavramı ele almaktadır. Bunların yanında kariyer seçimlerinde engel oluşturabilecek ya da kariyer seçimini destekleyebilecek dışsal (bağlamsal) faktörler incelenmiştir (Sharf, 2017).

Yeterlik beklentisi, kişilerin istediklerine ulaşabilmek için gerekli olan davranışı başarılı bir şekilde ortaya koyabileceklerine yönelik kendine duyduğu inancı belirtmektedir (Bandura, 1977). Yeterlik inançları değişmez bir yapıda değildir, bireyin geçirdiği başarılı yaşantılar, geribildirimler gibi faktörlere göre değişiklik gösterebilir. (Özyürek, 2020). Yeterlik beklentisinin; performans başarıları (bireyin kendi deneyimlerinin sonuçları), dolaylı deneyim (diğer bireylerin davranışlarının sonuçları), sözlü ikna (diğer bireylerin söylemleri) ve fizyolojik durumlar (bireyin yaşadığı duygusal uyarılmalar) olmak üzere dört kaynağı vardır (Bandura, 1977).

Sonuç beklentileri, belirli davranışları ortaya koyduktan sonra meydana gelen durum ya da sonuçlara ilişkin kişisel inançlar olarak tanımlanmaktadır. Sonuç beklentileri, yetkinlik beklentisinin bilgi edinme kaynaklarına benzer öğrenme deneyimleriyle elde edilmektedir. Sonuç beklentileri, bireylerin geçmişteki benzer davranışlarının ardından karşılaştıkları

sonuçları hatırlaması sonucu oluşabilir. Bunun yanında diğerler kişilerin elde ettiği sonuçlara göre oluşabilir. Bireyin kendisinin meydana getirdiği sonuçlara (kendisini takdir etme gibi) ya da diğer bireylerin verdiği tepkilere göre oluşabilir. Bedensel-fizyolojik ipuçlarına (kendini iyi hissetme veya heyecanlanma gibi) dikkat edilerek de sonuç beklentileri oluşabilmektedir. Sonuç beklentileri yetkinlikten etkilenmektedir ve sonuç beklentileri davranışın motive edilmesinde önemli rol oynamaktadır(Özyürek, 2020).

Kişiler, meydana gelen olaylara ya da olayların etrafında olan çevreye yalnızca tepki vermemekte, davranışları organize etmekte ve çeşitli evrelerde davranışlarına rehberlik yapması amacıyla hedefler meydana getirmektedirler (Sharf, 2017). Kişisel hedefler, belirli bir aktiviteye yönelme isteği ya da ileri zamanlardaki belirli bir sonuç üzerinde etkisi olan belirleyici olarak ifade edilmektedir. Hedefler, bireylerin niyetleri şeklinde de ele alınabilir. Hedefler, seçim hedefleri ve performans hedefleri olarak ayrılmaktadır. Seçim hedefleri, işini peşinden gittiği ve ulaşmayı arzuladığı bir aktivite veya kariyer olarak düşünülebilir (örneğin meslek tercihi). Performans hedefleri, seçilen bir konu üzerinde kişinin ulaşmayı planladığı performansın seviyesi veya niteliği olarak ifade edilebilir. Seçim hedefleri daha genel hedefler ve daha uzak hedefler şeklinde ele alınabilir. Performans hedefleri, kişisel hedeflere ulaşabilmek adına daha kısa zamanda gerçekleştirilmesi gerekli olan daha spesifik performansa ilişkin hedefleri ifade etmektedir. Örneğin Anadolu lisesini kazanmayı istemek seçim hedefini ifade ederken, bu hedefe ulaşmak amacıyla bir süre hangi konuya çalışacağını belirlemek performans hedefini ifade etmektedir (Özyürek, 2020). Hedefler birey için motive edicidir ve hedefe ulaşmaya yönelik doyum çok önemlidir. Hedefler, sonuç beklentileri ve öz-yetkinlik birbiri ile ilişki içerisindedir ve çeşitli yollardan birbirini etkilemektedir (Sharf, 2017).

Lent ve arkadaşları kişilerin diğer bireylerle etkileşim içerisinde olduklarını ve birçok etmenin hedefleri, öz yetkinliği ve sonuç beklentililerini etkilediğini kabul etmişlerdir. Kişilerin deneyimleri çeşitli durumlar ve olaylar bağlamında meydana gelmektedir. Bağlamsal etmenler bir kişinin seçimini destekleyici etki yapabilir ya da istenen bir kariyer hedefine erişmeye engel teşkil edebilir (Sharf, 2017).

Sosyal ortamda var olan fiziksel, kültürel, araç-gereçsel ve sosyal özellikler, ortamın uygunluğu ‘‘sosyal ortamın etkileri’’ kavramı ile ifade edilmektedir. Kuram çevresel veya ortamsal etkileri önemli görmektedir çünkü kişinin davranışını yönlendirilmesinde etkileyen bilişsel değerlendirme süreçleri, kişinin çevreye yönelik algılarından etkilenir. Çevrenin

bireye sağladığı imkanlar çerçevesinde kişinin gerçekleştirdiği değerlendirme ve çıkardığı anlam ele alınmaktadır(Özyürek, 2020).

Olumlu veya olumsuz çevresel etkilerin algılanmasında kişinin etkin fenomenolojik rolü önemli olarak görülmektedir. Objektif olarak çevrenin eksiklikleri tamamlayıcı potansiyel tarafları kadar, kişinin çevreden sağlanan imkânları mantıklı şekilde nasıl yorumladığı ve ne şekilde tepki gösterdiği de önemli görülmüştür. Bir çevrede kişiye temin edilen şartlar tek belirleyici olsaydı tüm zenginlerin başarılı, yoksulların ise başarısız olacağı durumu örnek olarak gösterilmiştir (Özyürek, 2020).

Sosyal bilişsel kariyer kuramında çevresel etkiler zamanına göre de ele alınmaktadır. İlgilerin ve sosyal bilişlerin şekillenmesine yardımcı olan daha uzak etkiler (kültürel ve cinsiyet rolüne ilişkin toplumsallaşma süreçleri, potansiyel olarak bireyin karşı karşıya geldiği kariyer/eğitsel rol modeller, beceri gelişimine ilişkin imkanlar gibi) ve kritik seçim anlarında ortaya çıkmakta olan yakın etkiler (tercih edilen alanda iş bulma imkanlarının yokluğu, belirli bir alternatifin seçilebilmesi için maddi ve duygusal destekten yoksun olmak gibi) olmak üzere iki alt grupta ele alınmıştır(Özyürek, 2020).

Kariyer engelleri, kariyer ilerlemesi güçleştiren kişiye özgü (düşük yetkinlik beklentisi gibi) ve sosyal ortama özgü (önemli bireylerden onay görememe gibi) faktörler olarak ifade edilebilir. Engeller zamansal boyut üzerinde ele alındığında uzak (örneğin cinsiyete ilişkin toplumsallaşma deneyimleri) ve yakın (örneğin işe alırken karşılaşılan ayrımcı uygulamalar) etkiler olarak ifade edilebilir. Kariyer destekleri, kişilerin kariyer seçimlerini meydana getirmeleri ve amaçlarına yönelik kendilerini geliştirmeleri açısından kolaylık sağlayabilir(Özyürek, 2020).

2.2.3. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Araştırmalar

Kariyer kararsızlığı konusu yıllardır araştırmacılar tarafından ele alınmıştır. Kariyer kararsızlığı hem uluslararası literatürde hem ülkemiz literatüründe çeşitli değişkenlerle birlikte incelenmiştir.

2.2.3.1. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kishor (1981) kariyer kararsızlığı ile benlik saygısı ve denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 224 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kararsız öğrencilerin karar vermiş olanlara kıyasla daha düşük benlik saygısına ve daha az içsel kontrol odağına sahip oldukları, kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek seviyede kararsız oldukları sonucu elde edilmiştir.

Larson ve Heppner (1985) çalışmalarında problem çözme değerlendirmesi ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma 64 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kendisi problem çözme yeteneklerini olumlu değerlendiren öğrencilerin olumsuz değerlendiren öğrencilere göre daha az kararsızlık nedeni bildirdikleri, karar verme yetenekleri ve meslek potansiyelleri konusunda kendilerine daha fazla güvendikleri, yeteneklerini bir meslekle ilişkilendirme ihtimallerinin daha fazla olduğu ve bunu gerçekleştirmek için daha fazla motive oldukları, kararsızlıklarının kaynaklarını kendi dışlarında görme ihtimallerinin daha düşük olduğu, mesleki/eğitsel tercihlerinden daha emin oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada problem çözme algılarını olumlu olarak değerlendirenlerin olumsuz değerlendirenlere kıyasla daha az kariyer kararsızlığı yaşadıkları sonucuna ulaşılmış ve cinsiyete göre kariyer kararsızlığı puanlarında farklılık bulunmamıştır.

Fuqua vd. (1987) kariyer kararsızlığı ile kaygı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma 133 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile durumluk kaygının ve sürekli kaygının pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fuqua vd. (1988), kariyer kararsızlığı ile kaygı, kontrol odağı ve kimlik değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 155 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile durumluk kaygı, sürekli kaygı, kontrol odağı (dışsal kontrol odağı) ve kimlik (zayıf kimlik oluşumu) arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Guay vd. (2006) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği ve kariyer kararı özerkliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile algılanan akran kontrolü ve algılanan ebeveyn kontrolü arasında pozitif yönlü, kariyer kararsızlığı ile algılanan akran özerklik desteği, algılanan ebeveyn özerklik desteği, kariyer kararı özerkliği ve kariyer kararı öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada farklı zamanlarda ölçümler yapılmış zaman içerisinde istikrarlı olarak düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayanlar ‘‘kararlı’’, başlangıçta orta düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayıp zamanla kariyer kararsızlığı miktarı azalanları ‘‘gelişimsel olarak kararsız’’, istikrarlı olarak orta düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayanları ‘‘kronik olarak kararsız’’ şeklinde sınıflandırmışlardır. Araştırmada katılımcıların %27’sinin gelişimsel kariyer kararsızlığı, %25’inin kronik kariyer kararsızlığı olmak üzere katılımcıların %52’sinin kariyer kararsızlığı yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Page vd. (2008) kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçilik ve 5 faktörlü kişilik özelliklerinin ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma 212 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliği ile nevrotiklik faktörünün olumsuz ilişkili, dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk faktörlerinin olumlu ilişkili, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin olumsuz ilişkili, uyumlu mükemmeliyetçiliğin olumlu ilişkili olduğu; kariyer seçiminde kararsızlık ile nevrotizm faktörünün olumlu ilişkili, sorumluluk faktörünün olumsuz ilişkili, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin olumlu ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca nevrotiklik, dışadönüklük, açıklık, sorumluluk faktörlerinin kariyer kararı verme öz yeterliğine ait varyansın %27.4'ünü açıkladığı, modele uyumsuz mükemmeliyetçilik ve uyumlu mükemmeliyetçilik dahil edildiğinde kariyer kararı verme öz yeterliğine ait varyansın %33.6'ısını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak nevrotiklik ve sorumluluk faktörlerinin kariyer seçiminde kararsızlığa ait varyansın %30.1'ini açıkladığı, modele uyumsuz mükemmeliyetçilik dahil edildiğinde kariyer seçiminde kararsızlığa ait varyansın %33.8'ini açıkladığı, beş faktörlü kişilik özelliklerinin ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına ait varyansı (kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer seçimi kararlılığı ile değerlendirilerek) açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Lehmann ve Konstam (2011) kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçilik ve problemli internet kullanımı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma 25-30 yaş aralığında 486 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçiliğin ve problemli internet kullanımının pozitif ilişkili olduğu, mükemmeliyetçiliğin ve problemli internet kullanımının kariyer kararsızlığına ait varyansın % 44'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Walker ve Peterson (2012) işlevsel olmayan kariyer düşünceleri, kariyer kararsızlığı ve depresyon arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma 158 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer karasızlığının işlevsel olmayan kariyer düşünceleri, işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin karar verme karmaşası, bağlılık kaygısı alt boyutları ve depresyon ile pozitif ilişkili olduğu, kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin kariyer kararsızlığı yaşamayan bireylere kıyasla daha fazla depresyon belirtisi gösterdiği, kariyer karasızlığı durumunun cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.3.2. Kariyer Kararsızlığı İle İlgili Ülkemizde Yapılan Araştırmalar

Akkoç (2012), mesleki kararsızlık ile kariyer inançları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma 299 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada mesleki kararsızlığın, kariyer inançları alt boyutlarından üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş

denemesi ile pozitif, içsel tatmin, sorumluluk, iş hayatına yönelim, iş denemesi, belirsizlik karşısında vazgeçmeme, risk alma ve çalışma ile negatif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada, mesleki kararsızlık ile kariyer inançları alt boyutlarından yerleşme arasında ilişki bulunamamıştır. Çalışmada mesleki kararsızlığın ve mesleki kararsızlığın alt boyutları olan içsel çatışmalar, kendini yeterince tanımama, meslek ve alan bilgisi eksikliği, meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar ve dışsal çatışmaların cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öztemel (2012), kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının kariyer kararsızlığı ile ilişkisini araştırmıştır. Araştırma 282 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada mesleki karar verme öz yetkinlik düzeyi ile mesleki kararsızlık arasında negatif yönlü ilişki olduğu ve mesleki karar verme öz yetkinlik puanlarının mesleki kararsızlığa ilişkin varyansın %32'sini açıkladığı kontrol odağının mesleki kararsızlığın açıklanmasında katkısının olmadığı belirlenmiştir. Çalışmada mesleki kararsızlıklarının erkeklerin kızlardan, mesleki ve teknik liseye gidenlerin genel liseye gidenlerden, bir mesleğe ya da hangi alanda öğrenim göreceğine karar vermemiş öğrencilerin karar verenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada mesleki kararsızlığın SED'e göre farklılaştığı, meslek seçimi ile ilgili PDR yardımı alıp almamaya göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aydın (2014), yüksek lisans tez çalışmasında kariyer kararsızlığı ile özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 407 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığının, özsaygı ile negatif, denetim odağı ile pozitif, mükemmeliyetçiliğin alt boyutu sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik ile pozitif ilişkili olduğu, özsaygı, denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına ait varyansı %17 oranında açıkladığı, mükemmeliyetçiliğin alt boyutu kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını açıklamada katkı sağlamadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada kariyer kararsızlığının cinsiyete, sınıf düzeyine, öğrenim görülen fakülteye göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin vd. (2015), yaptıkları çalışmada mesleki kararsızlık ile kontrol odağı ve mantık dışı inançlar arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma 266 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kontrol odağının alt boyutları olan şansa inanma ve çabanın anlamsızlığının mesleki kararsızlığına ait varyansı %11 oranında açıkladığı, kontrol odağı alt boyutlarından kişisel kontrol, kadercilik, adil olmayan dünya inancının ve mantık dışı

inançların alt boyutları olan başarı talebi, rahatlık talebi, saygı talebinin anlamlı yordayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aktaş ve Şahin (2019), üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde yaşadıkları kariyer kararsızlıklarını incelemişlerdir. Araştırma, 276 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Öğrenim gördükleri bölüme istemeden gelen üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanlarının isteyerek gelen öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada, üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri bölüme isteyerek gelip gelmeme durumunun kariyer kararsızlığı puanlarına ait varyansın %12'sini açıkladığı belirlenmiştir. Çalışmada kariyer kararsızlığının cinsiyete, öğrenim görülen üniversiteye, ailede kaçıncı çocuk olduğuna, ailenin sosyoekonomik düzeyine göre farklılaşmadığı, kariyer karasızlığının sınıf düzeyine göre farklılaştığı, 1.sınıf öğrencilerinin 2.sınıf ve 3.sınıf öğrencilerine göre kariyer kararsızlık düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gümüştekin ve Durmaz (2019), kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Araştırma 19 lisansüstü öğrenimini sürdüren öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri ayrıntılı bir şekilde ortaya konmuştur. Kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri; bireysel faktörler, ailevi faktörler, çevresel faktörler, mesleki faktörler ve sosyal faktörler ana başlıklara ayrılarak incelenmiştir. Bireysel faktörler başlığı altında; kararsızlık hali, kişisel özellikler, ne istediğini bilmeme, belirsizlik, gelecek kaygısı, hedefsizlik, özgüven eksikliği, bilgi eksikliği, sağlık sorunları, yeterlilik düşüncesi, lider özelliklere sahip olmama, emeğin boşa gitme düşüncesi, düşük motivasyon, bağımlı yapıya sahip olma, deneyimsizlik, eğitim, sorumlulukların fazla olması, iletişim eksikliği, misyon ve vizyon eksikliği, mutsuzluk, stres, araştırma yapmama, kişisel gelişim, gözlem yapmama, sorumluluk almamış olma ve hedeflerin değişmesi faktörleri yer almaktadır. Ailevi faktörler başlığı altında; aile özellikleri, yetiştirilme tarzı ve aile baskısı faktörlerine yer verilmiştir. Çevresel faktörler başlığı altında; beklentileri karşılama duygusu, çevresel söylemler, çevre baskısı, güvenilecek kimsenin yokluğu, teknolojik faktörler ve arkadaş çevresi ifade edilmiştir. Mesleki faktörler başlığı altında; çalışma şartları, işsizlik, daha iyisini bulabilme düşüncesi, liyakat eksikliği, iş beğenmeme, eğitim süreci, sınavlar, örgüt yapısı, bireye uygun olmama, özlük hakları, aynı işe talebin fazla olması, iş yükü, işin özellikleri, kadro beklentisi, sosyal güvence ve çalışma ortamı faktörleri belirtilmiştir. Son faktör olan sosyal faktörler başlığı altında ise ekonomik durum, siyasi durum ve rol modelin olmaması faktörlerine yer verilmiştir.

Mutlu vd. (2019), öğretmen adaylarının kariyer planlarının neler olduğunu, hangi konularda kariyer kararsızlığı yaşadıklarını ve bunlarla nasıl baş ettiklerini incelemişlerdir. Araştırma 85 eğitim fakültesi öğrencileriyle gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada öğrencilerin %77,6 oranında kariyer kararsızlığı yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Demir (2020), toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma üniversiteye hazırlanan lise mezunu 227 kadınla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada toplumsal cinsiyet algısı ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif ilişki olduğu, toplumsal cinsiyet algısının kariyer karasızlığına ait varyansın %5,7'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kahraman (2020), doktora tez çalışmasında hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma, 120 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararlarının deneysel çalışma sonrasında, bilinçsiz kariyer kararı, çevresel etkenler alt boyutlarında ön test son test puanları arasında anlamlı farklılığın olduğu, bilinçli kariyer kararı alt boyutunda ise ön test son test puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı; deney ve kontrol grubunun son test puanları karşılaştırıldığında da kariyer kararı, kariyer kararı alt boyutlarından bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı, çevresel etmenler açısından anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şeker (2020), iyi oluş ve kariyer kaygısı ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 663 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda kariyer kararsızlığı ile iyi oluşun negatif, kariyer kararsızlığı ile aile seçimine yönelik kaygı ve aile etkisine yönelik kaygının pozitif ilişkili olduğu; iyi oluşun, aile etkisine yönelik kaygının ve meslek seçimine yönelik kaygının kariyer kararsızlığına ait varyansın %43'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.Kariyer Kararı Öz Yeterliği

Yeterlik beklentisi, bireyin istediklerine ulaşabilmek için gerekli olan davranışı başarılı bir şekilde yapabileceğine dair kendine duyduğu inancı ifade etmektedir (Bandura, 1977). Bandura (1977), bireylerin kendilerine olan inançların gücünün, karşı karşıya kaldıkları durumların üstesinden gelmeyi deneyip denemeyeceklerinde etkili olabileceğini belirtmiştir. Bireylerin baş etme becerilerinin üstünde olduğunu düşündüğü tehdit edici olaylardan korktuğunu ve bunlardan kaçınma eğilimi gösterdiklerini ancak bireylerin bu

olaylarla baş edebileceklerini düşündüklerinde etkinlikte bulunduklarını ve kendinden emin davranışlar sergilediklerini belirtmiştir.

Bandura (1977), yetkinlik beklentilerinin bireylerin ilgili durum ya da olayla ilgili olarak ne kadar emek harcayacaklarını ve olumsuz deneyimler yaşadıklarında ya da engellerle karşı karşıya kaldıklarında hangi ölçüde mücadele edeceklerini belirlediğini belirtmiştir. Algılanan öz yeterlik hangi ölçüde yüksek olursa harcanan çabanın da o ölçüde yüksek olacağını belirtmiştir.

Yeterlik beklentilerinin; performans başarıları, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve fizyolojik durumlar olarak belirtilen dört kaynağı vardır (Bandura, 1977). Bu kaynaklar şu şekilde ele alınmaktadır:

- Performans başarıları bireyin kendi deneyimlerine dayanan bilgi kaynağıdır. Başarılar bireyin beklentilerini arttırmaktadır, başarısızlıklar ise özellikle sürecin başında meydana geldiğinde yetkinlik beklentilerini düşürmektedir. Bununla beraber bireyin nadiren yaşadığı başarısızlıkların çabalayarak üstesinden gelmiş olması bireyin motivasyonunu arttırabilmektedir (Bandura 1977).
- Yeterlik beklentilerinin diğer kaynağı dolaylı deneyimdir. Bireyler, diğerler kişilerin çeşitli davranışların sonucunda olumsuzluklarla karşılaşmadıklarını gözlemleyerek de beklentileri artabilmektedir. Dolaylı deneyim, performans başarılarına göre daha az güvenilir bilgi sunmaktadır. Buna bağlı olarak sadece dolaylı deneyimle oluşturulan yetkinlik beklentileri daha zayıf olacaktır (Bandura, 1977).
- Yetkinlik beklentisinin bir diğer kaynağı sözlü iknadır. Sözlü iknanın kolay ve ulaşılabilir olması yönünden sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bireylerle, kendilerini zorlayan olay ve durumlarla mücadele ederek üstesinden gelebileceği konuşulmaktadır. Sözlü iknanın da dolaylı deneyim gibi performans başarıları kadar etkili olmaması muhtemeldir (Bandura, 1977) .
- Yeterlik beklentisinin dördüncü kaynağı duygusal uyarılmadır. Bireyler, zorlu ve stresli olay ya da durumlarla karşı karşıya kaldıklarında duygusal uyarılma yaşamaktadır. Kişilerin yaşadıkları bu uyarılmalar öz yeterliklerini etkileyecek bilgi kaynaklarıdır. Bireyler kaygılarını ve stres faktörlerine karşı savunmasızlıklarını değerlendirirken fizyolojik uyarılma durumlarını da dikkate almaktadırlar. Bireyler, yüksek uyarılma düzeyinde oldukları zaman genellikle performans düzeylerinde de düşme olasılığı bulunmaktadır. Bu durum da gergin ve huzursuz olmalarına yol açabileceği için başarı beklentilerinin de düşük olması muhtemeldir. Bireyin korku

tepkileri beklenen kendini uyarma nedeniyle yaklaşan stresli durumdan daha fazla kaygı oluşturmaktadır. Bireylerin de stresli faaliyetlerden kaçınmaları baş etme becerilerinin gelişmesini engellemektedir ve buna bağlı olarak da meydana gelen yetkinlik eksikliği korku oluşumu için neden oluşturmaktadır. Bireylerin daha az duygusal uyarılma yaşamaları kaçınma davranışını azaltabilmektedir (Bandura, 1977).

Hacket ve Betz (1981), Bandura'nın (1977) öz yeterlik ifadesini kariyer gelişimi sürecinde ele almışlardır. Hacket ve Betz (1981), Bandura'nın öz yeterlik kavramını fobik durumların tedavisinde kullandığını bunun yanında öz yeterlik kavramının kariyerle ilgili davranışların anlaşılmasında ve kariyerle ilgili davranışların değiştirilmesinde doğrudan ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Kariyer kararı verme öz yeterliği bireylerin kariyer kararlarını vermeleri için gereken görevlerin üstesinden başarılı bir şekilde geleceğine yönelik kendilerine ilişkin inançları olarak ifade edilmektedir (Betz vd., 1996). Kariyer kararı verme öz yeterliği çoğu kez alt boyutlarıyla ele alınarak araştırmalar yapılmıştır. (Taylor ve Betz, 1983; Betz vd., 1996; Bozgeyikli, 2004; Buyukgoze Kavas, 2014; Ulaş ve Yıldırım, 2016).

Taylor ve Betz (1983) ve Betz vd. (1996) kariyer kararı verme öz yeterliğinin beş faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu faktörler öz değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama, problem çözme olarak ifade edilmiştir. Bozgeyikli (2004), mesleki karar verme yetkinliğinin bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplayabilme ve gerçekçi plan yapma olmak üzere üç faktörden meydana geldiğini belirtmiştir. Buyukgoze Kavas (2014) kariyer kararı öz yeterliğinin dört faktörden oluştuğunu belirtmiştir. Bu faktörler hedef seçimi, problem çözme, bilgi toplama ve hedef takibi yönetimidir. Ulaş ve Yıldırım (2016) kariyer kararı verme yetkinliğinin beş faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu faktörleri iş/meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma yolları ve mesleki konuları takip etme olarak ifade edilmiştir.

Bandura (1977), sosyal öğrenme teorisinde seçim davranışın ve bu konuda çaba harcanmasının kısmen öz yeterlik algıları tarafından yönetileceğini, yeterlik beklentisinin ne kadar güçlü olursa bireyi bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirme ihtimalin o kadar yüksek olduğunu ve bireylerin gerekli davranışı ortaya koymak için yeterlik duygusuna sahip olmadıklarında o davranışı denemekten vazgeçebileceklerini belirtmiştir.

Yeterlik beklentileri bir kişinin davranışta bulunup bulunmayacağının başlıca bilişsel belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Hacket ve Betz, 1981). Ulaş ve Yıldırım (2016) üniversite son sınıfta öğrenim gören öğrencilerin karşılarına çıkan kariyer imkanlarını değerlendirmelerinde ve kendileri için doğru seçimi yapabilmelerinde öz potansiyellerine yönelik inançlarının önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bandura (1977), bireylerin kapasiteleri ile ilgili çeşitli bilgi kaynaklarından bilgi edindiklerini, bu bilgileri ölçüp tarttıklarını ve bütünleştirdikleri, seçim davranışlarını ve çaba harcama davranışlarını bu durumları dikkate alarak düzenlediklerini belirtmiştir.

Taylor ve Betz (1983), kariyer kararı verme öz yeterliğinin öncüllerini, sonuçlarını ve kariyer kararı verme öz yeterlik beklentisini yükseltme için uygulanan müdahalelerin etkililiğini araştıran çalışmaların gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki literatürde sıklıkla ele alınmış ve çalışmalar kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığının ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Taylor ve Betz, 1983; Taylor ve Popma, 1990; Gillespie ve Hillman, 1993; Betz vd., 1996; Betz ve Voyten, 1997; Creed ve Patton, 2003; Creed vd.,, 2006; Jemini Gashi, vd., 2019; Charokopaki ve Argyropoulou, 2019; Muliasari vd., 2020; Büyükgöze Kavas, 2011).

2.3.1. Kariyer Kararı Öz Yeterliği İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar

Taylor ve Betz (1983) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği, akademik yeterlilik testi, Amerikan üniversite testi arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma birinci grupta 153, ikinci grupta 193 olmak üzere toplamda 346 üniversite öğrencisinden oluşan iki farklı grupla yürütülmüştür. Araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığının yapı ve güven eksiği, yaklaşma-yaklaşma çatışması, dışsal engeller, kişisel çatışma alt boyutları ve kariyer kararsızlığı toplam puanı ile kariyer kararı verme öz yeterliğinin öz değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama, problem çözme alt boyutları ve kariyer kararı verme öz yeterliği toplam puanı negatif yönlü ilişkilidir. Birinci grup ile yapılan analizde kariyer kararı verme öz yeterliği ile akademik yetenek testinin sözel ve sayısal boyutları modele dahil edildiğinde kariyer kararsızlığına ait varyansın %20'sini açıkladığı, sayısal boyut puanlarının katıda bulunmadığı; ikinci grup ile yapılan analizde ise kariyer kararı verme öz yeterliği ile Amerikan üniversite testi puanlarının İngilizce kullanımı ve matematik kullanımı boyutlarının modele dahil edildiğinde kariyer kararsızlığına ait varyansın %9'unu açıkladığı, Amerikan üniversite testi puanlarının katkıda bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada birinci grupta kariyer kararsızlığı puanlarında cinsiyete göre farklılık olmadığı sonuna ulaşılırken ikinci grupta kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha düşük kariyer kararsızlığı puanlarına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Taylor ve Popma (1990) kariyer kararı verme öz yeterliliği, kariyer belirginliği, kontrol odağı ve kariyer kararsızlığı arasında olan ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 407 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararı öz yeterliği toplam puanı, öz değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama ve problem çözme alt boyutları ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer belirginliği, kontrol odağı, geleneksel ve geleneksel olmayan mesleki öz yeterlik, geleneksel ve geleneksel olmayan kariyer seçenekleri yelpazesi modele dahil edildiğinde kariyer kararsızlığına ait varyansın %29'unu açıkladığı, bu değişkenlerden sadece kariyer kararı verme öz yeterliğinin modele anlamlı katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gillespie ve Hillman (1993) kariyer kararı öz yeterlik beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma 224 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Betz vd. (1996) kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı ve mesleki durumum ölçeğinin kimlik alt boyutu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 180 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararı verme öz yeterliği toplam puanı ve kariyer kararı verme öz yeterliği öz değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama, problem çözme alt boyutları ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü; mesleki durumum ölçeğinin kimlik alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Betz ve Voyten (1997) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği ve sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 350 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kadınlar için, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliğinin öz değerlendirme, mesleki bilgi, planlama, problem çözme faktörleri ve toplam puanı arasında negatif yönlü ilişki olduğu, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterlik ölçeğinin hedef seçimi alt boyutu arasında pozitif ilişkili olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada erkekler için, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliğinin öz değerlendirme, mesleki bilgi, hedef seçimi, planlama, problem çözme faktörleri ve toplam puanı arasında negatif ilişki olduğu belirtilmiştir. Çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliği, akademik sonuç beklentileri ve kariyer sonuç beklentileri modele dahil edildiğinde kadınlar için kariyer kararsızlığındaki varyansın %19'unun açıklandığı ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin modele katkı sağladığı, erkekler için kariyer kararsızlığına ait

varyansın %28'ini açıklandığı ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin modele katkı sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilmiştir.

Creed ve Patton (2003) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkiyi incelemişleridir. Çalışma 367 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Creed vd. (2006) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkiyi boylamsal olarak incelemişlerdir. Araştırmanın birinci zamandaki ölçümleri 223 lise öğrencisiyle, ikinci zamandaki ölçümleri 166 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada birinci zamandaki kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği arasında negatif ilişki, ikinci zamandaki kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği arasında negatif ilişki olduğu, birinci zamandaki kariyer kararsızlığının ikinci zamanki kariyer kararsızlığını yordadığı, birinci zamandaki kariyer kararı öz yeterliğinin ikinci zamandaki kariyer kararı öz yeterliğini yordadığı, birinci zamandaki kariyer kararsızlığının ikinci zamandaki kariyer kararı öz yeterliğini yordamadığı, birinci zamandaki kariyer kararı öz yeterliğinin ikinci zamandaki kariyer kararsızlığını yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Büyükgöze Kavas (2011) kariyer kararsızlığı ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma, 723 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği, algılanan anne baba kabul/ilgi ve psikolojik özerklik alt boyutları arasında negatif ilişki, kontrol odağı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada yol analizi modeli önerilmiş, önerilen modelde doğrudan ve dolaylı ilişkilerin kariyer kararsızlığına ait varyansın %32'sini açıkladığı, en güçlü yordayıcının kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Jemini Gashi vd. (2019) kariyer kararsızlığı ile kariyer öz yeterliği ve sosyal destek arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma 700 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile toplam sosyal destek, ebeveyn desteği, okul/öğretmen desteği, akran desteği ve kariyer öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada kariyer öz yeterliğinin ebeveyn desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kısmen aracılık rolü olduğu, kariyer öz yeterliğinin okul desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kısmen aracılık rolü olduğu, kariyer öz yeterliğinin akran desteği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kısmen aracılık rolü olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Charokopaki ve Argyropoulou (2019) kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği ve iyimserlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma 153 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği ve iyimserlik arasında negatif yönlü ilişki olduğu, iyimserliğin kariyer kararı verme öz yeterliği ile pozitif ilişkili olduğu, iyimserlik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide kariyer kararı öz yeterliğinin kısmi aracı rolü olduğu, iyimserliğin kariyer kararsızlığını doğrudan ve dolaylı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Muliasari vd. (2020), kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma 369 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı öz yeterliğinin karar verme, problem çözme ve bilgi toplama alt boyutları arasında negatif yönlü, kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt boyutları arasında pozitif ilişki olduğu, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunun kariyer kararı öz yeterliğinin karar verme, problem çözme ve bilgi toplama alt boyutlarını pozitif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyetçiliğin sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt boyutunun kariyer kararı öz yeterliğinin karar verme, problem çözme ve bilgi toplama alt boyutlarını negatif olarak yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Kariyer kararı öz yeterliğinin alt boyutları olan karar verme, problem çözme ve bilgi toplamanın kariyer kararsızlığını negatif olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Karar verme alt boyutunun kariyer kararsızlığı ile kendine yönelik mükemmeliyetçiliğe negatif aracılık, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğe pozitif aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Problem çözme alt boyutunun kariyer kararsızlığı ile kendine yönelik mükemmeliyetçiliğe negatif aracılık, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğe pozitif aracılık ettiği bulgusu elde edilmiştir. Bilgi toplama alt boyutunun kariyer kararsızlığı ile kendine yönelik mükemmeliyetçiliğe negatif aracılık, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğe pozitif aracılık ettiği bulgusu elde edilmiştir. Genel kariyer kararı öz yeterliğinin, mükemmeliyetçilik ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide pozitif aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Kariyer Engelleri

Kariyer kararı verme zorlu ve karmaşık bir süreci ifade etmektedir ve bu süreçte kişiler, hem içsel (kişisel) hem dışsal (sosyokültürel) faktörlerden etkilenebilmekte ve

kariyer engelleri ile karşılaşabilmektedir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Duru vd. (2020), kariyer kararı verirken bireylerin çeşitli türlerde problemlerle, engellerle karşılaştıklarını ve kişisel özellikler, yetenek, ilgi, ihtiyaç ve değer gibi psikolojik faktörlerin ve toplumdaki iş olanakları, aile durumu, çevre koşulları gibi çevresel faktörlerin kariyer kararlarını etkilediğini belirtmişlerdir.

Kariyer engelleri ilk olarak kadınların kariyer gelişimi süreçlerini ele almış sonradan diğer nüfus gurupları için de incelemeler yapılmıştır (Swanson vd., 1996). Kariyer engelleri kavramını ilk olarak tanımlayan Crites'e (1969) göre kariyer engelleri, kariyer hedeflerine ulaşmayı engelleyen tüm faktörlerdir ve Crites (1969) kariyer engellerinin kişisel engeller ve çevresel etmenler üzere iki boyutlu bir yapıda olduğu ifade etmiştir (Akt. Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Bir başka tanımda kariyer engelleri, bireyin kariyer ilerlemesini zorlaştıran dış koşullar ya da içsel durumlar olarak ifade edilmiştir (Swanson vd., 1996). Kariyer engellerinin alt boyutları ile ilgili çalışmalar yapılmıştır (Swanson ve Tokar, 1991; Swanson vd., 1996; Stead vd., 2004; Sürücü, 2011; Ulaş ve Kızıldağ, 2018; Kalafat, 2019) .

Swanson ve Tokar (1991) kariyer engellerinin sosyal/kişilerarası engeller, tutumsal engeller ve etkileşimsel engeller olacak şekilde üç boyutlu bir yapıda olduğunu belirtmişlerdir. Sosyal/kişilerarası engeller bireyin köken ailesi, gelecekteki evliliği ve çocuklarıyla ilgili engelleri ifade etmekteyken, tutumsal engeller bireyin benlik kavramı, işe yönelik tutumu gibi içsel nitelikteki engelleri ifade etmektedir. Etkileşimsel engeller ise yaş, cinsiyet, ırk gibi demografik özelliklerle, eğitim ve deneyim gibi işe hazırlık süreçleriyle ve çalışma ortamıyla ilgili engelleri ifade etmektedir. Swanson ve Tokar (1991) genel olarak etkileşimsel engellerin sıklığının tutumsal engellerden, tutumsal engellerin sıklığının da sosyal/kişilerarası engellerden daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Swanson vd. (1996), kariyer engellerinin 13 faktörden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu faktörler cinsiyet ayrımcılığı, güven eksikliği, çoklu rol çatışması, çocuklar ve kariyer talepleri arasındaki çatışma, ırk ayrımcılığı, yetersiz hazırlık, önemli diğer kişiler tarafından onaylanmama, karar verme zorlukları, kariyer memnuniyetsizliği, geleneksel olmayan kariyerleri seçme cesareti kırılanlar, engellilik/sağlıkla ilgili kaygılar, iş piyasası kısıtlamaları, ağ kurma/sosyalleşme ile ilgili zorluklardır.

Stead vd.(2004) kariyer engellerini dört boyut altında incelemişlerdir. Bu boyutlar cinsiyet ayrımcılığı, ırksal veya etnik ayrımcılık, kişisel özellikler ve diğer faktörlerdir. Diğer faktörler içerisinde ekonomik zorluklar, bir kursa girmek için yeterli notlara sahip olmamak, belirli dilleri akıcı konuşamamak, kariyer seçimiyle ilgili ailevi sorunlar, olası

işsizlik, diğer ilgi alanları nedeniyle işe bağlılıkta zorluk, belirli kariyerlere girmek için fiziksel gereklilikler, bilgisayar becerilerine sahip olmamak, diğer çalışanların deneyimlerinin kendi becerilerini gölgeleyebileceği endişesi ve gelecekte evlenmenin daha fazla çalışmayı engellemesi faktörleri yer almaktadır.

Sürücü (2011) kariyer engellerinin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler, aile ve çevre etkisi olmak üzere sekiz faktörlü yapıdan oluştuğunu belirtmiştir.

Ulaş ve Kızıldağ (2018) kariyer engellerinin tutumsal engeller (örneğin beceri eksiliği, kendine güven gibi engeller), etkileşimsel engeller (örneğin etnik köken, cinsiyet gibi engeller), sosyal engeller (örneğin aile, gelecekte yaşanılacak olan yer ve koşullar gibi engeller), eğitsel engeller (örneğin değişen ve gelişen toplumsal süreç, eğitim ve sınav sistemi gibi engeller) olmak üzere dört faktörlü yapıdan oluştuğunu; tutumsal engellerin ve etkileşimsel engellerin içsel kariyer engeli, sosyal engeller ve eğitsel engellerin dışsal kariyer engeli olarak ele alınabileceğini ifade etmişlerdir.

Kalafat (2019) kariyer engellerinin kimliksel kariyer engelleri ve destek kaynaklarından yoksunluk olmak üzere iki faktörden oluştuğunu belirtmiştir. Kimliksel kariyer engelleri bireyin cinsiyet, etnik köken gibi özellikleri sebebiyle kariyer engelleri ile karşılaşmasını ifade ederken destek kaynaklarından yoksunluk ise bireyin kariyeri sürecinde ailesinden, sosyal ve ekonomik çevresinden eğitimi ve mesleği ile ilgili destek alamayacağına yönelik inancını ifade etmektedir.

Swanson vd. (1996), kariyer engellerinin mesleki davranışlar üzerindeki etkisinin incelenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Stead vd. (2004) kariyer engelleri algısının bireylerin kariyer seçim sürecini etkileme, kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerini kolaylaştırma ya da zorlaştırma potansiyelinin olduğunu belirtmişlerdir. Duru vd. (2020), ülkemiz literatüründe mesleki kararsızlık ile meslek seçiminde karşı karşıya kalınan engellere ilişkin eksiklikler olduğunu belirtmişlerdir. Belirtilen noktalar göz önünde bulundurularak kariyer engellerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır.

2.4.1. Kariyer Engelleri İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar

Creed vd. (2004) kariyer kararsızlığını açıklamak için bir model önermişler ve bu modeli incelemişlerdir. Araştırma 180 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile algılanan engeller ve kötümserlik arasında pozitif yönlü ilişki olduğu

ifade edilirken, kariyer kararsızlığı ile benlik saygısı ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlemişlerdir.

Constantine vd. (2005) kariyer engelleri ve ebeveyn desteği ile kariyer kararsızlığı ve kariyer kesinliği arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma 151 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını pozitif olarak yordadığı ve ebeveyn desteğinin kariyer kesinliğini pozitif olarak yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Lopez ve Ann Yi (2006) üç farklı etnik grupta kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının yordayıcılarını incelemişlerdir. Araştırma 174 beyaz, 78 Afrikalı Amerikan ve 100 Hispanik olmak üzere toplam 352 kadın ile gerçekleştirilmiştir. Beyaz katılımcılardan oluşan grupta kariyer kararsızlığı ile kariyer engelleri, eğitsel engeller arasında pozitif yönlü; kariyer kararsızlığı ile sosyal destek, kariyer engelleriyle başa çıkma, eğitsel engellerle başa çıkma ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Afrikalı Amerikan katılımcılardan oluşan grupta kariyer kararsızlığı ile kariyer engelleri, eğitsel engeller arasında pozitif yönlü; kariyer kararsızlığı ile sosyal destek, kariyer engelleriyle başa çıkma, eğitsel engellerle başa çıkma ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hispanik katılımcılardan oluşan grupta kariyer kararsızlığı ile kariyer engelleri, eğitsel engeller arasında pozitif yönlü; kariyer kararsızlığı ile sosyal destek, kariyer engelleriyle başa çıkma, eğitsel engellerle başa çıkma ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bahsedilen araştırmada kariyer engelleri, eğitsel engeller, sosyal destek, kariyer engelleri ile başa çıkma, eğitsel engellerle başa çıkma ve kariyer kararı verme öz yeterliği regresyona dahil edildiğinde beyaz katılımcıların olduğu grupta kariyer kararsızlığına ait varyansın %34'ünü (eğitsel engeller, kariyer engelleri ile başa çıkma ve kariyer kararı verme öz yeterliği anlamlı katkı sağlamıştır) , Afrikalı Amerikan katılımcıların olduğu grupta kariyer kararsızlığına ait varyansın % 47'sini (kariyer engelleri ve eğitsel engellerle başa çıkma anlamlı katkı sağlamıştır) Hispanik katılımcıların olduğu grupta kariyer kararsızlığına ait varyansın % 31'ini (değişkenlerden herhangi biri tek başına anlamlı olarak katkı sağlamamıştır) açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Talib ve Aun (2009) kariyer kararsızlığı ile demografik özellikler, mesleki kimlik, mesleki bilgi ve kariyer engelleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 1229 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile mesleki kimlik ve mesleki bilgi arasında negatif yönlü, kariyer engelleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile yaş arasında ilişki olmadığı, kadın lisans öğrencilerinin erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek kariyer kararsızlığı yaşadıkları, kariyer kararsızlığı ile akademik başarı ve çalışma deneyimi olmaması değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir. Araştırmada cinsiyet, akademik başarı, mesleki kimlik ve mesleki bilginin kariyer kararsızlığına ait varyansın %16'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Ukil (2016), kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 210 lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada lisans öğrencilerinin yaşadıkları engeller kariyer kararsızlıkları ortalama puanlara göre yüksek puandan düşük puana olacak şekilde siyasi ve sosyal referans, ulusal iyi iş eksikliği, kariyer danışmanlığı eksikliği, ebeveyn ilgisinin eksikliği, kişisel yetenek eksikliği, kariyer eğitimi eksikliği, fırsatlar hakkında bilgi eksikliği, yetersiz ekonomik destek, okuduğunuz üniversite, taşınma isteksizliği şeklinde sıralanmıştır. Belirtilen araştırmada kariyer engellerinin kariyer kararsızlığı ile pozitif yönlü ilişki olduğu, kariyer engellerinin kariyer kararsızlığına ait varyansın %27.5'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Duru vd. (2020) kariyer kararlarını kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelemişlerdir. Araştırma 499 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer engellerinin cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler, aile ve çevre etkisi alt boyutlarının kariyer karar durumunun bilinçli karar alt boyutu ile negatif yönlü, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler alt boyutları pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belirtilen araştırmada kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve bilgi alt boyutlarının kariyer karar durumunun bilinçli kariyer kararı alt boyutu ile pozitif yönlü, bilinçsiz kariyer kararı ile negatif yönlü ilişkili olduğu, kariyer kararının çevresel etmenler alt boyutunun kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği ile negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belirtilen araştırmada kariyer engellerinin cinsiyet ayrımcılığı, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili etmenler, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, aile ve çevre etkisi alt boyutları ile kariyer geleceğinin kariyer uyumluluğu alt boyutu kariyer kararındaki varyansın %65'ini açıkladığı belirlenmiştir.

2.5. Umut

Umut sanatçıların, filozofların ve bilim adamlarının çağlar boyunca dikkatini çeken bir kavram olmuştur (Gültekin, 2022). Umut, gelecekte beklenen olumlu duyguların

gelecekte beklenen olumsuz duygulara karşı daha baskın olması şeklinde tanımlanmıştır (Staats ve Stassen, 1985). Bir başka tanıma göre umut, arzulanan amaçlara yönelik yolları ortaya koyma ve belirtilen yolları kullanmak amacıyla eylemsel düşünme ile kendi motivasyonunu sağlama kapasitesi şeklinde ifade edilmiştir (Snyder, 2002). Umut, olumlu gelecek beklentisi olarak da ifade edilebilir (Staats ve Stassen, 1985). Umut kavramı, arzu ve beklentilerden oluşmakta, biliş ve duyguların etkileşimini içerisinde barındırmaktadır (Staats ve Stassen, 1985).

Snyder vd. (1991) umudun eylemlilik ve yollar olmak üzere 2 alt boyuttan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Tarhan ve Bacanlı (2015) umudun iki alt boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Bahsedilen alt boyutlar alternatif yollar ve eyleyici düşüncedir

Umudun eylemlilik boyutu, geçmiş, şimdi ve gelecekteki hedeflere ulaşmada kararlılık duygusunu başarılı bir şekilde ortaya koymayı, bireyin hedefleriyle ilgili başarılı bir şekilde karar verebilmesinde kendisine yönelik hislerini ifade eder. Umudun yollar boyutu ise bireyin hedeflerine ulaşmak amacıyla başarılı planlar ortaya koyabilmesine yönelik duygusunu, hedeflerine ulaşırken karşısına çıkan engellerin üstesinden gelmek ve hedeflerine ulaşmak için çözümler üretme becerilerine yönelik değerlendirmelerini ifade etmektedir (Snyder vd., 1991).

Çelik (2020) umutlu olan bireylerin her türlü stresli durumu aşabilmek için umutlu olmayanlara göre daha hazırlıklı olduklarını ve esnek düşünebilmelerine bağlı olarak karşılarına çıkan engellerin üstesinden gelebilmek içi farklı çözüm yolları ortaya koyabileceklerini belirtmiştir.

Snyder vd.'ne (1991) göre yüksek umut seviyesi belirli bir hedefi belirlemede yeterli eylemlik ve yolları analiz etme seviyesine, hedeflere ulaşma ihtimalinin görece yüksek olduğu algısına, başarısızlık yerine başarıya odaklanmaya, meydan okuma hissine ve hedeflere ilişkin uygulamalarda görece olumlu duygu durumlarına sebebiyet vermeli; düşük umut seviyesi ise yukarıda belirtilenlerin aksine belirli bir hedefi belirlemede yetersiz eylemlilik ve yolları analiz etme seviyesine, hedeflere ulaşma ihtimalinin görece düşük olduğu algısına, başarı yerine başarısızlığa odaklanmaya, bireyin kararsız hissetmesine, hedeflere ilişkin uygulamalar sırasında görece olumsuz duygu durumlarına sebebiyet vermelidir.

Tarhan ve Bacanlı (2015) bir hedef belirlemenin, bu hedefin gerçekleşmesi amacıyla emek harcamanın ve engellerle karşı karşıya kalındığında hedeflere erişebilme amacıyla

alternatif yollar ortaya koyabilmenin umut için önemli olduğunu belirtmişlerdir. Snyder vd. (1991) umut seviyesi yüksek bireylerin kendilerine daha yüksek hedefler belirlediklerini, bu hedefleri gerçekleştirmek için olumlu ve meydan okumaya benzer bir tutum içerisinde olduklarını ve hedeflerine ulaşacaklarından daha emin olduklarını belirtmişlerdir.

Ulaş Kılıç (2019) umut kavramının bireylerin kariyer gelişimleri ve davranışları üzerinde etkili olduğu belirtmiştir. Hirschi (2014) yaşamında farklı alanlarla genel olarak umutlu olan bireylerin umut kaynaklarını kariyer alanında da kullanabileceğini, kariyer planlaması yapabileceğini ve önündeki muhtemel kariyer yollarını öngörebileceğini, kariyer kararını vererek daha net kariyer hedefleri ortaya koyabileceğini ve kariyerle ilgili görevlerini başarılı bir şekilde yönetme kapasitesine inanabileceğini ifade etmiştir. Snyder (2002) yüksek umut seviyesine sahip bireylerin belirsiz hedefler ortaya koyma ihtimalinin daha düşük olduğunu belirtmiştir.

Umut seviyesi yüksek bireylerin daha fazla kariyer seçeneğini, yolunu bulmaları ve keşfetmeleri, kariyer hedeflerine ulaşmalarını ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracak olan kişisel tercihleri ve güçlü yönleri hakkında düşünmeleri daha kolay olabilir (Hirschi vd., 2015).

Snyder vd.'ne (1991) göre umut seviyesi yüksek bireylerin bir hedefe ilerlerken karşılarına çıkan engel gibi bir stres faktörü ile karşı karşıya kaldıklarında eylemlilik ve yollar boyutları seviyeleri korunmalı, düşük umutlu bireylerin ise böyle bir durumda eylemlilik ve yollar boyutları seviyeleri kötüye gitmelidir. Bireylerin hedeflerine ulaşmasını engelleyen sorunlara maruz kaldıktan sonra toparlanmaları sırasında yüksek umut düzeyi olan bireylerin düşük umut düzeyi olanlara kıyasla yeniden kendilerini toparlanmaları daha çabuk olmaktadır (Snyder, 2002).

Sarı (2011) umut düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleki ve kendilerine ilişkin değerlendirmeleri daha doğru şekilde yapabileceklerini, mesleklere yönelik gerçekçi planlamalar ortaya koyabileceklerini ve meslek seçimine yönelik stratejileri doğru şekilde gerçekleştirebileceklerini belirtmiştir.

Ulaş Kılıç (2019) umut duygusunun kariyer geçişi yapan bireyler için geçişin sağlıklı bir şekilde sağlanmasında destekleyici ve sürdürücü bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu durum göz önüne alındığında öğrenim sürecinden iş hayatına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencileri için umut duygusunun incelenmesinin önemli olduğu düşünülmüştür.

Hirschi (2014) umudun farklı yaşam sonuçları açısından öneminin giderek daha fazla kabul edilmesine rağmen kariyer gelişimi alanında umutla ilgili yapılan çalışmaların yeni ortaya çıkmaya başladığını ve bu alandaki çalışmaların sık yapılmadığını, umudun kariyer gelişimi sürecini nasıl ve ne ölçüde etkilediği ile ilgili daha fazla sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Hirschi vd. (2015) umudu kariyer gelişimi ile ilişkili olarak ele alan literatürde eksiklikler olduğunu, kariyer alanındaki mevcut çalışmaların umudun artan faydasına yönelik konuyu yeterince ele almadıklarını belirtmişlerdir. Hirschi (2014) umudun kariyer gelişimi ile ilişkisi hakkındaki bilgelerin, kariyer gelişimi ve kariyer danışmanlığında umudun önemi hakkındaki teorik açıklamaları desteklemek için önemli olduğunu belirtmiştir.

2.5.1. Umut İle Yurt Dışında ve Ülkemizde Yapılan Çalışmalar

Woodbury (1997) kariyer kararsızlığı ile kaygı, denetim odağı ve umut arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma 244 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile durumluk kaygı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgunun yanında kariyer kararsızlığı ile denetim odağının güçlü diğerleri ve şans alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada kariyer kararsızlığı ile umut arasında ilişki bulunamamıştır.

Dursun ve Aytaç (2009) durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumunu incelemişlerdir. Araştırma 315 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada iş bulma umudu olmayanların iş bulma umudu olanlara kıyasla daha yüksek daha yüksek durumluk ve süreli kaygı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Sarı (2011) kariyer kararı verme öz yeterliği, umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma 302 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umut ile mesleğe karar verme öz yeterliği toplam puanı, mesleğe karar verme öz yeterliğinin alt boyutları olan bireysel ve mesleki özelikleri doğru olarak değerlendirme alt boyutu, mesleki bilgi toplama alt boyutu gerçekçi plan yapma alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bahsedilen bulgunun yanında umut ile çok boyutlu mükemmeliyetçiliğin alt boyutları olan düzen alt boyutu, davranışlardan şüphe alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Hirschi (2014) umut, kariyer planlaması, kariyer kararlılığı, öz yeterlik, proaktif kariyer davranışı, yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma üniversite öğrencileri ve çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. İlk örneklem 233 çalışandan oluşmaktadır. İlk örneklemle yapılan araştırmada umut ile kariyer planlaması,

kariyer kararlılığı, öz yeterlik, proaktif kariyer davranışı, iş memnuniyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu soncuna ulaşılmıştır. İkinci örneklem 1334 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. İkinci örneklemle gerçekleştirilen araştırmada umut ile kariyer planlaması, kariyer kararlılığı, öz yeterlik, proaktif kariyer davranışı, yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hirschi vd. (2015) umut, öz yeterlik, sosyal destek ve kariyer araştırması arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma ergenler ve lisans öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. İlk örneklem 228 ergenden oluşmaktadır. İlk örneklemle yapılan araştırmada umut ile öz yeterlik arasında pozitif yönlü ilişki, umut ile sosyal destek arasında pozitif yönlü ilişki ve umut ile kariyer araştırması arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İkinci örneklem 223 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. İkinci örneklemle yapılan araştırmada umut ile öz yeterlik arasında pozitif yönlü ilişki, umut ile sosyal destek arasında pozitif yönlü ilişki ve umut ile kariyer araştırması arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mercan (2019) karar verme stilleri, öznel iyi oluş ve umut arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma 1197 lise öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umut ile karar verme stillerinin alt boyutları olan karar vermede özsaygı alt boyutu ve ihtiyatlı seçicilik alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Çalışmada umut ile karar verme stillerinin alt boyutları olan panik alt boyutu ve sorumluluktan kaçma alt boyutu arasında negatif yönlü ilişki olduğu, umut ile umursamazlık alt boyutu arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2020) kariyer uyumu ile kariyer iyimserliği, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Çalışma 576 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umut ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü ilişki, umut ile kariyer iyimserliği arasında pozitif yönlü ilişki, umut ile bölüm uygunluğu arasında pozitif yönlü ilişki ve umut ile istihdam edilebilirlik arasında pozitif ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırmada umut, kariyer iyimserliği ve bölüm uygunluğunun kariyer uyumluluğuna ait varyansın %45'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alnıaçık vd. (2021) pandemi sürecinde psikolojik dayanıklılık, umutsuzluk ve kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma 410 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umutlu olmanın kariyer geleceği algısını, kariyer geleceği algısının kariyer iyimserliği ve kariyer uyumluluğu alt boyutlarını pozitif

yönde etkilediği, psikolojik dayanıklılık ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkide aracı rolde olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Gültekin (2022) umut, kariyer stresi ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma 229 önlisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umut ile kariyer kararlılığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, umut ile kariyer stresi arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmada kariyer kararlılığı ile kariyer stresi arasında negatif yönlü ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırmada umudun kariyer kararlılığı ile kariyer stresi arasındaki ilişkide kısmi aracı rolde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ek olarak umudun kariyer kararlılığına ait varyansın %16'sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şeker (2022) umut, kariyer planlaması ve aile desteğinin rolü arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma 639 ortaokul öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada umut ile kariyere ilişkin aile desteği ve kariyer planlama arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada umut ve kariyere ilişkin aile desteğinin kariyer planlamaya ait varyasın %27'sini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu kısımda; çalışmanın modeli/deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli / Deseni

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlıkları ile kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki ilişkileri belirlemeyi amaçlayan betimsel bir araştırmadır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek hedeflenmiştir. Bu çerçevede bu çalışma, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlamakta olan genel tarama modellerinden "ilişkisel tarama" modeline (Karasar, 2012, s. 79) göre desenlenmiştir. Karasar'a (2012, s. 79) göre tarama modelleri "geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlardır".

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, uygun örnekleme yöntemi kullanılmış olup 492 üniversite öğrencisi çalışmaya dahil edilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi araştırmacıların kolay bir şekilde erişebileceği örneklemden verileri elde etmesi olarak belirtilmektedir (Büyüköztürk vd., 2020). Araştırmanın çalışma grubunun belirlenmesinde, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenim görmek dâhil etme kriterleri kullanılmıştır.

Çalışma grubunu meydana getiren üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri

Değişkenler			
	Gruplar	**N**	**%**
Cinsiyet	Erkek	255	51.8
	Kadın	237	48.2
Yaş	18	3	.6
	19	23	4.7
	20	71	14.4
	21	105	21.3
	22	124	25.2
	23	83	16.9
	24	41	8.3
	25	26	5.3
	26	7	1.4
	27	3	.6
	28	1	.2
	29	1	.2
	30	1	.2
	31	1	.2
	34	1	.2
	38	1	.2
	$\bar{x}$=22.03		
Sınıf Düzeyi	1.sınıf	48	9.8
	2.sınıf	88	17.9
	3.sınıf	181	36.8
	4.sınıf	175	35.6
Fakülte	Eğitim Fakültesi	107	21.7
	Edebiyat Fakültesi	101	20.5
	Fen Fakültesi	86	17.5
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	90	18.3
	Mühendislik Fakültesi	108	22.0

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan üniversite öğrencilerinin, 255'i (%51.8) erkek, 237'si (%48.2) kadındır. Katılımcıların 3'ü (%0.6) 18 yaşında, 23'ü (%4.7) 19 yaşında, 71'i (%14.4) 20 yaşında, 105'i (%21.3) 21 yaşında, 124'ü (%25.2) 22 yaşında, 83'ü (%16.9) 23 yaşında, 41'i (%8.3) 24 yaşında, 26'sı (%5.3) 25 yaşında, 7'si (%1.4) 26 yaşında, 3'ü (%0.6) 27 yaşında, 1'i (%0.2) 28 yaşında, 1'i (%0.2) 29 yaşında, 1'i (%0.2) 30 yaşında, 1'i (%0.2) 31 yaşında, 1'i(%0.2) 34 yaşında, 1'i (%0.2) 38 yaşındadır. Katılımcıların yaş ortalaması 22.03 ($\bar{x}$=22.03)'tür. Katılımcıların 48'i (%9.8) 1.sınıf, 88'i (%17.9) 2.sınıf, 181'i (%36.8) 3.sınıf, 175'i (%35.6) 4. Sınıftır. Katılımcıların 107'si (%21.7) Buca Eğitim Fakültesi, 101'i (%20.5) Edebiyat Fakültesi, 86'sı (%17.5) Fen Fakültesi, 90'ı (%18.3) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 108'i (%22.0) Mühendislik Fakültesi öğrencileridir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; "Kariyer Kararı Ölçeği Ölçeği", "Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği-Kısa Formu", "Kariyer Engelleri Ölçeği", "Sürekli Umut Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" veri toplama araçları olarak kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu: Kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve fakülte değişkenlerini içeren formdur.

3.3.2. Kariyer Kararı Ölçeği

Ölçek, Yusupu (2015) tarafından geliştirilmiştir. 30 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 5'li likert (1= Bana hiç uygun değil, 2= Bana pek uygun değil, 3= bana biraz uygun, 4= Bana çoğunlukla uygun. 5= Bana tamamen uygun) tipindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 30 iken en yüksek puan 150'dir. Ölçekten alınan yüksek puan kararsızlığı belirtirken düşük puan kararlılığı belirtmektedir. Ölçek "Bilinçli kariyer kararı", "Bilinçsiz kariyer kararı" ve "Çevresel etkenler" olacak şekilde 3 alt boyuttan meydana gelmektedir. Alt boyutlara ait iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .898, .852 ve .768'dir. Ölçeğin tamamına ait iç tutarlılık katsayısı ise .918'dir (Yusupu, 2015). Ölçek hakkında geçerlik ve güvenirlik araştırmaları üniversite öğrencilerinden elde edilen verilerle sağlanmıştır. Çalışma 198 kız, 219 erkek olmak üzere toplam 417 öğrenciden toplanan verilerle yapılmıştır. Örneklem grubunun yaş aralığı 19-29'dur (Yusupu, 2015). Mevcut çalışmada Cronbach Alpha katsayısı .907 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği- Kısa Formu

Ölçek Betz vd. (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Buyukgoze Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 5'li likert (1= Hiç Güvenmiyorum, 2= Çok az Güveniyorum, 3= Biraz Güveniyorum, 4= Çok Güveniyorum, 5= Tamamen Güveniyorum) tipindedir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği kariyer kararı öz yeterliğinin yüksekliğini belirtmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .92'dir. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise .91'dir. Ölçeğin geçerliğinin incelenmesi için genel öz yeterlik ölçeği ile ilişkisi incelenmiş ve aralarında ilişki olduğu (r= .65) görülmüştür (Buyukgoze Kavas, 2014). Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üniversite öğrencilerinden elde edilen verilerle sağlanmıştır. Örneklem grubu 326 kadın, 368 erkek ile birlikte cinsiyetini belirtmeyen bir kişi olacak şekilde toplam 695 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 17-27 arasındadır. Yaş ortalaması ise 21.39'dur (Buyukgoze Kavas, 2014). Mevcut araştırmada Cronbach Alpha katsayısı .901 olarak hesaplanmıştır.

3.3.4. Kariyer Engelleri Ölçeği

Ölçek Ulaş ve Kızıldağ (2018) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 5'li likert (1= Hiç Katılmıyorum, 2= Nadiren Katılıyorum, 3= Arasıra Katılıyorum, 4= Genellikle Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum) tipindedir. Ölçekten alınan yüksek puan kariyer engellerinin yüksek olduğunu, puanın düşüklüğü ise düşük olduğunu ifade etmektedir. "Tutumsal Engeller", "Etkileşimsel Engeller", "Sosyal Engeller" ve "Eğitsel Engeller" olmak üzere 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Alt boyutlara ilişkin iç tutarlılık katsayıları sırayla .79, .71, .71 ve .52'dir. Test tekrar test yöntemiyle yapılan güvenirlik katsayılarında düzeltilmiş korelasyon katsayıları alt boyutlar için sırasıyla .93,. .81, .89 ve .65'tir (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Kariyer Engelleri Ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliği Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeğiyle yapılmış ve tüm alt boyutlar ilişkili görülmüştür. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üniversite öğrencilerinden elde edilen verilerle sağlanmıştır. Dört farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Birinci grup 13 kadın ve 12 erkek olmak üzere 25 kişiden, ikinci grup 253 kadın ve 134 erkek olmak üzere 387 kişiden, üçüncü grup 356 kadın ve 217 erkek olmak üzere 573 kişiden, dördüncü çalışma grubu ise 11 kadın ve 10 erkek olmak üzere 21 kişiden oluşmaktadır (Ulaş ve Kızıldağ, 2018). Mevcut çalışmada Cronbach Alpha katsayısı .875 olarak hesaplanmıştır.

3.3.5. Sürekli Umut Ölçeği

Ölçek Snyder vd. (1991) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Tarhan ve Bacanlı (2015) tarafından yapılmıştır. 12 maddeden oluşmaktadır. Maddeler 8'li likert tipinde (1= Kesinlikle yanlış, 2= Çoğunlukla yanlış, 3= Oldukça yanlış, 4= Biraz yanlış, 5= Biraz doğru, 6= Oldukça doğru, 7= Çoğunlukla doğru, 8= Kesinlikle doğru) puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan umut düzeyinin yüksek olduğunu, puanın düşüklüğü ise düşük olduğunu ifade etmektedir. Ölçek "Alternatif Yollar Düşüncesi" ve "Eyleyici Düşünce" olacak şekilde 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte dolgu maddeler de mevcuttur. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenirlik katsayısı sırasıyla .78 ve .81'dir. Ölçeğin genel test tekrar test güvenirlik katsayısı ise .86'dır. Sürekli Umut Ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerlik katsayısı incelendiğinde Yaşam Doyumu Ölçeği (*r*= .33), UCLA Yalnızlık Ölçeği *(r*= -.40), Sürekli Kaygı Ölçeği *(r*= -.17) ve Beck Umutsuzluk Ölçeği *(r*= -.40) ile ilişkili olduğu görülmüştür (Tarhan ve Bacanlı, 2015). Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları üniversite öğrencilerinden elde edilen verilerle sağlanmıştır. Üç farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Birinci grup 199 kadın ve 89 erkek olmak üzere toplam 288 öğrenciden, ikinci grup 113 kadın ve 71 erkek olmak üzere 184 kişiden, üçüncü grup ise 132 kadın ve 72 erkek olmak üzere 204 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan toplam öğrenci sayısı 676'dır (Tarhan ve Bacanlı, 2015). Mevcut çalışmanın Cronbach Alpha katsayısı .741 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında verilen elde edilmesi amacıyla, Dokuz Eylül Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na başvuruda bulunulmuştur. Etik kurul izninin ardından, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Dokuz Eylül Üniversitesi'nin Buca Eğitim Fakültesi, Edebiyat Fakültesi, Fen Fakültesi, İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi ve Mühendislik Fakültesi'nde öğrenim gören üniversite öğrencilere ulaşılmıştır. Veri toplama sürecinde, çalışmaya katılan öğrencilere, katılım sağlamanın gönüllülük esasına dayalı olduğu, çalışmada kullanılacak verilerin sadece bilimsel amaçlar için kullanılacağı bilgilendirmesi yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmadan elde edilen verileri analiz etmek ve çalışma grubunun demografik özelliklerini ele almak amacıyla SPSS 24.0 istatistiksel analiz programında değişkenlerin frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda, çalışma

grubunun genel yapısı ortaya konmuştur. Araştırmada, parametrik olan veya parametrik olmayan analiz yöntemlerinin hangilerinden yararlanılacağını tespit etmek amacıyla normal dağılım göstergeleri (Shapiro-Wilk ile Kolmogorov-Smirnov normallik testleri, basıklık ve çarpıklık değerleri, Q-Q grafikleri ve histogramlar) göz önüne alınmıştır. Kline'e (2011) göre çarpıklık değerinin ±3.00'ten, basıklık değerinin ise ±1.00'dan küçük olması normal dağılıma işaret etmektedir. Ayrıca, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2015), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Bu faktörler göz önüne alındığında, araştırmanın veri setinin normallik varsayımlarını karşıladığı gözlemlenmiştir.

Bağımlı değişkenin; cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye yönelik bağımsız örneklemler t-testi; sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı korelasyon analizi yöntemi ile incelenmiştir. Son olarak; bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni yordayıp yordamama durumunu incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi tekniğinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu kısımda, Kariyer Kararı Ölçeği, Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği – Kısa Formu, Kariyer Engelleri Ölçeği ve Sürekli Umut Ölçeği'nden elde edilen puanlara yönelik betimsel istatistikler, verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin ortaya koyulan değerlendirmeler konu edinilmiştir.

4.1. Betimsel İstatistikler

Çalışmada uygulanan ölçeklerden elde edilen puanlara ilişkin ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2

Ölçeklerden alınan puanlara ilişkin betimsel istatistikler

Ölçekler				**Çarpıklık**		**Basıklık**	
	n	$\bar{x}$	**Ss**	**Katsayı**	**Std. hata**	**Katsayı**	**Std. hata**
Kariyer Kararı Ölçeği	492	111.12	18.32	-.06	.11	-.66	.22
Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği	492	58.30	14.05	.24	.11	.01	.22
Kariyer Engelleri Ölçeği	492	70.89	12.18	.77	.11	.16	.22
Sürekli Umut Ölçeği	492	24.39	9.14	1.00	.11	1.67	.22

Tablo 2 incelendiğinde Kariyer Kararı Ölçeği ($\bar{x}$= 111.12, *Ss*= 18.32), Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği ($\bar{x}$= 58.30, *Ss*= 14.05), Kariyer Engelleri Ölçeği ($\bar{x}$= 70.89, *Ss*= 12.18), Sürekli Umut Ölçeği'ne ($\bar{x}$= 24.39, *Ss*= 9.14) ilişkin ortalama puanlar ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 2'de kariyer kararı ölçeği, kariyer kararı öz yeterlik ölçeği, kariyer engelleri ölçeği, sürekli umut ölçeği çarpıklık ve basıklık katsayıları yer almaktadır. Ölçeklerin çarpıklık katsayıları -.06 ile 1.00 arasında, basıklık katsayıları -.66 ile 1.67 arasındadır.

4.2. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşmasına İlişkin Bağımsız Örneklemler t Testi Sonuçları

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler t-testi yönteminden yararlanılmıştır. Bağımsız örneklemler t-testinden elde edilen sonuçlar Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3

Kariyer kararsızlığı puanının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin t-testi sonuçları

	Cinsiyet	**n**	$\bar{x}$	**Ss**	**Sd**	**t**	**p**
Kariyer Kararsızlığı	Erkek	255	108.90	18.64	490	-2.80	.005
	Kadın	237	113.50	17.70			

Tablo 3'e bakıldığında; üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı puanlarının, cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı anlaşılmaktadır ($t(490)= -2.80$, $p<0.01$). Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanlarının ($x= 113.50$), erkek üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanlarından ($\bar{x}= 108.90$) anlamlı olarak daha yüksektir.

4.3. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı Düzeylerinin Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı puanlarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi testi yönteminden yararlanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi testinden elde edilen sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 4

Kariyer kararsızlığı puanının üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre betimsel istatistikleri

Kariyer Kararsızlığı	**n**	$\bar{x}$	**Ss**
1.sınıf	48	106.77	17.85
2.sınıf	88	107.84	17.51
3.sınıf	181	111.77	18.79
4.sınıf	175	113.28	18.32

Tablo 5

Kariyer kararsızlığı puanının sınıf düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Varyansın Kaynağı	**Kareler Toplamı**	**sd**	**Kareler Ortalaması**	**F**	**P**	**Anlamlı Fark**
Gruplar arası	2747.92	3	915.97	2.76	.04	1-4, 2-4
Gruplar içi	162115.24	488	33.20			
Toplam	164863.16	491				

Tablo 4 ve Tablo 5'e bakıldığında, üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı puanlarının, sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı anlaşılmaktadır ($F(3, 488) = 2.76$, $p<0.05$). Sınıf düzeyine göre farklılığın hangi sınıf düzeyindeki öğrenciler arasında olduğunu anlamak amacıyla LSD testinden yararlanılmıştır. Yapılan LSD testi sonucunda dördüncü sınıf ($\bar{x}= 113.28$) seviyesindeki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanları, birinci sınıf ($\bar{x}= 106.77$) ve ikinci sınıf ($\bar{x}= 107.84$) seviyesindeki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanlarından anlamlı olarak daha yüksektir.

4.4. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Bulguları

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri, umut puanları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi yöntemi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6

Kariyer kararsızlığı, kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	Kariyer Kararsızlığı	**Kariyer Kararı Öz Yeterliği**	**Kariyer Engelleri**	**Umut**
Kariyer Kararsızlığı	1	-.655**	.617**	-.522**
Kariyer Kararı Öz Yeterliği		1	-.421**	.574**
Kariyer Engelleri			1	-.402**
Umut				1

**p < .01

Tablo 6'da kariyer kararsızlığı puanı ile kariyer kararı öz yeterliği (r= -.655, p< .01) arasında negatif yönde, kariyer engelleri (r= .617, p< .01) arasında pozitif yönde, umut (r= -.522, p< .01) arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu; kariyer kararı öz yeterliği ile kariyer engelleri(r= -.421, p< .01) arasında negatif yönlü, umut (r= .574, p< .01) arasında pozitif yönlü ilişki olduğu; kariyer engelleri ile umut (r= -.402, p< .01) arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

4.5. Kariyer Kararsızlığının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulguları

Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri, umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi yönteminden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7.

Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri, umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığını yordamasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	**B**	**Standart Hata**	**β**	**T**	**P**
Sabit	107.366	5.171	-	20.764	.000
Kariyer Kararı Öz Yeterliği	-.546	.048	-.418	-11.296	.000
Kariyer Engelleri	.588	.050	.391	11.810	.000
Umut	-.251	.074	-.125	-3.409	.001
R=.762	R^2=.580				
$F_{(3,488)}$=225.024	P=.000				

Tablo 7'de çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları belirtilmiştir. Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenleri kariyer kararsızlığı ile anlamlı olarak ilişkilidir (R=.762, R^2=.580, p< .01). Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenleri birlikte kariyer kararsızlığına ait varyansın %58'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına göre (β) yordayıcı değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki önem sırası; kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut şeklindedir. Regresyon katsayılarına ilişkin t testi sonuçlarına bakıldığında; kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenlerinin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer kararı öz yeterliği (β= -.418) ve umut (β= -.125) negatif yönde, kariyer engelleri (β= .391) ise pozitif yönde kariyer kararsızlığını yordamaktadır.

KARİYER KARARSIZLIĞI= 107.366 - .546KARİYER KARARI ÖZ YETERLİĞİ + .588KARİYER ENGELLERİ - .251UMUT

Regresyon denklemi değerlendirildiğinde şu şekilde yorumlanabilir: Kariyer engelleri ve umut değişkenleri kontrol edildiğinde, kariyer kararı öz yeterliğindeki 1 birimlik artış kariyer kararsızlığında .546 birimlik azalışa yol açmaktadır. Kariyer kararı öz yeterliği ve umut değişkenleri kontrol edildiğinde, kariyer engellerindeki 1 birimlik artış kariyer kararsızlığında .588 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Kariyer kararı öz yeterliği ve kariyer engelleri değişkenleri kontrol edildiğinde, umuttaki 1 birimlik artış kariyer kararsızlığında .251 birimlik azalışa yol açmaktadır. Bulgular; kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduklarını göstermektedir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut araştırmada, üniversite öğrencilerinde kariyer karasızlığı ile kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi doğrultusunda ortaya çıkan bulguların tartışılmasına, sonuçlara ve sunulacak önerilere yer verilmiştir.

5.1. Tartışma

Mevcut çalışmanın bulguları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının erkek öğrencilerin kariyer kararsızlığına kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyükgöze Kavas (2011) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Akkoç (2012) lise öğrencileri ile gerçekleştirildiği araştırmada mesleki kararsızlığın cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Aydın (2014) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aktaş ve Şahin (2019) lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer karasızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Larson ve Heppner (1985) lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Walker ve Peterson (2012) lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığını ortaya koymuşlardır. Öztemel (2012) lise öğrencileri ile yaptığı çalışmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla daha yüksek mesleki karasızlık yaşadığını belirtmiştir. Kishor (1981) lise öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıklarını belirtmiştir. Talib ve Aun (2009) lisans öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kadınların erkek öğrencilere kıyasla daha yüksek kariyer kararsızlığı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmamasını ele alan çalışmalarda çeşitli sonuçlar elde edilmiştir. Mevcut araştırmada kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının erkek öğrencilerin kariyer kararsızlığına kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akın Acuner (2019), kadınların kariyer gelişimi süreçlerinde bireysel olarak kendilerine koydukları engellerin ve toplumsal olarak kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle farklı problemlerle karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Kadınların yaşadıkları sorunların çoklu rol üstlenme ile ilgili

sorunlar, toplumsal cinsiyet kalıpları ile ilgili sorunlar, örgüt kültürü ile ilgili sorunlar, insan kaynakları uygulamalarında cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunlar, kadınların kendilerine koydukları engeller ve kadın yönetici algısı ile ilgili sorunlar ve mentor eksikliği ile ilgili sorunlar olduğunu ifade etmiştir. Kadınların iş yaşamında üst kademeler çıkmalarında olanaklardan yoksun olmalarını ifade eden cam tavan kavramı, cinsiyete bağlı ücretlendirme, eğitim ve geliştirmeden yoksun kalma gibi uygulamaları da içerisinde barındırmaktadır (Utma, 2019). Demir (2020) üniversiteye hazırlanan lise mezunu kadınla yaptığı çalışmada toplumsal cinsiyet algısının kariyer karasızlığına ait varyansın %5,7'sini açıkladığı sonucuna ulaşmıştır. Mevcut araştırmada elde edilen kadın öğrencilerin kariyer karsızlığının erkek öğrencilere kıyasla daha fazla olduğu bulgusu literatürdeki bazı araştırmalarla benzerlik gösterse de bazı araştırma bulgularından farklılaşmaktadır. Kariyer kararsızlığı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bulgularında farklılık olsa da kadınların kariyer kararsızlığının yüksek olmasını destekleyen ifadelerin literatürde mevcut olduğu görülmektedir.

Mevcut araştırmanın bulguları incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının sınıf düzeylerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. 4.sınıfta eğitim gören öğrencilerinin kariyer kararsızlığının 1. sınıf ve 2. sınıftaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığına kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyükgöze Kavas (2011) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada 1. sınıftaki öğrencilerin kariyer kararsızlığının 4. sınıftaki öğrencilerin kariyer kararsızlığına kıyasla daha yüksek oluğu bulgusunu elde etmiştir Aydın (2014) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmada kariyer kararsızlığının sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aktaş ve Şahin (2019) üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada 1.sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığının 2. Sınıf ve 3. Sınıftaki öğrencilerin kariyer kararsızlığına kıyasla daha düşük olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Literatürde sınıf düzeyine göre kariyer kararsızlığını ortaya koyan araştırmaların çeşitli sonuçlar ortaya koyduğu gözlemlenmiştir. Bireyler üniversite öğrenimine başlamadan önce bir karar vermekte ve öğrenim görecekleri alanı seçmektedirler. Üniversite sürecinde öğrenim gördükleri alanla ilgili eğitimler almakta ve iş deneyimleri yaşamaktadırlar. Bireylerin eğitim alma ve iş deneyimleri sonrasında kariyer kararsızlıklarının azalması beklenmektedir. Mevcut çalışmada dördüncü sınıftaki üniversite öğrencilerinin, üniversite öğrenim sürecinin başında olan birinci ve ikinci sınıf öğrencilerine kıyasla daha yüksek kariyer kararsızlığı yaşadıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu durumun çeşitli sebepleri olabileceği düşünülmektedir. Henüz üniversite öğreniminin başında olan bireyler öncelikli olarak

üniversite öğrenimini tamamlamayı düşünüyor olabilir. Bu sebeple öğrenim süreçlerine odaklanmış olabilirler. Dördüncü sınıftaki öğrencilerin ise genel olarak öğrenim süreçlerini tamamladıkları ve çalışma hayatına başlayacakları düşünülebilir. Günümüzde çalışma seçenekleri oldukça çeşitlilik göstermektedir. Kamu kurumlarında çalışma durumu, özel sektörde iş bulma imkanları ya da kendi işini kurma seçeneği, teknolojinin de gelişmesiyle birlikte mesleklerin çeşitlenmiş olması ve çevrimiçi (online) bir şekilde mesleği icra etme alternatifi göz önüne alındığında bireylerin pek çok seçeneğinin olduğu görülmektedir. Çalışma imkanlarının çok çeşitli olması karar verme sürecini zorlaştırıyor olabilir. Bu faktörler göz önüne alındığında dördüncü sınıfta yani öğrenim süreçlerinin sonuna gelmiş üniversite sonrasında iş ve çalışma olanaklarını göz önüne alan bireylerin kariyer kararsızlığı yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Şahin vd. (2011) üniversite öğrencilerinin okudukları bölümü tercih etmelerinde en önemli etkenlerden birinin mezun olunca iş bulma kolaylığı olduğunu belirtmişlerdir. Üniversite sonrasında iş hayatına başlayacak olan ve üniversite öğreniminin sonuna gelen dördüncü sınıf öğrencilerinin çalışma hayatının güçlüklerine bağlı olarak kariyer kararsızlığı yaşayabilecekleri düşünülebilir.

Mevcut araştırmanın bulguları incelendiğinde kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenlerinin birlikte kariyer kararsızlığına ait varyasın %58'ini açıkladığı görülmektedir. Kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenleri kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcılarıdır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde kariyer kararı öz yeterliği (β= -.418), kariyer engelleri (β= .391), umut (β= -.125), değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını anlamlı olarak açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenlerinin birlikte kariyer kararsızlığını yordama durumunu inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut kavramlarının kariyer kararsızlığı ile ilişkisi literatürde çeşitli araştırmalarda ele alınmıştır. Mevcut araştırmada kariyer kararsızlığının yordayıcılarından biri kariyer kararı verme öz yeterliğidir. Taylor ve Popma (1990) üniversite öğrencileriyle çalışma ortaya koymuş ve çalışmada kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif ilişki olduğunu ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamı olarak yordadığı bulgusu elde edilmiştir. Betz ve Voyten (1997) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada kadınlar ve erkekler için, kariyer kararı öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Büyükgöze Kavas

(2011) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif ilişki olduğunu ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamı olarak yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Öztemel (2012) lise öğrencileri ile ortaya koyduğu çalışmada kariyer kararı öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü ilişki olduğu ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordadığı bulgularına ulaşılmıştır. Mevcut çalışmanın bulguları literatürdeki diğer çalışmalarla uygunluk göstermektedir. Bandura (1977), seçim davranışın ve bu konuda çaba harcanmasının kısmen öz yeterlik algıları tarafından yönetileceğini, yeterlik beklentisinin ne kadar güçlü olursa bireyi bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirme olasılığının o kadar yüksek olduğunu ve bireylerin gerekli davranışı gerçekleştirmek için yeterlik duygusuna sahip olmadıklarında o davranışı denemekten vazgeçebileceklerini belirtmiştir. Yeterlik beklentileri bireyin davranışta bulunup bulunmayacağının başlıca bilişsel belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Hacket ve Betz, 1981). Diğer çalışmaların yanında literatürdeki açıklamalar da göz önüne alındığında mevcut araştırmanın bulgularının literatürle uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Mevcut araştırmada kariyer kararsızlığının yordayıcılarından biri kariyer engelleridir. Kariyer engelleri kavramı literatürde kariyer kararsızlığı ile birlikte ele alınmıştır. Creed vd. (2004) lise öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada algılanan engeller ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu belirtmiştir. Constantine vd. (2005) lise öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını pozitif olarak yordadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ukil (2016) lisans öğrencileri ile çalışma geçekleştirmiştir. Araştırmada kariyer engellerin kariyer kararsızlığı ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Talib ve Aun (2019) lisans öğrencileri ile araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırmada kariyer engelleri ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Mevcut araştırmanın bulguları literatürdeki diğer çalışmalara uygunluk göstermektedir. Duru vd. (2020), kariyer kararı verirken bireylerin çeşitli sorunlarla, engellerle karşı karşıya kaldıklarını ve kişisel özellikler, ilgi, ihtiyaç, yetenek ve değer gibi psikolojik etkenlerin kariyer kararında etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber çevre şartları, toplumdaki iş imkanları ve aile durumu gibi çevresel etkenlerin kariyer kararlarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında mevcut araştırmanın

bulgularının diğer araştırma bulgularıyla uyumlu olmanın yanında literatürdeki açıklamalarla da uyumlu olduğu düşünülmektedir.

Mevcut araştırmada kariyer kararsızlığının yordayıcılarından biri umuttur. Umut kavramının literatürde kariyer kararsızlığı ile birlikte nadiren ele alındığı gözlemlenmiştir. Woodbury (1997) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada umut ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada umut ile kariyer kararsızlığı arasında ilişki bulunamamıştır. Hirschi (2014) umut ile kariyer kararlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmayı iki farklı üniversite öğrencisi örneklemiyle sürdürmüştür. Hem ilk örneklemle hem de ikinci örneklemle yapılan çalışmada umut ile kariyer kararlılığı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gültekin (2022) önlisans öğrencileri ile umut ile kariyer kararlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Gerçekleştirdiği çalışmada umut ile kariyer kararlılığı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ve umudun kariyer kararlılığını yordadığı sonuçları elde edilmiştir. Mevcut araştırmada umudun kariyer kararsızlığı ile negatif yönlü ilişkili olduğu ve kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Literatürde mevcut araştırmanın bulgularıyla uyuşan ve uyuşmayan çalışmaların olduğu görülmüştür. Gelecekten beklenen olumlu duyguların, olumsuz duygulara göre daha baskın olduğu durumda bireyin kariyerleri hakkında karar verme konusunda daha istekli olacakları ve karar verebilecekleri düşülmektedir. Umut, içerisinde geçmiş, şimdi ve gelecekteki amaçlara ulaşmada kararlılık duygusunu başarılı bir şekilde ortaya koymayı, bireyin hedefleriyle ilgili başarılı bir şekilde karar verebilmesinde kendisine yönelik hislerini ifade eden eylemlilik boyutunu ve hedeflerine ulaşmak amacıyla başarılı planlar ortaya koyabilmesine yönelik duygusunu, hedeflerine ulaşırken karşısına çıkan engelleri aşmak ve hedeflerine ulaşmak için çözümler üretme becerilerine yönelik değerlendirmelerini ifade eden yollar boyutunu barındırmaktadır (Snyder vd., 1991). Umudun eylemlilik ve yollar boyutlarının içerikleri göz önüne alındığında umudun kariyer kararsızlığıyla negatif yönlü ilişkili olmasını desteklediği görülmektedir. Ulaş Kılıç (2019) umut kavramının bireylerin kariyer gelişimleri ve davranışları üzerinde etkili olduğu ifade etmiştir. Sarı (2011) umut düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleki ve kendilerine ilişkin değerlendirmeleri daha doğru şekilde yapabileceklerini, mesleklere yönelik gerçekçi planlamalar ortaya koyabileceklerini ve meslek seçimine ilişkin stratejileri doğru şekilde gerçekleştirebileceklerini ifade etmiştir. Snyder (2002) umut düzeyi yüksek olan kişilerin belirsiz hedefler ortaya koyma ihtimalinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Bu açıklamalar göz önüne alındında kariyer kararsızlığıyla umut arasındaki negatif yönlü ilişkiyi destekleyen açıklamaların literatürde yer aldığı düşünülmektedir.

5.2. Sonuç ve Öneriler

Bu kısımda araştırma kapsamında ulaşılan verilerin analizine bağlı olarak elde edilen sonuçlara, araştırmacılara yönelik önerilere ve uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

1. Mevcut araştırmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
2. Mevcut araştırmada kariyer kararsızlığının öğrenim görülen sınıf düzeyine göre farklılaşma durumu incelenmiştir. 4. sınıftaki üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının 1.sınıftaki ve 2. sınıftaki öğrencilere kıyasla daha yüksek olduğu sonuna ulaşılmıştır.
3. Mevcut araştırmada kariyer kararı öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun birlikte kariyer kararsızlığını yordama durumu incelenmiştir. Kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun birlikte kariyer kararsızlığına ait varyasın % 58'ini açıkladığı, kariyer kararı öz yeterliği ve umudun kariyer kararsızlığını negatif olarak yordadığı, kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını pozitif olarak yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Mevcut araştırma Dokuz Eylül Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenimlerine devam eden öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Sonuçların daha genellenebilir olması açısından sonraki çalışmalar farklı örneklem gruplarında gerçekleştirilebilir.

Mevcut araştırma kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun kariyer kararsızlığını yordama gücünü araştırmıştır. Yeni araştırmalarda kariyer kararsızlığı farklı değişkenler açısından ele alınabilir.

Mevcut araştırma kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun kariyer kararsızlığını yordama gücünü araştırırken nicel yöntem kullanılmıştır. Yeni çalışmalarda nitel araştırma yöntemi veya karma araştırma yöntemi kullanarak farklı yöntemlerle araştırmalar yapılabilir.

Mevcut araştırma kariyer kararsızlığının belirli bir zaman diliminde ele alındığı kesitsel bir araştırmadır. Boylamsal çalışmalar sayesinde kariyer kararsızlığının zaman içerisindeki değişimi gözlemlenebilir.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili deneysel çalışmalar yapılarak değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki etkileri araştırılabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umudun birlikte kariyer kararsızlığına ait varyasın % 58'ini açıkladığı, kariyer kararı öz yeterliği ve umudun kariyer kararsızlığını negatif olarak yordadığı, kariyer engellerinin kariyer kararsızlığını pozitif olarak yordadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçtan hareketle üniversite öğrencilerine yönelik kariyer kararı verme öz yeterliği ve umut düzeylerinin artırılmasına, kariyer engellerinin azaltılmasına yönelik programlar kariyer sürecine uyarlanabilir ve kariyer kararsızlığını önlemek ve azaltmak amacıyla uygulanabilir.

Kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerine sağlanacak psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinde kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer engelleri ve umut değişkenleri süreçte göz önüne alınarak hizmetler sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52.

Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 49-70.

Aktaş, E. ve Şahin, C. (2019, Ekim). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Sürecinde Yaşadıkları Kariyer Kararsızlığının İncelenmesi* [Bildiri sunumu]. 21.Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, Antalya.

Alnıaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemez, S., Mirzayev, M., ve Alfarra, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business and Management Studies: An International Journal*, *9*(1), 248-266.

Amundson, N. E. (1995). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, *32*(1), 11-21.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, *55*(5), 469-480.

Atak, H., ve Çok, F. (2010). İnsan yaşaminda yeni bir dönem: Beliren yetişkinlik. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*, *17*(1), 39-50.

Aydın, Ç. (2014). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ankara Üniversitesi Akademik Arşiv Sistemi. https://dergiler.ankara.edu.tr/xmlui;/handle/20.500.12575/32011

Bacanlı, F. (2012). Özellik- Faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* içinde (s.90-135). Pegem Akademi.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215.

Betz, N. E., Klein, K. L. ve Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, *4*(1), 47-57.

Betz, N. E. ve Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, *46*(2), 179-189.

Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.

Buyukgoze Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale–short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, *22*(2), 386-397.

Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory.* [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Orta Doğu Teknik Ünivresitesi Açık Erişim Sistemi. https://open.metu.edu.tr/handle/11511/20678

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (29. bs.). Ankara: Pegem Akademi

Charokopaki, A., ve Argyropoulou, K. (2019). Optimism, Career Decision Self-Efficacy and Career Indecision among Greek adolescents. *Education Quarterly Reviews*, *2*(1), 185-197.

Callanan, G. A., ve Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior, 41*(3), 212-231.

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*(3), 307-319.

Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, *30*(4), 277-294.

Creed, P. A., ve Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, *29*, 277-290.

Creed, P., Patton, W., ve Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of career development, 33*(1), 47-65.

Çelik, M. (2020). Dördü bir arada: Kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *5*(2), 293-30582009).

Demir, A. (2020). Toplumsal cinsiyet algısı ve kariyer kararsızlığı: Sinop örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, *8*(22), 1-17.

Dursun, S. ve Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28*(1), 71-84.

Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 28*(2), 613-629.

Fuqua, D. R. ve Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal, 62*, 27-29.

Fuqua, D. R., Blum, C. R. ve Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *The Career Development Quarterly*, *36*(4), 364-373.

Fuqua, D. R., Seaworth, T. B. ve Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior, 30*(2), 175-186.

Gati, I. (1986). Making career decisions - A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, *33*(4), 408-417.

Gati, I., Krausz, M., ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*(4), 510-526.

Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, *9*(3), 240-245.

George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)* Boston: Pearson

Gillespie, D. ve Hillman, S. B. (1993, August). *Impact of self-efficacy expectations on adolescent career choice.* Paper presented at the Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto.

Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, *20*(3), 2-9.

Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S. ve Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14,* 235–251.

Gültekin, Z. (2022). Umudun kariyer stresine etkisinde kariyer kararlılığının aracılık rolü: Önlisans öğrencileri örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(3), 94-112.

Gümüştekin, G. ve Durmaz, M. G. (2019). Kariyer kararsızlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik lisansüstü öğrenciler üzerine nitel bir araştırma. *BENGİ Dünya Yörük-Türkmen Araştırmaları Dergisi*, *2019*(2), 69-90.

Hackett, G., ve Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, *18*(3), 326-339.

Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 119-133.

Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, *9*(4), 291-298.

Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, *15*, 1495-1512.

Hirschi, A., Abessolo, M. ve Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 38-47.

Jemini Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, *40*, 4691-4697.

Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. İnönü Üniversitesi Açık Erişim Sistemi. http://abakus.inonu.edu.tr/xmlui/handle/11616/18205

Kalafat, T. (2019). Algılanan kariyer engelleri (AKE) ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, *2*(2), 103-124.

Karacan Özdemir, N. (2020). Kariyer aşamaları. D.M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.) *Kariyer gelişim kuramları açısından yaşam boyu kariyer gelişimi içinde* (s. 61-64). Pegem Akademi.

Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (s. 77-86). Nobel Yayıncılık.

Kelly, K. R. ve Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 302-326.

Kelly, K. R. ve Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling & Development, 81*(4), 445-453.

Kishor, N. (1981). The effect of self-esteem and locus of control in career decision making of adolescents in Fiji. *Journal of Vocational Behavior*, *19*(2), 227-232.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling.* (pp. 617-632).The Guildford Press.

Larson, L. M. ve Heppner, P. P. (1985). The relationship of problem-solving appraisal to career decision and indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *26*(1), 55-65.

Lopez, F. G. ve Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, *33*(1), 29-46.

Mercan, O. (2019). *Ergenlerde karar verme stillerinin öznel iyi oluş ve umut ile ilişkisi.* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ankara Üniversitesi Akademik Arşiv Sitemi. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/71244

Muliasari, M., Sugiyo,, ve Sunawan. (2020). Mediating effect of career decision self-efficacy on the relation of perfectionism to career indecision. *Jurnal Bimbingan Konseling*, *9*(1), 92-99.

Mutlu Çaykuş, T. (2020) Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi. D.M. Siyez ve T. Mutlu Çaykuş (Ed.), *Kariyer gelişim kuramları açısından yaşam boyu kariyer gelişimi içinde* (s. 61-64). Pegem Akademi.

Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S. ve Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Öğretmen adaylarının kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2*(1), 1-31.

Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *32*(2), 459-477.

Özyürek, R. (2020). Sosyal- Bilişsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya içinde* (s.221-273). Pegem Akademi.

Page, J., Bruch, M. A. ve Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences, 45*(8), 811-815.

Pişkin, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer danışmanlığının babası. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi, 1*, 24-29.

Pişkin, M. (2013). John Lewis Holland: Yaşam öyküsü ve kariyer danışmanlığına katkıları. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi, 3*, 28-31.

Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., ve Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *The Career Development Quarterly*, *48*(1), 3-18.

Sarı, S. V. (2011). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü.* [Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=GEv5eTufdVv31KQtQsHZQg&no=RG3H3mNZinqGwaV_Nx2uwg

Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması.* (F.Bacanlı ve F. Öztemel, Çeviri Ed.). Pegem Akademi.

Siyez, D. M. (2020). Gelişimsel Yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* içinde (s. 173-219). Pegem Akademi.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry, 13*(4), 249–275.

Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The will and ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology, 60* (4), 570- 585.

Staats, S. R. ve Stassen, M. A. (1985). Hope: An affective cognition. *Social Indicators Research, 17*, 235–242.

Stead, G. B., Els, C. ve Fouad, N. A. (2004). Perceived career barriers among South African high school learners. *South African Journal of Psychology*, *34*(2), 206-221.

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, Ankara.

Swanson, J. L., Daniels, K. K. ve Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, *4*(2), 219-244.

Swanson, J. L. ve Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, *38*(1), 92-106.

Swanson, J. L. ve Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. *Journal of Career Assessment, 5*(4), 443-462.

Şahin, M., Sarı, S. V., Duman, S., Kerimoğlu, U. ve Kocaman, T. (2015). Mesleki kararsızlığın yordanmasında kontrol odağı ve mantık dışı inançların rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *5*(43), 11-20.

Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R. ve Fırat Şahin , N. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *17*(3), 429-452.

Şeker, G. (2021). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (51), 262-275.

Şeker, G. (2022). Liseye geçişte kariyer planlaması: Umut ve aile desteğinin rolü. *Uluslararası Sosyal Bilimler ve Eğitim Dergisi*, *4*(7), 687-702.

Tabachnick, B. G ve Fidell, L.S. (2015). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı (Baloğlu, M. Çev.Ed.) (s.78-82). Nobel Yayıncılık.

Talib, M. A. ve Aun, T. K. (2009). Predictors of career indecision among Malaysian undergraduate students. *European Journal of Social Sciences*, *8*(2), 215-224.

Tarhan, S. ve Bacanlı, H. (2015). Sürekli umut ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being, 3*(1), 1-14.

Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 22*(1), 63-81.

Taylor, K. M. ve Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *37*(1), 17-31.

Ukil, M. I. (2016). Career barriers to career indecision: A final-year BBA students view. *Polish Journal of Management Studies, 13*(1), 192-205.

Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Kariyer geçişlerinde umut değişkeninin rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 2*(2), 125-143.

Ulaş Kılıç, Ö. (2021). Kariyer Gelişim Kuramları. K. Öztemel (Ed.), *Vaka örnekleriyle kariyer rehberliği ve kariyer psikolojik danışmanlığı içinde* (s.1-40). Pegem Akademi.

Ulaş, Ö. ve Kızıldağ, S. (2018). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2-15.

Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, *6*(45), 77-90.

Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, *11*(1), 44-58.

Walker III, J. V. ve Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, *20*(4), 497-506.

Woodbury, C. A. J., (1997). *The relationship of anxiety, locus of control and hope to career indecision of African American college students.* [Doktora tezi, Howard Üniversitesi]. Proquest. https://www.proquest.com/openview/6628e7ed5105dee34af4055482275417/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler.* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=3MoyyjckPTyeqDL9tpXevA&no=kczzoXZoLJglVXzFQzicdw

EKLER

EK 1. ÖĞRENCİNİN AKADEMİK ÖZGEÇMİŞİ

Kişisel Bilgiler			
Adı ve Soyadı	Birol Demirci		
E-postası/Web Sayfası			
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce		
Uzmanlık Alanı	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık		
Öğrenim Bilgileri			
	Üniversite	Bölüm	Yıl
Lisans	Manisa Celal Bayar Üniversitesi	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	2015-2019
Tez Başlığı	Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı ile Kariyer Kararı Öz Yeterliği, Kariyer Engelleri ve Umut Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi		
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Fatma Selda ÖZ SOYSAL		
Akademik Eserler (Makale, kitap, kitap bölümü, bildiri, poster, sergi, konser vb. eserlerden kaynakça yazım kurallarına göre en fazla 10 eser yazılmalıdır.) Tezden üretilen yayınlar * ile işaretlenmelidir.			
Alanıyla İlgili Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler			
Alanıyla İlgili Aldığı Ödüller			
Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Birinciliği (2019)			

EK 2. ETİK İZİN

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

ACELE
18.11.2021

Sayı : E-87347630-659-144957
Konu : Birol DEMİRCİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27.10.2021 tarih ve E-67493393-302.08.01-133803 sayılı yazımız.

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 09.11.2021 tarihli toplantısında alınan 7 sayılı karar ile Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Birol DEMİRCİ'nin, "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı ile Kariyer Kararı Öz Yeterliği Kariyer Engelleri ve Umut Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" başlıklı tez çalışması kapsamında yapacağı uygulamanın etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiş olup, alınan karar Makamımızca onaylanmıştır.

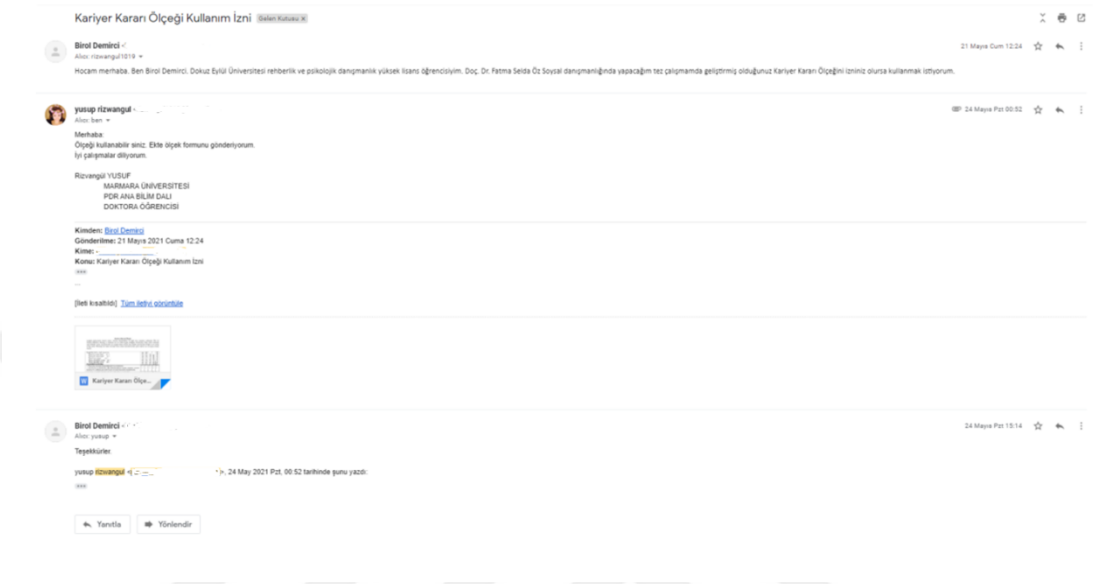
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Uğur MALAYOĞLU
Rektör V.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: D64E3450-846C-4E57-8E82-33F01429A3CE Doğrulama Adresi: https://turkiye.gov.tr/dokuz-eylul-universitesi-ebys
Adres: Kültür Mahallesi, Cumhuriyet Blv No:144, 35220 Konak/İzmir
Bilgi için:Pelin ALTIN
Memur

HİZMETE ÖZEL

EK 3. ÖLÇME ARAÇLARININ UYGULANMA İZİNLERİ



Kariyer Kararı Ölçeği Kullanım İzni

Birol Demirci
Alıcı: rizwangul1019
21 Mayıs Cum 12:24

Hocam merhaba. Ben Birol Demirci. Dokuz Eylül Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma Selda Öz Sosyal danışmanlığında yapacağım tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz Kariyer Kararı Ölçeğini izininiz olursa kullanmak istiyorum.

yusup rizwangul
Alıcı: ben
24 Mayıs Pzt 00:52

Merhaba
Ölçeği kullanabilir siniz. Ekte ölçek formunu gönderiyorum.
İyi çalışmalar diliyorum.

Rizvangül YUSUF
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
PDR ANA BİLİM DALI
DOKTORA ÖĞRENCİSİ

Kimden: Birol Demirci
Gönderilme: 21 Mayıs 2021 Cuma 12:24
Kime: -
Konu: Kariyer Kararı Ölçeği Kullanım İzni

[İleti kısaltıldı] Tüm iletiyi görüntüle

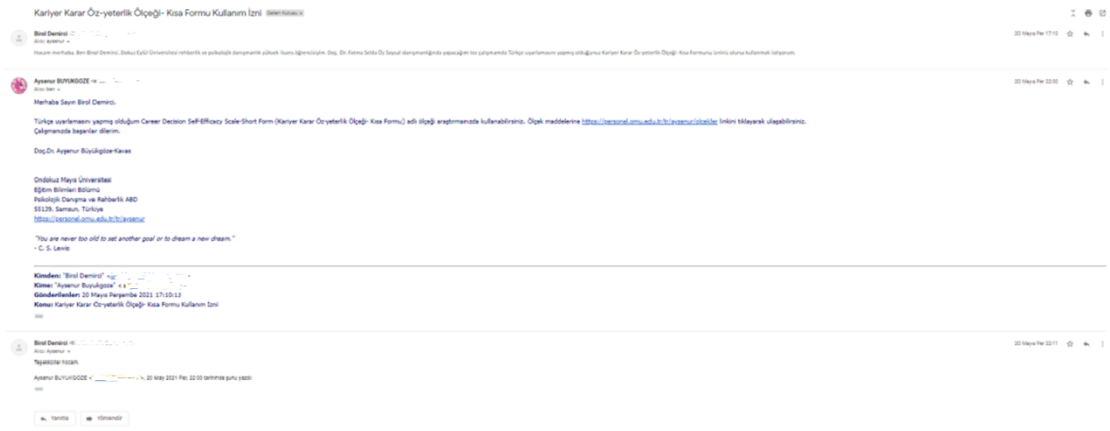
Kariyer Kararı Ölçe...

Birol Demirci
Alıcı: yusup
24 Mayıs Pzt 15:14

Teşekkürler.

yusup rizwangul <[...]>, 24 May 2021 Pzt, 00:52 tarihinde şunu yazdı:

Yanıtla
Yönlendir



Kariyer Karar Öz-yeterlik Ölçeği- Kısa Formu Kullanım İzni

Birol Demirci
Alıcı: ayuyuz
20 Mayıs Per 17:10

Hocam merhaba. Ben Birol Demirci. Dokuz Eylül Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma Selda Öz Sosyal danışmanlığında yapacağım tez çalışmamda Türkçe uyarlamasını yapmış olduğunuz Kariyer Karar Öz-yeterlik Ölçeği- Kısa Formunu izininiz olursa kullanmak istiyorum.

Ayşenur BÜYÜKGÖZE
Alıcı: ben
20 Mayıs Per 22:00

Merhaba Sayın Birol Demirci,

Türkçe uyarlamasını yapmış olduğum Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (Kariyer Karar Öz-yeterlik Ölçeği- Kısa Formu) adlı ölçeği araştırmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek maddelerine https://personel.omu.edu.tr/tr/ayasenur/olcekler linkini tıklayarak ulaşabilirsiniz.
Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik ABD
55139, Samsun, Türkiye
https://personel.omu.edu.tr/tr/ayasenur

"You are never too old to set another goal or to dream a new dream."
- C. S. Lewis

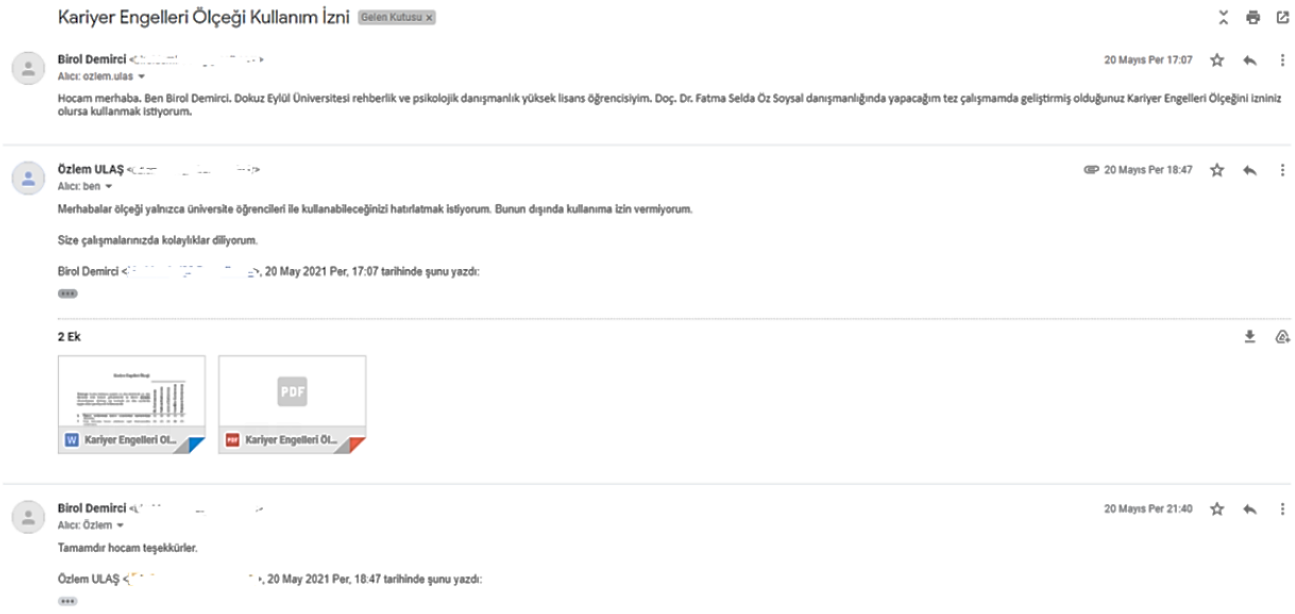
Kimden: "Birol Demirci" <[...]>
Kime: "Ayşenur Büyükgöze" <[...]>
Gönderilenler: 20 Mayıs Perşembe 2021 17:10:13
Konu: Kariyer Karar Öz-yeterlik Ölçeği- Kısa Formu Kullanım İzni

Birol Demirci
Alıcı: Ayşenur
20 Mayıs Per 22:11

Teşekkürler hocam.

Ayşenur BÜYÜKGÖZE <[...]>, 20 May 2021 Per, 22:00 tarihinde şunu yazdı:

Yanıtla
Yönlendir



Kariyer Engelleri Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu

Birol Demirci — 20 Mayıs Per 17:07

Alıcı: ozlem.ulas

Hocam merhaba. Ben Birol Demirci. Dokuz Eylül Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma Selda Öz Sosyal danışmanlığında yapacağım tez çalışmamda geliştirmiş olduğunuz Kariyer Engelleri Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Özlem ULAŞ — 20 Mayıs Per 18:47

Alıcı: ben

Merhabalar ölçeği yalnızca üniversite öğrencileri ile kullanabileceğinizi hatırlatmak istiyorum. Bunun dışında kullanıma izin vermiyorum.

Size çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

Birol Demirci <…>, 20 May 2021 Per, 17:07 tarihinde şunu yazdı:

2 Ek

Kariyer Engelleri Öl...

Kariyer Engelleri Öl...

Birol Demirci — 20 Mayıs Per 21:40

Alıcı: Özlem

Tamamdır hocam teşekkürler.

Özlem ULAŞ <…>, 20 May 2021 Per, 18:47 tarihinde şunu yazdı:



Sürekli Umut Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu

Birol Demirci — 20 Mayıs Per 17:11

Alıcı: tarhansinem

Hocam merhaba. Ben Birol Demirci. Dokuz Eylül Üniversitesi rehberlik ve psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencisiyim. Doç. Dr. Fatma Selda Öz Sosyal danışmanlığında yapacağım tez çalışmamda Türkçe uyarlamasını yapmış olduğunuz Sürekli Umut Ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum.

Sinem Tarhan — 20 Mayıs Per 22:18

Alıcı: ben

Birol merhaba,
Sürekli Umut Ölçeğini yüksek lisans tez çalışmanda kullanabilirsin. Başarılar dilerim

Birol Demirci <…>, 20 May 2021 Per, 17:11 tarihinde şunu yazdı:

--
Doç. Dr. Sinem TARHAN
Bartın Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı Öğr.

Birol Demirci — 20 Mayıs Per 22:26

Alıcı: Sinem

Teşekkürler hocam. Ölçek maddelerini görebilir miyim?

Sinem Tarhan <…>, 20 May 2021 Per, 22:18 tarihinde şunu yazdı:

Birol Demirci — 20 Mayıs Per 22:29

Alıcı: Sinem

Yb da uygun görürseniz makalenizin ek kısmından alabilirim.

Birol Demirci <…>, 20 May 2021 Per, 22:26 tarihinde şunu yazdı:

Sinem Tarhan — 31 Mayıs Per 00:55

Alıcı: ben

Birol merhaba,
makalede ölçek maddeleri var. kullanabilirsin

Birol Demirci <…>, 20 May 2021 Per, 22:29 tarihinde şunu yazdı:

Birol Demirci <birolemirci93@gmail.com> — 31 Mayıs Per 21:24

Alıcı: Sinem

Teşekkürler hocam.

Sinem Tarhan <…>, 31 May 2021 Pzt, 00:55 tarihinde şunu yazdı:

Yanıtla Yönlendir

