

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARSIZLIKLARININ
BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK, BENLİK FARKLILAŞMASI
VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİNE GÖRE
İNCELENMESİ**

**BAHAR BİCAN
19736013**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. MEHMET ENGİN DENİZ**

2023

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
KARARSIZLIKLARININ BELİRSİZLİĞE
TAHAMMÜLSÜZLÜK, BENLİK FARKLI LAŞMASI VE
KARIYER KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİNE GÖRE
İNCELENMESİ**

**BAHAR BİCAN
19736013
ORCID NO: 0000-0003-3271-182X**

**TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. MEHMET ENGİN DENİZ**

ŞUBAT 2023

[Bahar BİCAN] tarafından hazırlanan “[Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlıklarının Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliliğine Göre İncelenmesi]” başlıklı çalışma, [20/02/2023] tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda [oybirliği] ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından [Eğitim Bilimleri] Ana Bilim Dalı [Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık] Programında [YÜKSEK LİSANS] tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman

İmza

[Prof. Dr. Mehmet Engin Deniz]

.....

Jüri Üyeleri

İmza

[Prof. Dr. Ali Eryılmaz]

.....

[Doç.Dr. Durmuş Ümmet]

.....

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARSIZLIKLARININ BELİRSİZLİĞE TAHAMMÜLSÜZLÜK, BENLİK FARKLILAŞMASI VE KARIYER KARARI VERME ÖZ YETERLİĞİNE GÖRE İNCELENMESİ

Bu araştırma üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliklerinin kariyer kararsızlıklarını ne derece yordadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer kararsızlığı; bağımsız değişkenleri ise belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğidir. Araştırmanın katılımcı grubunu Türkiye’de lisans eğitimine devam eden, 18-29 yaş aralığındaki araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya, 512 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların 386’sı kadın (%75.4) ve 126’sı (%24.6) erkektir. Araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada gerekli verileri elde etmek için “Kariyer Kararı Ölçeği”, “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği”, “Benliğin Ayrışması Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Öz-yeterlik Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını ne derece yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ($R=.714$ $R^2 = .510$ $F=175.932$; $p<.001$). Belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer kararsızlığındaki toplam varyansın %51’ini açıklamaktadır. Üniversite öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, akademik başarı algısı ve sosyoekonomik düzey değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerinde cinsiyet, akademik başarı algısı ve sosyoekonomik düzey değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Sınıf düzeyi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmanın bulguları ilgili alanyazın ışığında tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Kararsızlığı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması, Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği

ABSTRACT

THE STUDY OF CAREER INDECISION ACCORDING TO INTOLERANCE OF UNCERTAINTY, SELF DIFFERENTIATION AND CAREER DECISION MAKING SELF-EFFICACY IN UNIVERSITY STUDENTS

The aim of this study is to determine whether university students' intolerance to uncertainty, self-differentiation and career decision making self-efficacy levels predict career indecision. The dependent variable of the research is career indecision, and the independent variables are intolerance to uncertainty, self-differentiation and career decision making self-efficacy. The participant group of the research consists of university students between the ages of 18-29 who continue their undergraduate education in Turkey and agreed to participate voluntarily in the research. 512 university students participated in the research. Of the participants, 386 (75.4%) were female and 126 (24.6%) were male. The research has been carried out by the relational survey model, which is one of the general survey models. In order to collect the necessary data, "Career Decision Scale" "Intolerance of Uncertainty Scale" "Differentiation of Self Inventory" and "Career Decision Making Self-Efficacy Scale Short Form" was used. In addition, the "Personal Information Form" prepared by the researcher was used to reach the demographic information of the participants.

Multiple regression analysis was conducted to determine to what extent intolerance to uncertainty, self-differentiation and career decision-making self-efficacy predict career indecision. According to the results of multiple regression analysis; intolerance to uncertainty, self-differentiation, and career decision making self-efficacy were found to significantly predict career indecision ($R=.714$ $R^2 = .510$ $F=175.932$; $p<.001$). Intolerance of uncertainty, self-differentiation, and career decision making self-efficacy explain 51% of the total variance in career indecision. One-way analysis of variance (ANOVA) and t-test for unrelated samples were used to determine whether there is a significant difference in the career indecision of university students according to their gender, grade level, perception of academic success and socioeconomic levels. As a result of the research, a significant difference was found in the career indecision levels of university students according to the variables of gender, perception of academic success and socioeconomic level. No significant difference was found according the grade level. The findings of the research were discussed with relevant literature and suggestions were offered.

Keywords: Career Indecision, Intolerance of Uncertainty, Self-differentiation, Career Decision Making Self-efficacy

ÖN SÖZ

Yola çıkarken hedeflediklerimizin büyüklüğü ulaşabileceklerimizin de zenginliğini belirler ve yaşamımızdaki tüm seçimlerimiz, bizimle anlam bulur. Bu tezin her bir satırını yazarken seçimlerimin yaşamıma olan etkisini yeniden deneyimleme fırsatı buldum. Tez sürecim boyunca birçok belirsizlikle mücadele etmek zorunda kaldım. Fakat şu an geriye dönüp baktığımda ilmek ilmek işlediğim tezimin beni ne kadar güçlendirdiğini fark ediyorum. Bu tezin yazılma sürecine katkı sunan ve süreci kolaylaştırmak için tüm desteğiyle yanımda olan herkese büyük bir teşekkür borçluyum. İyi ki varsınız.

Öncelikle yüksek lisans tez sürecimde iyi bir araştırmacı kimliğine sahip olabilmem için değerli bilgi ve tecrübeleri ile yolumu aydınlatan, içtenliği ile her konuda desteğini esirgemeyen kıymetli hocam Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ'e çok teşekkür ediyorum.

Bilimselliği, etik duruşu ve çalışma disipliniyle hep örnek aldığım, nitelikli bir psikolojik danışman olarak yetişebilmem için tüm bilgi birikimi ile yoluma ışık tutan, akademik bakış açımı güçlendiren, cesaretlendiren kıymetli hocam Fulya YÜKSEL-ŞAHİN'e çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilimsel bakış açısına sahip bir psikolojik danışman olabilmemde ve tez çalışmamı tamamlayabilmek için gerekli donanıma erişmemde emek veren değerli hocalarım Prof. Dr. Ali ERYILMAZ'a, Doç.Dr. Şerife Gonca ZEREN'e, Dr. Öğr. Üyesi Seher Merve ERUS'a çok teşekkür ederim.

Varlıkları ile hayatıma anlam katan, her zaman destekleriyle yaşamımı kolaylaştıran, sevgileri ile beni güçlendiren değerli aileme; cesaretini örnek aldığım, gücüne güç katan canım annem Ayşe BİCAN'a, merhameti ve sevgisi ile hayatımı güzelleştiren canım babam Ahmet Turabi BİCAN'a, hayatımdaki en büyük şansım, her zaman yanımda olan canım abim Bahri Barış BİCAN'a, attığım her adımda bana olan güvenlerini hissettiğim kıymetli teyzem Hidayet BİLGİÇ ÖZKAN'a ve kıymetli eniştem Nurettin ÖZKAN'a çok teşekkür ederim.

Tüm yüksek lisans sürecimde desteğe her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan, birlikte öğrenmekten çok keyif aldığım ve tezimi yazarken karşılaştığım tüm zorluklarda benimle birlikte çözüm üretmeye çalışan kıymetli arkadaşlarım ve meslektaşlarım Uzman Psikolojik Danışman Merve KESKİN'e ve Uzman Psikolojik Danışman Düşüm BAŞAR'a destekleri için çok teşekkür ederim.

Son olarak da hayatıma renk katan bütün sevdiklerime bu süreçteki tüm destekleri için çok teşekkür ederim. Bu tezi öncelikle değerli aileme, sonrasında hayatıma anlam katan herkese ve her şeye armağan ediyorum.

Bahar BİCAN

ŞUBAT, 2023; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmacının Amacı	9
1.2. Araştırmanın Önemi.....	9
1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	12
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	12
1.5. Tanımlar	12
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	14
2.1. Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Kuramsal Çerçeve	14
2.1.1. İş, Meslek, Kariyer Kavramı	14
2.1.2. Kariyer Kararı Verme Süreci	14
2.1.3. Kariyer Gelişim ve Seçim Kuramları.....	15
2.1.4. Kariyer Kararsızlığı.....	19
2.1.5. Kariyer Karar Verme Kuramları	23
2.1.5.1. Hilton'un Karar Modeli	23
2.1.5.2. Gelatt'ın Karar Verme Modeli	24
2.1.5.3. Gelatt'ın Pozitif Belirsizlik Kuramı	25
2.1.5.4. Harren'a Göre Karar Verme.....	26
2.1.5.5. Vroom'un Beklenti Modeli	28
2.1.5.6. Gati'nin Ardışık Eleme Modeli.....	29

2.1.5.7. Gati ve Asher'in 3 Aşamalı PIC Modeli	32
2.1.6. Türkiye’de Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	34
2.1.7. Yurtdışında Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar	37
2.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Kuramsal Çerçeve	39
2.2.1. Belirsizlik	39
2.2.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Gelişimi	40
2.2.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Kararsızlığı.....	43
2.2.4. Türkiye’de Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	44
2.2.5. Yurtdışında Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar	47
2.3. Benlik Farklılaşması ile İlgili Kuramsal Çerçeve	49
2.3.1. Benlik Farklılaşması	49
2.3.2. Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararsızlığı.....	51
2.3.3. Türkiye’de Benlik Farklılaşması ile İlgili Yapılan Araştırmalar	53
2.3.4. Yurtdışında Benlik Farklılaşması ile İlgili Yapılan Araştırmalar	55
2.4. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve	57
2.4.1. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği.....	58
2.4.2. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Kararsızlığı.....	59
2.4.3. Türkiye’de Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	61
2.4.4. Yurtdışında Kariyer Kararı Öz Yeterliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar	64
3. YÖNTEM.....	67
3.1. Araştırma Modeli	67
3.2. Araştırma Grubu.....	68
3.3. Veri Toplama Araçları	70
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	70
3.3.2. Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ)	71

3.3.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12).....	71
3.3.4. Benliğin Ayrışması Ölçeği (BAÖ).....	72
3.3.5. Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu (KKVÖÖ-KF)	74
3.4. Verilerin Toplanması	75
3.5. Verilerin Analizi.....	75
4. BULGULAR	78
4.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması, Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Kararsızlığına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Aralarındaki İlişkilerin Korelasyon Katsayıları	78
4.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Kararsızlığını Yordamasına Yönelik Bulgular	80
4.3. Kariyer Kararsızlığının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular	81
4.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararsızlığı.....	81
4.3.3. Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Kararsızlığı.....	81
4.3.4. Akademik Başarı Algısına Göre Kariyer Kararsızlığı	82
4.3.5. Sosyoekonomik Düzeye Göre Kariyer Kararsızlığı.....	84
5. TARTIŞMA VE YORUM	86
5.1. Üniversite Öğrencilerinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliklerinin Kariyer Kararsızlıklarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	86
5.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	86
5.1.2. Benlik Farklılaşmasının Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	88
5.1.3. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	90
5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlıklarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu	92

5.2.1. Kariyer Kararsızlığının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	92
5.2.2. Kariyer Kararsızlığının Sınıf Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	93
5.2.3. Kariyer Kararsızlığın Akademik Başarı Algısına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	94
5.2.4. Kariyer Kararsızlığının Sosyoekonomik Düzeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu.....	94
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	96
6.1. Sonuç.....	96
6.2. Öneriler	96
6.2.1. Araştırmanın Sonuçlarına Yönelik Öneriler	97
6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler.....	98
KAYNAKÇA	100
EKLER.....	140

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma Grubuna Ait Demografik Bilgilerin Frekans ve Yüzdelik Değerleri.....	69
Tablo 2. Değişkenlere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	76
Tablo 3. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler	78
Tablo 4. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları	79
Tablo 5. Kariyer Kararsızlığının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 6. Cinsiyete Göre İlişkisiz Örneklemeler İçin T-Testi Sonuçları	81
Tablo 7. Sınıf Düzeyine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	82
Tablo 8. Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	82
Tablo 9. Akademik Başarı Algısına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	83
Tablo 10. Akademik Başarı Algısına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	83
Tablo 11. Sosyoekonomik Düzeye Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	84
Tablo 12. Sosyoekonomik Düzeye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Ardışık Karar Verme Modeli 25
- Şekil 2. Ardışık Eleme Modeline Göre Kariyer Karar Verme Süreci Basamakları... 30



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
BAÖ	: Benliğin Ayrışması Ölçeği
BTÖ-12	: Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği
KKÖ	: Kariyer Kararı Ölçeği
KKVÖÖ-KF	: Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze bireylerin toplumsal yaşam içinde bir meslek sahibi olma, iş yapma ve toplumda etkin olma ihtiyacı bulunmaktadır. İnsan ile yaşamı arasında kuvvetli bir bağ oluşturan işin anlamı, tarih boyunca değişime uğrasa da işin insan yaşamını etkileme gücü önemini kaybetmemiştir (Yeşilyaprak, 2016, s.3). Son yıllarda dünyada yaşanan küresel ve teknolojik değişimlerin meslek çeşitliliğini ve iş alanlarının sayısını artırması, bireylerin yaşamları boyunca yapacakları kariyer geçişlerinin sayısını da arttırmıştır (Gati vd., 1996). Bu durum, bireylerin kariyerleri ile ilgili uygun ve sağlıklı kararlar verebilmelerini oldukça önemli hale getirmiştir (Ulaş,2016).

Kariyer, kişilerin yaşamında sahip olduğu tüm rolleri içinde barındıran (Super, 1980), bireye has gelişimsel ve bağlamsal öğeleri içeren (McMahon & Watson, 2012 akt. Siyez; 2020 s.6), kişinin işi ve mesleği ile ilgili gelişme, duraklama ve gerileme dönemlerini kapsayan (Yeşilyaprak,2016, s.7) ve yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Creed vd., 2006; Super,1980). Bu süreç boyunca bireyler, kariyerleri ve meslekleri ile ilgili birçok seçim yapmakta ve yaptıkları seçimlerden yaşamları önemli ölçüde etkilenebilmektedir (Söner, 2021). Bu seçimleri yapabilmek için de bireylerin karar vermesi gerekmektedir. Genel anlamda karar verme seçenekler arasından hedefe en uygun ve en iyi seçeneğin seçilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Ahmed & Omutunde, 2012). Günlük hayatında karşılaştığı olay, durum ve konularla ilgili çok sayıda karar vermesi gereken bireyin kariyerleri ile ilgili de vermek zorunda olduğu kararlar vardır (Gati & Asher, 2001).

Kariyer kararı verme, bireyin yaşamında kaçınmayacağı önemli sorumluluklarından birisini oluşturmaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2011) ve kariyer kararları yaşamın birçok noktasında bulunmaktadır (Amir & Gati, 2006). Bireyin; mevcut rolünde önemli değişiklikler yapmadan önce, eski rolünden vazgeçerken veya yeni bir rol üstlenme sırasında kariyeri ile ilgili çeşitli kararlar vermesi gerekir (Super, 1980). Kariyer kararların verilmesi sürecinde ise bireylerin kariyerlerinde ilerlemenin farklı olduğu dönemler bulunmaktadır. Bu dönemlerden birisi de genç yetişkinlik

döneminin içinde yer alan üniversite yıllarıdır (Amir & Gati, 2006; Büyükgöze-Kavas, 2011; Fouad vd., 2006; Kelly & Lee, 2002; Saka & Gati, 2007). Öğrencilerin eğitimleri ve istihdam durumları ile ilgili kararlar vermeleri gereken üniversite yılları, kariyer karar verme süreçleri açısından önem taşımaktadır. Fakat birçok genç için kariyer kararını vermek zorlayıcı ve kafa karıştırıcı olabilmektedir (Gati vd., 1996). Genç yetişkinlerin çoğu da kariyer kararlarını vermede zorluk yaşadıklarını bildirmektedir (Anovunga vd., 2021). Bireylerin genel yaşam kalitesini, kariyer gelişimini, psikolojik sağlığını ve aynı zamanda bireyin sosyal kabulünü etkilemesi gibi sonuçları sebebiyle kariyer kararlarını verebilmenin önemi giderek artmaktadır (Mann vd., 1989).

Kariyer kararları kişilerin gelecekteki yaşamlarını etkileyebilme gücüne sahip olduğundan dolayı birçok bilim insanı kariyer karar verme süreçlerine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmalar yapmıştır (Amir ve Gati, 2006). Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre bireylerin kariyer kararları; iş dünyasındaki değişim ve gelişimlerden (Arthur vd., 2005; Gati vd., 1996), kişinin yeteneklerinden, ilgi alanlarından ve kişilik özelliklerinden (Di Fabio vd., 2012; Di Fabio vd., 2013; Fuqua & Hartman, 1983; Kırdök & Korkmaz, 2018; Newman vd., 1999; Öztemel, 2014; Page vd., 2008; Penn & Lent, 2019; Sweeney & Schill, 1998; Taylor, 1982); ailesi ve yakın çevresi ile ilişkilerinden (Büyükgöze-Kavas, 2005; Dursun & Kara, 2019; Hamamcı vd., 2013; Hirschi vd., 2011; Işık, 2013; Kim vd., 2016; ; Lopez & Andrews, 1987; Metheny & McWhirter, 2013; Middleton, 2017; Whiston & Keller, 2004) etkilenmektedir. Kariyer sürecini birçok faktörün etkilemesi bireylerin kariyerlerini şekillendirirken karar vermekte zorlanmasına, uygun seçimi yapamamasına ve bir kararsızlık yaşamasına sebep olmaktadır (Gati vd., 1996).

Kariyer kararsızlığı terimi, bireyin kariyeri ile ilgili karar vermesini gerektiren durumlarda zorlanması, emin olamaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Crites, 1969). Osipow (1999), kariyer kararsızlığını bireyin kariyer kararları verirken karşılaştığı sorunlar şeklinde tanımlarken; bir başka tanımda kariyer kararsızlığı kişinin amacına yönelik kariyer tercihi yapamaması, kariyer amaçlarını belirleyememesi ve amaçlarıyla ilgili belirsizlik yaşaması olarak tanımlanmaktadır (Callahan & Greenhaus, 1990; Callanan & Greenhaus, 1992). Dolayısıyla kariyer kararsızlığı, karar süreci öncesinde, esnasında ve sonrasında bireyin karşılaştığı tüm sorunları içermektedir (Gati vd., 2011; Saka & Gati, 2007) ve kariyer hedefleri ile

ilgili yüksek düzeyde belirsizlik oluşturan ciddi bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Lopez & Ann-Yi, 2006).

İlgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde genç yetişkinlik dönemi içerisindeki üniversite öğrencilerinin yaşadıkları sorunların başında kariyerleri kararsızlığı gelmektedir (Büyükgöze-Kavas 2011; Dursun & Aytaç, 2012; Güldü & Ersoy-Kart, 2017; Kelley & Pulver, 2003; Lucas & Berkel, 2005; Miller & Rottinghaus, 2013; Penn & Lent, 2018; Yıldız-Akyol & Bacanlı, 2019; Şahin vd., 2009). Kariyer kararsızlığının üniversite öğrencilerinin üniversite psikolojik danışma merkezine en çok başvuruda bulundukları konu olduğu bilinmektedir (Kelly & Pulver, 2003; Taylor, 1982; Lucas & Berkel, 2005). Bu yüzden kariyer kararsızlığı, psikolojik ve finansal açıdan birçok sonucu sebebiyle araştırmacıların dikkatini çekmekte ve kariyer danışmanlığının önemli konularından birini oluşturmaktadır (Betz, 1992; Osipow, 1999). Literatür incelendiğinde, kariyer kararsızlığının birçok nedeni açıklanmaktadır ve kariyer kararlarını etkileyen ve karmaşık hale getiren birçok faktör olduğu görülmektedir (Gati, 1986; Gati vd., 1996). Kariyer kararsızlığı üzerinde yapılan araştırmalar daha çok bireylerin kişilik özelliklerine odaklanmıştır ve kariyer kararsızlığının; kaygı (Fuqua vd., 1987; Kimes & Troth, 1974; Sepich, 1987; Miller & Rottinghaus, 2013; Işık, 2014; Weinstein vd., 2002) bağlanma korkusu (Leong & Chervinko, 1996), mantıkdışı inançlar, başarısızlık korkusu (Taylor, 1982), öz-yeterlik (Betz & Voyten, 1997; Mathieu vd., 1993; Taylor & Betz, 1983), karamsarlık (Saka & Gati, 2007), benlik saygısı (Creed vd., 2004), depresyon (Işık, 2014; Saunders vd., 2000) mesleki olgunluk (Fuqua vd., 1988) ve kontrol odağı (Öztemel, 2012; Taylor, 1982) gibi değişkenlere daha çok çalışıldığı görülmüştür.

Gati & Levin (2014) ise kariyer kararını etkileyen altı faktörden bahsetmektedir. Bunlar; karar verme sürecinde yer alan ya da kişi tarafından algılanan kariyer engelleri, çok sayıda seçeneğin var olması, dikkate alınması gereken iş çevresi, eğitim sürecinin uzunluğu, yanlış karar alma kaygısı, bireyin kariyer kararı ile kendisinden taviz vermek zorunda kalmadan uzlaşma içinde olabilmesi ve süreç boyunca devam eden bireyin kendisi veya iş dünyası ile ilgili birçok belirsizliğe maruz kalması olarak sınıflandırılmıştır. Bu faktörler arasında belirsizlik kavramı bireyin kariyer kararı verme sürecinde dikkat çekmektedir.

Belirsizliğin önemli bir rol oynadığı yaşam alanlarından birisi kariyer kararlarıdır (Gati,1990). Yaşam içerisinde sürekli değişimin olması belirsizliğin insan yaşamının ayrılmaz bir parçası haline dönüşmesine sebep olmaktadır. Belirsizlik gelecekle ilgili herhangi bir durum, olay, yaşantı ve davranışı öngörememek; geleceğe yönelik bilinmezlik yaşamak olarak tanımlanmaktadır (Sarı,2007). Bazı kişiler belirsizliği tehdit olarak algılarken bazı kişiler belirsizliği gelişim imkânı sunan bir faktör olarak değerlendirmektedir (Karakulak,2017).

Literatür incelendiğinde bireylerin belirsizlikle ilgili olumsuz tepkileri ve algıları “belirsizliğe tahammülsüzlük” olarak tanımlandığı görülmektedir (Buhr & Dugas, 2006). Belirsizliğe tahammülsüzlük, bilinmeyenden korkma ve gelecekteki olası olumsuz sonuçlar hakkında aşırı endişelenme eğilimini ifade etmektedir (Arbona vd., 2021). Belirsizliğe tahammülsüzlük, olumsuz sonuçların ve durumların gerçekleşmesinden ziyade öngörülemeyen olay ve durumlarla karşılaşmada deneyimlenen rahatsızlık ve korku ile ilgilidir (Ladouceur vd., 2000). Belirsizliğe tahammülsüz olan bireyler öngörülemezliği ve bilinmezliği endişe verici, üzücü olarak yorumlamaktadır ve belirsizliğin kaçınılması gereken bir durum olduğunu ifade etmektedirler. Bu endişe hali ise günlük yaşam içerisinde bireyi işlevsiz hale getirebilmektedir ve bireyler belirsizliğin yol açtığı durumlarla baş etmekte zorlanabilmektedir (Buhr & Dugas, 2006). Önceki araştırmalarda yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğün karar vermeyi olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Jensen vd., 2014; Luhmann vd., 2011). Yıldız ve Eldeleklioğlu'nun (2021) yapmış oldukları araştırmada yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğün karar verme süreçleri üzerinde zarar verici bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Mesleki fırsatların geleceği, ilgi alanları ve yeteneklerinin gelişimi ile karar verme süreci içinde olan üniversite öğrencileri de kariyer süreçleri içinde belirsizlik yaşamakta ve bu belirsizlik karşısında zorlanmaktadırlar (Arbona vd., 2021). Belirsizlik karşısında da olumlu hissetmek, belirsizlikle baş etmede tek başına yeterli olmamaktadır (Gelatt, 1989). Gelatt (1989, s.253-254), pozitif belirsizlik kuramında bireylerin diğer faktörleri kariyer kararlarına dahil ettikleri gibi belirsizliği de karar verme sürecine dahil etmek zorunda olduğunu belirtmektedir. Çünkü belirsizliklerin göz ardı edilmesi, diğerlerinden daha düşük bir seçeneğin seçimine yol açabilmektedir (Gati,1990). Gelatt (1989, s.254), kuramında belirsizliği kaygı yaratan bir durum olarak algılamak yerine, yeni bakış açıları kazandıran ve fırsatlar

sunan bir faktör olarak değerdendirebilmenin kariyer karar vermeye olumlu katkı sağlayacağını belirtmektedir. Pryor ve Bright (2006) ise Kaos Kuramında, belirsizliği ortadan kaldırmak yerine belirsiz durumları bir fırsat olarak değerdendirerek beklenmeyen olaylara yönelik açık, esnek ve hazır olmanın önemini vurgulamıştır.

Üniversite yıllarında da birçok öğrenci kariyer yolları, seçimleri hakkında kararsızlık veya memnuniyetsizlik yaşamaktadır (Daniels vd., 2011). Kariyer kararsızlığı, düşük not ortalaması (Graunke & Woosley, 2005 akt. Arbona vd., 2021) ve üniversiteden ayrılma davranışı (Habley & McClanahan, 2004 akt. Arbona vd., 2021; Kahn vd., 2002) ile ilişkilendirildiği için üniversite öğrencilerinin kariyer kararı endişelerinin zamanında çözülmesi (Daniels vd., 2011) kariyer başarısına katkıda bulunabilmektedir. Bu nedenle, belirsizlik tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireylerin belirsizlikle başa çıkmak için yüksek düzeyde kariyer karar verme zorluğu yaşamalarını beklenmektedir. Kariyer kavramı tanımlanırken de sık sık kariyerin belirsiz bir süreç olduğu ve kariyer süreçlerini etkileyen faktörlerden birinin belirsizlik olduğu tanımlanmış olmasına rağmen belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Yapılan çalışmalarda yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer kararlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Arbona vd., 2021; Garrison vd., 2017; Kim vd., 2016; Storme, vd., 2017). Türkiye’de ise belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığının ilişkisinin birlikte araştırıldığı bir araştırma bulunmamaktadır. Bu durum da üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerinde belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin incelenmesini önemli hale getirmektedir. Bu sebeple bu araştırmada kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu düşünülen belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni araştırmaya dahil edilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını etkilediği düşünülen bir diğer değişken ise 1960-1970’li yıllarda Bowen’ın geliştirdiği Kuşaklararası Aile Terapisi kuramının kavramlarından birisi olan benlik farklılaşmasıdır. Araştırmalar çok sayıda aile değişkeninin kariyer gelişim sürecini etkilediğini göstermektedir (Osipow, 1983 akt. Middleton, 2017). Bowen’ın teorisine göre bireyler ailelerine oldukça bağımlı bir şekilde hayata başlarken yetişkinliğe doğru ailelerinden bağımsız hale gelmektedirler. Benlik farklılaşması kişinin kendi değerlerine, düşüncelerine ve yargılarına dayalı olarak başkalarından aşırı derecede etkilenmeden kendi kararlarını verme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Yani benlik farklılaşması bireyin kendisini

ailesinin duygusal ve entelektüel sisteminden psikolojik olarak ayırarak bağımsızlık kazanmasıdır (Bowen, 1972 akt. Middleton, 2017). Bu bağımsızlığın kazanımı; kişinin kendisi için karar verebilmeyi, seçimler yapabilmeyi ve aileye karşı az seviyede bağımlı olmayı içermektedir (Bowen,1972; Bowen, 1978 akt. Middleton,2017). Bowen (1974) benlik farklılaşma düzeyi düşük olan bireylerin ailelerini yatıştırmak için kararlar aldığını, benlik farklılaşması düzeyi yüksek olan bireylerin ise kendi isteklerinin ve kararlarının peşinden gidebildiğini belirtmiştir.

Bireyin ailesinden farklılaşma süreci çocukluk ve ergenlik boyunca devam ederken genç yetişkinlikte giderek daha önemli hale gelmektedir (Carter & McGoldrick, 1989 akt. Larson & Wilson, 2007) ve çoğu birey için farklılaşma 30'lu yaşlara kadar devam etmektedir (Larson & Wilson, 1998). Genç yetişkinlerden de genellikle farklılaşma süreçlerinin ortasındaiken eğitimsel ve mesleki kararlar almaları istenir. Super ve diğerlerine (1996) göre bireyler, 20'li yaşların başından ortasına kadar tipik olarak bir meslek seçimini netleştirme, belirleme ve uygulama gibi kariyer geliştirme görevlerine odaklanır (akt. Larson & Wilson, 2007). Kendi benliklerinin temsili olan kariyer kararları vermeye çalışırlar (Super, 1953). Bu nedenle birçok genç yetişkin üniversite öğrencisi için benlik farklılaşma süreci, kariyer geliştirme süreci ile eşzamanlı olarak gerçekleşmektedir. Bu durum, üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması seviyeleri ile karar verme davranışları arasındaki ilişkiyi keşfetme ihtiyacını önemini vurgulamaktadır.

Literatürdeki araştırmalar, benlik farklılaşması ile kariyer karar verme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Johnson vd., 2014; Kwon & Lee, 2014; Smith, 2015). Middleton'ın (2017), üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeyleri arttıkça kariyer kararsızlık düzeylerinin azaldığı bulunmuştur. Johnson ve diğerlerinin (2014) ise üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde benlik farklılaşmasının etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de yapılan araştırmalara baktığımızda ise çoğunlukla evli çiftlerle çalışıldığı (Boldaz-Telli, 2019; Göçmen, 2018), sınırlı sayıda da olsa üniversite öğrencileriyle (Atalay,2021; Mert & Çetiner, 2018), genç yetişkinlerle ve yetişkinlerle yapılan çalışmalar olduğu bilinmektedir (İzçınar, 2018; Süloğlu, 2019; Yılmaz & Gündüz, 2020).

Fakat Türkiye’de benlik farklılaşması ile kariyer süreçlerini birlikte ele alan ve kariyer kararsızlığı ile ilişkisini ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kang, (2013), benlik farklılaşması düzeyinin yaşam boyunca iyileştirilebilecek bir değişken olduğunu bu yüzden de kariyer kararsızlığı sorunuyla ilgili olarak benlik farklılaşmasının araştırılması gerekliliği ifade etmiştir (akt. Kwon & Lee, 2014). Benlik farklılaşması düzeyleri yeterli olan bireylerin başkalarına bağlı olarak kararlar aldığı ve buna uygun olarak seçimlerini yaptıkları düşünüldüğünde (Middleton, 2017) ve kariyer süreçlerinde aile etkisinin önemi göz önüne alındığında benlik farklılaşması düzeylerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme düzeylerini nasıl etkilediği ve kariyer kararsızlığı ne derece yordadığını belirlemenin önemli olduğu düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını etkilediği düşünülen bir diğer değişken ise kariyer kararı verme öz yeterliğidir (Amir & Gati, 2006; Büyükgöze-Kavas, 2011; Gloria & Hird, 1999; Guay, 2006; Taylor & Betz, 1983). Bandura (1977) öz yeterliği, kişinin istenen sonuçlara ulaşabilmesi için yapması gereken davranışlarda kendine inanması şeklinde tanımlamıştır. Bu yeterlik tanımı temel alınarak oluşturulmuş kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı da kariyer kararı verme ve kariyer seçimi yapma süreçlerinde önemli bir role sahiptir. Kariyer kararı verme öz yeterliği, Taylor ve Betz (1983) tarafından bireylerin kariyer kararı verebilmeleri için gerekli olan görevleri yerine getirebilmede kendi yeteneklerine yönelik güven duymaları olarak tanımlanmıştır. Üniversite öğrencilerin kariyer kararlarını alma süreçlerinde birçok basamağın olduğu düşünülürse kariyer kararı almada kendilerine duydukları güven bu basamaklardan ilkinin oluşturmaktadır (Lent vd., 1994).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında da öz yeterliğin; bireyin kariyer kararı verme, kariyer seçimi yapma, amaçlarını ve davranışlarını belirleme sürecinde etkili olduğu vurgulanmaktadır (Lent, 2012; Lent vd., 1994). Düşük düzeydeki kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararlarını almakla ilgili erteleme yapmaya sebep olabileceği ve bu kararları almada kaçınmaya neden olabileceği ifade edilmiştir (Zunker, 2012). Ayrıca kuramda kariyer karar verme öz yeterliği düşük olan bireylerin daha çabuk vazgeçme eğiliminde oldukları, düşük düzeyde performans amaçları belirledikleri ve zorluklarla mücadele etme konusunda performans kaygısı yaşayarak kaçınma davranışı gösterdikleri belirtilmiştir (Lent, 2012; Lent vd., 2002). Taylor ve Betz (1983), kariyer kararı verme öz yeterliliği düşük olan bireylerin

zorluklarla baş etmekten kaçınabileceği, bilgi toplamaktan, tercihleri netleştirerek seçim yapmaktan, planlamaktan ya da aldıkları kararları uygulamaya koymaktan kaçınabileceklerini belirtmiştir. Middleton (2017) ise kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek olan bireylerin kariyerleri ile ilgili karar verirken daha az zorluk çekme eğiliminde olabileceğini ifade etmiştir.

Kariyer kararı verme öz yeterliliği ile ilgili literatürde birçok araştırma yapıldığı görülmektedir ve kariyer kararı verme öz yeterliği kavramını ilk tanımlayan Taylor ve Betz (1983) ilk çalışmaları gerçekleştirmiştir. Taylor ve Betz (1983) kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Di Fabio ve diğerleri (2013), kariyer kararı verme öz yeterliliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Taylor ve Popma (1990) ise üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, kariyer kararsızlığına en önemli yordayıcısının kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Türkiye’de ise son zamanlarda kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar dikkat çekmeye başlamıştır (Bağlama & Uzunboylu, 2017, Kapusızoğlu vd., 2017; Ulaş, 2016). Bununla birlikte bireylerin kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır (Aydın, 2014; Büyükgöze-Kavas, 2011; Demir, 2020; Öztemel, 2012; Yalın-Yaman, 2014; Yiğit, 2018) ve çalışmaların büyük bir çoğunluğun lise öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir (Akkoç, 2012; Bacanlı, 2012; Öztemel, 2012). Üniversite öğrencilerinin katılımıyla gerçekleştirilen ve kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkiyi birlikte ele alan araştırmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2011; Mutlu, 2018). Büyükgöze-Kavas (2011), üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Kariyer kararı verme öz yeterliğinin bireyin kariyer kararları üzerinde etkisi değerlendirildiğinde kariyer kararsızlığı ile ilişkisini inceleyen araştırmalar yapmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında ilişkiyi inceleyen araştırmaların sınırlı sayıda olması ve kariyer kararı verme öz yeterliğini araştırmadaki diğer değişkenlerle birlikte ele alan bir çalışmanın olmaması sebebiyle kariyer kararı verme öz yeterliliği araştırmaya dahil edilmiştir.

Literatürdeki bilgiler ve araştırmaların bulguları sonucunda, bu araştırmada yer alan belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği değişkenlerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisinin kuramsal çerçeveye dayanarak incelenmesinin kariyer psikolojik danışmanlığı alanına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda araştırmanın amacı oluşturulmuştur.

1.1. Araştırmacının Amacı

Bu araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin kariyer kararsızlık düzeylerini anlamlı düzeyde yordayıp yordamadığını incelemektir.

Bu amaç doğrultusunda, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması, kariyer kararı verme öz yeterliği kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?
2. Kariyer kararsızlığı demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, akademik başarı algısı, sosyoekonomik düzey) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüzde bireylerin çalışma alanlarındaki gelişmelerden haberdar olmaları, potansiyel yeni fırsatları göz önünde bulundurmaları ve her şeyden önce istihdam edilebilir kalmak için akılcıca ve zamanında kararlar almaları gerekmektedir (Betz & Vuyten, 1997; Crites, 1978 akt. Storme; 2017; Savickas & Porfeli, 2012). Kariyer kararı sadece yaşamın belirli bir döneminde yerine getirilmesi gereken görevlere yönelik kararları kapsamamaktadır (Gati vd., 1996). Her birey, yaşamın herhangi bir döneminde kariyer kararı verme durumu ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden de kariyer kararı verme sürecinin süreklilik gösteren bir yapıda olduğu belirtilmektedir (Luzzo & Severy, 2009 akt. Mutlu, 2018). Kariyer kararı verme sadece bölüm seçmeyi değil aynı zamanda bireyin iş dünyasında seçeceği alanı belirlemesini, bu alan için hazırlıklar yapmasını ve yeni beceriler kazanmasını içermektedir. Kariyer kararı verme bireyin kaçınılmaz ve önemli görevlerinden birini oluştururken üniversite yılları da kariyer kararı verme açısından oldukça önemli bir dönemdir (Amir & Gati, 2006; Büyükgöze, 2011; Di Fabio vd., 2013; Fouad vd., 2006; Kelly

& Lee, 2002; Saka & Gati, 2007). Üniversite öğrencilerinin de devamlılık gösteren bu kariyer sürecinde çalışmak istedikleri iş alanlarını belirlemeleri, iş dünyasına kendilerini hazırlamak için çeşitli kararlar vermeleri beklenmektedir (Ranta vd., 2014). Fakat birçok üniversite öğrencisi için kariyer kararı verme zorlayıcı ve kafa karıştırıcı olabilmekte ve üniversite öğrencileri de bunun sonucunda kariyer kararsızlığı yaşayabilmektedir. Araştırma sonuçları, 18-29 yaş aralığındaki genç yetişkinlerin kariyer kararı verme sürecinde güçlük çektiklerini göstermektedir (Choi vd., 2011; Feldman, 2003; Lee, 2005; Miller & Rottinghaus, 2013). Üniversite öğrencileri mezuniyet sonrasında yapmak istediklerine ilişkin karar verememekte veya olası kariyer alternatiflerini araştırmakta zorlanabilmektedirler (DuPre & Williams, 2011; Viola vd., 2017). Araştırmalar sonucunda üniversite öğrencilerinin %20 ile %60 arasında değişen oranlarda kariyer kararsızlığı yaşadığı bulunmuştur (Gordon, 1995 akt. Büyükgöze; 2011). Bu durum üniversite psikolojik danışma merkezlerine başvuru sebeplerinin büyük çoğunluğunun kariyer sorunları ve kariyer kararsızlığı olmasına sebep olmaktadır. (Lucas & Berkel, 2005; Multon vd., 2001). Bireylerin yaşadıkları kariyer kararı verme güçlüklerini değerlendirmek ve tanımlamak çok önemlidir. Çünkü bireylere yardım etmeden önce ilk yapılması gereken bireylerin sorununu doğru tanımlamak ve sebeplerini iyi değerlendirebilmektir (Saka & Gati, 2007). Kariyer kararsızlığının çatışmalar ve ikilemler oluşturması da kariyer sürecini stresli bir hale getirmektedir (Argyropoulou vd., 2007; Creed vd., 2006; Lipshits-Braziler vd., 2016). Araştırmalar kariyer sorunları ve kariyer kararsızlığı ile etkili bir şekilde baş edilemediğinde ve göz ardı edildiğinde ciddi psikiyatrik rahatsızlıkların oluşabileceğini göstermektedir. Önceki çalışmalar depresyon ile kariyer kararsızlığı arasından anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuşlardır etmişlerdir (Saunders vd., 2000). Kariyer kararsızlığının yaşanması ve güçlüklerin aşılamaması da öğrencilerinin üniversiteden uzaklaşma eğilimlerini arttırmaktadır (DuPre & Williams, 2011). Üniversite sürecinde %50'den fazla öğrencinin de eğitim hayatlarında en az bir kez bölüm değiştirmeyi istedikleri bilinmektedir (Grier-Reed & Skaar, 2010). Bununla birlikte Türkiye 'de yapılan kariyer kararsızlığıyla ilgili pek çok araştırmanın lise öğrencileriyle gerçekleştirildiği görülmektedir (Bacanlı, 2012; Öztemel, 2012; Şahin vd., 2015; Yalın-Yaman, 2014). Kariyer kararsızlığının bireyin yaşamı üzerindeki etkileri düşünüldüğünde ve olumsuz sonuçları değerlendirildiğinde Türkiye'de üniversite öğrencilerinin kariyer

kararsızlıklarına yönelik araştırmalar yapılması önemli hale gelmektedir. Kişinin kariyer seçimini ve gelişimini açıklayabilen çok çeşitli kişisel, ailevi, kültürel ve çevresel faktör vardır. Bu faktörlerin sağlıklı karar verme süreçleri gerçekleştirebilmek için değerlendirilmesi gerekir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerini azaltabilmek, iş hayatına geçişte kariyerleri için uygun ve sağlıklı kararlar verebilmelerine destek olmak için kariyer kararsızlığı etki eden değişkenlerin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu yüzden bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı üzerinde etkisi olduğu düşünülen kişisel ve ailesel değişkenlerin bir arada ele alınması amaçlanmıştır.

Literatür incelendiğinde Türkiye’de üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerine ilişkin kariyer sonuç beklentileri ve kariyer kararı öz yeterliği (Büyükgöze-Kavas, 2011) kariyer belirleyicileri ve kariyer araştırma düzeyleri (Mutlu, 2018) akademik öz yeterlik, problem çözme becerileri ve kariyer inançları (Yalın-Yaman, 2014) öz saygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik (Aydın, 2014), toplumsal cinsiyet ve kariyer uyumu (Yiğit, 2018) değişkenleri ile ele alındığı görülmektedir. Fakat Türkiye’de belirsizliğe tahammülsüzlük ve benlik farklılaşması düzeylerinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisini ele alan bir çalışma yapılmamıştır. Bu yüzden bu araştırma Türkiye’de bu değişkenlerin birlikte ele alındığı ilk araştırma olma özelliği taşıyacaktır. Bununla birlikte yurtdışında yapılan çalışmalar yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin kariyer kararsızlığını arttırdığını ortaya koyarken düşük benlik farklılaşması düzeyine sahip bireylerin de ailesinden bağımsız kararlar alamadıklarını ve kariyer kararsızlığı yaşama düzeylerinin yüksek olduğunu bulmuştur. Bu yüzden Türkiye örneğinde de bu değişkenlerin birlikte ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu değişkenlerle birlikte kariyer kararı öz yeterliği de araştırmaya dahil edilmiştir. Türkiye’de kariyer kararı verme öz yeterliliğinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararsızlığı ile birlikte ele alındığı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu sebeple üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri ile ilişkisinin araştırmasının önemli olduğu ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca üniversitelerin psikolojik danışma merkezleri, kariyer danışma ve planlama merkezleri, akademik bölümler öğrencilerin yaşadığı kariyer kararsızlığının altında yatan sebeplere ilişkin daha kapsamlı bir anlayış geliştirmeye ihtiyaç duymaktadırlar.

Bu kapsamda bu çalışmanın bulgularının üniversitelerin psikolojik danışma merkezlerinde ile üniversitelerin kariyer planlama merkezlerinde çalışanlara, alanda çalışan ruh sağlığı uzmanlarına kariyer kararsızlığını önleyici ve iyileştirici programların oluşturulmasında ve uygulamaların planlanmasında farklı bakış açıları sunması beklenmektedir. Son olarak da bu araştırmanın kariyer psikolojik danışmanlığı literatürüne ve uygulamalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin Kişisel Bilgi Formunu, Kariyer Kararı Ölçeğini, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğini, Benliğin Ayrışması Ölçeğini ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Kısa Formunu içtenlikle ve tarafsız bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Örneklemin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmada incelenen değişkenler Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Kararı Ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Benliğin Ayrışması Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
2. Üniversite öğrencilerine ait bilgiler araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formundan elde edilen katılımcı cevapları ile sınırlıdır.
3. Araştırma sonuçları sadece benzer özelliklere sahip olan üniversite öğrencilerine genellenebilir.

1.5. Tanımlar

Araştırmada yer alan kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda sunulmuştur.

Kariyer Kararsızlığı: Kariyer psikolojik danışmanlığının temel kavramlarından biri olan kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyer kararları verirken karşılaştıkları zorluklar olarak tanımlanmaktadır (Chartrand vd., 1993; Lipshits-Braziler vd., 2016). Xu ve Bhang'e (2018) göre kariyer kararsızlığı kişinin eğitim, meslek ve kariyer süreci hakkında kararsız olma durumunu kapsamaktadır. Hawkins-Breaux (2004) ise

kariyer kararsızlığını bireyin geleceği için bir yol belirlemesi ve eyleme geçmesi gerekirken çeşitli faktörler sebebiyle ilerleyememesi olarak tanımlamaktadır.

Belirsizliğe Tahammülsüzlük: Belirsizliğe tahammülsüzlük, olumsuz bir olayın gerçekleşme ihtimaline bakılmaksızın bireyin, bu durumun kabul edilemez olduğunu düşünmeye aşırı eğiliminin olması şeklinde tanımlanmaktadır (Dugas vd., 2001). Bireyin belirsizlik duygusunun istenmeyen bir durum olduğuna yönelik algılarını ve inançlarını yansıtan bu kavram, kestirilemeyen olay ve durumlardan korkmayı (Buhr & Dugas, 2002) belirsiz durumlara ve olaylara yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal olarak tepki vermeyi içeren bir kişilik özelliğidir (Dugas vd., 2004, Buhr & Dugas, 2006; Freeston vd., 1994).

Benlik Farklılaşması: Çok boyutlu bir kavram olan benliğin farklılaşması; bireyin benliğinin içsel ve kişilerarası boyutlarını dengelemesi, ailesinden bilişsel ve duygusal olarak ayrışabilmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bowen, 1976; Bowen,1978; Skowron & Friedlander,1998). Başka bir ifade ile belik farklılaşması bireyin bireyselliği ile sosyal ilişkilerindeki birlikteliği arasında sağlıklı bir denge kurabilmesi, yaşamını özerk bir biçimde yönetebilme becerisidir (Kerr & Bowen, 1988).

Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği: Bireylerin kariyer kararı verme sürecinde görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebileceklerine dair kendilerine güven duyma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Betz vd., 1996).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu başlık altında iş-meslek ve kariyer kavramına, kariyer kararı verme sürecine, kariyer seçim ve gelişim kuramlarına, kariyer kararsızlığı kavramına, kariyer karar verme kuramlarına ve kariyer kararsızlığı ile ilgili literatürdeki araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. İş, Meslek, Kariyer Kavramı

Kariyer, meslek ve iş kavramları kariyer danışmanlığı literatüründe kullanıldığı kadar iş dünyasında ve günlük yaşamımız içinde de sıklıkla kullanılan kavramlardır. Fakat bu kavramların zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldıkları, anlamlarının karıştırıldığı görülmektedir (Yeşilyaprak, 2016). Kariyer, yaşamda meydana gelen bir olay değil; yaşam boyu devam eden bir gelişmedir (Super, 1990 akt. Anovunga vd., 2021). Bir kişinin yaşamı boyunca üstlendiği tüm roller bireyin kariyerini oluşturmaktadır (Super, 1980; Zunker, 2012). Son yıllarda Savickas (2012) tarafından da kariyer kavramının meslek kavramından daha geniş bir alanı ifade ettiği ve bireylerin tüm yaşamını içine alan yanları olduğu belirtilmektedir. Meslek ise eğitim ve deneyim sonucunda bireyin belirli becerileri kazanması olarak tanımlanmaktadır (Jordan & Whaley, 2008). Kuzgun'un (2009) yaptığı tanımda ise meslek; bireylerin yaşamlarını idame ettirmek amacıyla yaptıkları, toplum tarafından oluşturulmuş kuralları ve etik değerlere olan, insanlara faydalı bir ürün veya hizmet sunan, belirli bir eğitim sonucunda kazanılan özel bilgi ve becerilerin tümüdür. Meslek seçilirken, kariyer süreci inşa edilmektedir. İş ise mesleki bilgi ve becerilerin pratiğe dönüştürülmesi sürecindeki görev ve etkinliklerdir (Yeşilyaprak, 2016). Bir çalışanın belirli bir pozisyon içinde benzer beceriler gerektiren aktiviteleri (Sharf, 2017; Yılmaz, 2020; Korkut-Owen, 2015, s.3), bireyin özel bir çalışma alanı içerisinde üstlendiği görevleri tanımlamaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

2.1.2. Kariyer Kararı Verme Süreci

Kariyer kararı verme, bireyin önemli gelişimsel görevlerinden birini oluşturmaktadır (Lancaster vd., 1999). Kariyer kararı verme sürecinde birey, alternatif seçenekler arasından kendisine en uygun ve sağlıklı olan seçeneği tercih etme beklentisi ile kariyer sürecini şekillendirmeye çalışmaktadır. Kariyer kararı verme bireylerin sadece bir iş veya meslek grubuna karar verdikleri bir süreç değildir. Kariyer kararı verme süreci, birçok karar verme durumu ile karşı karşıya kalınan dinamik bir süreçtir (Nordvik, 1996). Gelişimsel süreçleri içinde üniversite yıllarında genç yetişkinlerin çeşitli kariyer alternatiflerini keşfetmesi (DuPre & Williams, 2011), iş yaşamına geçiş öncesinde gerekli deneyimleri elde etmesi (Viola vd., 2017), iş dünyasına girmeye hazır olması, ileriye yönelik eğitim ihtiyaçlarını belirlemesi ve tüm bu bilgileri sentezleyerek kariyeri ile ilgili karar vermesi beklenmektedir (Gati vd., 1996).

Kariyer gelişim sürecini psikolojik (ilgiler, yetenekler, kişilik özellikleri, çoklu zeka, mesleki değerler), sosyolojik (aile faktörü, sosyoekonomik düzey), politik-ekonomik pek çok faktör etkilemektedir (Pişkin, 2016; Gati vd., 1996). Bu faktörlerin birbirini bağlayıcılığı, kariyer süreci içerisinde bireyin mesleki durumunu geliştirmekte veya sınırlandırabilmektedir (Anovunga vd., 2021). Günümüz koşullarının hızla değişmesi de kariyer karar verme sürecini karmaşık hale getirmektedir (Pişkin, 2016; Gati vd., 1996). Bu durum üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermede zorluk yaşamasına ve kararsız kalmalarına sebep olmaktadır (Gati vd., 1996).

2.1.3. Kariyer Gelişim ve Seçim Kuramları

Günümüze kadar, kariyer gelişim sürecini ve kariyer karar vermeyi açıklamak için çeşitli kariyer kuramları tasarlanmıştır (Osipow, 1999). Kuramlar, belirli bir davranış veya bir dizi davranış açıklamak için oluşturulmuş birbirleriyle bağlantılı varsayımsal ifadelerdir (Swanson & Fouad, 1999 s.3 akt. Büyükgöze-Kavas, 2011). Başka bir ifadeyle kuram, olaylara ve olgulara ilişkin gözlemlerin sistematik bir şekilde açıklanması ve yorumlanmasıdır (Yeşilyaprak, 2016). Kuramlar bizlere kariyer gelişim sürecini anlayabilmek için bir yol haritası sunmaktadır (Brown, 2003 s.22 akt. Büyükgöze-Kavas, 2011).

Özellik-Etmen Kuramı, Parsons (1909) tarafından kariyer gelişimini ve karar verme sürecini açıklamak için oluşturulmuş ilk kuramdır. Özellik kavramı, bireyin test

aracılığıyla ölçülebilen özelliklerini ifade etmektedir (Sharf, 2017, s.25). Örneğin; bireyin yetenekleri ölçülebilen özelliklerdendir (Yeşilyaprak, 2016, s.91). Etmen kavramı ise başarılı bir meslek/ iş performansı sergileyebilmek için olması gereken nitelikleri tanımlamaktadır. Ayrıca etmen kavramı, bir grup içerisindeki insanların önemli özelliklerini birbirinden ayırt etmeye yardımcı olan istatistiksel bir yaklaşımı da kapsamaktadır (Sharf, 2017, s.25). Özellik-Etmen Kuramında amaç, bireyin özellikleri ile işin özelliklerini uygun ölçme araçları ile tanımlayıp değerlendirmek ve bireyin özellikleri ile işin özelliklerini eşleştirmektir (Bacanlı, 2016, s.90; Sharf, 2017, s.25). Parson'a (1909) göre bireyin işinden ve mesleğinden doyum elde edebilmesi ve başarıya ulaşabilmesi için birey ile mesleki çevrenin özelliklerinin birbiriyle uyumlu olması gerekmektedir (Bacanlı, 2016, s.90).

Parsons'ın özellik-etmen yaklaşımı, bireyin meslek seçimini yardımcı olmak amacıyla oluşturulmuş üç adımdan oluşmaktadır (Amudson vd., 2009 .
Büyükgöze-Kavas, 2011).

1. Bireyin yeteneklerini, ilgi alanlarını, kaynaklarını keşfetmesi
2. İş ve meslek gruplarının avantajlarını ve dezavantajlarını hakkında bilgi edinmesi
3. Bireyin kendi özellikleri ile mesleğin özellikleri arasında ilişki kurması. (Parsons, 1909, s.5 akt. Büyükgöze-Kavas, 2011; Sharf, 2017, s.25).

Özellik-Etmen Kuramı kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanının en eski meslek seçim ve karar verme kuramı olması sebebiyle kendisinden sonraki tüm kuramcılarını etkilemiştir (McMachon & Patton, 2006 akt. Bacanlı, 2016, s.124). Parsons ve meslektaşlarının çalışmaları meslek seçiminde ölçme araçlarının da gelişimine katkı sağlamıştır. Ayrıca meslek seçiminde ilk kez kişilik ve iş ile ilgili analiz çalışmalarında öncü olmuşlardır. Alana katkılarının yanı sıra özellik faktör kuramı birçok açıdan da eleştirilmiştir. Özellik-Etmen Kuramının tek başına kariyer gelişiminde geçerliliği destekleyen ya da çürüten çok az sayıda araştırma olması (Sharf, 2017), meslek seçimine etki edebilecek birçok faktörün kuramda belirtilen ölçülebilen özellikler sınırlılığından dolayı dahil edilememesi, kişiliğin zamanla değişen ve gelişen yönünü de odaklanılmaması sebebiyle eleştirilmiştir (Herr vd., 2004).

Holland'ın Kariyer Tipolojisi Kuramı, Parsons'ın Özellik-Etmen Kuramının geliştirilmiş bir şekli olarak görülmektedir. Holland (1985), Kariyer Tipoloji Kuramında bireylerin meslek seçimlerinin kişiliğinin bir uzantısı olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu ilkedan hareketle bireyin kişilik tipleri ile uygun iş çevresinin birbiri ile eşleşmesi sonucunda sağlıklı seçimler yapılabileceğini belirtmektedir (Bacanlı, 2016; Kuzgun, 2000; Yeşilyaprak, 2008). Holland meslek seçimine yardımcı olabilmesi için gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipi tanımlamıştır (Kuzgun, 2000; Weinrach & Srebalus, 1990). Holland kişinin mesleki çevresi ile kişilik tipi eşleştiğinde mesleki seçimi ile ilgili doyum sağlama ve iyi performans gösterme eğiliminin daha yüksek olacağını ifade etmiştir. Bu durumu da uyum derecesi olarak tanımlamıştır. Bireyin kişilik tipinin mesleki çevreye uygun olmadığı durumlarda da bireyin ayırt edicilik derecesini kullanarak yeni bir mesleki çevreye geçiş yapabileceğini belirtmiştir (Holland, 1997).

Super (1953) Yaşam-Boyu Yaşam-Alanı Kuramı, meslek seçimini ve kariyeri tek bir olay olarak değerlendirmemekte ve gelişimsel bir süreç olarak ele almaktadır. Bu gelişimsel süreç içerisinde de bireylerin vermek zorunda oldukları kararlar olduğunu ifade etmektedir. Super'e (1953) göre bireyler kendi benliklerinin temsili olan kariyer kararları vermektedir. Bireyler, yaşamları boyunca sosyal ağları içerisinde etkileşim kurarak başkalarından geribildirim almakta ve kendilerini değerlendirmektedirler. Aldıkları geribildirimler ve kişisel değerlendirmeleri sonucunda da kendi benliklerini ve mesleki benliklerini oluşturmaktadırlar (Super, 1963). Super (1953) kariyer gelişim sürecinin doğrusal olduğunu ifade etmiş ve beş kariyer gelişim aşaması olduğunu belirtmiştir. Bu dönemler: büyüme (4-13 yaş), keşfetme (14-24 yaş), yerleşme (25-45 yaş), sürdürme (45-65 yaş) ve çöküş (65+ yaş) dönemidir (Sharf, 2006). Super'e (1953) göre her birey yaşamı boyunca tüm aşamalardan geçmektedir ve her aşamada farklı gelişim görevleri bulunmaktadır. Fakat bu aşamaların yaş aralığı herkes için farklı olabilmektedir. Ayrıca Super (1953), kendisinden önceki kuramcılardan farklı olarak bireyin kariyer sürecine etki edebilecek cinsiyet, sosyoekonomik düzey gibi demografik değişkenleri ve sosyal değişim ve seçim sürecini kuramında ele almaya çalışmıştır.

Gottfredson'un (1981) Daraltma-Uzlaşma Kuramı, kariyer seçimlerini açıklamada benlik kavramının gelişimine dikkat çekmektedir. Daraltma-Uzlaşma kuramında

kariyer seçimleri, bir olaydan çok bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Gottfredson,1981) ve bireyin bu süreç içerisinde ilgilerine, yeteneklerine, kişisel özelliklerine ve becerilerine göre mesleki seçimler yapmayı hedefledikleri belirtilmektedir (Gottfredson, 2004). Daraltma-uzlaşma kuramında Gottfredson (1981) bazı mesleklerin bireyler için nasıl daha ilgi çekici hale geldiğini anlamaya çalışmıştır. Bunu yaparken de kariyer karar sürecini bilişsel, gelişimsel ve sosyolojik açıdan ele almıştır. Gottfredson (1981) daraltma uzlaşma kuramında kariyer karar verme sürecini açıklamak için dört gelişimsel süreçten bahsetmiştir. Bunlar: bilişsel büyüme, öz-yaratım, daraltma ve uzlaşma kavramlarıdır. Gottfredson'a (1981) göre, kariyer karar verme bireylerin için zorlu bir süreçtir. Bu yüzden kariyer kararı verebilmek için bireyin öncelikle olarak yaşa bağlı bilişsel bir büyüme gerçekleştirmesi esastır. İkinci gelişimsel süreç olarak adlandırılan öz-yaratım süreci ise kişinin benlik gelişimine bağlı olarak kendi ilgilerinin, yeteneklerinin, kişilik özelliklerinin farkına vardığı aşamadır. Üçüncü aşamada ise bireylerin benlikleri ile kariyer alternatifleri arasında değerlendirme yapması ve uygun bulmadığı kariyer alternatiflerini azalması yani daraltma sürecini gerçekleştirmesi beklenmektedir. Uzlaşmada ise bireyin çok tercih edilen kariyer alternatiflerinden daha ulaşılabilir olan alternatifler için vazgeçebilmesi söz konusudur (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005; Sharf, 2017)

Krumboltz, Kariyer Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramını Bandura (1986)'nın sosyal öğrenme kuramına dayalı olarak oluşturulmuştur (Mitchell& Krumboltz, 1996). Krumboltz bu teoride danışanlara özellikle kariyer kararsızlığı ile ilgili daha etkili kariyer danışmanlığı hizmeti sunmak amacıyla geliştirmiştir (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009) ve kariyer kararlarının temelini açıklamaya çalışmıştır (Mitchell & Krumboltz, 1996). Krumboltz ve meslektaşları kariyer kararı verme sürecinde bireylerin karar vermelerinde davranışlarının ve bilişlerinin önemini vurgulamaktadır (Mitchell & Krumboltz, 1996). Ayrıca kariyer psikolojik danışmanlığı desteği alan danışanlara karar verme yöntemlerini öğretmeye odaklanmıştır (Sharf, 2017). Krumboltz ve meslektaşları kariyer danışmanlığında sosyal öğrenme kuramında kariyer kararı vermenin bireyin çevresi ile etkileşimi sonucunda gerçekleştiğini ve bir öğrenme süreci olduğunu temel alarak bireyin kariyer karar verme sürecini etkileyen dört faktörden bahsetmişlerdir. Bu faktörler: kalıtsal özellikler, öğrenme yaşantıları, çevresel koşullar ve görev yönelimli

becerilerdir. Kalıtsal özellikler; bireylerin cinsiyet, fiziksel görünüşleri, yetenekleri ve belirli alanlara yatkınlıklarını belirleyen çeşitli özelliklerdir. Çevresel koşul ve olaylar ise iş alternatiflerinin sayısı, çevredeki iş olanakları gibi durumlardan kariyer karar verme sürecinin etkilenmesini açıklamaktadır. Öğrenme yaşantıları bireyin çevresi ile etkileşimi sonucunda karar karar verme sürecini etkileyebilecek öğrenmeleri ifade etmektedir. Görev yönelimli beceriler ise bireyin kariyer ile ilgili kararlarını ve sonuçlarını etkileyen problem çözme, duygusal tepkileri ve bilişsel tepkileri göreve yaklaşım becerileri olarak nitelendirmiştir. (Zunker, 2006 akt. Özyürek, 2016). Krumboltz (1994), bu dört faktörün her bireyi farklı şekillerde etkileyebileceğini belirtmiştir. Bu faktörlerin etkileşimi sonucunda da bireyleri kendilerine, çevrelerine, dünya görüşlerine göre yönelik genellemelere/ inançlara yöneleceğini ve bu durumun da eylemlerine etki edeceğini ifade etmiştir.

2.1.4. Kariyer Kararsızlığı

Kariyer kararsızlığı kariyer psikolojik danışmanlığı ve mesleki rehberlik alanının en temel çalışma konularından birisidir (Osipow, 1999; Gati vd., 2011; Savickas vd., 1992; Mitchell & Krumboltz, 1984; Tinsley, 1992). Kariyer kararsızlığının önemi teorisyenler, kariyer danışmanları ve araştırmacıları tarafından vurgulanmıştır (Campbell & Cellini, 1981; Gati vd., 1996; Osipow, 1999; Santos, 2001, Tinsley, 1992). Kariyer psikolojik danışmanları, bireylerin kariyer kararı verirken yaşadıkları sorunlarla sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Kariyer kararsızlığı kavramı da kariyer kararı verme sürecinde bireylerin karşılaştıkları sorunları nitelendirmek amacıyla kullanılmaktadır (Germeijs & De Boeck, 2003).

1960'lı yıllardan önce kariyer kararsızlığı, üniversite öğrencileri tarafından kariyer psikolojik danışmanlığı sürecine en sık getirilen problemlerden biri olmasına rağmen kariyer kararsızlığının düzeyini belirleyecek uygun ölçme araçlarının olmaması kariyer kararsızlığının anlaşılmasını zorlaştırmıştır (Osipow, 1999, s.147). 1960'lı yıllara kadar bilimsel olarak yeterince ilgi görmeyen kariyer kararsızlığı kavramına, 1960'lı ve 1970'li yıllar arasında ilgi artmıştır. Kariyer kararsızlığının azaltılması önemli bir durum haline gelmiştir (Osipow, 1999, s.147-148). Holland (1964) bu dönemde kariyer kararsızlığını, bireyin gelişiminde karmaşık bir süreci temsil eden meslek seçiminin ertelenmesi olarak tanımlanmıştır.

1930 ile 1980 yılları arasında kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan çalışmaları inceleyen Slaney (1988), araştırmaların çoğunun odak noktasının kararlı bireyler ile kararsız bireyleri birbirinden ayırmak olduğu ifade etmiştir (akt. Büyükgöze-Kavas, 2012). Kariyer kararsızlığı kavramı, 1970'lere kadar kararlı ve kararsız olarak iki boyuta ayrılarak tanımlanmıştır (Osipow, 1999; Savickas, 1995). 1970'li yılların ortalarına doğru ise kariyer kararsızlığının iki boyutlu olduğu görüşünün aksine tek boyutlu bir yapı olarak değerlendirildiği ve kararlardan kararsıza giden bir yapıda olduğu öne sürülmüştür (Savickas, 1995). Osipow (1999, s.147) kariyer kararsızlığını, bireylerin karar verme sürecinde geçebilecekleri bir gelişim aşaması olarak değerlendirilmektedir. Böylece kariyer kararsızlığı bir karar verildikçe ve verilen karar uygulandıkça azalan, sonunda da yeni bir karar verme ihtiyacına yol açan bir durum olarak açıklanmaktadır.

Son yıllarda ise kariyer kararsızlığı karmaşık ve çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Callahan & Greehouse; 1992; Lucas, 1993; Fuqua & Hartman, 1983; Gati vd., 1996). Speich (1987) kariyer kararsızlığını, gelecekteki kariyer sürecinden emin olmayı ve üniversite mezunu olabilmeyi içerse de bunlarla sınırlı olmayan çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Guay ve diğerleri (2003), kariyer kararsızlığını kariyer sürecinde bireyin seçim yapma yeteneğini kullanamaması olarak tanımlamaktadır. Gati ve diğerleri (2011) ise kariyer kararsızlığını bireylerin kariyer kararı vermesine engel olan güçlükler olarak tanımlarken, Fabio ve diğerleri (2015) kariyer kararsızlığını geçici bir gelişim aşaması olarak tanımlamışlar ve çeşitli kariyer aşamalarında yaşanabileceğini ifade etmişlerdir. Akyol ve Bacanlı (2019), Lipshits-Braziler ve diğerleri (2019) ise kariyer kararsızlığını bireyin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları zorluklar bütünü olarak nitelendirmişlerdir.

Literatür incelendiğinde kariyer kararsızlığının çeşitli türlere ayrıldığı görülmektedir. Osipow (1999, s.147) gelişimsel kararsızlık ve kronik kararsızlık olmak üzere iki tür kararsızlık olduğunu belirtmiştir. Geçici gelişimsel kararsızlık ile kronik yaygın kararsızlık arasında ayırım yapabilmek, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı araştırmalarının odak noktası haline gelmiştir (Callahan & Greenhaus, 1992; Germeijs & De-Boeck, 2002; Santos, 2001; Fuqua & Hartman;1983). Osipow (1999, s.147) gelişimsel kararsızlığı (indecision), insan gelişiminin bir parçası olarak kabul etmiş ve yaşam geçişlerinde bireyin bu kararsızlık durumu ile karşı karşıya kaldığını

belirtmiştir. Kronik kararsızlığın (indecisiveness) ise karar gerektiren tüm durumlarda genelleme yapan bir kişilik özelliği olduğunu ve insan gelişiminin bir parçası olmadığını ifade etmiştir. Meldahl ve Muchinsky'e (1997) göre gelişimsel kariyer kararsızlığı, genç yetişkinler için daha kolay aşılabilen bir karar sürecini ifade etmektedir. Feldman (2003) gelişimsel kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin, içgörü kazandıklarında ve iş dünyası hakkında daha fazla bilgiye sahip olduklarında kararsızlık düzeylerinin azaldığını ifade etmektedir. Gelişimsel kariyer kararsızlığın aksine kronik kariyer kararsızlığı ise kariyer karar sürecinde yaygın görülen ciddi ve süregelen zorlukları kapsamaktadır (Cooper vd., 1984; Gati vd., 1996; Meldahl & Muchinsky, 1997; Osipow, 1999). Kronik kararsızlığın yüksek düzeyde korku ve kaygı ile ilişkili olduğu bilindiğinden dolayı gelişimsel kararsızlığa göre daha zorlu yapıda olduğu belirtilmektedir (Feldman, 2003). Fuqua ve Hartman (1983) ise kariyer kararsızlığını değerlendirirken gelişimsel kararsızlık ve kronik kararsızlığın yanında akut/durumsal kararsızlıktan da bahsetmişlerdir. Akut/Durumsal kararsızlığın çevreden gelen stres faktörlerine ve bireyin çevreye verdiği etkisiz tepkilere bağlı oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili literatür incelendiğinde kararsızlık türlerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların yanı sıra araştırmacıların kariyer karar verme sürecini etkileyen değişkenlerini belirlemeye, kariyer kararsızlığının nedenlerini anlamaya yönelik birçok araştırma yaptıkları; kararlı bireyler ile kararsız bireyleri birbirinden ayıran özellikleri belirlemeye yönelik literatürde birçok araştırmanın yer aldığı görülmektedir.

Brown ve Rector (2008) bireyin kariyeri ile ilgili kariyer kararını etkileyen faktörleri üç grupta değerlendirmiştir.

- Bireysel özellikler (öz saygı, psikolojik dayanıklılık, yüksek kaygı düzeyi, karar verme şekilleri)
- Durumsal özellikler (motivasyon eksikliği, iş rollerinde göze çarpma, seçim ve sosyal kaygı)
- Çevresel engeller (kişilerarası çatışmalar, kaynak yetersizliği ve ayrımcılık) şeklindedir.

Kuzgun (2006) ise kişinin yaşayabileceği kararsızlığın nedenini, onun ilgi ve yeteneklerinin konusunda ayrışmaması veya birden çok alanda potansiyellerinin olması ve bu alanlar arasında seçim yapmakta zorlanması olarak açıklamaktadır.

Creed ve diğerkleri (2006) yaptıkları araştırmada; bireylerin değerklerine, amaçlarına ve ihtiyaçlarına uygun kariyer seçeneklerine ulaşmak için yapılması gerekenler konusunda bilgi sahibi olmamasının, kariyer ve eğitim seçeneklerinin çeşitliliğinin kararsızlık yaşamalarına neden olduğunu bulmuşlardır. Kariyer kararı verme sürecini çok sayıda değışkenin etkilemesi de bu süreci karmaşık hale getiren sebeplerden birini oluşturmaktadır (Gati, 1986; Gati vd., 1996; Yusupu, 2015).

Bunlarla birlikte bireyin yaşamındaki çeşitli geçiş dönemleri de kariyer kararsızlığının ortaya çıkma potansiyelini arttırmaktadır (Osipow, 1999). Karar vermede yetersizlik ya da zorluk yaşama olarak tanımlanan kariyer kararsızlığı (Kelly & Lee, 2002; Krumboltz, 1992), bir kariyer seçimi yapmaları ve seçimlerini netleştirerek uygulamaları gereken bir geçiş süreci içinde olan üniversite öğrencileri için önemli bir yapıdır. Çoğu genç yetişkin üniversite öğrencisi için kariyer kararı vermek ve seçim yapmak hem önemli hem de kaygı uyandıran bir durumdur (Miller & Rottinhaus, 2013). Genç yetişkin bireyler tarafından verilen kariyer kararları, bireylerin yaşam biçimleri, kişisel ve mesleki doyumları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Amir & Gati,2006). Genç yetişkinler de bu süreçte kendileri için tatmin edici olan ve anlamlı buldukları bir kariyer süreci içerisinde olmayı ummaktadırlar. Bireyin yaptığı sağlıklı kariyer seçimleri bu noktada yaşamındaki genel anlamlılık duygusuna da katkı sağlarken, zorluk yaşaması genel bir anlamsızlık yaşamasına neden olabilmektedir (Miller & Rottinhaus, 2013).

Oldukça karmaşık bir süreç olan kariyer kararı verme sürecinde bazı bireyler kararlarını zorlanmadan kolayca verebilirken, bazıları ise karar verme sürecinden önce ve karar verme süreci içerisinde zorlanmaktadır. (Campbell & Cellini, 1981; Gati vd., 1996). Bu zorlukların iyi değerklendirilmemesi de bireyin karar vermesini engelleyebilir veya uygun olmayan seçeneğın seçimine yol açabilir. Bu durum da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir ve kariyer karar verme konusunda deneyimi az olan genç yetişkinlerin yaşamını olumsuz etkileyebilir (Amir & Gati, 2006).

Öğrenciler karşılaştıkları birçok meslek seçeneğı arasında karar vermeye çalışırken bunalabilmektedirler (Sharf, 2017). Kariyer kararsızlığı kariyer danışmanlık merkezlerinin önemli araştırma konularından birisini oluşturmaktadır (Fouad, 1994; Meier, 1991; Tinsley, 1992). Üniversitelerin psikolojik danışma merkezine başvuran danışanların büyük kısmı mesleki kararlar konusunda kararsızlık yaşayan ve yardım

arayan öğrencilerden oluşmaktadır (Harman, 1973). Gianakos (1999) tarafından yapılan araştırmada ise üniversite öğrencilerinin %50'sinin bir kariyer kararı vermekte ve seçim yapmakta zorlandıkları bulunmuştur. Bu durum kariyer kararsızlığının nedenlerinin anlaşılmasına, etkili kariyer psikolojik danışmanlığı müdahalelerinin geliştirilmesine katkıda bulunmak için kariyer kararsızlığı ile ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Taylor, 1982). Bu nedenle genç yetişkinlerin kariyer kararsızlığına etki eden değişkenleri tespit etmek, onlara etkili bir yardım sağlayabilmenin ön koşulunu oluşturmaktadır.

2.1.5. Kariyer Karar Verme Kuramları

2.1.5.1. Hilton'un Karar Modeli

Hilton (1962), var olan kariyer modellerinin kariyer karar verme sürecini açıklamada yeterli olmadığını ifade etmektedir. Hilton'a göre var olan kariyer karar verme modelleri, bireylerin alternatifler arasında uygun bir seçenek olmadığında nasıl davrandığını ve kararlarını ne zaman verdiklerini açıklayamamaktadır (Hilton, 1962; Kuzgun, 2006). Hilton'a (1962) göre bireyin karar verebilmesi için yaşamında uyumsuzluklar, çelişkiler ve değişiklikler olması gerekir. Hilton (1962), bireyin yaşamındaki uyumsuzluğu azaltma çabasının bir karar verme tetikleyicisine dönüştüğünü öne sürmektedir. Kişi, kendisi ve çevresi ile ilgili inançları konusunda çelişkiler yaşadıkça yaşadığı durumu gözden geçirerek karar verebilmek için plan yapabilir.

Hilton'un karar modeline göre karar vermenin gerçekleşebilmesi için bireyin karar verme durumları ile karşı karşıya kalması ve bunun için de çevreden gelen bazı girdilerin bireyin yaşamında olması gerekmektedir (Kuzgun, 2006). Bir üniversite öğrencisinin okuduğu bölümden memnun olmaması (bireyin ilgi, yetenek ve değerleri vb. ile uyuşmaması gibi) ya da bir çalışanın var olan işinde mesleki doyum elde edememesi bu girdilere örnek verilebilir. Bu girdiler, bilişsel yapının dengesini değiştirmektedir. Birey de değişen bu denge durumunda bir karar verme süreci ile karşılaşmaktadır (Hilton, 1962; Kuzgun, 2006). Bu durumda birey, bilişsel dengedeki tutarsızlıkları giderebilmek için kendi beklentilerini ve inançlarını gözde geçirerek harekete geçer. Hilton'a (1962) göre de bireylerin kariyer alternatifleri arasında yaptıkları denemeler, onların kariyer karar verme ile ilgili yaşadıkları güçlükleri azaltmaktadır. Bu modele göre bireylerin kariyer kararlarının yakın olmasının,

algılanan meslek alternatiflerinin sayısının fazla olmasının veya alternatiflerle ilgili eksik bilgiye sahip olmalarının, kariyer değişikliği ihtimalinin yüksek olmasının, kişinin kendisi ile ilgili mantıkdışı ve yetersiz değerlendirmelerinin bulunmasının ve olumsuz çevre faktörünün bilişsel çelişiklere sebep olarak kariyer kararsızlığını arttırdığı ifade edilmektedir (Hilton, 1962; Kuzgun, 2006). Hilton (1962) birey için çevre özelliklerinin her zaman değişebileceğinin ve bu durumun bilişsel dengeyi bozabileceğinin önemini belirterek kariyer kararı vermenin temelinde de bireyin kendisi ve çevresi ile ilişkisinde var olan bilgilerdeki tutarsızlıkların yaratmış olduğu bilişsel çelişiklerin bulunduğunu öne sürmektedir. Bu dengesizliği giderebilmek için de bireyin ya kendisi ile ilgili öncülleri değiştirmesi gerektiğini ya da mesleki bir karar vermesi gerektiğini ifade etmektedir (Hilton, 1962).

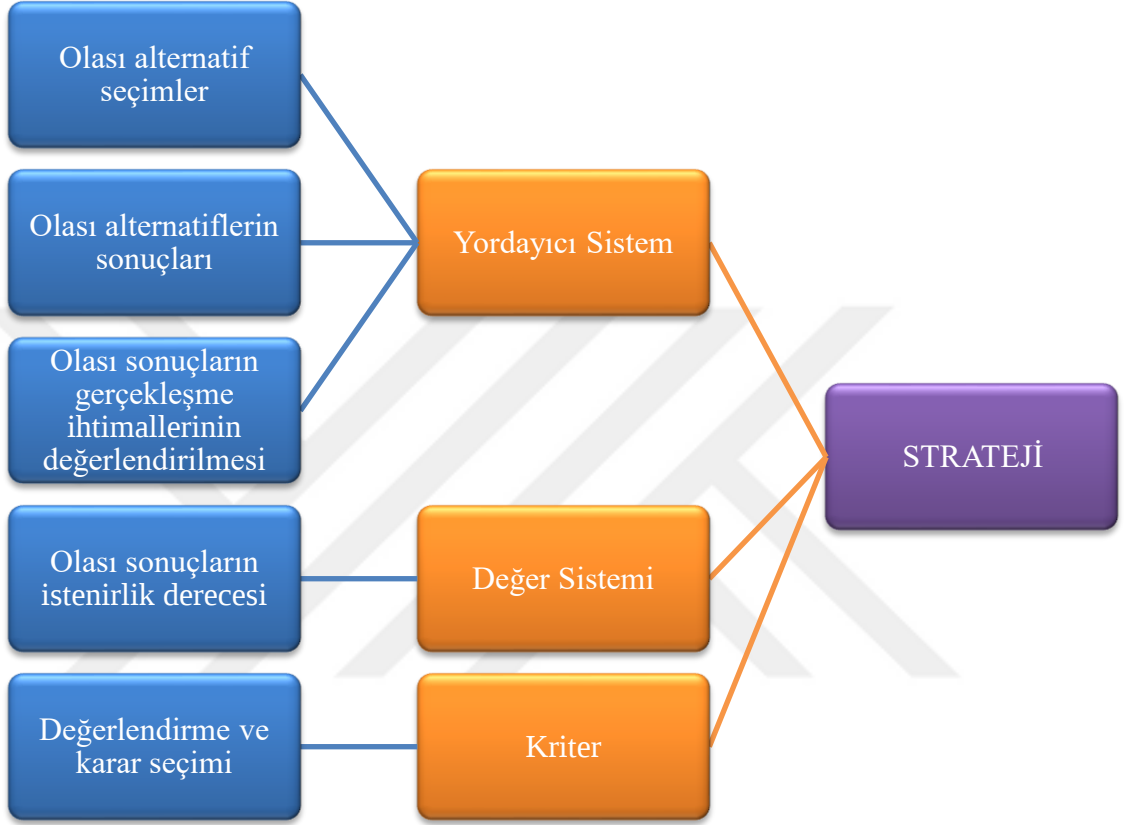
2.1.5.2. Gelatt'ın Karar Verme Modeli

Gelatt (1962), ortaokul öğrencilerine yönelik sürdürülen rehberlik hizmetlerin bir bütün halinde getirilebilmesi için nesnel olan ve kullanılacak yöntem, teknik ve prosedürlerin belli olduğu bir hizmet sağlanmasının önemli olduğunu belirtmiş ve bir model önerisi sunmuştur. Gelatt (1962), bireylerin yaşamları boyunca çok sayıda karar verme süreci içerisinde kalmasından dolayı modelini karar teorisine dayandırarak temellendirmiştir.

Gelatt (1962) göre karar verme ardışık basamaklardan oluşan bir süreçtir. Bu yüzden modeline “ardışık karar verme modeli” adını vermiştir. Bu modele göre bireyin süreç içerisinde takip etmesi gereken aşamalar vardır. Bu aşamalar: yordayıcı sistem, değer sistemi ve kriter olmak üzere 3'e ayrılmaktadır. Yordayıcı sistem olarak bilinen ilk aşama; olası alternatif seçim alanlarını, bu alternatiflerin seçimlerin olası sonuçlarını ve olası sonuçların gerçekleşme ihtimallerini değerlendirmeyi içermektedir. Gelat (1962), yaşamımızdaki bütün kararlarımızın içinde risk kavramının olduğunu ifade etmiştir. Bu yüzden Gelat (1962), yordayıcı sistem sürecindeki olası risklerin değerlendirilebilmesi için üç alt alan hakkında gerçekçi, detaylı ve doğru bilgi sahibi olmanın önemini vurgulamıştır. Değer sistemi olarak tanımlanan ikinci aşama ise seçeneklerin olası sonuçlarının arzu edilebilirlik derecesini belirlemeye yönelik değerlendirmeleri içermektedir. Üçüncü aşama olan kriter aşamasında birey tüm süreci değerlendirerek seçim yapmakta ve bir karar vermektedir (Gelat, 1962).

Özetle, Gelatt'ın "Ardışık Karar Verme Modeli" karar vericilerin hedeflerini net bir şekilde tanımlamasını, bilgiyi gerçekçi bir şekilde değerlendirerek olası sonuçlarını tahmin etmesini ve tutarlı sonuçlar elde etmesini içermektedir (Gelatt, 1989).

Şekil 1. Ardışık Karar Verme Modeli



(Gelatt, 1962)

2.1.5.3. Gelatt'ın Pozitif Belirsizlik Kuramı

Gelatt (1962), ardışık karar verme modelinde sistematik ve net bir karar verme süreci olduğunu ileri sürerken daha sonra bu konudaki görüşlerini değiştirerek karar verme sürecindeki belirsizlik kavramına dikkat çekmiş ve yeni bir model önerisi ileri sürmüştür (Gelatt, 1989). Gelatt (1989, s.252); karar verme ile ilgili yeni model önerisini açıklarken bu durumun eski görüşünü tamamen yıkmak ve yanlışlamak olmadığını, yeni bir yaklaşım inşa ederek eski görüş ile yeni görüş arasında yeni bağlantılar kurmak anlamına geldiğini ifade etmiştir. Gelatt (1989, s.252), ardışık karar verme modelini oluşturduğu yıllarda geçmişin daha bilinen, geleceğin de daha öngörülebilir olması sebebiyle uygun bir yaklaşım olduğunu; fakat günümüzün

karmaşık ve değişen şartlarında öngörülebilirliğin azalmasından dolayı bu yaklaşımın yeterli olmadığını ifade etmiştir. Gelatt (1989, s.252), hızla değişen dünyada bireylerin değişim ve muğlaklıkla başa çıkması, belirsizliği ve tutarsızlığı kabul ederek düşünmede ve karar vermede sezgisel yönlerini de kullanabilmelerine yardımcı bir karar modelinin günümüz şartlarıyla daha uyumlu olacağını düşünmektedir.

Gelat (1989, s.253), pozitif belirsizlik modelinde karar vermenin ardışık ve sistematik olmadığını, bilimsel olmayan insani bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Daha fazla bilginin daha fazla belirsizliğe sebep olduğunu ifade eden Gelatt (1989, s.254), bireylerin günümüzde çok sayıda bilgiye kolayca ulaşabilmesinin daha fazla olası seçenek ve sonuçları değerlendirmesini gerektirdiğinden dolayı belirsizliği arttırdığını belirtmiştir. Bu yüzden Gelatt (1989, s.253), bu modelinde beynin sadece rasyonel ve akılcı yönünün değil tüm yönleriyle yani sezgisel ve akılcı olmayan yönünün de kullanılmasını, belirsizliğin kabulünü ve esnekliği temel almaktadır. Hatta Gelatt (1989, s.253), belirsizliğin yeni karar verme süreçlerinin kalbinde yer aldığını ifade etmiştir.

Gelatt (1989, s.253-254), belirsizlik karşısında rahat ve kendinden emin olmanın çelişkili görünmesine rağmen başarılı bir karar verici olabilmek için bireyin belirsizliğe ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Gelatt (1989, s.254)'a göre kariyer karar verme sürecindeki belirsizliği sağlıklı yönetebilmek için belirsizliğe karşı olumlu tutum geliştirebilmek önemlidir. Gelatt (1989, s.254), pozitif belirsizlik modelinde belirsizliği kaygı yaratan bir durum olarak algılamak yerine, yeni bakış açıları kazandıran ve fırsatlar sunan bir faktör olarak değerlendirebilmenin gerekliliğini ve önemini vurgulamaktadır. Gelatt (1989, s.254); karar vermede pozitif belirsizlik bakış açısının, bireyin kendisine çizmiş olduğu sınırları aşmasına, yeni alternatifleri fark etmesine veya mevcut alternatiflerden daha yararlı bir seçeneği elde etmesine imkân sağlayabileceğini öne sürmüştür. Yani karar verme sürecinin hedefe ulaşmak kadar yeni hedeflerin keşfine de olanak sağlayan bir süreç olması gerektiğini belirtmiştir.

2.1.5.4. Harren'a Göre Karar Verme

Harren (1979), üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme süreçlerini açıkladığı bir karar verme modeli geliştirmiştir. Harren'ın modelini belirli bir gelişim aşamasıyla

ve çevresiyle sınırlandırması, genç yetişkin üniversite öğrencileri için kapsamlı bir model oluşmasına olanak sağlamıştır (Harren, 1979, s.119). Fakat modelin üniversite dışındaki genç yetişkinler ve üniversite eğitime devam eden yetişkinler için daha az uygun olduğu belirtilmektedir (Harren, 1979, s.120). Bu model, karar vermenin psikolojik sürecini değerlendirmekte, karar vericinin önemli gelişimsel ve kişilik özelliklerinin belirlenmesine katkı sağlamakta ve karar vermeyi etkileyen çevresel faktörleri dikkate almaktadır (Harren, 1979, s.119). Harren'nın (1979, s.120) üniversite öğrencileri için geliştirdiği kariyer karar verme modeli birbirleriyle ilişkili dört unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlar; süreç, özellikler, görevler ve durumlardır.

Süreç kişinin karar vermede ve uygulamada ilerleme gösterdiği dört aşamayı ifade etmektedir. Her aşamada birey, farklı kişisel endişeler ve sorunlar ile karşılaşabilmektedir. Özellikler, kişinin karar verme sürecindeki koşullara ve sorumluluklarına yönelik algısını belirleyen ve süreç içinde ilerlemesini etkileyen kişilik özelliklerini kapsamaktadır. Görevler, üniversite öğrencilerinin kariyer süreçleri ile ilgili gelişimsel ve karar vermeye yönelik görevlerini tanımlamaktadır. Durumlar ise kişinin karar verme sürecini etkileyen acil veya beklenen durumsal faktörler ile birlikte psikolojik durumunu da kapsayan bir kavramdır (Harren, 1979, s.120).

Harren (1979, s.132-133) geliştirmiş olduğu modeli temel alarak birtakım hipotezler öne sürmüştür. Bu hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

1. Etkili karar verebilen bireyler, karar vermede zorlanan bireylere göre daha yüksek benlik saygısına sahip, esnek ve yeni deneyimlere açıktırlar. Benlikleri farklılaşmıştır yani kendi ilgilerinin, yeteneklerinin, değer sistemlerinin ve kendilerine atfedilen özelliklerin farkındadırlar. Davranışları ile benlik yapıları arasında tutarlılık vardır. Karar verme sürecinde sorumluluk alırlar. Hem duygusal hem de davranışsal olarak özerk bireylerdir.
2. Gelişimsel görevlerini başarı ile yerine getirebilen bireylerin karar verme sürecinde yaşanan sorunları çözme olasılıkları daha yüksektir.
3. Karar verme sürecinde başarısız olan, tatmin elde edemeyen ve çevre tarafından olumsuz değerlendirmelere maruz kalan bireyler ise karar verme sürecini durdurabilir.

4. Birey karar verme sürecinin her aşamasında olumlu geribildirimler aldığı ve çevresinden yüksek destek ve onay gördüğünde karar verme sürecinde daha hızlı ilerleyebilir.
5. Kaygının orta düzeyde olması karar vericiyi olumlu etkilemektedir.

Harren (1979, s.124-125), bireylerin karar verme sürecinde birbirinde farklı tepkileri olduğunu ve bu karar verme şekillerinin üçe ayrıldığını ifade etmektedir. Bunlar: akılcı karar verme, sezgisel karar verme ve bağımlı karar vermedir. Akılcı karar verme ve sezgisel karar verme sorumluluk almayı içerirken, bağımlı karar verme sorumluluğun yansıtılmasını içermektedir. Akılcı karar verme stiline sahip bireyler, önceki kararlarının sonuçlarını değerlendirerek yeni kararlarını mantık çerçevesinde verirler (Harren, 1979, s.125). Seçenekler üzerinde değerlendirme yaparak mantıklı bir çözüm yolu bulmaya çalışırlar. Sezgisel karar verme stiline sahip bireylerin kararlarında odak noktaları duygularıdır. Bir kararın sağlıklı veya sağlıklı olmadığına dair kanı içsel olarak değerlendirilir ve seçenekler detaylıca gözetilmeden duygulara göre kararlar verilir (Harren, 1979, s.125). Bağımlı karar verme şeklini kullanan bireyler, rasyonel karar verme ve sezgisel karar vermenin aksine karar vermede sorumluluğu reddetmektedir. Bağımlı karar veren bireyler, çevrenin kendisinden beklentilerinden büyük ölçüde etkilenecek onların yönlendirmesine göre karar vermektedir. Bağımlı karar veren bireyler pasif ve uyumlu olma eğilimindedir (Harren, 1979, s.125).

2.1.5.5. Vroom'un Beklenti Modeli

Vroom'a (1964) göre karar vermenin temelini beklenti kavramı oluşturmaktadır. Vroom'a göre kişinin ulaşmak istediği seçime yönelik inancı kararını etkilemektedir. Yani birey bir hedefe ulaşmaya yönelik ne kadar beklenti içindeyse o hedefe yönelme olasılığı da o kadar fazladır (Vroom, 1964 akt. Kuzgun, 2017). Vroom (1964)'e göre karar kavramı talep edilen özelliklerinin fazla, istenmeyen yönlerinin ise az olduğu ve bireyin ulaşabilme olasılığının yüksek olduğu alternatiflere yönelme eğilimidir (akt. Kuzgun, 2017). Karar verme sürecindeki bireyler; beklentiler ile seçeneklerin sağladığı doyum olanakları arasında değerlendirme yaptıktan sonra seçim yapmaktadır (akt. Kuzgun, 2017). Ayrıca Vroom'un beklenti modeli değerlendirildiğinde modelin, seçim şansının tek olduğu durumlarda geçerli olduğu söylenebilir. Oysa kariyer sürecinde birey bir seçim yaparken çok sayıda

alternatif belirleyebilir (Kuzgun, 2017). Birey bu alternatifler arasından tek bir seçim yapabileceği gibi seçenekler arasında sıralama yaparak da kariyer sürecini şekillendirebilir. Örneğin, üst sırada yer alan seçenek için çok çaba gösterirken daha alt sıradaki seçenek için daha az bir çaba harcayabilir (Kirazcı, 2019).

2.1.5.6. Gati'nin Ardışık Eleme Modeli

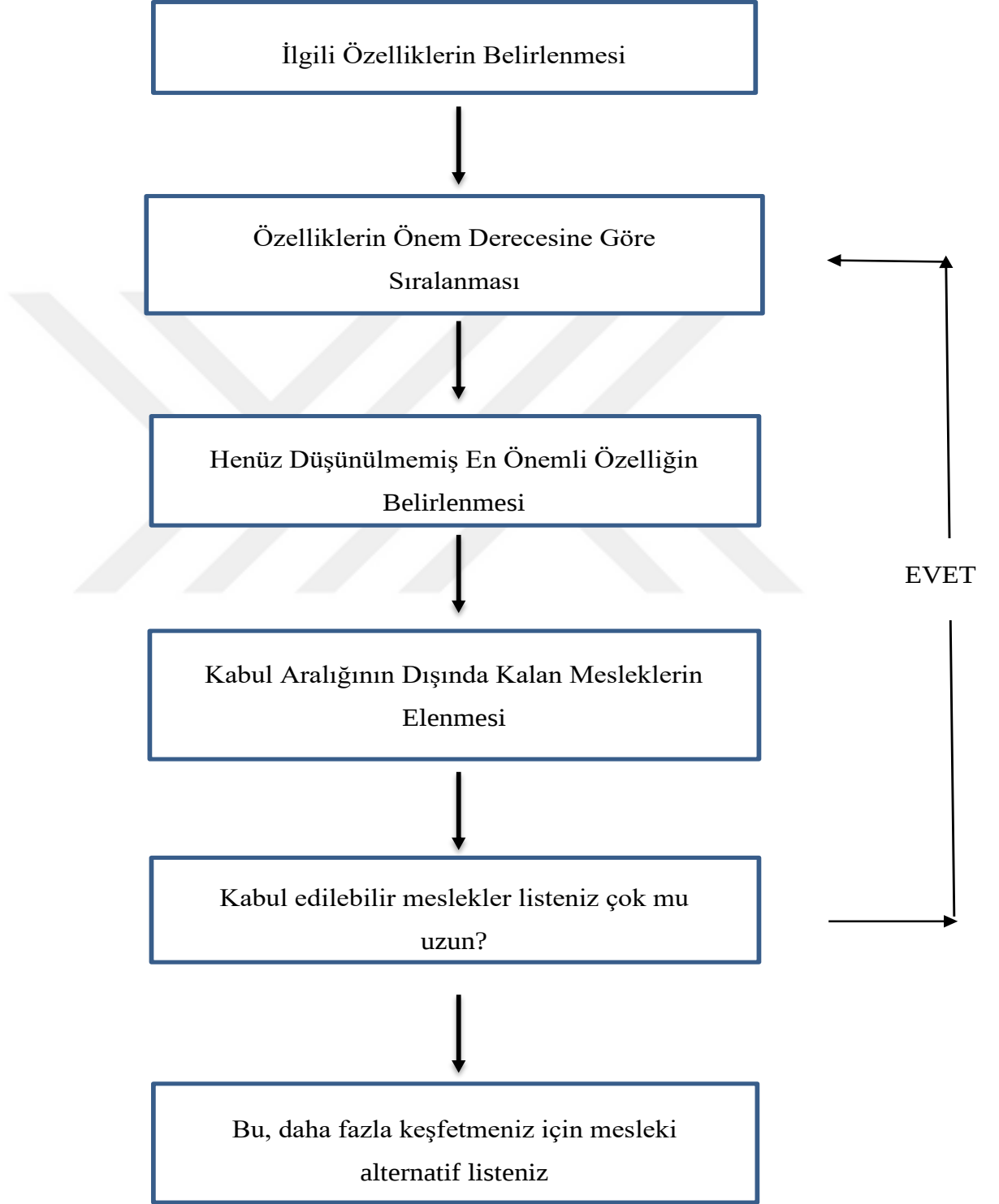
Gati (1986, s.408), Tversky'in (1972) özellik eleme modeli ile temellendirilmiş kariyer alternatiflerinin ardışık olarak elenmesine yönelik bir kariyer karar verme modeli önermiştir. Bu modele göre her mesleki alternatif bir özellikler bütünü olarak değerlendirilmektedir (Crites, 1969 akt. Gati, 1986, s.409; Gati 1984). Özellikler de alternatiflerin nicel (örn: maaş) ve nitel (örn: saygınlık) boyutlarını ifade etmektedir (Gati, 1986, s.409). Ardışık eleme modelinde her aşamada mesleki alternatifler, önemine göre değerlendirilir ve istenen özelliğin bulunduğu alternatife göre seçim yapılır. İstenmeyen yönleri yani dezavantajları bulunan alternatifler ise elenir. Bu süreç birkaç alternatif veya tek bir alternatif kalana kadar devam etmektedir (Gati, 1986, s.409; Tversky, 1972). Ayrıca kariyer karar verme sürecinde belirsizliğin önemine vurgulayan Gati (1986, s.408), ardışık eleme modelinde her aşamada sırasıyla belirsizliği ortadan kaldırarak, bireyin amacına uygun, sağlıklı bir karara ulaşabileceğini ileri sürmektedir. Bu yüzden kariyer seçiminin belirsizlik altında belirli bir karar verme durumu olarak kabul edilebileceğini ifade etmiştir.

Gati'ye (1986, s.408) göre kariyer kararı verme sürecine etki eden iki tür belirsizlik durumu vardır.

- a) Karar vericinin mesleki değerlerine yönelik emin olamadığı tercihlerine dayalı belirsizlikler (Örneğin: Bağımsızlık mı, sabitlik mi?)
- b) Eksik bilgiye sahip olmanın eşlik ettiği geleceğe ilişkin belirsizlikler (Eğitim fakültesi kazanabilecek miyim?)

Kariyer karar verme sürecinin zorluğu da alternatifler arasından en iyi kararı verebilmek olduğundan dolayı Gati (1986), süreçte bireye rehberlik edecek bir teorik bir çerçeve ve pratik bir model sunmaktadır.

Şekil 2. Ardışık Eleme Modeline Göre Kariyer Karar Verme Süreci Basamakları



(Gati, 1986)

Gati ve diğerkleri (1995), kariyer psikolojik danışmanları için kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmak ve sürecin kalitesini arttırmak amacıyla Gati'nin (1986) ardışık eleme modeli ile temellendirilmiş 9 basamaktan oluşan bir kariyer danışmanlığı süreci önermişlerdir.

1. Karar Probleminin Tanımlanması ve Yapılandırılması

Bu aşamada birey, kararın amacını ve seçim alternatiflerini belirlemektedir. Meslek seçimi, bir çalışma alanı seçimi ya da iş-işveren seçimi bu aşamaya örnektir.

2. İlgili Unsurların Belirlenmesi

Alternatifler arasından tüm olası ihtimalleri ve yönleri göz önünde bulundurmak bilişsel ve maddi sınırlamalar sebebiyle mümkün olmadığı için bireyin yoğunlaşmak istediğı kriterler belirlendiğı aşamadır. Bireyin yetenekleri, gelir beklentisi, bağımsızlık arzusu, kişilerarası ilişkiler bu kriterlere örnek verilebilir.

3. Unsurların Önem Derecesine Göre Sıralanması

Belirlenen kriterlerin önem derecesine göre sıralanması, uygun alternatiflerin araştırılması için büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü alternatiflerin araştırılmasına en önemli görülen kriter dikkate alınarak başlanır.

4. Uygun ve Kabul Edilebilir Düzeylerin Belirlenmesi

Bu aşamada her bir ölçüt için istenme derecesi en fazla olan, kabul edilebilir ve uygun görülen düzeyi belirlemek amaçlanmaktadır. Ardından daha az istenen ancak yine de kabul edilebilir olan düzeyin de belirlenmesi önemlidir.

5. Tercihlere Uygun Olmayan Mesleklerin Ortadan Kaldırılması

Bu aşama; en önemli alternatiften diğerklerine doğru sırasıyla, uygun olan yönleri değerlendirilmesini ve bunun sonucunda uygun bulunmayan, kabul edilebilir olmayan alternatiflerin elenmesini içermektedir. Elde kalan umut verici alternatiflerin sayısı yönetilebilir durumda olduğunda bu eleme işlemine son verilir.

6. Tercihlerin Değişikliklere Duyarlılığının Test Edilmesi

Küçük bir grup halinde uygun alternatifler belirlendikten sonra, potansiyel olarak uygun olabilecek bir alternatifin gözden kaçma ihtimalini azaltmak için önceki aşamaların yeniden gözden geçirilmesi ve incelenmesi beklenilmektedir.

7. Ek Bilgi Toplama

Bu aşama gelecek vaat eden alternatiflerin karşılaştırılabilmesi için bireyin ek bilgi toplaması gereken aşamadır. Danışanın ek bilgilere ulaşabilmesi için kaynaklar konusunda bilgilendirilmesi önemlidir.

8. Alternatiflerin Genel İstenirlik Derecesine Göre Sıralanması

Birey bu aşamada artık hangi alternatifi ilk sırada gerçekleştirmek isteğine yönelik kararını ve ikinci tercihinine yönelik kararını vermelidir. Bunu yapabilmek için de bireyin alternatiflerin avantajlarına ve dezavantajlarına odaklanması gerekir.

9. En Çok Tercih Edilen Alternatifin Gerçekleştirilebilmesi İçin Eylem Planının Oluşturulması

Son aşama, bireyin seçimini gerçekleştirmek için yapacağı eylemleri planlama aşamasıdır. Bu aşamada aynı zamanda en çok istenen alternatifin gerçekleşme olasılığının artırılmasına yönelik eylemler de planlanabilir (Gati vd., 1995).

2.1.5.7. Gati ve Asher'in 3 Aşamalı PIC Modeli

Bireylerin yeteneklerine ve tercihlerine uygun olan alternatifi ya da alternatifleri bulabilmesi kariyer karar verme sürecinin en önemli amaçlarından birini oluşturmaktadır. Ancak dikkate alınması gereken faktör sayısının fazlalığı (Gati, 1986, 1998; Gati vd., 1996; Katz, 1993; Lofquist & Dawis, 1978) ve alternatif çeşitliliği (Osipow vd., 1980) tüm kariyer alternatiflerinin detaylı bir şekilde araştırabilmeyi mümkün kılmamaktadır (Gati & Asher, 2001, s.141). Bu yüzden de kariyer karar verme modelleri bu süreçte mümkün olduğu kadar fazla faktörü değerlendirip kayıp bilgi miktarını azaltmaya çalışmaktadır. Bu amaca ulaşabilmenin yöntemlerinden biri de kariyer karar verme sürecini aşamalandırarak, tarama süreci ile seçim süreci arasında ayrım yapabilmektir. (Beach, 1993; Beach & Potter, 1992).

Gati ve Asher (2001), kariyer karar verme sürecinin ve sonuçlarının kalitesini arttırabilmek amacıyla 3 aşamalı bir model önerisi sunmuşlardır. Bu model sırasıyla ön tarama, derinlemesine araştırma ve seçim aşamalarından oluşmaktadır. Önerilen model sistematik bir yaklaşım sunmaktadır ve karar vermede sezginin rolünü de dikkate almaktadır.

Ön tarama (Prescreening); bireyin kişisel tercihlerine dayanarak alternatifler arasından yönetilebilir, küçük ve umut vaat eden alternatif gruplarını belirlediği aşamadır. Ön tarama aşamasında bireyin alternatifler arasından küçük bir grup oluşturabilmesi için taramada kullanacağı ve eleme yapacağı ölçütleri belirlemesi gerekir. Ardından tarama sürecinde kullanılacak ölçütlerin önem sırasına göre sıralanır. Ölçütler önem derecesine göre sıralandıktan sonra alternatifler belirlenen ölçütlere göre tek tek incelenir. İncelenen alternatifler arasından ölçütlere uymayan alternatifler elenir ve daha detaylı incelemeye olanak sağlayan küçük alternatif gruplar oluşur. Böylece bireyin karar verme sürecinde karmaşıklığa sebep olan ve yönetilmesi zor bilgi miktarı azalmış olur (Gati & Asher, 2001, s.144-147).

Derinlemesine Araştırma (In depth exploration) aşaması; umut vaat eden alternatiflerin detaylıca incelenerek alternatif gruplarının azaltılmasını, birkaç uygun alternatifin belirlenmesini kapsamaktadır. Umut vaat eden alternatiflere tek tek odaklanılarak, alternatifler hakkında ek bilgiler toplanır. Bu durum seçilme olasılığı olan alternatiflerin daha detaylı incelenmesine olanak verir. Elde edilen ek bilgiler sonucunda alternatifler arasında karşılaştırma yapılarak uygun olmayan alternatifler elenir. Eleme işlemi, birey için uygun birkaç alternatif kaldığında son bulur (Gati & Asher, 2001, s.147-149).

Seçim (Choice) aşaması ise; uygun alternatiflerin yeniden karşılaştırılması ve değerlendirilmesi sonucunda amaca en uygun alternatifin seçilmesi ile son bulan aşamadır (Gati ve Asher, 2001; s.141). Bu aşamada belirlenen alternatifler arasındaki farklılıklar karşılaştırılır ve genel bir değerlendirme yapılır. Son olarak en uygun alternatif netleştirilir (Gati ve Asher, 2001, s.149-150).

Kariyer karar verme sürecinde Gati ve Asher (2001) tarafından geliştirilen PIC modelinde, danışan hem aktif bir rol hem de lider bir rol üstlenmektedir. Bu model, bir okul, üniversite seçiminde kullanılacağı gibi bir iş, üniversite yaşamında ve sonrasında bir eğitim, kurs seçerken de kullanılabilir. İş dünyasındaki hızlı değişimler de değerlendirildiğinde artık kariyer karar sayısının arttığını söylenebilmektedir. Bu yüzden çok sayıda alternatifin olduğu durumlarda en uygun alternatifin bulunmasında PIC modeli kolaylık sağladığı söylenebilir (Gati & Asher, 2001, s.153). Modelin diğer bir avantajı ise karar verme sürecinin herhangi bir aşamasında bulunan danışan için esneklik sağlamasıdır. Örneğin; umut vaat eden

alternatif listesini oluşturmuş bir danışan, derinlemesine inceleme aşamasına geçiş yapabilir. Ayrıca, gerekli görülürse önceki aşamalara da geri dönebilir. Bu durum da kariyer karar verme sürecinde kaliteli sonuçlar elde etme ihtimalini arttırmaktadır (Gati & Asher, 2001, s.153).

2.1.6. Türkiye’de Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sarıkaya ve Khorshid (2009), üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenleri inceledikleri araştırmada, öğrencilerin %34.4’ünün çaresizlik yaşadığı ve bir üniversiteye yerleşmek amacıyla meslek seçimi yaptığı, %33.5’inin başkalarının etkileri ile meslek seçtiğini, %39.6’sının mesleki avantajları değerlendirerek seçim yaptığı ve %41.6’sının da kendi olumlu görüşleri sebebiyle okuduğu bölümü seçtiği sonucuna ulaşılmıştır. Başkalarının önerileriyle veya umutsuzluk sebebiyle meslek seçimi yapan öğrencilerinin okumayı seçtikleri bölümlerin ve meslek gruplarının diğerlerine oranla tercih listesinde son sıralarda yer aldığı görülmüştür.

Büyükgoze-Kavas (2011), üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını sosyal bilişsel kariyer kuramı temelinde incelediği araştırmasında; kontrol odağı, anne baba tutumu, kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. 723 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre; kariyer kararı verme öz yeterliği ve algılanan anne baba psikolojik özerkliği arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığını, kontrol odağı ile kariyer sonuç beklentilerinin düzeyi arttıkça da kariyer kararsızlığını düzeyinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Büyükgoze-Kavas (2012), Osipow ve diğerleri (1976) tarafından geliştirilerek Osipow (1987) tarafından revize edilen Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçe formunun güvenilir ve geçerli psikometrik özelliklere sahip olduğu bulunmuştur.

Bacanlı ve diğerleri (2013) tarafından lise öğrencileri ile gerçekleştirilen araştırmada kariyer kararı vermiş öğrencilerin kariyer kararı veremeyen öğrencilere göre daha düşük düzeyde kariyer kararı verme güçlüğü yaşadıkları bulunmuştur.

Işık ve Bulduk’un (2014) üniversite öğrencilerinin özne iyi oluş, kaygı, depresyon ve üniversiteye uyum düzeylerinin kariyer karar düzeylerine etkisini incelediği araştırmasında kariyerleri ile ilgili kesin karar vermiş öğrencilerin orta düzeyde karar

verenlere ve çok kararsız olan öğrencilere göre daha olumlu duygular hissettikleri, yaşam doyumlarının ve üniversite yaşamına uyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ve depresyon düzeylerinin ise daha düşük olduğu bulunmuştur.

Yalım-Yaman (2014), lise öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmasında cinsiyet, kariyer inançları, akademik öz-yeterlik, problem çözme becerilerinin kariyer kararsızlığını ne derece yordadığını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kariyer kararsızlığının cinsiyet, problem çözme becerisi ve kariyer inançlarını olumsuz etkilediği, akademik öz yeterliliğin ise kariyer kararsızlığı ile dolaylı olarak ilişkili olduğu bulunmuştur.

Aydın'ın (2014), üniversite öğrencilerde öz saygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına etkisini araştırdığı araştırmada; öz saygı ve denetim odağının kariyer kararsızlığının anlamlı düzeyde yordadığı, mükemmeliyetçilik değişkeninin alt boyutlarından sosyal mükemmeliyetçiliğin ise kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yusupu'nun (2015), 417 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada akademik başarı, kariyer kararı, mükemmeliyetçilik ve öğrenme motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki olduğu; üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinin de cinsiyete, sınıf düzeyine anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulunmuştur.

Turan (2017), kariyer uyumluluğu geliştirme psikoeğitim programının lise öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında psikoeğitim programının lise öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini ve kariyer kararsızlıklarını anlamlı düzeyde etkilediği bulunmuştur. Dört ay sonra yapılan izleme testinden sonra da bu etkisinin devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mutlu (2018), tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer belirleyicileri ve kariyer araştırma düzeyleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireysel ve çevresel kariyer araştırma, kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer yetkinlik beklentisi arasındaki ilişkide bireysel kariyer araştırma ve çevresel kariyer araştırmanın aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yiğit (2018), tarafından üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rolleri ilişkin algıları ve kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu ne derece yordadığını incelemek amacıyla 500 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların ve kariyer kararsızlığının kariyer uyumunu anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür.

Aktaş ve Şahin (2019), üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını etkileyen değişkenleri belirlemeye yönelik yaptıkları araştırmada; üniversite öğrencilerinin sınıf düzeylerine göre kariyer kararsızlık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve 1. Sınıf öğrencilerinin 2. ve 3. Sınıf öğrencilere göre kariyer kararsızlık puan ortalamalarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek seçip-seçmeme durumlarına göre de farklılaştığı bulunmuştur. Okudukları bölümü isteyerek seçen öğrencilerin istemeyerek seçim yapan öğrencilere göre kariyer kararsızlığı ortalama puanlarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mutlu ve diğerlerinin (2019) beliren yetişkinlik dönemindeki öğretmen adaylarının hangi konularda kariyer kararsızlıklarını yaşadıklarını ve bu durumla nasıl başa çıktıklarını belirlemek için gerçekleştirmiş oldukları nitel araştırmanın sonuçlarına göre öğretmen adayları seçenekler arasında ikilem yaşamaları, atanamama durumunda mesleki yaşamlarını nasıl sürdüreceklerini bilememeleri ve öğretmenliğin kendilerine ve kariyer planlarına uygun olup olmadığı durumları ile ilgili kariyer kararsızlığı yaşadıklarını bildirmişlerdir.

Kahraman (2020), tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerine verilen kariyer grup danışmanlığının kariyer kararsızlığına ve kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi incelenmiştir. Kariyer grup danışmanlığının kariyer kararsızlığının azaltılmasında ve kariyer kararı yetkinlik düzeyinin artırılmasına etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Salman ve Kan (2021) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer engelleri, kariyer kararı verme öz yeterlikleri ile kariyer karar durumlarının ilişkisini inceledikleri araştırmanın sonuçlarına göre belirlenen değişkenlerin toplam varyansın %45'ini açıkladığı, karar verme güçlüklerinden bilgi eksikliği, hazırlık eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının karar vermenin en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.1.7. Yurtdışında Kariyer Kararsızlığı ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Osipow ve diğerlerinin (1976) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerini ölçmek için 19 maddeden oluşan Kariyer Karar Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda Kariyer Karar Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin kariyer kararı veren öğrenciler ile kararsız öğrenciler arasında ayırım yapabildiğini ve eğitimsel-mesleki kararsızlığı azaltmak için tasarlanmış müdahalelere duyarlı bir ölçme aracı olduğu bulunmuştur. Daha sonra Kariyer Karar Ölçeği Osipow (1987) tarafından revize edilmiştir.

Taylor (1982), üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmasında üniversite öğrencilerinin başarı korkusu, kontrol odağı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler incelemiştir. Araştırma sonucunda, kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin dışsal kontrole ihtiyaçları duydukları ve başarıdan daha fazla korktukları bulunmuştur.

Larson ve Heppner (1985), üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile problem çözme arasındaki ilişkileri araştırdığı araştırmasında problem çözme becerisi yüksek olan öğrencilerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadığını ve kariyerlerine daha çok güven duydukları belirlenmiştir.

Betz ve Klein-Voyten (1997) 360 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisinin kariyer kararsızlığı ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin ve mesleki sonuç beklentisinin kariyer kararsızlığını anlamlı derecede yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Newman ve diğerleri (1999) kişilik boyutları ile kariyer kararsızlığı ilişkisini incelediği araştırmasında kariyer kararsızlık düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha fazla olumsuz kişilik özelliklerine sahip olduğunu, kariyer kararsızlık düzeyi düşük olan öğrencilerin ise daha fazla olumlu özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Saunders ve diğerleri (2000) 215 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında depresyon, işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararsızlığının depresyon ve işlevsel olmayan kariyer düşünceleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Mau (2001) tarafından Amerikalı ve Tayvanlı üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin artmasının kariyer kararsızlığını da arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Whiston ve Keller'in (2004) kariyer gelişim sürecinde ailenin etkisini incelediği araştırmalarında, üniversite öğrencilerinin ve genç yetişkinlerin anne babadan aldıkları duygusal ve psikolojik desteğin, ailenin cesaretlendirmesinin ve kabul edici anne baba tutumlarının kariyer kararlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Kleiman ve diğerlerinin (2004) üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme güçlükleri ile işlevsel olmayan kariyer inançları arasındaki ilişkileri inceledikleri araştırmalarında, işlevsel olmayan kariyer inanç düzeylerinin yüksek olmasının kariyer kararı verme güçlüğüne de yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Santos ve Ferreira (2012) tarafından 362 Portekizli lise öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre kariyer kararsızlığı ile ilgili üç ana grup belirlenmiştir. İlk grup; açıkça belirlenmiş kariyer hedeflerine sahip, düşük düzeyde kariyer kararsızlığı ve kaygısı yaşayan bireylerdir. Bu bireylerin, kendilerine güvendikleri ve seçim yapmak için yeterli kariyer bilgisine sahip oldukları belirlenmiştir. İkinci grubun düşük düzeyde kaygı, kabul edilebilir düzeyde benlik saygısına sahip oldukları ve gelişimsel olarak bir kararsızlık içinde oldukları görülmüştür. Bu grubun kariyer alternatiflerini keşfetme süreci içerisinde oldukları ve uygun kariyer seçeneklerini belirlemede zorluk yaşamakta oldukları bulunmuştur. Üçüncü grubun ise yüksek düzeyde kaygı, düşük düzeyde benlik saygısına sahip olduğu görülmüştür. Araştırma sonucunda bu gruptaki bireylerin yüksek düzeyde kararsızlık yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Miller ve Rottinghaus (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada kariyer kararsızlığı, kaygı ve yaşamda anlam arayışı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kariyer kararsızlığı ile kaygı arasındaki ilişkide yaşamdaki anlam arayışının aracılık etkisi olduğu ve kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin kaygılı hissetme ihtimallerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Charokopaki ve Argyropoulou (2019) kariyer kararı verme öz yeterliği, iyimserlik ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iyimserliğin kariyer kararsızlığını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kariyer

kararı verme öz yeterliğinin iyimserlik ve kariyer kararsızlığı arasında aracı etkisi olduğu bulunmuştur.

Bian (2021), kariyer kararsızlığının literatürdeki gelişimini değerlendirebilmek amacıyla kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan araştırmaları incelemiştir. Bu meta analiz çalışması sonucunda, kariyer kararsızlığına ilişkin mevcut literatürün ağırlıklı olarak kariyer kararsızlığının ölçülmesi ve değerlendirilmesine odaklandığı görülmüştür. Bu çalışma kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan çalışmaları sentezlemesi açısından bir ilk niteliği taşımaktadır.

2.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle belirsizlik kavramına, belirsizliğe tahammülsüzlük ve gelişimine sonrasında belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer karar verme ve kariyer kararsızlığı ilişkine yer verilmiştir. Son olarak yurtiçi ve yurtdışı literatürdeki araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Belirsizlik

Belirsizlik, bireylerin yaşamlarının her aşamasında karşı karşıya kalabilecekleri bir durumdur (Küçükörmürler, 2019). Belirsizliğin insan yaşamına olan yaygın etkisi belirsizliği tanımlayabilmeyi ve belirsizlikle olan ilişkimizi anlayabilmeyi oldukça önemli hale getirmektedir. Bir olay, durum veya davranışın sonuçlarıyla ilgili net olamama veya gelecekteki bir duruma yönelik değişkenleri tahmin edememe (Grupe & Nitschke, 2013) olarak tanımlanan belirsizlik kavramı, şimdiye ya da geleceğe yönelik olabilmektedir (Sarıçam,2014). Bir diğer tanımı ile belirsizlik; davranışlar ile olaylar arasındaki ilişkilerde, karar aşamalarında, sonuçlarda ve geleceğe yönelik durumlar üzerinde kesinlik sağlayamama (Humphreys & Berkeley, 1985), sonuçlara yönelik şüphe duyma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Keren & Gerritsen, 1999). Frisch ve Baron (1988) belirsizliğin bilgi eksikliğine bağlı olarak oluşan bir durum olduğunu ifade ederken, McLain (1993) de benzer şekilde belirsizliğin, uyarıcı veya bağlamla ilgili yetersiz bilgiye sahip olmaktan kaynaklandığını belirtmiştir. Özetle belirsizlik kavramı yenilik, karmaşıklık veya bilinmezlik ile karakterize edilen durumları kapsayan (Budner, 1962), bireyin kendisinin ve başkalarının

davranışlarını, bir olayın sonuçlarını, tahmin edememe ve açıklayamama durumu olarak tanımlanmaktadır (Gudykunst, 1993 akt. Küçükkömürler, 2019; Sarı, 2007).

Belirsizlik kavramı, bireyler için kendi benliklerini ve yaşamlarını değerlendirme sürecinde olumlu veya olumsuz anlamlar içerebilmektedir (Carleton, 2016; Hodgson vd., 2017). Bireyler, geçmiş deneyimlerinden elde ettiği bilgiler sayesinde geleceğe yönelik tahminde bulunarak kendilerini tehlikelerden korumaya çalışmaktadır. İnsan doğası gereği geleceğinden emin olmak ve geleceğini kontrol altına alma beklentisi içerisindedir (Grenier vd., 2005). Bu yüzden gelecekteki durumlar, olaylar ve davranışları ile ilgili bilinme düzeyini arttırmayı hedeflemektedir. Belirsizlik ile birlikte bu bilinme düzeyini artmadığında, bireyler kontrolün kendilerinde olmadığını hissederek kaygılanabilmektedir (Grupe vd., 2013; Rosser, 2019). Belirsizlik durumları bireylerdeki endişe, kaygı ve korku gibi negatif duyguları tetikleyerek gerginlik ve stresin oluşmasına sebep olabilmektedir (Burdner, 1962). Literatürdeki araştırmalar ve tanımlar belirsizliğin negatif etkileri üzerine yoğunlaşsa da belirsizliği yaratıcılığı harekete geçiren ve bireyin yeni keşifler yapmasına katkı sağlayan bir kaynak olarak değerlendiren çalışmalar da vardır (Bammer & Smithson 2008; Hogg vd., 2010). Belirsizliği bazı insanlar yaşamı tehdit eden, rahatsız edici ve ortadan kaldırılması gereken bir durum olarak tanımlarken, bazı kişiler de belirsizliği bir fırsat olarak görmekte ve gelişimlerine katkı sağlayan bir etmen olarak değerlendirmektedirler (Karakulak, 2017). Bireylerin, belirsizliğe yönelik farklı algılara ve tepkilere sahip olması da belirsizliği açıklamada belirsizliğe tahammülsüzlük kavramının önemini arttırmıştır (Carleton, 2016; Hodgson vd., 2017).

2.2.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Gelişimi

Belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı ilk olarak Frenkel-Brunswick (1949) tarafından tanımlanmıştır. Frenkel-Brunswick (1949) yapmış olduğu tanımda belirsizliğe tahammülsüzlüğü bireyin bilmediği ya da yeni karşılaştığı durumlar karşısında rahatsızlık duyması, olumsuz değerlendirme yapmaya yatkın olması şeklinde tanımlamıştır. Daha sonra Burdner (1962), belirsiz durumların bir tehlike kaynağı olarak görülmesini belirsizliğe tahammülsüzlük olarak nitelendirmiştir. Bir başka tanımda ise belirsizliğe tahammülsüzlük, bireylerin gelecekteki olayların bilinmezliğine ilişkin olumsuz duygusal tepkiler vermesi şeklinde tanımlanmıştır

(Grenier vd., 2005; Rosen vd., 2014). Belirsizliğe tahammülsüzlükte, bir olayın gerçekleşme olasılığına bakılmaksızın bireyin bilinmeyene yönelik korku duyması ve gelecekte meydana gelebilecek olası olumsuz sonuçlar hakkında aşırı endişelenmesi söz konusudur (Arbona vd., 2021). Bu endişelenme eğilimi içerisinde rahatsız olunan ve korku duyulan olayın olumsuz sonuçlarının gerçekleşme ihtimalinin değerlendirilememesi, bireyin günlük yaşamında pek çok durum karşısında olumsuz hissetmesine ve bundan kaçınamamasına sebep olmaktadır (Freestone vd., 1994; Dugas vd., 2001). Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan bireyler, belirsiz olay ve durumlarla karşılaşmaya yönelik bir korku duymaktadır (Ladeouceur vd., 2000). Belirsizliğe tahammülsüz olan bireyler, belirsiz durumlarla karşı karşıya kaldıklarında olayların olumsuz sonuçlarıyla karşılaşma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu düşünmekte, bilinmeyen sonuçları tehdit edici olarak değerlendirmektedir (Bredemeier & Berenbaum, 2008; Luhmann vd., 2011).

Bireylerin belirsiz durumları farklı algılamaları ve birbirlerinden farklı tepkiler vermeleri belirsizlik karşısında bireylerin verdikleri tepkilere yönelik araştırmaların literatürde ilgi odağı haline gelmesine sebep olmuştur. Burdner (1962), bireylerin belirsizlik durumlarında iki farklı tepki verdiğini ifade etmiştir. Bu tepkiler inkâr etme veya boyun eğmedir. Belirsiz durumlara yönelik bireyin eylem gücünü kullanamaması, değiştirmeye yönelik çabasının ve inancının olmaması boyun eğme olarak tanımlanırken; belirsizliğin yok sayılması, reddedilmesi inkâr etme olarak tanımlanmaktadır. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili yapılan tanımlarda daha çok bireyin belirsizlik karşısındaki olumsuz algılarını temel alarak belirsizliğe verilen tepkilerin bilişsel boyutuna odaklanılsa da belirsizliğin duygusal, düşüncesele ve davranışsal boyutları bulunmaktadır (Dugas vd., 2004). Araştırmacılar da bu boyutları değerlendirebilmek ve bireylerin belirsiz durumlara yönelik tepkilerinin düzeyini ölçmek amacıyla çeşitli ölçme araçları geliştirmiş ve uyarlama çalışmaları yapmıştır (Burdner, 1962; Rydell & Rosen 1966; Mac Donald, 1970; Nutt, 1988; Freeston vd., 1994; Buhr & Dugas, 2002; Przeworski, 2006; Carleton vd., 2007; Sarı & Dağ, 2009; Sarıçam vd., 2014).

Burdner (1962), 17 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada 7'li likert tipinde 16 maddeden oluşan bir belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği geliştirilmiştir. Daha sonra Rydell ve Rosen (1966), bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini ölçmek amacıyla 16 maddeden oluşan bir ölçek

geliştirilmiştir. Bu ölçeğin güvenilirliğini arttırmak amacıyla da Mac Donald (1970) yapmış olduğu araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğine yeni maddeler ekleyerek 20 maddeden oluşan bir ölçek elde etmiştir. Nutt (1988) ise Burdner (1962) tarafından geliştirilen ölçeğin revize çalışmalarını yapmıştır.

Literatürde kullanımı en yaygın olan belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği ise Freeston ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen ve 5 boyuttan oluşan belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğidir. Freeston ve diğerleri (1994) tarafından Fransızca olarak geliştirilen ölçek 27 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek, daha sonra Buhr ve Dugas (2002) tarafından İngilizceye çevrilerek 4 boyut olarak revize edilmiştir. 27 maddeden oluşan ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Sarı ve Dağ (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlama çalışmaları sonucunda 26 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Carleton ve diğerleri (2007) ise Buhr ve Dugas (2002) tarafından uyarlanan belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinin 12 maddeden oluşan kısa formunu geliştirmişlerdir. Bu ölçeğin Türkçe 'ye uyarlama çalışmaları Sarıçam ve diğerleri (2014) tarafından yapılmıştır.

Carleton ve diğerleri (2007) yapmış oldukları araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlüğün ileriye dönük kaygı ve engelleyici kaygı olarak iki temel boyutu bulunduğunu ifade etmiştir. Belirsizlikten rahatsızlık duyma; ileriye dönük kaygıyı boyutunu oluştururken, öngörülemeyen durumlarla karşı karşıya kalındığında harekete geçmeyi engelleyen ise engelleyici kaygı boyutudur (Carleton vd., 2007; Carleton vd., 2012). Benzer şekilde Sexton ve Dugas (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da belirsizliğe tahammülsüzlük iki boyut olarak ele alınmıştır. İlk boyutta belirsizliğin kişinin eylemlerini ve kendine yönelik algılarını olumsuz etkilediği vurgulanırken, ikinci boyutta öngörülemeyen durumların bireyler için sıkıntı verdiği vurgulanmaktadır.

Araştırmalar sonucunda yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlük yaşayan bireyler olaylar ve durumlar karşısında daha fazla endişe ve kaygı duyma eğiliminde oldukları görülmüştür (Dugas vd., 2001; Dugas vd., 2005). Bu durum yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlük yaşayan bireylerin sorun çözme ve karar verme süreçlerinde zorlanmalarına sebep olmaktadır (Bıkmaz & Akça-Yağan, 2020; Kahneman & Tvertsk, 1979; Ladouceur vd., 2000). Karar vermekte zorlanan bireyler de eyleme geçme becerilerini etkin bir şekilde kullanamamaktadır (Dugas vd., 1997).

Bu yüzden belirsizlik karar verme süreçlerine zarar veren bir faktör haline gelebilmektedir (Yıldız & Eldelekçioğlu, 2021). Kişinin yaşamı olumsuz etkilenebilmekte ve işlevselliği bozulabilmektedir (Dugas vd., 1997). Bu durumda, yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyine sahip bireylerin kariyer karar verme sürecinde daha fazla kariyer kararsızlığı yaşamasını beklemek muhtemel görünmektedir (Arbona vd., 2021).

2.2.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Kararsızlığı

Yaşamımızdaki her karar süreci belirli düzeylerde risk içermektedir ve belirsizliğin içerisinde yer almayan bir karar süreci bulunmamaktadır (Ahmed & Omuntunde, 2012). Belirsizlik, bireylerin önemli kararlarla karşı karşıya kaldıkları üniversite yıllarında kariyer sürecinin kaçınılmaz bir yönünü oluşturmaktadır (Trevor-Roberts, 2006). Mevcut iş piyasalarının istikrarsızlığı, geçici işlerin yaygınlaşması, teknolojinin hızlı değişimi ve bilgiye dayalı ekonominin gelişimi kariyer süreçlerindeki belirsizlikleri arttırmıştır (Hirsich, 2018).

Kariyer kararlarının kalitesi hem bireyler hem de toplumlar için kritik bir öneme sahiptir (Gati vd., 1996). Bu sebeple üniversite öğrencileri kariyer karar verme sürecinde mesleki süreçlerinin geleceği ve ilgi/yetenekleri ile kariyer kararlarının uyumu ile ilgili belirsizlik yaşamaktadır (Arbona vd., 2021). Yapılan araştırmalarda üniversite yıllarında birçok öğrenci kariyerleri ile ilgili karar vermekte zorlandığını belirtmektedir (Daniels vd., 2011). Kariyer araştırmacıları, gelecekle ilgili olumsuz beklentilerin fazla olmasının bireyi bunaltacağını ileri sürmüşlerdir (Kelly & Shin, 2009). Chartrand ve diğerleri (1990) kariyer karar vermeyi engelleyen belirsizliğe yönelik verilen tepkinin, kariyer kararsızlığına sebep olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle sağlıklı kariyer kararları verebilmek için kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin belirsizliğe tahammül düzeylerini değerlendirmek önem taşımaktadır (Arbona vd., 2021). Belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi, değişikliklere hızlı uyum sağlayabilmek ve stratejik kararlar alabilmek için hayati bir öneme sahiptir (Barr vd., 1992). Kwok (2018), kariyer karar verme sürecine belirsizliği dahil etmenin ve belirsizliği normalleştirmenin karar vermeyi kolaylaştırdığını ifade etmektedir. Fakat belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer karar verme üzerindeki etkisine dahil çok az şey bilinmektedir (Arbona vd., 2021). Storme ve diğerleri (2017) yaptıkları araştırmada belirsizliğe karşı yüksek düzeyde toleransın kariyer kararı verme öz

yeterliliği aracılığıyla kariyer kararlarını etkilediğini sonucuna ulaşmışlardır. Ladouceur ve diğerleri (1997), yaptıkları araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan kişilerin kararlarını vermeden önce daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduklarını bulmuşlardır. Maner ve diğerleri (2007) ve Raghunathan ve Pham, (1999) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğün yüksek düzeyde kaçınma davranışı ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kariyer seçiminde birey ile çevre uyumunu temel alan yaklaşımlar, kişisel özellikler ile mesleki dünyanın nispeten istikrarlı olduğunu varsaymaktadır (Holland, 1997; Lent & Brown,2020). Buna karşılık kaos kuramı (Pryor & Bright,2006) ve planlı rastlantı yaklaşımı (Mitchel vd.,1999) gibi kariyer gelişimi ve karar verme sürecine yönelik daha az bilinen yaklaşımlar bireylerin tüm karar verme süreçlerinde belirsizliğin varlığını benimsemektedir. Kaos Kuramı, belirsizliği ortadan kaldırmak yerine belirsiz durumları bir fırsat olarak değerlendirerek beklenmeyen olaylara yönelik açık, esnek ve hazır olmanın önemini vurgulamaktadır (Pryor & Bright, 2006). Bu yaklaşımlar karar verme sürecinde bireyin kendilerinde veya çevrelerinde meydana gelebilecek beklenmedik durumlara yapıcı bir şekilde yanıt verebilme becerilerinin bireyin hayatındaki önemini artmaktadır (Kwok, 2018).

Geleneksel kariyer danışmanlığı müdahaleleri, danışanları kariyer süreçlerindeki belirsizliklerine yanıt vermeye hazırlamak için artık yeterli gelmemektedir. İş dünyası değişiklikleri, kariyer danışmanlarını planlanmamış olayları hem kaçınılmaz hem de arzu edilir olarak gören bir danışmanlık müdahalesini benimsemeye zorlamaktadır. Kariyer psikolojik danışmanları, danışanların beklenmedik kariyer fırsatlarını keşfetme olasılığını artırmak için belirsiz durumlar içinde de bireyin kendi kariyer süreci ile ilgili öğrenme fırsatları elde edebilmelerine olanak sağlamaları gerekmektedir (Mitchell vd., 1999). Bu sebeple kariyer kararsızlığını azaltmaya yönelik çalışmalar yapabilmek için belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer kararlarına etkisini değerlendirmek önemlidir.

2.2.4. Türkiye’de Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Belirsizliğe tahammülsüzlük kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar son yıllarda artış göstermektedir. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili yapılan çalışmalarda daha çok endişe, kaygı ve kaygı bozuklukları ile çalışıldığını, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer ilişkisine ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Literatür

incelendiğinde belirsizliğe tahammülsüzlük ile belirsizliğe tolerans kavramlarının uzun yıllar birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu yüzden bu bölümde belirsizliğe tahammülsüzlük ve belirsizliğe tolerans ile ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalara değinilmiştir.

Sarıçam (2014), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirmiş olduğu araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile mutluluk arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin arttıkça mutluluğun azaldığı bulunmuştur. Ayrıca belirsizliğe tahammülsüzlüğün öğrencilerin gelecek kaygılarının artmasına sebep olduğu belirlenmiştir.

Ersanlı ve Uysal (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin belirsizliğe karşı tutumlarını değerlendirmek amacıyla “Belirsizliğe Karşı Tutum Ölçeği” geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği” kullanılmıştır. 304 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada “Belirsizliğe Karşı Tutum Ölçeğinin” geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür.

Geçgin ve Sahranç (2017), üniversite öğrencilerinde belirsizliğe tahammülsüzlük ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. Araştırma sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlük ve öznel iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Yüksek belirsizliğe tahammülsüzlüğe sahip bireylerin psikolojik iyi oluşlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bıkmaz ve Akça-Yağan (2018) tarafından 230 üniversite son sınıf öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin iş bulma kaygısı ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Karataş ve Uzun (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, üniversite öğrencilerinin endişe ile ilgili olumlu ve olumsuz inançlarının belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda olaylar ve durumlar karşısında geliştirilen olumsuz inançların belirsizliğe tahammülsüzlüğü arttırdığı görülmüştür.

Kirazcı'nın (2019), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada kariyer kararı öz yetkinliğinin ve kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransı yordayıp yordamadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı öz yetkinliğinin ve kariyer kararı verme güçlüklerinin, kariyer karar verme belirsizliğine toleransın alt boyutlarından tercih, tolerans ve isteksizliği yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkur ve diğerleri (2020) tarafından 636 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri, genel öz yeterlik düzeyleri ve gelecekte iş bulmaya yönelik algıları incelenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri genel öz yeterlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, umutsuzluk düzeyleri ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca genel öz yeterliğin, belirsizliğe tahammülsüzlüğün ve gelecekte iş bulmaya yönelik algıların üniversite öğrencilerinin umutsuzluk düzeyini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kilit ve diğerleri (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük ve endişe düzeylerinin sınav kaygısı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile endişe düzeylerini arttıkça sınav kaygılarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yıldız ve Eldeleklioğlu (2021) tarafından üniversite öğrencileri ile yapılan araştırmada; üniversite öğrencilerinin karar verme, karar verme tarzlarındaki benlik saygısı ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik ve mutluluk arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik ve mutluluk değişkenlerinin karar verme ve karar verme tarzlarındaki benlik saygısının anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bayram ve diğerleri (2021), tercih sürecindeki üniversite adaylarıyla gerçekleştirmiş oldukları araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük ile bilişsel esneklik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında belirsizliğe tahammülsüzlük ile bilişsel esneklik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri yüksek olan bireylerin, bilişsel esneklik düzeylerinin düşük olduğu söylenebilmektedir. Ayrıca araştırmada kadın

öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük puan ortalamalarının, erkek öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Aydın (2022), 18-28 yaş arası 569 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmasında üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik sağlamlıkları arasındaki ilişkide kariyer kararı verme yetkinliğinin aracılık etkisini incelemiştir. Araştırma bulguları belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik sağlamlık arasında ilişkide kariyer kararı verme yetkinliğinin aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Ayrıca cinsiyete göre karar verme yetkinliğinin farklılaştığı bulunmuştur.

2.2.5. Yurtdışında Belirsizliğe Tahammülsüzlük ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Ladouceur ve diğerlerinin (1997), üniversite öğrencilerinin katılımı bile gerçekleştirdikleri araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan kişilerin kararlarını vermeden önce daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduklarını bulmuşlardır.

Buhr ve Dugas (2006) 197 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirmiş oldukları araştırmada endişe, belirsizliğe tahammülsüzlük, belirsizliğe tolerans, mükemmeliyetçilik ve algılanan kontrol arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda endişenin belirsizliğe toleranstan ziyade belirsizliğe tahammülsüzlük ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca endişenin en önemli yordayıcısının belirsizliğe tahammülsüzlük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Boswell ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kaygı ve endişe ile belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda endişe ve kaygı düzeyinin yükselmesinin, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır.

Xu ve Tracey (2014) 253 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada kariyer karar vermede belirsizliğe toleransın rolünü incelemişlerdir. Araştırma sonucunda belirsizliğe toleransın kariyer karar vermeye doğrudan etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada kariyer araştırması ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide belirsizliğe toleransın aracı etkisini incelemişlerdir. Ayrıca genel kararsızlığın, bilgi eksikliği alt boyutunun, işlevsiz inançlar alt

boyutunun kariyer kararsızlığını doğrudan yordadığı bulunurken, tutarsız bilginin dolaylı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Garrison ve diğerleri (2016) Güney Kore'deki 199 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri araştırmada, kariyer kimliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide belirsizliğe toleransın ve negatif-pozitif duyguların aracılık rolünü incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen bulguların sonuçlarına göre kariyer kimliği ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide belirsizliğe tolerans ile negatif-pozitif duyguların aracılık etkisi olduğu bulunmuştur.

Kim ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, belirsizliğe tolerans ile kariyer kararı verme öz-yeterliği ilişkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda belirsizliğe tolerans düzeyi arttıkça kariyer kararı öz yeterliğinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Storme ve diğerleri (2017), 246 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında, kariyer kararı verme belirsizliğine tolerans ile kariyer kararı verme güçlükleri ilişkisini ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin aracı etkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararı verme belirsizliğine tolerans ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur.

Xu (2017) tarafından üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada kariyer kararı belirsizliğine tolerans ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. 583 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda belirsizlikten kaçınmanın olumsuz deneyimlerin artmasına, seçim kaygısına ve kariyer karar vermede zorlanmaya yol açtığı bulunmuştur.

Park ve diğerleri (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada Amerika'da üniversite eğitimine devam eden Asyalı erkeklerin kariyer belirsizliğine toleransları ile kariyer davranışlarına katılma eğilimleri ve psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelemiştir. Kariyer belirsizliğine daha toleranslı olan katılımcıların kariyer davranışlarına daha fazla katılma eğiliminde oldukları ve daha yüksek psikolojik iyi oluş sergiledikleri bulunmuştur.

Chu-Yuan (2019), 765 genç yetişkinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük, psikolojik iyi oluş ve kariyer karmaşıklığına yönelik tutum arasındaki ilişkileri incelemiştir. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün psikolojik iyi

oluş ile kariyer karmaşıklığına yönelik tutum arasında aracı rol üstlendiği bulunmuştur. Ayrıca belirsizliğe daha fazla tahammül edebilen bireylerin olan psikolojik iyi oluş düzeylerin tahammül edemeyenlere göre yüksek olduğu bulunmuştur.

Arbona ve diğerleri (2021), üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüğüünün üç boyutu (hazır olmama, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi) ile belirsizliğe tahammülsüzlük ve ruminasyon arasındaki ilişkide kaygının aracı rolünü inceledikleri bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre belirsizliğe tahammülsüzlüğün doğrudan ve dolaylı olarak (kaygı aracılığıyla) kariyer karar verme güçlüklerinin üç alt boyutu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Arbona ve diğerleri (2021) gerçekleştirmiş oldukları araştırma sonucunda, kariyer karar verme sürecinde belirsizlikle başa çıkmaya odaklı müdahalelerin kariyer karar verme sürecinde kararsızlık üzerinde etkin bir müdahale olabileceğini ifade etmişlerdir.

2.3. Benlik Farklılaşması ile İlgili Kuramsal Çerçeve

2.3.1. Benlik Farklılaşması

Bireylerin “Ben Kimim?” sorusuna verdiği yanıtlar benlik kavramının temelini oluşturmaktadır. Benlik kavramı; bireyin kendi potansiyeline, içinde bulunduğu durumlara, bireysel özelliklerine yönelik geliştirdiği bakış açısıdır (Super, 1990). Kişinin kendisi ile ilgili duygu, düşünce ve değerlerinin bütünü onun benliğini oluşturmaktadır (Onur, 1993). Cüceloğlu (1994) benliği, diğerlerinden ayırt edilmemizi sağlayan tüm özelliklerimiz olarak tanımlarken; Kağıtçıbaşı (2012) ise benliğin, bireyin kendisi için söyleyebileceği her şeyi kapsadığını ifade etmiştir. Bireyin benliğini oluşturma sürecinde ailenin etkisi kaçınılmazdır. Bu nedenle aile terapisi kuramcıları bireylerin benlik yapılarının oluşmasında ailenin etkisine yönelik kuramsal açıklamalar yapmaktadır. Aile terapilerinde en sık kullanılan kuramlardan biri olan Aile Sistemleri Kuramı, Bowen (1976, 1978) tarafından geliştirilmiştir (Murdock, 2014). Bowen (1976,1978) aile sistemleri kuramında, aile kavramını kuşaklararası olarak ele almıştır. Bowen aile sistemleri kuramında kuşaklararası aktarılan aile dinamiklerinin bireyin yaşamına olan etkisini açıklamaya çalışmaktadır (Bowen, 1985). Bowen’a göre bireyler aile üyelerine oldukça bağımlı bir şekilde

hayata başlamaktadır (Lee & Hughey, 2001; Tokar vd., 2003) ve aile etkileşim kalıpları bir nesilden diğerine geçmektedir (Bowen, 1978 akt. Işık & Bulduk, 2015). Fakat bireylerin kendi işlevsel ve üretken kimliklerini geliştirebilmeleri için ebeveynlerinden özerk hale gelmeleri gerekmektedir (Lee & Hughey, 2001; Tokar vd., 2003). Bireyin ebeveynlerinden bağımsız bir hale gelme ve ebeveynleri ile ilişkilerini dengeleme ihtiyacı aile sistemi kuramından benlik farklılaşması kavramıyla açıklanmaktadır (Smith, 2015).

Benlik farklılaşması, Bowen'ın aile sistemleri kuramının önemli kavramlarından birini oluşturmaktadır. Bowen (1972), bireyin kendi değerlerine, düşüncelerine ve yargılarına bağlı olarak diğerlerinden aşırı derecede etkilenmeden kendi kararlarını verebilme yeteneğini benliğin farklılaşması olarak tanımlamıştır. Bowen'a (1976) göre, her birey ebeveynlerinden ve köken ailesinden duygusal olarak ayrışmaya yönelik içsel bir dürtü hissederken, aynı zamanda bireyi ailesine bağlı kalmaya iten bir güç de hissetmektedir. Benliğin farklılaşması, bireyin ailesi veya hayatındaki diğer önemli kişiler tarafından kontrol edilmeden ve aynı zamanda duygusal olarak ailelerinden kopmadan kendini ve yaşamını özerk biçimde yönetebilme becerisi kazanmasıdır (Johnson & Waldo, 1998). Bireyler duygusal, sosyal ve fiziksel olarak ailelerinden ayrılarak benlik farklılaşması gerçekleştirebilmektedir.

Benliğin farklılaşma süreci doğumla başlamakta ve yetişkinliğe kadar devam etmektedir. Çocukken tamamen aileye bağımlı olan bireyler, zamanla fiziksel ve bilişsel yeteneklerini kazanarak aileden bağımsız hale gelmektedir. Bu bağımsızlığı kazanma süreci kişinin kendisi için seçimler yapmasını, aile üyelerine karşı daha az bağımlı olmasını içerirken; aynı zamanda aile ile sağlıklı duygusal bağlılıklarını sürdürmeyi de içermektedir (Bowen, 1974). Bowen (1976, 1978) erken bebeklik döneminde başlayan benlik farklılaşmasının çocukluk ve ergenlik dönemi boyunca devam ettiğini, genç yetişkinlik dönemi içerisindeki üniversite yıllarında da kararlılık kazanmaya başladığını ifade etmektedir. Bu yüzden üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeylerinin tespit edilerek etkilediği değişkenlere yönelik araştırmalar yapılması önem taşımaktadır.

Çok boyutlu kavram olan benlik farklılaşması iki ana boyut, dört alt boyuttan oluşmaktadır (Skowron & Friedlander, 1998). Kişinin iç dünyasına yönelik boyutlar; ben pozisyonu alma ve duygusal tepkisellik iken, başkalarıyla ilişkisine yönelik alt

boyutlar, başkalarına bağımlılık ve duygusal kopmadır (Skowron & Friedlander, 1998; Skowron & Schmitt, 2003). Kişi, iç dünyasına yönelik boyutta benlik farklılaşması gerçekleştirebildiğinde duyguları dürtüsel olarak dışa vurmak yerine duyguları üzerine düşünmekte, köken ailesinden diğer bireyler ile ilişkisine aktarılan etkileşim kalıplarından vazgeçebilmektedir (Carr, 2006). Kişilerarası boyutta benlik farklılaşması gerçekleştirebildiğinde ise çevresiyle ilişkilerini iyileştirebilmekte ve başkaları ile duygusal mesafesini sağlıklı bir şekilde düzenleyebilmektedir.

Benlik farklılaşması, bireylerin ilişkilerinde hem duygusal ve entelektüel işleyişini hem de yakınlık ve özerklik durumlarını dengelemesine yardımcı olmaktadır (Bowen, 1978; Skowron & Friedlander, 1998). Birey duygusal ve entelektüel işleyişini dengeleyerek duygu ve düşüncelerini birbirinden ayırt etme becerisi kazanırken, yakınlık ve özerklik dengesini kurması ile de ilişkilerinde aşırı bağımlı veya aşırı bağımsız olmayı birbirinden ayırt etmektedir (Bowen, 1978; Kerr, 2008; Kerr & Bowen, 1988). Benlik farklılaşması gerçekleştirebilen bireyler ailenin yaşamına olan olumlu etkisine değer verirken, onlara bağımlı hale gelmeden kendi yaşamını yönlendirmektedir. Duygusal tepkileri ebeveynlerine göre değil, kendi istek ve ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir (Bowen, 1974). Ayrıca benlik farklılaşma düzeyi yüksek olan bireyler, aşırı duygusal ya da içe kapanık olmadan eleştiri kabul edebilmektedir (Middleton, 2017). Birey bu sayede çevresine de daha duyarlı hale gelerek etkileşimini arttırmaktadır (Kerr & Bowen, 1988). Gerektiğinde de özerkliklerini sürdürerek diğer bireylerden yardım alabileceklerinin farkında hareket etmektedir. (Middleton, 2017). Bireyin benlik farklılaşma düzeyi yükseldiğinde ise ailesinden duygusal olarak ayrışmaktadır (Bowen (1978). Bu ayrışma düzeyinin artması beklenen genç yetişkinlik döneminde ise bireyler kariyerleri ile ilgili çok sayıda karar verme durumu ile karşılaşmaktadır. Bu yüzden benlik farklılaşması ile kariyer karar verme/kariyer kararsızlığı ilişkisini incelemek önemlidir.

2.3.2. Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararsızlığı

Genç yetişkinlik dönemi içerisindeki üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermede aile dinamiklerinin etkisini incelemek için önemli kuramlardan biri Bowen'ın aile sistemleri kuramıdır (Bowen, 1978; Kerr & Bowen, 1988 akt. Middleton, 2017; Larson & Wilson; 1988). Bowen'ın aile sistemleri kuramı, genç yetişkinlerin kariyer kararsızlıklarını anlamada aile ile etkileşimlerini ve aileye olan bağımlılıklarını

dikkate almanın önemini vurgulamaktadır (Lopez & Andrews; 1987). Aile etkisi, kariyer gelişim ve karar verme sürecinde önemli bir faktördür ve bazı kültürlerde ailenin etkisi diğer kültürlerden daha fazladır. Bu etkisine rağmen genç yetişkinlerin gelişim görevlerinden biri olan kariyer karar verme süreçlerinde ailenin etkisini değerlendirebilmek için Bowen'ın sistemler teorisine odaklanan çok az sayıda araştırma bulunmaktadır (Benson vd., 1993).

Bowen (1978)'e göre benlik farklılaşması, bireylerin kendi adına hissetmeye, düşünmeye, karar vermeye ve harekete geçmeye başladıkları önemli bir süreçtir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ailevi faktörlerden etkilenmektedir. Önceki araştırmalar ebeveyn tutumlarının (Kim, 2005; Lee & Jo, 2004) ve bağlanmanın (Kim & Cheon, 2001), benlik farklılaşmasının (Kim, 2005) kariyer kararlarının düzeyini etkilediğini göstermiştir. Benlik farklılaşması düzeyinin daha düşük olduğu ailelerde, bir arada kalma baskısı sebebiyle bireyler kendi özerkliklerini sağlamada zorlanmaktadır (Kerr & Bowen, 1988). Kinnier ve diğerleri (1990) göre, kararlar rasyonel olmaktan çok duygusal temellidir. Bu yüzden bireyler ebeveynlerinden algıladıkları isteklere göre tepki gösterme eğilimindedir. Düşük düzeyde kaygı, yüksek düzeyde öz farkındalık ve rasyonel olarak değerlendirebilme becerisi gerektiren kariyer karar verme sürecinde ailelerin isteklerine göre tepki gösterme eğilimi, genç yetişkinlerin kariyer karar verme sürecinde engellenmiş hissetmelerine sebep olabilmektedir (Hartman vd., 1985).

Yüksek düzeyde aileyle kaynaşmış yani benlik farklılaşması konusunda yetersiz olan bireyler, ailelerinin etkisinde kalarak kendi istekleri ile çatışan kararlarda onların fikirleri tarafından yönetilme eğilimindedir. Bu eğilim de bireylerin içsel olarak kaygıyı azaltabilmek için kendi istek ve ihtiyaçları göz ardı etmesine sebep olmaktadır. Bu durumun aksine benlik farklılaşması gerçekleştiren bireyler ise kendi isteklerinin ve kararlarının peşinden gidebilmekte, aileleri ve çevrelerini yatıştırmak için eyleme geçmemektedir (Bowen, 1974 akt. Middleton, 2017). Benlik farklılaşma düzeyi yüksek olan bireyler ise hedefe yöneliktirler, seçimlerinde kararlı ve bilişsel olarak da esnek olma eğilimindedirler (Bowen, 1978 akt. Middleton, 2017). Yoğun kaygı altında bile duyguları ile düşüncelerinin birbirlerinden ayırt edebilmektedir. Bu durum mantıklı kararlar vermelerini kolaylaştırmaktadır. Benlik farklılaşması konusunda yetersiz olan bireylerin aksine benlik farklılaşma düzeyi yüksek olan bireyler yaşamlarını kendi kararları doğrultusunda şekillendirme eğilimindedir

(Bowen, 1978 akt. Middleton, 2017). Benlik farklılaşması gerçekleştirmiş bireyler, stresli durumlarda dahi hedeflerine yönelik etkin kararlar verebilmektedir (Bowen, 1982). Benlik farklılaşması gerçekleştiren bireyler, kariyerlerine güven duymaktadır ve yüksek kariyer karar düzeyine (Ha, 2012) ile kariyer kararı öz yeterliğine (Moon, 2013) sahip olma eğilimindedir.

Bowen (1976, 1978) aile sistemleri teorisinde doğrudan benlik farklılaşmasının kariyer gelişimi ve kariyer karar verme süreçleri ile ilişkisini açıklamasa da benlik farklılaşmasının bireylerin yaşamlarına olan etkisi düşünüldüğünde bireyin sağlıklı kariyer kararları verebilmek için ailelerinden farklılaşmaları gerekmektedir. Ailelerinden ayrışabilen bireyler, başkalarının memnuniyetini ve onayını düşünmeden kendi kariyer seçimlerini yapabilecektir. Bu durum üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını anlamada benlik farklılaşması düzeylerinin araştırılmasını önemli hale getirmektedir.

2.3.3. Türkiye’de Benlik Farklılaşması ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de benlik farklılaşması ile ilgili çalışmalar son yıllarda artış göstermeye başlamıştır. Fakat gerçekleştirilen araştırmalarının çoğunun evli bireyler ile gerçekleştirildiği ve daha çok aile danışmanlığı kavramları ile birlikte ele alındığı görülmektedir. Türkiye’de ise üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen ve üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeylerine odaklanan sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır.

Mert ve Çetiner (2018), tarafından 276 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırmada üniversite yaşamına uyum ile benlik farklılaşması arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşma düzeyleri arttıkça üniversite yaşamına uyum düzeyleri artmaktadır. Ayrıca benlik farklılaşmasının üniversite yaşamına uyumun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İzçınar (2018), ruminatif düşünce ve duygu düzenleme güçlüğü’nün benlik farklılaşmasını yordayıp yordamadığını incelemek için gerçekleştirdiği araştırma, ruminatif düşünce biçiminin benlik farklılaşmasındaki toplam varyansın %24’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal tepkisellik, duygusal kopma ve başkalarına bağıllık arttıkça ruminatif düşünce biçiminin azaldığı görülmüştür.

Değirmenci ve Demirli (2019) tarafından 449 çekirdek veya geniş ailede yetişen bireyin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, bireylerin sosyal onay ihtiyaçları ile benlik farklılaşma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda benlik farklılaşma düzeyi düşük olan bireylerin daha fazla sosyal onaya ihtiyaç duyduğu bulunmuştur.

Süloğlu (2019) benlik farklılaşması, algılanan stres ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada; benlik farklılaşmasının alt boyutlarından duygusal tepkisellik, duygusal kopma ve ben pozisyonunun psikolojik sağlamlığın ve algılanan stres düzeyinin anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tiryaki-Güven (2020) 425 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmasında problem çözme, aile işlevselliği ve benliğin ayrımlaşmasının psikolojik belirtiler arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma bulgularına göre aile işlevselliği arttıkça benliğin farklılaşma düzeyi ve sosyal problem çözme beceri düzeyi artmaktadır. Ayrıca benlik farklılaşması düzeyi arttıkça psikolojik belirtiler azalırken, sosyal problem çözme becerisini artmaktadır.

Erdem ve Kabasakal (2020) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen araştırmada benliğin farklılaşması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik iyi oluş ile benlik farklılaşması ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca benlik farklılaşması ve alt boyutlarının psikolojik iyi oluştaki toplam varyansın %35'ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mert ve Kahraman (2020), üniversite öğrencilerinde özgecilik, iç-dış kontrol odağı ve pozitif-negatif duyguların benlik farklılaşmasını yordayıp yordamadığını incelemiştir. Pozitif-negatif duygular ve özgeciliğin benlik farklılaşmasını anlamlı düzeyde yordadığı; iç-dış kontrol odağının ise benlik farklılaşmasını yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Atalay (2021) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin sosyodemografik özelliklerine ve algılanan anne-baba tutumlarına göre benlik farklılaşması düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre sosyodemografik özelliklere (cinsiyet, anne-baba öğrenim durumu, yerleşim birimi, aile içi sert tartışmaların sıklığı, aile içi algılanan özerklik düzeyi,

romantik ilişkiye sahip olup olmama, üniversite katılım faaliyeti sıklığı) ve anne-baba tutumlarına göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

2.3.4. Yurtdışında Benlik Farklılaşması ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Aile işleyişi ve kariyer karar sorunları arasındaki ilişkiyi incelemek için ilk araştırma Eigen ve diğerleri (1987) tarafından 205 lise son sınıf öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda katı aile kurallarının ve bireylerin yüksek düzeyde bağlanmalarının, ayrışma gerçekleştirememelerinin, bireyselleşmeyi engelleme eğiliminde olabileceğine ve kariyer karar verme sorunlarına sebep olabileceğine dair değerlendirmeler yapılmıştır.

Kinnier ve diğerlerinin (1990) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmada aile kaynaşması (ayrışamama) ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada, kararlılık düzeyi yüksek olan öğrencilerin ailelerinden ayrılarak bireyselleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Larson ve Wilson (1998), genç yetişkinlerin kariyer karar vermede yaşadıkları sorunları açıklayabilmek amacıyla Bowen'ın aile sistemleri teorisi kapsamında ailenin kariyer karar verme sürecine etkisini değerlendirdikleri bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, benlik farklılaşması ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan bir ilişkisi bulunmasa da kaygı aracılığıyla benlik farklılaşmasının kariyer kararsızlığını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Skowron ve diğerleri (2004) üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşma, üniversite stresi ve psikolojik uyum arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre benlik farklılaşması ile üniversite stresi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani benlik farklılaşma düzeyi arttıkça üniversite stresi azalmaktadır. Buna karşılık benliğin farklılaşması ile psikolojik uyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum benlik farklılaşması düzeyi arttıkça psikolojik uyumun da arttığını göstermektedir.

Jenkins ve diğerleri (2005), üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşması ile psikolojik gelişim arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda benlik farklılaşmasının psikolojik gelişimin önemli bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Skowron ve diğerleri (2009), 132 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşması ile algılanan psikolojik ve

kişilerarası stres ilişkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre bireylerin benlik farklılaşması düzeyleri yükseldikçe psikolojik ve kişilerarası streslerinde azalma görülmektedir.

Kwon ve Lee'nin (2014) Güney Kore'de Seul ve çevresinde yer alan şehirlerdeki 387 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırmada, ebeveynlik tarzları ile kariyer kararı verme düzeyleri arasındaki ilişkide benlik farklılaşmasının aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Johnson ve diğerleri (2014) 231 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeylerinin mesleki kimlik ve kariyer gelişimleri üzerinde etkisini incelemişlerdir. Benlik farklılaşması Ölçeği (Skowron & Friedlander, 1988), Holland Mesleki Tercih Envanteri (Holland vd., 1980) ve Kariyer Karar Ölçeği (Jones & Lohmann, 1998) kullanılarak gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre; daha yüksek düzeydeki benlik farklılaşmasının daha yüksek mesleki kimlik düzeylerini ve daha yüksek kariyer kararlılığını yordadığı bulunmuştur.

Smith (2015), üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşması ile proaktif kişiliğin kariyer kararlarına nasıl yordadığını araştırdığı çalışmasında benlik farklılaşmasının kariyer kararını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır.

Middleton'ın (2017) 355 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada; benlik farklılaşması, kariyer kararsızlığı ve mesleki kimlik arasında ilişkide kariyer amaçlarının ve kariyer kararı verme öz yeterliliğinin aracı rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeylerinin artmasının kariyer kararsızlık düzeylerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fiorini ve Bardagi'nin (2018), 18-35 yaş aralığındaki Brezilya'da üniversite okuyan 800 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmasında; benlik farklılaşması, aile işlevselliği ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Benlik farklılaşması ve kariyer uyumu daha yüksek olan üniversite öğrencilerinin aile etkileşimindeki uyum ve esneklik arasında daha yüksek bir denge olduğu ve aile ile ilgili olumlu iletişimlerinin ve memnuniyet algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin benlik farklılaşması düzeylerini ölçebilmek amacıyla araştırmacılar birçok ölçme aracı geliştirilmiştir. Skowron ve Friedlander (1998) tarafından geliştirilen ve daha sonrasında revize çalışmaları Skowron ve Schmitt (2003) tarafından yapılan “Benliğin Ayrışması Ölçeği” benlik farklılaşması düzeylerini ölçebilmek için en sık kullanılan ölçeklerden biridir. Ölçek birçok farklı dile çevrilmiştir.

Benliğin Ayrışması Ölçeğinin Türk örnekleme için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Işık ve Bulduk (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. 25 yaş üstü 408 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada 20 maddeden oluşan, 4 alt boyuta sahip benliğin ayrışması ölçeğinin Türk örnekleme için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Işık ve Bulduk (2014), Benliğin Ayrışması Ölçeğinin üniversite örnekleme için geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını 286 öğrencinin katılımı ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda üniversite örnekleme ile yetişkin örnekleme arasında sadece duygusal kopma ve duygusal tepkisellik alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin duygusal tepkisellik alt boyutuna göre daha düşük benlik farklılaşması seviyesine sahipken, duygusal kopma boyutunda yetişkinlerden benlik farklılaşması seviyeleri daha yüksektir.

Benliğin Farklılaşması Envanteri Kısa Formunun Türkçe 'ye uyarlama çalışması Sarıkaya ve diğerleri (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. 20-64 yaş arası 447 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada uyum geçerliliği sağlanmıştır. Cranbach alfa iç tutarlık katsayısı .82 olarak bulunan “Benliğin Farklılaşması Envanteri Kısa Formunun” geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ile İlgili Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde kariyer kararı verme öz yeterliği ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle öz yeterlik ve kariyer kararı verme öz yeterliği kavramlarına, sonrasında kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer karar verme/kariyer kararsızlığı ilişkisine yer verilmiştir. Son olarak yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği

Kariyer kararı verme öz yeterliği kavramını tanımlayabilmek için öncelikle öz yeterlik kavramının anlaşılması önem taşımaktadır. Kökenlerini Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme teorisinden alan öz yeterlik kavramı; bireylerin bir sonuç alabilmek için gerekli görevleri yerine getirmede, görevleri planlama ve gerçekleştirme yeteneklerine yönelik inançları şeklinde tanımlamaktadır (Bandura, 1986a). Burada kişinin kendi ile ilgili bir yeterlik algısından söz edilmektedir. Öz yeterlik bireyin bir alanda ne kadar çaba göstereceğine ve karşılaştığı zorluklarla baş etmede ne kadar kararlı bir şekilde davranacağına ilişkin belirleyici bir faktördür ve o alana yönelik davranışlarının motivasyonunda önemli bir etki alanına sahiptir (Bandura, 1986b).

Kişinin sahip olduğu yeterlik algısının kariyer alanına yansması ise kariyer kararı verme öz yeterliği kavramını oluşturmaktadır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı öz yeterlik inançlarını kariyer gelişiminin önemli bir parçası olarak değerlendirmektedir (Smith, 2015). Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre bireyler kariyer kararı vermede hedef belirleme, bilgi toplama, sorunlarla baş etme, plan yapma ve kendilerini değerlendirme gibi aşamalarda zorluk yaşayabilmektedir ve birbirlerinden farklılaşmaktadırlar. Bu farklılaşma bireylerin bilgi toplayabilme, amaçlarını belirleme, gelecek için kariyer hedeflerini, planlarını oluşturma ve problem çözme gibi süreçlerdeki görevlerini yerine getirebilmeleri ile ilgili yeteneklerine ve kendilerine olan inançları ile ilişkilendirilmektedir (Betz & Vuyten, 1997; Brown vd., 2000; Betz & Hackett, 2006). Bu bağlamda kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı, bireyin bu alanlardaki davranışlarıyla ilgili kendine yönelik algısını ifade etmektedir (Betz & Hackett, 2006).

Kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından kadınların kariyer alanındaki davranışlarını inceleyen bir araştırma ile ele alınmıştır. Hackett ve Betz'in (1981), kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı bireyin kariyer alanındaki görevlerini yerine getirmede kendine olan güveni şeklinde tanımlamaktadır. Bir diğer ifadeyle kariyer kararı verme öz yeterliliği, bireylerin kariyerleri ile ilgili gerekli olan davranışları sergileyebilmeye yönelik inancının olmasını ifade etmektedir (Betz ve Vuyten, 1997; Brown, Glastetter-Fender ve Shelton, 2000). Hackett ve Betz (1981) tarafından yapılan ilk çalışmalar sonrasında, kariyer seçiminde öz yeterliğin rolünü belirlemek amacıyla kariyer kararı verme öz

yeterliği kavramı Taylor ve Betz (1983) tarafından ele alınmıştır. Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz yeterliği kavramını daha somut bir biçimde ele almak ve değerlendirebilmek için meslek seçiminde belirlenen yeterlik alanlarını temel alan bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirmiştir. Böylelikle farklı araştırmaların yapılmasının önünü açarak kariyer kararı verme öz yeterliği kavramının daha iyi bir şekilde anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

Kariyer kararı verme öz yeterliği bireyi tatmin edici ve birey için anlam ifade eden bir kariyer planı oluşturma yeteneğini tanımlamaktadır (Middleton, 2017). Bu bağlamda kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek bireyler, kariyer planlarını oluşturma ve kariyer planının gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmede başarılı olmakta; kariyer fırsatlarını sağlıklı ve bilinçli bir şekilde değerlendirerek kendilerine uygun meslek seçiminde bulunabilmektedirler (Di Fabio vd., 2013; Foltz & Luzzo, 1998; Rogers & Creed, 2011; Ziebel, 2010). Yapılan araştırmalarda kariyer ile ilgili karar verme konusunda güçlü bir öz yeterliliğe sahip bireylerin kişisel olarak anlamlı bir kariyer seçme yeteneğine sahip olduğu belirtilmektedir (Middleton, 2017). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda bireylerin kariyer süreçlerinde yaşadıkları kararsızlıklarda kariyer kararı verme öz yeterliğinin önemli bir yeri olduğu görölmektedir.

2.4.2. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Kararsızlığı

Kariyer psikolojik danışmanlığı literatürünün önemli kavramdan biri olan kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer gelişim aşamalarının anlaşılmasında önemli bir etkiye sahiptir. Bununla birlikte kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer keşfi için önemli bir belirleyici olduğu bilinmektedir (Chen vd., 2021). Kariyer gelişimi süreci düşünöldüğünde içerisinde bireyin çözümlemesi gereken pek çok konuyu barındırması ve karmaşık bir süreç olması sebebiyle karar vermek oldukça zorlayıcı olabilmektedir (Öztemel, 2012). Bireylerin yaşamlarının birçok alanında karar alma sorumluluğu bulunduğu gibi kariyerleri ile ilgili de karar alma sorumlulukları bulunmaktadır. Bireylerin kariyerleri ile ilgili aldıkları kararlar onların iş yaşamında sergileyecekleri performanslarını ve mutluluk seviyelerini etkilemektedir (Verbruggen & Sels, 2010). Bu yüzden kişinin yaşamı için uygun ve sağlıklı kariyer kararları verebilmesi oldukça önemli hale gelmektedir (Ulaş, 2016).

Kariyer gelişim sürecinin karmaşık yapısı göz önünde bulundurulduğunda bireyin kariyer gelişiminde karşılaşmış olduğu problemler ve yaşamış olduğu zorluklarla baş etmesi için kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı önem taşımaktadır (Wang, 2021). Kariyer kararı verme öz yeterliği, genç yetişkinlerin kariyer kararı vermede yardım arama eğilimlerini etkileyebilecek faktörlerden biri oluşturmaktadır. Kariyer kararı verme öz yeterliği, bireylerin kariyer kararları ile ilgili sorumluluklarını başarılı bir şekilde üstlenebileceklerine dair kendilerine yönelik algılarını ve inançlarını ifade etmektedir (Betz vd., 1996; Taylor & Betz, 1983). Kariyer kararı verme öz yeterliği bireyin kariyerinde karşılaştığı çeşitli engeller ile nasıl baş edebileceği ve zorluklara yönelik harekete geçme durumları hakkındaki yeteneklerinde belirleyici bir kavramdır (Multon vd., 1991). Kariyer kararsızlığı ise kariyer gelişim sürecinde bireyin kendisi ya da iş yaşamı ile ilgili bir takım bilgi eksikliklerine dayanan gelişimsel bir problemdir (Chartrand vd., 1994). Bu bağlamda kariyer kararsızlığı da bireyin kariyer yaşamında karşılaşacağı önemli engellerden biri olabilmektedir. Bu bağlamda bireyin kariyer kararı verme öz yeterliği, karşılaşılan engel ve zorluklara yönelik uygun kararlar alabilmesinde gerekli olan akılcı kararlar verebilme becerisini de ifade etmektedir (Gushue vd., 2006).

Gelecek hakkında karar almada güçlük çeken çok sayıda genç yetişkin üniversite öğrencisinin kararsızlık düzeylerinin yüksek olması; yüksek düzeyde kaygı, hayal kırıklığı gibi duygular ve düşük düzeyde kariyer kararı verme öz yeterliği ile ilişkilendirilmektedir (Fuqua vd., 1988; Lucas & Epperson, 1990; Soresi vd., 2004; Osipow, 1999; Wanberg & Muchinsky, 1992). Düşük kariyer kararı verme öz yeterliği; kariyer kararı verme sürecinde yaşanan güçlüklerden ve kariyer kararı verme sürecinin gerektirdiği sorumluluklardan kaçınmaya, çözüm bulamamaya yol açmaktadır. Bu süreçte birey kariyer kararı ile ilgili bilgi edinmekten, seçimlerine netlik kazandırmaktan ve kariyer planlaması yaparak harekete geçmek gibi önemli sorumluluklarından kaçınabilmektedir (Betz & Luzzo, 1996; Taylor & Betz, 1983).

Kariyer kararsızlığı, kişinin kariyer süreci ile ilgili bir karar vererek bir durumu netleştirmesi gerektiğinde, net bir karar verememesi ve bir ikilem içinde kalmasını ifade etmektedir (Kuzgun, 2006). Bu durumun aksine kariyer kararı verme öz yeterliğinin yüksek olması bireyin net olmayan, belirsiz ya da yeni durumlar karşısında var olan durumla etkili bir şekilde başa etmesine olanak sağlamaktadır (Lent vd., 1994). Kariyer ile ilgili karar verme konusunda güçlü bir öz yeterliliğe

sahip bireylerin ise kişisel olarak anlamlı bir kariyer seçme yeteneğine sahip olduğu belirtilmektedir. Kariyer kararı verme öz yeterliliği yüksek olan bireyler, kariyer seçimi yapmakta daha az zorluk çekme eğilimindedirler ve böyle bir karar verirken potansiyel kariyerler hakkında bilgi eksikliği gibi engellerin üstesinden daha iyi gelebilmektedirler (Middleton, 2017). Bu doğrultuda kariyer kararsızlığı kariyer kararı verme öz yeterliği ile büyük oranda ilişkili olmaktadır (Bergeron & Romano, 1994).

Buradan hareketle kişinin mesleki gelişim süreci düşünüldüğünde ulaşmaya çalıştığı amaçlar için sergilemesi gereken davranışları ve izlemesi gereken basamakları başarıyla gerçekleştirebileceğine dair var olan inancının, kariyer gelişim ve karar verme sürecini etkileyebileceğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı, kariyer kararı verme sürecinde önemli bir yer edinmektedir.

2.4.3. Türkiye’de Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Şahin’in (2007) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, 18-25 yaş aralığındaki 417 üniversite öğrencisinin, yetişkinlikteki kardeş ilişki kalitesinin kariyer karar verme öz yeterliğini ne derece yordadığını incelenmiştir. Kardeş ilişki kalitesi alt boyutlarından sıcak ilişkinin, kariyer karar verme öz yeterliliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Bozgeyikli ve diğerleri (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada lise öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı verme öz yeterliği, kariyer olgunluğu ve sosyoekonomik durum arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca sosyoekonomik düzeyi birbirinden farklı olan gençlerin kariyer kararı verme öz yeterliklerinin ve kariyer olgunluklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur.

Büyükgöze-Kavas (2011), üniversite öğrencilerinde kontrol odağının, anne baba tutumlarının, kariyer kararı verme öz yeterliğinin ve kariyer sonuç beklentilerinin kariyer etkisini incelemiştir. 723 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre kariyer kararsızlığının en önemli yordayıcısının kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öztemel (2012), lise öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının kariyer kararsızlıklarına etkisini incelediği araştırmasında, kariyer kararı verme öz yetkinlik düzeyi ve kontrol odağının kariyer kararsızlığındaki toplam varyansın %32'sini açıkladığı ve kariyer kararı öz yetkinliğinin kariyer kararsızlığının önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Büyüköze-Kavas (2014), 695 Üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada “Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Ölçeği Kısa Formunun” güvenirlik ve geçerlik çalışmasını yapmıştır. Araştırma sonucunda “Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formunun” geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından, 523 Üniversite öğrencisinin katılımı ile “Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinliği Ölçeğinin” güvenirlik ve geçerlik çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda “Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinliği Ölçeğinin” geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulaş (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği geliştirilmiş ve cinsiyet, öğrenim görülen bölüme göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yetkinlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırma için üç farklı çalışma grubu oluşturulmuştur. Araştırma sonucuna göre umutsuzluk ve algılanan kariyer engellerinin kariyer kararı verme öz yetkinliğini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Negatif duyguların ve kontrol odağının ise kariyer kararı verme öz yetkinliğini doğrudan etkilemediği görülmüştür. Ayrıca cinsiyete göre öz yetkinlik düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken öğrenim görülen bölüme göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Değerlendirmede kullanılacak ölçme amaçlarını ihtiyacına yanıt verebilmek için Sarı ve diğerleri (2016) tarafından Kariyer Araştırma Öz Yeterliliği Ölçeği üniversite öğrencileri için uyarlanırken, Bacanlı (2006) tarafından Kariyer Araştırma Yetkinlik Beklentisi Ölçeği lise öğrencileri için Türk kültürüne uyarlanmıştır. Bununla birlikte her iki ölçeğin de kariyer kararsızlığı üzerinde nasıl bir rol oynadığını incelenmemiştir.

Kirazcı (2019) tarafından kariyer kararı öz yetkinliğinin ve kariyer kararı verme güçlüklerinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransı yordayıp yordamadığını incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer kararı öz yetkinliğinin ve kariyer kararı

verme güçlüklerinin, kariyer karar verme belirsizliğine toleransın alt boyutlarından tercih, tolerans ve isteksizliği yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şen-Baz (2019) tarafından üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme öz yeterliğinin ve umudun yaşam doyumunu yordayıp yordamadığını incelenmiştir. Araştırma sonucunda; kariyer kararı verme öz yeterliği ve umut yaşam doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

İpçi'nin (2020) üniversite öğrencileri ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada, kariyer koçluğu uygulamalarının kariyer kararı yetkinlik düzeyine ve kariyer stresine etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer koçluğu uygulamalarının kariyer kararı yetkinliğini arttırdığı, kariyer stresini ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kaplan (2020) 308 lise öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada, lise öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer beklentilerine yönelik algılarını değerlendirmek için nitel verilerden yararlanmıştır. Ayrıca çeşitli değişkenlerin kariyer karar verme öz yeterliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Araştırma sonucunda lise öğrencilerinde olumsuz çevresel faktörlerin öğrencilerin beklentilerinde belirsizliğe sebep olduğu bulunmuştur. Öz yeterlik düzeyleri yüksek olan bireyler kariyer engellerini de yüksek düzeyde algıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun da sonuç beklentilerini ve kişisel hedefleri olumsuz etkilediği görülmüştür.

Çakır (2021) Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeyini ne derece yordadığını belirlemek amacıyla 456 lise öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırmada; dışa dönüklük, açıklık ve uyumluluk kişilik özelliklerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarında en önemli yordayıcı olan kişilik özelliği dışadönüklüktür. Ayrıca araştırmada sosyal destek düzeyi ile kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Salman ve Kan (2021) üniversite öğrencilerinde kariyer karar verme güçlükleri, kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer engelleri ve karar durumları arasındaki ilişkileri incelemiştir. 426 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleşen araştırmanın bulgularına göre; kariyer karar verme güçlükleri, kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer engelleri kariyer karar durumlarındaki önemli birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Atay (2021) 374 lise öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdiği araştırmada lise öğrencilerinin kariyer hedefleri, kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer sonuç beklentileri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer sonuç beklentilerinin ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer hedeflerinin liderlik hedefi, başarı hedefi ve eğitim hedefi alt boyutlarını yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.4. Yurtdışında Kariyer Kararı Öz Yeterliği ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Taylor ve Popma (1990) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları, kariyer belirginliği ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte kariyer kararsızlığının yordanmasında en önemli değişkenlerden birinin kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gillespie ve Hillman (1993), 224 lise öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani kariyer kararı verme öz yeterliği arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığı görülmüştür.

Mathieu ve diğerlerinin (1993) 101 üniversiteli kadın üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmada; üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Kariyer kararsızlığı yaşayan kadın öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin geleneksel olmayan ve cinsiyetten bağımsız bir şekilde meslek tercih eden kadın öğrencilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Betz ve Voyten (1997) tarafından, 350 üniversite öğrencisinden oluşan bir grup arasında kariyer karar verme yeterliliğinin ve sonuç beklentilerinin kariyer kararsızlığı ve araştırma niyetleriyle ne ölçüde ilişkili olduğunu belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda erkeklerde kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulunmuştur ancak kadınlarda anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Weiss (2000), 460 üniversite öğrencisiyle sosyal bilişsel kariyer kuramına dayalı olarak algılanan kariyer engellerini, kariyer kararı vermeyi ve mesleki kararsızlıkları etnik farklılıklar açısından incelemiştir. Düşük kariyer kararı verme öz yeterliği,

artan kararsızlıkla ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, kariyer karar verme öz yeterliği kariyer kararsızlığının en etkili yordayıcısı olarak bulunmuştur.

Johnson ve diğerleri (2002) tarafından yürütülen bir çalışmada, kariyeri ve yaşamı planlama kursuna katılan 209 kursiyere aldıkları kursun kariyer kararlarını nasıl etkilediği sorulmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; bu kariyer planlama derslerini almak, öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliğini ve kariyer kimliğini önemli ölçüde artırırken, kariyer kararsızlığında azalmasında etkili olmuştur (Johnson vd., 2002).

Amir ve Gati (2006), 299 genç yetişkin üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini ve etkileyen değişkenleri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre daha yüksek kararlılık derecesine sahip olan öğrencilerin kariyer kararlarında daha az zorluk yaşadıkları ve yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip oldukları bulunmuştur.

Nauta ve Kahn (2007), 111 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdiği araştırmada, genç yetişkinlerin kimlik statüsü, kariyer ilgilerinin tutarlılığı ve farklılaşması ile kariyer kararı verme öz yeterliği arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kimlik statülerinin kariyer kararı öz yeterliği ile ilgilerinin farklılaşmasının arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Fakat ilişkilerin tutarlılığı ile kimlik statüleri arasında ilişki bulunamamıştır. Sonuç olarak; gelişmiş kimlik statüsü boyutları, daha yüksek kariyer kararı öz yeterliliği ve ilgilerin daha fazla farklılaşması ile ilişkilendirilmiştir.

Lease ve Dahlbeck (2009), üniversite öğrencileri ve anneleri arasında daha yüksek düzeyde algılanan kalite ve olumlu ilişkinin öğrencilerin bağımsızlığını teşvik ettiğini ve kariyer kararı öz yeterlik derecelerini yükselttiğini bulmuşlardır.

Di Fabio ve diğerlerinin (2013) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordayan değişkenleri değerlendirdikleri araştırmalarında, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin kariyer kararsızlığını üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir.

Kim ve diğerleri (2016) tarafından Güney Koreli 422 lisans öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada, ailenin sosyal bilişsel kariyer kuramı çerçevesinde kariyer kararlarına etkisi incelemiştir. Ailenin, Güney Koreli öğrencilerin kariyer

gelişiminde en göze çarpan faktörlerden biri olduğu görülmüştür ve aile etkisinin çeşitli yönlerinin (örneğin algılanan aile iletişimi, algılanan aile desteği, aile işlevselliği vs.) kariyer kararı verme ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Jemini-Gashi ve diğerleri (2021), 700 genç yetişkin ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada sosyal destek ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kariyer kararı verme öz yeterliğinin aracı etkisini incelemiştir. Araştırma bulgularına göre sosyal destek ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Ayrıca kariyer kararı verme öz yeterliğinin, aracılık etkisi olduğu görülmüştür



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, araştırma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliklerinin kariyer kararsızlıklarını ne derece yordadığını araştırmak amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, betimsel bir araştırmadır. Genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri var olan bir durumu olduğu haliyle tespit etmeyi ve evren hakkında genel bilgi edinmeyi amaçlayan araştırma modelidir. Tarama modellerinde evrenin tamamı üzerinden veya evren içinden örneklem oluşturularak araştırmalar yürütülür (Karasar, 2019, s.109-111). İlişkisel tarama modellerinde ise iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığı ya da derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu model yoluyla ortaya çıkan ilişkiler, doğrudan bir neden sonuç ilişkisi olarak değerlendirilememektedir. Ancak neden sonuç ilişkisi hakkında ipuçları vererek değişkenlerin birindeki durumun bilinmesi halinde, diğer değişkenin kestirilmesine olanak sağlayabilmektedir (Karasar, 2019, s.114).

Bu araştırmada ele alınan değişkenler bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler olarak gruplandırılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın bağımlı ve yordanan değişkeni kariyer kararsızlığıdır. Bağımsız ve yordayıcı değişkenleri ise belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğidir.

3.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubunu; Türkiye’de lisans eğitime devam eden, 18-29 yaş arası üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Üniversite öğrencileri seçilirken olasılıksız örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme ve uygun örneklemeden yararlanılmıştır.

Amaçlı örnekleme, araştırmanın amacı doğrultusunda bilgi açısından zengin durumların araştırılmasına imkân tanıyan örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2019). Amaçlı örneklemede belli özelliklere ve ölçütlere sahip olan katılımcılar araştırmaya dahil edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2019, Etikan vd., 2016). Özel durumlarda çalışılmak istendiğinde de tercih edilen amaçlı örnekleme yöntemi, olasılık temelli olmayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2019; Koç-Başaran; 2017). Bu örnekleme yönteminde araştırmacı, araştırma grubuna dahil edilecek kişilerin özelliklerini belirleyerek bu özelliklere sahip olan kişilere ulaşır (Etikan vd., 2016).

Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2019). Bu doğrultuda üniversite öğrencilerinin seçiminde Türkiye’de bir üniversitede lisans eğitime devam ediyor olması ölçüt olarak alınmıştır. Üniversite mezunlarının araştırmanın katılımcılarına dahil edilmeme sebebi üniversite mezuniyeti sonrasında kariyer kararsızlığının iş bulma ve işsizlik süreçleri gibi farklı değişkenlerden de etkilenebilmesidir. Bu ölçüt üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının sağlıklı bir şekilde değerlendirilebilmesi için önem taşımaktadır.

Araştırma örnekleminin ölçütlerini karşılayabilen katılımcılara ulaşabilmek için uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme yöntemi, sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan örnekleme yöntemlerinden birisidir. Uygun örnekleme; zaman, para ve işgücü kaynaklı sınırlılıkların olması durumunda katılımcıların kolay ulaşılabilir, araştırma için uygun olan gönüllü bireylerden seçilmesidir (Büyüköztürk vd., 2014; Gravetter & Forzano, 2012 akt. Koç-Başaran).

Bu araştırma kapsamında 553 lisans eğitime devam eden üniversite öğrencisine ulaşılmıştır. Ulaşılan veriler kontrol edildiğinde araştırma formunu eksik ya da hatalı dolduran 14 katılımcı olduğu görülmüştür ve bu katılımcıların verileri veri setinden çıkartılmıştır. Ayrıca lisans öğrencisi ölçütüne uymayan ön lisans, lisansüstü

öğrencisi olan ya da mezun olduğu halde araştırma formunu dolduran 22 katılımcı araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu araştırma kapsamında lisans eğitimine devam eden 517 üniversite öğrencisi katılımcının verileri eksiksiz bir şekilde doldurduğu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini Türkiye’de lisans eğitimine devam eden 517 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma grubuna ait demografik bilgilerin frekans ve yüzdelik değerlerine Tablo 1’de yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubuna Ait Demografik Bilgilerin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Değişken	f	%	Değişken	f	%
Cinsiyet			Sınıf Düzeyi		
Kadın	390	75.4	Hazırlık Sınıfı	10	1.9
Erkek	127	24.6	Lisans 1. Sınıf	151	29.2
Fakülteler			Lisans 2. Sınıf	71	13.7
Eğitim Fakültesi	346	66.9	Lisans 3. Sınıf	96	18.6
Mühendislik Fakültesi	44	8.5	Lisans 4. Sınıf	189	36.6
İletişim Fakültesi	4	0.8	Yaş		
Güzel Sanatlar Fakültesi	2	0.4	18 yaş	34	6.6
Mimarlık Fakültesi	13	2.5	19 yaş	78	15.1
Fen Edebiyat Fakültesi	32	6.2	20 yaş	63	12.2
Hukuk Fakültesi	12	2.3	21 yaş	115	22.2
Spor Bilimleri Fakültesi	3	0.6	22 yaş	106	20.5
Sağlık Bilimleri Fakültesi	22	4.3	23 yaş	67	13
Dış Hekimliği Fakültesi	1	0.2	24 yaş	27	5.2
Tıp Fakültesi	6	1.2	25 yaş	14	2.7
Eczacılık Fakültesi	2	0.4	26 yaş	6	1.2
Veterinerlik Fakültesi	1	0.2	27 yaş	4	0.8
İktisadi. İdari ve Siyasal	29	5.6	28 yaş	2	0.4
Bilimler Fakültesi			29 yaş	1	0.2
Sosyoekonomik Düzey			Akademik Başarı Algısı		
Düşük	54	10.5	Düşük	37	7.2
Orta	439	85.7	Orta	317	61.9
Yüksek	19	3.7	Yüksek	158	30.9
Toplam	517	100	Toplam	517	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik bilgilerine göre frekans ve yüzdelik değerleri verilmiştir. Üniversite öğrencilerinin 390’ı kadın (%75.4) kadın, 127’si (%24.6) erkektir. Üniversite öğrencilerinin 34’ü (%6.6) 18 yaşında, 78’i (%15.1) 19 yaşında, 63’ü (12.2) 20 yaşında, 115’i (22.2) 21 yaşında, 106’sı (%20.5) 22 yaşında, 67’si (%13) 23 yaşında, 27’si (%5.2) 24 yaşında, 14’ü

(2.7) 25 yaşında, 6'sı (%1.2) 26 yaşında, 4'ü (%0.8) 27 yaşında, 2'si (%0.4) 28 yaşında ve 1'i (0.2) 29 yaşındadır. Katılımcıların 10'u (%1.9) hazırlık sınıfı öğrencisi, 151'i (%29.2) lisans 1. Sınıf öğrencisi, 71'i (%29.2) lisans 2. Sınıf öğrencisi, 96'sı (%13.7) lisans 3. Sınıf öğrencisi ve 189'u (%36.6) lisans 4. Sınıf öğrencisidir. Okudukları fakülteye göre katılımcıların 346'sı (66.9) eğitim fakültesi, 44'ü (%8.5) mühendislik fakültesi, 4'ü (0.8) iletişim fakültesi, 2'si (%0.4) güzel sanatlar fakültesi, 13'ü (%2.5) mimarlık fakültesi, 32'si (%6.2) fen-edebiyat fakültesi, 12'si (%2.3) hukuk fakültesi, 3'ü (%0.6) spor bilimleri fakültesi, 22'si (4.3) sağlık bilimleri fakültesi, 1'i (%0.2) diş hekimliği fakültesi, 6'sı (%1.2) tıp fakültesi, 2'si (%0.4) eczacılık fakültesi, 1'i (%0.2) veterinerlik fakültesi ve 29'u (%5.6) iktisadi, idari ve sosyal bilimler fakültesi öğrencisidir. Katılımcıların 54'ü (%10.5) sosyoekonomik düzeyinin düşük olduğunu, 439'u (%85.7) orta düzeyde olduğunu ve 19'u (%3.7) yüksek sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların 37'si (%7,2) akademik başarısını düşük, 317'si (%61.9) orta düzeyde, 158'si ise (%30.9) akademik başarısını yüksek olarak değerlendirmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin demografik bilgilerine araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” aracılığıyla ulaşılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerini ölçmek için “Kariyer Kararı Ölçeği”, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini ölçmek için “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği”, benlik farklılaşması düzeylerini ölçmek için “Benliğin Ayrışması Ölçeği” ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerini ölçmek için “Kariyer Kararı Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır. Ölçme araçlarına ait açıklamalara aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin demografik bilgilerini öğrenmek amacıyla araştırmacı tarafından “Kişisel Bilgi Formu” oluşturulmuştur. Kişisel Bilgi Formunda; katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, fakülte, sosyoekonomik durumlarını belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (Ek2).

3.3.2. Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ)

Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ), Yusupu (2015) tarafından geliştirilmiş ve geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ), “Bilinçli Kariyer Kararı (13 madde)”, “Bilinçsiz Kariyer Kararı (11 Madde)” ve “Çevresel Etkenler (6 madde)” faktörleri olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır. KKÖ, 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş ölçekte derecelendirme ("1" Bana hiç uygun değil, "2" Bana pek uygun değil, "3" Bana biraz uygun, "4" Bana çoğunlukla uygun, "5" Bana tamamen uygun) şeklindedir. KKÖ'den alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan ise 150'dir. KKÖ'den alınabilecek toplam puan 30 ile 150; “Bilinçli Kariyer Kararı” alt boyutu için alınabilecek toplam puan 13-65, “Bilinçsiz Kariyer Kararı” alt boyutu için 11-55, Çevresel Etkenler” alt boyutu için 6-30 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan yüksek puan kariyer kararsızlığını, düşük puan ise kararlılığını ifade etmektedir. Kariyer Kararı Ölçeğinde “Bilinçli Kariyer Kararı” alt boyutunun tüm maddeleri ters çevrilerek puanlanmaktadır. Bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler alt boyutlarının maddeleri ise olduğu gibi puanlanarak değerlendirilmektedir. Her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam ölçek puanı elde edilmektedir. Kariyer Kararı Ölçeği için, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) sırasıyla; “Bilinçli Kariyer Kararı” alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.89, “Bilinçsiz Kariyer Kararı” alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.85, “Çevresel Etkenler” alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.76 ve Kariyer Kararı Ölçeği tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise 0.91 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında Kariyer Kararı Ölçeği'nden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .92 olarak bulunmuştur (Ek3).

3.3.3. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12)

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği-12 (IUS-12; Carleton vd., 2007), belirsizlikle karşı karşıya kaldıklarında bireylerin beklenen öngörülemezliğe ve kaçınma tepkilerine karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal olumsuz tepkilerini değerlendirmektedir. Bireylerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini ölçmek amacıyla orijinal formu Freeston ve diğerleri (1994) tarafından 27 madde olarak oluşturulmuştur. 27 maddelik ölçek esas alınarak Carleton ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe uyarlaması Sarıçam ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği; toplam 12

maddeden oluşan beşli likert tipi ("1" Bana hiç uygun değil, "2" Bana çok az uygun, "3" Bana biraz uygun, "4" Bana çok uygun ve "5" Bana tamamen uygun) bir öz bildirim ölçeğidir. Ölçeğin engelleyici kaygı ve ileriye yönelik kaygı olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır ve ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Toplam puan alınabilen ölçekte; ölçekten alınabilecek en düşük puan 12, en yüksek puan ise 60'tır. Ölçekten alınan toplam puanların yüksekliği, kişinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin yüksek olduğunu anlamına gelirken, ölçekten alınan düşük puanlar belirsizliğe karşı tahammülsüz düzeyinin düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması iki farklı üniversite öğrenimlerine devam eden 593 üniversite öğrencisinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Üniversite örnekleminde ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizi sonucunda orijinal form ile uyumlu faktör yükleri .55 ile .87 arasında değişen iki faktörlü yapıdan oluştuğu bulunmuştur. Toplam varyansın %78.57'sini açıkladığı sonucunda ulaşılan faktörlerin, doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da uygulanan örnekleme iyi uyum sağladığını bulunmuştur. Ölçeğin ölçüt geçerliliğinin yapılabilmesi için Başa Çıkma Esnekliği Ölçeği ve Eğitim Stresi Ölçeği kullanılmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile başa çıkma esnekliği arasında negatif ($r = -.43$) bir ilişki bulunurken; belirsizliğe tahammülsüzlük ile eğitim stresi arasında pozitif ($r = .41$) ilişki olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenirlik analizi doğrultusunda hesaplanan Cronbach Alpha değeri .88; test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise 74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise .42 ile .68 arasında sıralanmaktadır. Bu araştırma kapsamında Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .88 olarak bulunmuştur (Ek4).

3.3.4. Benliğin Ayrışması Ölçeği (BAÖ)

Skowron ve Friedlander (1998) tarafından geliştirilen ve daha sonra Skowron ve Schmitt (2003) tarafından revize edilen BAÖ, Işık ve Bulduk (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarlama çalışmaları sonucunda 20 maddeden oluşan BAÖ, duygusal tepkisellik (DT), ben pozisyonu alma (BP), duygusal kopma (DK) ve başkalarına bağımlılık (BB) olmak üzere 4 alt ölçekten ve 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 1 "hiç uygun değil" ile 6 "çok uygun" şeklinde değer alan 6 dereceli likert tipine sahiptir. Ölçekteki 15 madde (1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 14, 15, 16,

17, 18, 20) tersine çevrilerek puanlanmaktadır. Ters çevirme işleminden sonra 20 maddenin toplamı “Toplam Benliğin Ayrışması” puanını, alt ölçeklerin toplamı ise her bir alt ölçeğe ilişkin benliğin ayrışması puanını vermektedir. Yapılan değerlendirme sonucu ölçekten alınan toplam puan ve alt ölçekler için alınan puanın yüksekliği, benliğin ayrışma düzeyinin yüksekliğini ifade etmektedir. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi amacı ile iç tutarlılık ve test tekrar test yöntemleri kullanılmıştır. İç tutarlılıktan elde edilen güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için .81 (DT= .78, BP= .75, BB= .77, DK= .74) bulunmuştur. Ölçeğe ait test tekrar test güvenilirlik çalışmasında ise rastgele seçilen 63 katılımcıya 5 hafta ara ile ölçek uygulanmış ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı $r = .74$ bulunmuştur. Yapılan geçerlik çalışmaları sonucunda dört faktörlü yapı desteklenmiş ve beklendiği gibi sürekli kaygı ile yüksek düzeyde negatif ilişki bulunmuştur.

Ölçeğin daha sonra üniversite öğrencileri için de geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Üniversite öğrencileri için yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında yetişkin örneklem üzerinde uyarlama çalışmaları yapılan (Işık & Bulduk, 2015) ve bu çalışmalar sonucunda elde edilen 20 maddelik Türkçe form kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu için yapılan çalışmalar (Skowron & Friedlander, 1998; Skowron & Schmitt, 2003) ve Türkçe formu için yapılan çalışmalar (Işık & Bulduk, 2015) sonucunda önerilen 4 faktörlü yapının örneklem verisine iyi uyum gösterip göstermediğini anlamak amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. 20 maddeden oluşan 4 faktörlü BAÖ’nün uygulandığı üniversite örneklemine iyi uyum gösterdiği bulunmuştur. BAÖ’nün iç tutarlılık güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Bu değerler DT için .75, BP .74, DK için .83, BB için .67 ve ölçeğin tamamı için .80 olarak bulunmuştur. Bulunan faktörlere ilişkin madde toplam korelasyonları incelendiğinde ise, bu değerlerin .31 ile .52 arasında değiştiği gözlenmektedir. Bulunan madde toplam korelasyonunun yorumlanmasında .30 ve daha yüksek olan maddelerin, bireyleri ölçülen özellik bakımından iyi derecede ayırt ettiği göz önüne alındığında, madde toplam korelasyonlarının yeterli olduğu görülmektedir.

BAÖ’nün güvenilirliğini saptamak için yapılan uygulamalardan üçüncüsü testin tekrarı yöntemidir. Ölçeğin zaman içindeki kararlılığını belirlemek amacıyla, ölçek 71 kişilik bir gruba beş hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Bu iki uygulama arasında hesaplanan Pearson Momentler Çarpımı korelasyon katsayısı .72 ($p < .001$) olarak

hesaplanmıştır. Bu araştırma kapsamında Benliğin Ayrışması Ölçeğinden elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .79 olarak bulunmuştur (Ek5).

3.3.5. Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu (KKVÖÖ-KF)

Kariyer Kararları Öz Yeterlik Ölçeği, Taylor ve Betz (1983) tarafından, bir kişinin kariyer kararları vermek için gerekli olan görevleri başarıyla tamamladığına dair bireyin inanç derecesini ölçmek için geliştirilmiştir. Doğru öz değerlendirme, mesleki bilgi toplama, hedef seçimi, gelecek için plan yapma ve problem çözme olmak üzere beş kariyer karar verme öz-yeterlik alanını ölçmek için tasarlanmış 50 madde içermektedir. 10'lu likert tipinde oluşturulmuş Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeğinin uzunluğu sebebiyle, beş alt ölçeğin her bir alt boyutundan 5 madde çıkarılarak Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeği Kısa formu geliştirilmiştir (Betz vd., 1996). Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formu (KKVÖÖ-KF)); Betz ve diğerleri (1996) tarafından ölçeğin ilk formundan 25 maddenin atılmasıyla oluşturulmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğine ilişkin yapılan faktör analizi çalışmalarında farklı sonuçlar bulunması ve teorikteki beş faktörlü yapının doğrulanamaması sebebiyle, kariyer kararı verme öz yeterliliğinin değerlendirilmesi amacıyla toplam puanın kullanılması önerilmektedir (Betz vd., 1996; Taylor & Popma, 1990). Toplam puan 25 ile 125 arasında değişmektedir ve yüksek puanlar kariyer kararında daha yüksek öz yeterlik düzeyini göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin katsayı .94, test-tekrar test güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur (Betz vd., 1996; Luzzo, 1993).

Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Büyükgöze-Kavas (2010) tarafından yapılmıştır. 481 üniversite öğrencisi ile pilot bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Türk örneklemine uyarlanan kariyer kararı verme öz yeterlik ölçeğinin faktör yapısı literatürle tutarlı olarak maddelerin birden fazla faktöre yüklendiği görülmüştür ve faktör yapısının net bir ayrışmayan bir yapı sergilemiştir. Bu nedenle, Türk örneklemini için de kariyer kararı verme öz yeterliliğinin ölçülmesinde toplam puanın kullanılması önerilmektedir. Toplam ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerin güvenirliği .61 (mesleki bilgi) ile .81 (hedef seçimi) arasında değişmektedir. Ayrıca, ölçeğin test-tekrar test güvenirliği 2 haftalık aralıklarla hesaplanmıştır. Bu iki uygulama arasındaki toplam puan için güvenirlik katsayısı (kararlılık katsayısı) .91'dir. Ayrıca ölçüt geçerliliğinin

sınanması amacıyla Türkçe KKVÖÖ-KF'nın yakınsak geçerliliği Genel Öz Yeterlik Ölçeği ile test edilmiş ve KKVÖÖ-KF toplam puanı ile genel öz yeterlik ölçeği toplam puanı arasında anlamlı pozitif korelasyon (.65) bulunmuştur (Büyükgöze-Kavas, 2010). Bu çalışmada Cronbach Alpha korelasyon katsayısı puanı toplam ölçek için hesaplanmış ve .93 olarak bulunmuştur. Türk örnekleminde yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları neticesinde Kariyer Kararı Öz Yeterlik Ölçeğinin Türk örnekleminde kullanılabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma kapsamında Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Kısa Formundan elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur (Ek6).

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına kapsamında kullanılacak olan ölçme araçları için gerekli izinler e-posta aracılığıyla alınmıştır. Belirlenen ölçme araçları bir araya getirilerek veri toplama seti oluşturulmuştur. Veri toplama setinde araştırmanın amacı, verilerin bilimsel araştırma amacı dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacağı, verilerin kimseyle paylaşılmayacağı, verilerin nasıl doldurulması gerektiği hakkında bilgiler ve ölçme araçlarına ait yönergeler bulunmaktadır. Veri toplama araçları elektronik ortamda veri toplamak amacıyla Google form aracılığıyla link haline getirilmiştir. Google form linki ile bilgilendirilmiş onam formu ve ölçme araçları katılımcılarla paylaşılmıştır. Ayrıca ölçeklerle ilgili soru sorulduğunda araştırmacı tarafından sorular yanıtlanmıştır. Veri toplama araçları, Türkiye’de lisans eğitimine devam eden araştırmaya gönüllü katılım sağlayan üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırmaya dahil edilen 517 verinin tamamı elektronik ortam aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmanın veri toplama süreci Haziran 2021 – Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların veri toplama araçlarını doldurmaları yaklaşık olarak 15 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, verilerinin analizi için IBM SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Analizlerde hata payı .05 olarak alınmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını ne derece yordadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi yapılabilmesi için ön koşullar kontrol edilmiştir.

Öncelikle araştırmada kullanılan ‘‘Kariyer Karar Ölçeği’’, ‘‘Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği’’, ‘‘Benliğin Ayrışması Ölçeği’’ ve ‘‘Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Kısa Formundan’’ elde edilen toplam puanların normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Normal bir dağılım için öncelikle çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması ve uç değerlerin hariç tutulması gerekir (Çokluk vd., 2016). Veriler incelendiğinde tüm verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında değiştiği görülmüştür. Ancak her bir ölçeğin toplam puanlarının kutu grafikleri incelendiğinde 3 verinin normal dağılımın dışında kaldığı görülmüştür ve veri setinden çıkarılmıştır. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin bilgilere Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Kararsızlığı	.110	-.433
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	.087	-.321
Benlik Farklılaşması	-.160	.139
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	.106	.236

Tek değişkenli normalliğin incelenmesi amacıyla Kolmogrov-Smirnov testi yapılmıştır. Kolmogrov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği bulunmuştur ($p < .05$). Çokluk ve diğerleri (2016), örneklemin büyüklüğü arttıkça küçük farkların anlamlı çıkma ihtimallerinin arttığını belirtmektedir. Araştırma değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması durumunda verilerin normalden aşırı sapma eğiliminde olmadığı ifade edilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilmektedir.

Regresyon analizi yapılmadan önce çok değişkenli uç değerler Mahalanobis uzaklık testi ile incelenmiştir. Mahalanobis uzaklık testi hesaplaması sonucunda ki-kare (X^2) değeri için $p < .001$ ’in altında olan veriler veri setinden çıkarılmalıdır (Tabachnick & Fidell, 2015). Mahalanobis değerleri incelendiğinde veri setinde $p < .001$ altında kalan 2 veri, veri setinden çıkarılmıştır.

Regresyon analizinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olup olmadığını belirlemek amacıyla değişkenlerin VIF ve tolerans değerleri incelenmiştir. Pallant 2011'e göre tolerans değerlerinin .10'dan büyük ve Vif değerlerinin 10'dan küçük değerler olması çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Analiz sonucunda tolerans ve VIF değerlerinin koşulları sağladığı ve çoklu bağlantı problemi olmadığı görülmektedir. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında .90 ve üzerinde bir ilişki tespit edilmesi çoklu bağlantı problemini ortaya çıkmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2015; Pallant, 2011). Değişkenler arasındaki ilişkide korelasyon katsayıları incelendiği .21 ile-.69 arasında olduğu görülmüştür. Bu durum da çoklu bağlantı problemi olmadığını göstermektedir. Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde çoklu regresyon analizi için gerekli varsayımlar karşılanmıştır ve 512 veri ile çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları doğrultusunda incelenen verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen sonuçlara ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Değişkenlere yönelik betimsel istatistiklere, korelasyon katsayılarına ve sonrasında araştırma amaçları doğrultusunda elde edilen bulgulara değinilmiştir.

4.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması, Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği ve Kariyer Kararsızlığına İlişkin Betimsel İstatistikler ve Değişkenler Aralarındaki İlişkilerin Korelasyon Katsayıları

Araştırma grubunda yer alan üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması, kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer kararsızlığı puanlarına ait ortalama, standart sapma, standart hata, ranj, minimum ve maksimum değerlerine ilişkin verilere Tablo 3’te yer verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

	n	$\bar{X}$	SS	Shx	Ranj	Min	Max
Kariyer Kararsızlığı	512	70.54	18.12	.80	104	32	136
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	512	38.41	8.64	.38	44	16	60
Benlik Farklılaşması	512	76.09	12.56	.55	73	37	110
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	512	84.82	14.99	.66	88	37	125

Tablo 3 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin aritmetik ortalaması 70.54 (SS=18.12)’dir. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 30, en yüksek puan ise 150 ’dir. Bu çalışmada ölçekten alınan en düşük puan 32, en yüksek puanın ise 136 olduğu görülmektedir. Kariyer Kararı Ölçeğinden elde edilen puanların ranjı 104, standart hatası ise .80 ’dir. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinin aritmetik ortalaması 38.41 (SS=8.64)’tür. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 12, en yüksek puan ise 60’dır. Bu çalışmada ölçekten alınan en düşük puanın 16, en

yüksek puanın ise 60 olduğu görülmektedir. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeğinden elde edilen puanların ranjı 44, standart hatası .38'dir. Benliğin Ayrışması Ölçeğinin aritmetik ortalaması 76.09 (SS=12.56)'dır. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 120'dir. Bu araştırmada ölçekten alınan en düşük puanın 37, en yüksek puanın ise 110 olduğu görülmektedir. Benliğin Ayrışması Ölçeğinden elde edilen puanların ranjı 73, standart hatası .55'dir. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formunun aritmetik ortalaması 84.82 (SS=14.99)'dır. Ölçekten elde edilebilecek en düşük puan 25, en yüksek puan ise 125'dir. Bu araştırmada ölçekten alınan en düşük puanın 37, en yüksek puanın ise 125 olduğu görülmektedir. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği Ölçeği Kısa Formundan elde edilen puanların ranjı 88, standart hatası .66'dır.

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Benliğin Ayrışması Ölçeği, Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeği Kısa Formundan elde edilen toplam puanlar iken, bağımlı değişkeni Kariyer Kararı Ölçeğinden elde edilen toplam puanlardır. Araştırmanın amacı doğrultusunda bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları ilişkin bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4
1. Kariyer Kararsızlığı	1.00			
2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük	.21**	1.00		
3. Benlik Farklılaşması	-.37**	-.44**	1.00	
4. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	-.69**	-.14**	.35**	1.00

**p<.01

Tablo 4'te belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkilere yer verilmiştir. Korelasyon katsayısı -1.00 ile +1.00 arasında değer almaktadır. Korelasyonlar incelendiğinde .00 ile .30 değerleri arasında yer alan korelasyon değerleri “düşük”; .31 ile .70 değerleri arasında yer alan korelasyon değerleri “orta”; .71 ve üzeri korelasyon değerleri ise “yüksek” düzeyde ilişkinin varlığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu

bağlamda belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı arasında ($r=.21$; $p<.01$) pozitif yönde düşük düzeyde ve benlik farklılaşması ile kariyer kararsızlığı arasında ($r=-.37$; $p<.01$) negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında ise ($r= -.69$; $p<.01$) yüksek düzeye yakın negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Kararsızlığını Yordamasına Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin kariyer kararsızlıklarını ne derece yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçları ilişkin bilgiler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Kariyer Kararsızlığının Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	141,877	5,994		23.670	.000		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	.170	.073	.081	2,337	.020	.218	.103
Benlik Farklılaşması	-.146	.053	-.101	-2,760	.006	-.370	-.122
Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliği	-.787	.040	-.651	-19,548	.000	-.698	-.655

$R=.714$; $R^2= .510$; $F=175,932$; $p<.001$

Tablo 5 incelendiğinde belirsizliğe tahammülsüzlüğün, benlik farklılaşmasının ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir ($R=.714$; $R^2= .510$; $F=175,932$; $p<.001$). Belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği kariyer kararsızlığı toplam varyansının %51'ini açıklamaktadır. Yordayan değişkenlerin önem sırasını belirleyebilmek için standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) değerine bakılmıştır. (β) değerine göre bağımsız değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki öncelikli yordayıcısı kariyer kararı verme öz yeterliğidir ($-.65$). Ardından sırasıyla benlik farklılaşması ($-.10$) ve belirsizliğe tahammülsüzlüktür ($.08$).

4.3. Kariyer Kararsızlığının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinin cinsiyete, sınıf düzeyine, akademik başarı algısına ve sosyoekonomik düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklemeler için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır.

4.3.1. Cinsiyete Göre Kariyer Kararsızlığı

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ilişkisiz örneklemeler için t-testi yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkı test etmeden önce dağılımın varyanslarının homojenliğini tespit etmek amacıyla Levene testi yapılmıştır. Levene testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Daha sonra yapılan ilişkisiz örneklemeler için t-testi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre İlişkisiz Örneklemeler İçin T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kariyer Kararsızlığı	Kadın	386	69.45	18.19	510	-2.410	.016
	Erkek	126	73.91	17.56			

Tablo 6 incelendiğinde ortalamalar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklemeler için t-testi sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık puanlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($t=-2.410$; $p<.05$). Erkek üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık puan ortalamaları ($X=73.91$) kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık puan ortalamalarından ($X=69.45$) daha yüksektir. Buna göre erkek üniversite öğrencilerinin kadın üniversite öğrencilerine göre kariyer kararsızlık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.3.3. Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Kararsızlığı

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinin sınıf

düzeylerine göre kariyer kararsızlık düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de yer almaktadır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına da Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 7. Sınıf Düzeyine Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Sınıf Düzeyi	N	$\bar{X}$	SS
Kariyer Kararsızlığı	Hazırlık	10	51.89	16.49
	Lisans 1. Sınıf	149	69.41	19.40
	Lisans 2. Sınıf	70	71.51	18.05
	Lisans 3. Sınıf	96	72.21	16.13
	Lisans 4. Sınıf	187	70.59	18.18

Tablo 7 incelendiğinde katılımcılardan hazırlık sınıfı öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları 51.89 (SS=16.49), lisans 1. Sınıf öğrencilerinin 69.41 (SS=19.40), lisans 2. Sınıf öğrencilerinin 71.51 (SS=18.05), lisans 3. Sınıf öğrencilerinin 72.21 (SS=16.13) ve lisans 4. Sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları 70.59 (SS=18.18) olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Sınıf Düzeyine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Kariyer Kararsızlığı	Gruplar Arası	993.666	4	248.414	.755	.555
	Gruplar İçi	166923.113	507	329.237		
	Toplam	167916.779	511			

Tablo 8 incelendiğinde ortalamalar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde sınıf düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F= .755; p>.05).

4.3.4. Akademik Başarı Algısına Göre Kariyer Kararsızlığı

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde akademik başarı algısına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek

yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkı test etmeden önce dağılımın varyanslarının homojenliğini tespit etmek amacıyla Levene testi yapılmıştır. Levene testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin kariyer akademik başarı algısına göre kariyer kararsızlık düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri 9’da yer almaktadır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına da 10’da yer verilmiştir.

Tablo 9. Akademik Başarı Algısına Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Akademik Başarı Algısı	N	$\bar{X}$	SS
Kariyer Kararsızlığı	Düşük	37	80.78	18.47
	Orta	317	71.95	17.22
	Yüksek	158	65.33	18.38

Tablo 9 incelendiğinde akademik başarısının düşük olduğunu belirten 1. Grup katılımcıların kariyer kararsızlığı puan ortalamaları 80.14 (SS=18.47), akademik başarısının orta olduğunu belirten 2. Grup katılımcıların puan ortalamaları 71.95 (SS=17.22) ve akademik başarısının yüksek olduğunu belirten 3. Grup katılımcıların puan ortalamaları 65.33 (SS=18.38) olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Akademik Başarı Algısına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Kararsızlığı	Gruplar Arası	8794.997	2	4397.499	14.067	.000	1-2
	Gruplar İçi	159121.782	509	312.616			1-3
	Toplam	167916.779	511				2-3

Tablo 10 incelendiğinde ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANAVO) sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde akademik başarı algısına göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden

Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testi grup varyansları eşit olduğunda gruptaki örneklem sayıları arasında fark varsa tercih edilmektedir (Sipahi vd., 2008, s.128; Can, 2019). Sheffe çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre anlamlı farkın akademik başarısını düşük olarak algılayan 1. Grup ile orta düzeyde algılayan 2. Grup arasında olduğu bulunmuştur. Ayrıca akademik başarısını düşük olarak algılayan 1. grup ile yüksek düzeyde algılayan 3. Grup arasında da anlamlı bir fark vardır. Ayrıca orta düzeyde akademik başarı algısına sahip 2. Grup katılımcıların kariyer kararsızlık düzeyleri ile yüksek düzeyde akademik başarı algısına sahip 3. Grup katılımcılar arasında da anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak akademik başarı algısı yüksek olan öğrencilerin daha düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadığı söylenebilir.

4.3.5. Sosyoekonomik Düzeye Göre Kariyer Kararsızlığı

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde sosyoekonomik düzeye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar arasındaki farkı test etmeden önce dağılımın varyanslarının homojenliğini tespit etmek amacıyla Levene testi yapılmıştır. Levene testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin sosyoekonomik düzeyine göre kariyer kararsızlık düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri 11’de yer almaktadır. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına da Tablo 12’de yer verilmiştir.

Tablo 11. Sosyoekonomik Düzeye Göre Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Sosyoekonomik Düzey	N	$\bar{X}$	SS
Kariyer Kararsızlığı	Düşük	54	77.42	20.23
	Orta	439	69.71	17.51
	Yüksek	19	70.21	22.30

Tablo 11 incelendiğinde düşük sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirten katılımcıların puan ortalamaları 77.42 (SS=20.20), orta sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirten katılımcıların puan ortalamaları 69.71 (SS=17.51) ve yüksek sosyoekonomik düzeye sahip olduğunu belirten katılımcıların puan ortalamaları 70.21 (SS=22.30) olarak bulunmuştur.

Tablo 12. Sosyoekonomik Düzeye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Kararsızlığı	Gruplar Arası	2859.443	2	1429.721	4.409	.013	1-2
	Gruplar İçi	165057.337	509	324.278			
	Toplam	197916.779	511				

Tablo 12 incelendiğinde ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANAVO) sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde ailenin gelir düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Sheffe testi yapılmıştır. Sheffe testi grup varyansları eşit olduğunda gruplardaki örneklem sayıları arasında fark varsa tercih edilmektedir (Sipahi vd.,2008, s.128; Can, 2019). Sheffe çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre anlamlı farkın sadece sosyoekonomik düzeyi düşük ve orta olan katılımcılar arasında olduğu görülmüştür.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmadan elde edilen bulgulara yönelik sonuçlar alanyazın çerçevesinde tartışılarak yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlıklarını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur. Bu bölümde ilk olarak üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliklerinin kariyer kararsızlıklarını yordamasına ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna; sonrasında üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının demografik değişkenlerin göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulguların tartışma ve yorumuna yer verilmiştir.

5.1. Üniversite Öğrencilerinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliklerinin Kariyer Kararsızlıklarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

5.1.1. Belirsizliğe Tahammülsüzlüğün Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Bu araştırma sonucunda belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer kararsızlığını yordadığı bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının açıklanmasında belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin etkili olduğu söylenebilir. Literatürde belirsizliğe tahammülsüzlükle ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle belirsizliğe tahammülsüzlük ile kaygı ve endişe değişkenlerinin birlikte araştırıldığı görülmektedir (Boswel vd., 2013; Boelen & Reijntjes, 2009; Carleton vd., 2007; Dugas vd., 1998; Dugas vd., 2001; Dugas vd., 2004; Dugas vd., 2005; Kilit vd., 2020; Karataş & Uzun, 2018; Yook vd., 2010). Kariyer kavramı tanımlanırken ve kariyer kararı verme süreci açıklanırken içerisinde birçok belirsizliği barındırdığı ifade edilse de belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararı/kararsızlığı arasında ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Türkiye’de ise belirsizliğe

tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulunmamaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde literatürdeki yer alan sınırlı sayıdaki araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Önceki araştırmalarda, yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğün karar vermeyi olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Jensen vd., 2014; Luhmann vd., 2011). Yıldız ve Eldeleklioğlu (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük ile karar verme becerisi arasındaki ilişkiler incelenmiştir ve yüksek belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin karar vermeyi zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yurtdışında belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer kararı/kararsızlığına etkisini araştıran araştırmaların bulgularına göre ise yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer kararı vermeyi zorlaştırdığı ve kariyer kararsızlığına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arbona vd., 2021; Garrison vd., 2017; Kim vd., 2016; Ladouceur vd., 1997; Storme vd., 2017). Ladouceur ve diğerlerinin (1997) gerçekleştirdikleri araştırmada, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi yüksek olan kişilerin kararlarını vermeden önce daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduklarını bulunmuştur. Arbona ve diğerleri (2021) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğün doğrudan ve dolaylı olarak (kaygı aracılığıyla) kariyer kararsızlığını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı ilişkisini inceleyen araştırmalar sınırlı sayıda olsa da literatürde uzun yıllar belirsizliğe tahammülsüzlük ile belirsizliğe tolerans kavramları birbirlerinin yerine kullanılmıştır. Literatür incelendiğinde belirsizliğe tolerans ile kariyer kararsızlığı ilişkisini ele alan araştırmalar olduğu görülmektedir (Garrison vd., 2017; Kim vd., 2016; Kirazcı, 2019; Storme vd., 2017; Xu & Tracey, 2014; Xu & Tracey, 2014b, Xu, 2017). Xu ve Tracey (2014), kariyer karar vermede belirsizliğe toleransın rolünü inceledikleri araştırmada belirsizliğe toleransın kariyer karar vermeye doğrudan etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Xu (2017) tarafından üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen araştırmada ise belirsizlikten kaçınmanın olumsuz deneyimlerin artmasına, seçim kaygısına ve kariyer karar vermede zorlanmaya yol açtığı bulunmuştur.

Tüm bunlarla birlikte ilgili literatür incelendiğinde önemli teorisyenlerin ve kuramcılarının kariyer karar verme sürecinde ve kariyer kararsızlığı üzerinde

belirsizliğin etkisini değerlendirdikleri ve önemini vurguladıkları görülmektedir. Gati ve Levin (2014), kariyer kararını etkileyen altı faktörden bahsetmişler ve bu altı faktörden biri olan belirsizliğin karar verme sürecinde etkisine dikkat çekmişlerdir. Gelatt (1962); pozitif belirsizlik kuramında hızla değişen ve gelişen dünyada bireylerin değişim ve muğlaklıkla başa çıkmasının, belirsizliği nasıl değerlendirildiğinin, karar verme sürecinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Başarılı bir karar verici olabilmek için belirsizliğin yaşam içerisinde yer alması gerektiğini ifade eden Gelatt (1962), pozitif belirsizlik kuramında bireylerin belirsizliği kaygı veren bir durum olarak algılamak yerine yeni bakış açıları sunan ve fırsatlar oluşturan bir faktör olarak değerlendirmesinin ve belirsizliğe karşı olumlu tutum geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Pryor ve Bright (2006) ise Kaos Kuramında, belirsizliği ortadan kaldırmak yerine belirsiz durumları bir fırsat olarak değerlendirerek beklenmeyen olaylara yönelik açık, esnek ve hazır olmanın karar verme sürecindeki önemli etkisini vurgulamaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ve literatürde yer alan bilgiler değerlendirildiğinde, bireylerin kariyer karar verme süreçlerine belirsizliği dahil etmelerinin ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin incelenmesinin sağlıklı kararlar verebilmeleri için önemli olduğu görülmektedir. Bu sebeple belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilgili daha fazla araştırma yapılması, kariyer kararı verme sürecinde yaşanan zorlukları azaltmada ve kariyer kararsızlığına yönelik etkili ve sağlıklı çözümler sunmada önem taşımaktadır.

5.1.2. Benlik Farklılaşmasının Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuca göre benlik farklılaşması kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordamaktadır. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının açıklanmasında benlik farklılaşmasının etkili olduğu söylenebilir. Literatürde çok sayıda aile değişkeninin kariyer gelişim sürecini etkilediği görülmektedir (Middleton, 2017). Benlik farklılaşması ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde daha çok aile danışmanlığı kavramları ile bir arada çalışıldığı görülmektedir. Araştırma sonuçları literatürde yapılan araştırmalarla uyumluluk gösterse de benlik farklılaşması ile ilgili yapılan araştırmalar içinde sınırlı sayıda araştırma üniversite öğrencilerinin katılımı ile yapılmıştır (Atalay, 2021;

Erdem & Kabasakal, 2020; Fiorini & Bardagi, 2018; Işık & Bulduk, 2014; Jenkins vd., 2005; Mert & Çetiner, 2018; Mert & Kahraman, 2020; Skowron vd., 2004; Skowron vd., 2009; Tiriyaki-Güven, 2020)

Aile etkisi ile kariyer gelişimi ve kariyer karar verme süreci ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, ailenin kariyer karar verme sürecinde etkili olduğu görülmüştür (Michael vd., 2013; Nota vd.,2007; Whitson, 1996). Alanyazında ise benlik farklılaşması ile kariyer kararı verme/kariyer kararsızlığını birlikte ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır (Eigen vd., 1987; Ha, 2012; Johnson vd., 2014; Kang, 2013; Kim, 2005; Kinnier vd., 1990; Kwon & Lee, 2014; Larson & Wilson, 1998; Lopez ve Andrews, 1987; Middleton, 2017; Smith, 2015). Araştırma sonucunda elde edilen bulguların ilgili literatürdeki araştırmalarla uyumlu olduğu görülmektedir. Kinnier ve diğerleri (1990) gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, kararlılık düzeyi yüksek olan öğrencilerin ailelerinden ayrışarak bireyselleşme düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kwon ve Lee (2014), ebeveynlik tarzları ile kariyer kararı verme düzeyleri arasındaki ilişkide benlik farklılaşmasının aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Johnson ve diğerleri (2014), daha yüksek düzeydeki benlik farklılaşmasının daha yüksek mesleki kimlik düzeylerini ve daha yüksek kariyer kararlılığını yordadığını belirtmiştir. Smith (2015), benlik farklılaşmasının kariyer kararını anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmıştır. Middleton (2017), üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması düzeyinin arttıkça kariyer kararsızlık düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Larson ve Wilson (1998) ise benlik farklılaşması ile kariyer kararsızlığı arasında doğrudan bir ilişkisi bulamasa da kaygı aracılığıyla benlik farklılaşmasının kariyer kararsızlığını etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak ilgili alanyazın ve araştırma bulguları değerlendirildiğinde Bowen (1976,1978) aile sistemleri teorisi doğrudan benlik farklılaşmasının kariyer gelişimi ve kariyer karar verme süreçleriyle ilişkisini açıklamamasına ve bir kariyer karar kuramı olmamasına karşın araştırma sonuçları benlik farklılaşması ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkinin önemini gösterir niteliktedir. Ayrıca birçok genç yetişkin üniversite öğrencisi için farklılaşma süreci, kariyer geliştirme süreci ile eşzamanlı olarak gerçekleştiğinden dolayı da benlik farklılaşmasının kariyer karar sürecindeki etkisi önemlidir. Bu nedenle bireylerin ailelerinden ayrışarak kariyerleri ile ilgili kararları sağlıklı bir şekilde alabilmeleri için benlik farklılaşma düzeyini

arttırmaya yönelik çalışmalar yapılması üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının azaltılmasında etkili olabilir.

5.1.3. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğinin Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmanın bir diğer sonucu kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını yordamasıdır. Araştırmadan elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının açıklanmasında kariyer kararı verme öz yeterliğinin etkili olduğu söylenebilir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararı/kararsızlığı ilişkisini ele alan araştırmaların sonuçları ile bu araştırmadan elde edilen sonuçlar uyum göstermektedir. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde bireylerin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyi arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığını ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığının önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Amir & Gati, 2006; Büyükgöze-Kavas, 2011; Di Fabio vd., 2013; Gillespie & Hillman, 1993; Salman & Kan, 2021; Taylor & Popma, 1990; Weiss, 2000;). Amir ve Gati (2006), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdikleri araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini ve etkileyen değişkenleri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre daha yüksek kararlılık derecesine sahip olan öğrencilerin kariyer kararlarında daha az zorluk yaşadıkları ve yüksek düzeyde öz yeterliğe sahip oldukları bulunmuştur. Di Fabio ve diğerleri (2013), üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordayan değişkenleri değerlendirdikleri araştırmalarında; kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir. Salman ve Kan (2021) tarafından üniversite öğrencilerinin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre kariyer karar verme güçlüklerinin, kariyer kararı verme öz yeterliğinin, kariyer engellerinin kariyer karar durumlarındaki önemli birer yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ayrıca bu araştırmada kariyer kararı verme öz yeterliğinin araştırmada ele alınan diğer değişkenlerde değerlendirildiğinde kariyer kararsızlığının en önemli yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer bulgular literatürdeki araştırmalarda da yer almaktadır (Büyükgöze-Kavas, 2011; Taylor ve Popma, 1990; Weiss, 2000). Weiss

(2000), üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmada düşük kariyer kararı verme öz yeterliğinin, artan kararsızlıkla ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca kariyer karar verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığının en etkili yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Taylor ve Popma (1990) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme öz yeterliği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu araştırmada da kariyer kararsızlığının yordanmasında en önemli değişkenlerden birinin kariyer kararı verme öz yeterliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları ve literatürdeki araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kariyer kararı verme öz yeterliği kavramı, kuramsal olarak da literatürde önemli bir yer edinmektedir. Kariyer kararı verme öz yeterliğin temelini oluşturan öz yeterlik kavramının Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramında vurgulanmaktadır. Kariyer kararı verme öz yeterliğinin bireyin kariyer kararı verme, kariyer seçimi yapma, amaçlarını ve davranışlarını belirleme sürecindeki etkisinin ise Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında vurgulandığı görülmektedir (Lent, 2012; Lent vd., 1994). Kariyer kararı verme öz yeterliği kavramını ilk tanımlayan Taylor ve Betz'in (1983) de üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği araştırmada, araştırma bulguları ile uyumlu sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Taylor ve Betz (1983) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yeterlik düzeyleri ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları araştırmalarında; kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kariyer kararı verme öz yeterliği düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kariyer kararı verme öz yeterliği yüksek olan bireylerin karar verirken daha az zorlanma eğiliminde oldukları, kariyer kararları ile ilgili bilgi eksikliğine dayalı engellerin üstesinden gelebilmelerine yönelik kendilerine daha fazla güvendikleri bilinmektedir (Middleton, 2017). Bu bağlamda değerlendirildiğinde kariyer kararı verme öz yeterliği düşük olan bireylerin kariyer kararları ile ilgili erteleme yapması, seçim yapmaktan ve karar vermekten kaçınması mümkündür. Bu durum yaşamlarında önemli birçok karar verme süreci ile karşı karşıya kalan üniversite öğrencilerinin genç yetişkinlik sürecinde kariyer süreçlerini yönetmekte zorlanmasına sebep olabilir. Bu nedenle bireylerin sağlıklı kariyer kararları verebilmelerini kolaylaştırmak ve kariyer kararsızlığını azaltabilmede kariyer kararı öz yeterliği kavramına yönelik çalışmalar yapmak üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını azaltabilir.

5.2. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlıklarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Bu araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının cinsiyet, sınıf düzeyi, akademik başarı algısı ve sosyoekonomik durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde cinsiyete, akademik başarı algısına ve sosyoekonomik düzeye göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Ancak sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

5.2.1. Kariyer Kararsızlığının Cinsiyete Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Alanyazında cinsiyetin kariyer kararsızlığına etkisini inceleyen araştırmalara bakıldığında kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Karaca,2013; Ng & Feldman, 2009; Peng & Herr, 2002; Mojgan vd., 2012; Öztemel, 2012; Yusupu, 2015; Zhou & Santos, 2007). Ayrıca araştırma sonucunda erkeklerin kariyer kararsızlıkları puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mojgan ve diğerleri (2012) ve Öztemel (2012) gerçekleştirmiş oldukları araştırma da erkeklerin kariyer kararsızlığı düzeylerinin kadınlardan daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Bu bulguların aksine Creed ve diğerleri (2004), Desen-Yalım (2014), Peng ve Herr (2002) ve Yusupu (2015) gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında kadınların kariyer kararsızlığı düzeylerinin erkeklerin kariyer kararsızlığı düzeylerinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığı gösteren araştırmalar da yer almaktadır (Arce, 1996; Aydın, 2014; Büyükgöze-Kavas, 2011; Creed vd., 2006; Hamamcı & Hamurcu, 2005; Kang, 2009; Salman, 2018; Weiss, 2000; Van Reenen, 2010; Aktaş & Şahin, 2019). Literatür incelendiğinde araştırma sonuçlarında farklılık olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde erkeklerin kariyer kararsızlık düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olması toplumsal cinsiyet rollerinden ve bu rollerden beklentilerden kaynaklanıyor olabilir. Toplumsal roller

erkeklerden genç yaşlarda kariyer planlamasını tamamlamasını, ekonomik geçim kaynaklarına ulaşabilmesini beklemektedir. Bu durum erkeklerin kariyer kararsızlığını daha yüksek düzeyde yaşamasında etkili olabilir.

5.2.2. Kariyer Kararsızlığının Sınıf Düzeyine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmadan elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının sınıf düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde sınıf düzeyine göre kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucunu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır (Arce, 1996; Aydın, 2014; Whittaker, 1994). Aydın (2014), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği araştırmasında üniversite 1. Sınıf öğrencileri ile 4. Sınıf öğrencileri arasında kariyer kararsızlık düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde sınıf düzeyine göre kariyer kararsızlığı düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılan araştırmalar da bulunmaktadır (Aktaş & Şahin, 2019; Büyükgöze-Kavas, 2011; Guerra & Braungart-Rieker, 1999; Lopez & Ann-Yi, 2006; Peng & Herr, 2002, Yusupu, 2015). Peng & Herr (2002) ve Büyükgöze-Kavas (2011) üniversite öğrencilerin katılı ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmada üniversite 1. Sınıf öğrencilerinin 4. Sınıf öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde kararsızlık yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgunun aksine Şahin ve Aktaş'ın (2019) gerçekleştirdiği araştırmada ise üniversite 1. Sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerinin 2. ve 3. Sınıf öğrencilerine göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yusupu (2015) ise gerçekleştirmiş olduğu araştırmada üniversite öğrencilerinin sınıf düzeyine göre kariyer kararsızlık düzeylerinin farklılaştığını ve 3. Sınıf öğrencilerinin, 2. ve 4. Sınıf öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadığını belirtmiştir. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde sınıf düzeyine göre kariyer kararsızlığı düzeylerinde farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Bu durum örneklem içerisinde yer alan katılımcıların her bir sınıf düzeyinden eşit sayıda katılımcının katılmamasından kaynaklı olabilir. Ayrıca bu araştırma boylamsal bir araştırma olmadığından dolayı farklı sınıf düzeylerinden farklı katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Literatürdeki sonuçlar da bu durumdan etkilenmiş olabilir.

5.2.3. Kariyer Kararsızlığın Akademik Başarı Algısına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmadan elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları akademik başarı algısına göre farklılaşmaktadır. Akademik başarı algısı yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları daha düşüktür. Alanyazın incelendiğinde kariyer kararsızlığının akademik başarı algısına göre farklılaştığını araştıran sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Bacanlı, 2012; Bacanlı vd., 2013; Creed & Yin, 2006; Gati vd., 1996; Gati & Saka, 2001; Temeloğlu, 2019). Bacanlı (2012) tarafından gerçekleştirilen araştırmada akademik başarısını düşük olarak algılayanların yüksek olarak algılayanlara göre kariyer karar vermede daha fazla zorlandığı bulunmuştur. Bu bulgu Gati ve diğerlerinin (1996) görüşünü destekler niteliktedir. Ayrıca Gati ve Saka'nın (2001) gerçekleştirmiş olduğu araştırmada düşük akademik başarı algısının kariyer kararı vermeyi güçleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Creed ve Yin (2006), akademik olarak ortalama altında yer alan öğrencilerin akademik olarak ortalama üstünde yer alan öğrencilere göre kariyer karar vermede daha yüksek düzeyde zorluk yaşadığını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Patton ve Creed (2001) ile Creed ve Patton (2003), bireylerin akademik başarılarının yüksek olmasının daha az kariyer karar verme zorluğu algılamalarına sebep olduğunu belirtmiştir. Araştırma bulguları ve sonuçları değerlendirildiğinde öğrencilerin yüksek akademik başarı algısına sahip olmaları sebebiyle karar aşamalarında karar vermeyi zorlu bir durum olarak algılamamaları, hedeflerine ulaşabilme noktasında akademik başarılarının kendilerine olan güvenlerini arttırması ve daha farkında kararlar verebilmeleri kariyer kararsızlığı daha az yaşamalarına sebep oluyor olabilir.

5.2.4. Kariyer Kararsızlığının Sosyoekonomik Düzeye Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulguların Tartışma ve Yorumu

Araştırmada elde edilen bulguların sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıkları sosyoekonomik düzeye göre farklılaşmaktadır. Sosyoekonomik düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeyleri ile sosyoekonomik düzeyi orta olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde araştırma bulgularında tutarlı olmayan sonuçlar olduğu görülmektedir. Aktaş & Şahin (2019)

tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırmada kariyer kararsızlığı düzeylerinin üniversite öğrencilerinin sosyoekonomik durumuna göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Benzer şekilde Creed ve Yin (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da kariyer kararsızlığının sosyoekonomik düzeye göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguların aksine Hsieh ve Huang (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada sosyoekonomik durumu yüksek olan bireylerin kariyer kararı vermede önemli görevleri başarıyla tamamlayabileceğine dair inançlarının daha yüksek olduğunu bulmuştur. Araştırma bulguları ve literatürdeki sonuçlar değerlendirildiğinde sosyoekonomik düzeyi yüksek olan bireylerin tercihlerinde ekonomik sebeplere dayalı kararlar vermemesi literatürdeki farklılığın sebebi olabilir. Düşük ve orta sosyoekonomik düzeydeki bireyler yaşamlarını devam ettirmek amacıyla akademik başarı sıralamalarına yönelik zorunlu seçimler yapabilmektedir. Bu durum da kariyer kararsızlığını daha fazla yaşamalarına sebep olabilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Bu araştırmada belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığı üzerindeki etkisi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

1. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
2. Benlik farklılaşması ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
3. Kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
4. Belirsizliğe tahammülsüzlüğün, benlik farklılaşmasının ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur.
5. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmuştur.
6. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde sınıf düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.
7. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde akademik başarı algısına göre anlamlı bir fark bulunmuştur.
8. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerinde sosyoekonomik düzeye göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Araştırmanın sonucunda üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliklerinin kariyer

kararsızlıklarını yordadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar dâhilinde aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Araştırmanın Sonuçlarına Yönelik Öneriler

- 1) Üniversitelerin psikolojik danışma merkezleri, kariyer danışma ve planlama merkezleri, akademik bölümler üniversite öğrencilerinin yaşadığı kariyer kararsızlığının altında yatan sebeplere ilişkin daha kapsamlı bir anlayış geliştirmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu kapsamda bu araştırmanın bulgularının kariyer kararsızlığını önleyici ve iyileştirici programlar geliştirmede ve uygulamalar planlamada kullanılması önerilmektedir.
- 2) Bu araştırmanın bulgularına göre belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyinin yüksek olması kariyer kararsızlığı düzeyini arttırmaktadır. Bu bulgulardan ve ilgili literatürden yararlanılarak kariyer danışmanlığı sürecinde danışanların kariyer kararsızlığı düzeyleri azaltabilmek için belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerini azaltmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.
- 3) Bu araştırmada yüksek düzeyde benlik farklılaşmasının ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlığını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan hareketle üniversite öğrencilerinin benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterlik düzeylerini arttırmaya yönelik uygulamaların yapılması ve bunları kariyer psikolojik danışmanlığı sürecine dahil edilerek kariyer kararsızlığını azaltmaya yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.
- 4) Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını azaltabilmek için üniversite öğrenci dekanlığı bünyesindeki çalışmalarda kariyer planlamasına yönelik seminerler verilmesi, çeşitli ölçme araçları ile kariyer kararsızlıklarını değerlendirmeye yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca üniversite ile saha arasında bağlantının arttırılması, staj imkanları konusunda öğrencilerin desteklenmesi ve özgeçmiş hazırlama konusunda bilgilendirilmesi önerilmektedir. Öğrenci dekanlıkları aracılığıyla üniversitelerin mezunları ile okuyan öğrencilerinin birbirlerini desteklemelerine yönelik çevrimiçi platformlar oluşturulabileceği gibi yüz yüze mezun buluşmaları da gerçekleştirilebilir.

6.2.2. Gelecekte Yapılacak Araştırmalar İçin Öneriler

- 1) Bu araştırma Türkiye’de belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri inceleyen ilk araştırma niteliğindedir. Bu araştırma kapsamında incelenen değişkenler başka bir betimsel araştırmada incelenebilir.
- 2) Türkiye’de özellikle üniversite öğrencilerine yönelik kariyer çalışmalarının sınırlı olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarının farklı değişkenlerle incelenmesi ve daha çok araştırma yapılması kariyer gelişimi ve ruh sağlığı arasındaki ilişkiyi açıklamak adına literatüre önemli katkı sunabilir.
- 3) Araştırma bulgularından yararlanarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını azaltmaya yönelik müdahale programları ve psikoeğitim programları geliştirilebilir. Geliştirilen bu müdahale programlarının belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliği ve kariyer kararsızlığına etkisi deneysel modellerle incelenebilir.
- 4) Bu araştırmada üniversite eğitimine devam eden lisans öğrencileri yürütülmüştür. Ön lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin de kariyer kararsızlığı düzeyleri incelenebilir. Ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeylerine ilişkin karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir.
- 5) Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerindeki değişimin sınıf düzeylerine göre nasıl değiştiğini gözlemleyebilmek ve bu süreçte belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliğinin kariyer kararsızlıklarına etkisini değerlendirebilmek için boylamsal bir araştırma yapılabilir.
- 6) Araştırma grubunda yer alan erkek katılımcı sayısının kadın katılımcı sayısına göre az olduğu görülmektedir. Bu yüzden bu araştırma erkek katılımcı sayısının artırılarak da yapılabilir.
- 7) Ayrıca araştırma örnekleminde yer alan katılımcılar birçok farklı akademik bölümde eğitim görmektedir. Araştırma bulguları bölümlere göre kariyer kararsızlığı düzeyleri ile ilgili bir bilgi sunmamaktadır. Bu yüzden bu araştırma farklı akademik bölümlerde üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri incelenerek de gerçekleştirilebilir.

- 8) Bu araştırmanın sonuçları, nicel araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin belirlenen ölçme araçlarına verdikleri yanıtlar doğrultusunda oluşturulmuştur. Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük, benlik farklılaşması ve kariyer kararı verme öz yeterliklerinin kariyer kararsızlığına olan etkisi nitel araştırma yöntemleri ile de incelenebilir.



KAYNAKÇA

- Ahmed, M. T., & Omotunde, H. (2012). Theories and strategies of good decision making. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 1(10), 51-54.
- Akkoç, F. (2012). The relationship between the vocational indecision and career beliefs of high school students. *Buca Education Faculty Journal*, 32, 49-70. <https://doi.org/10.17275/per.21.100.8.4>.
- Aktaş, E., & Şahin, C. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde yaşadıkları kariyer kararsızlığının incelenmesi. *21st International Counseling and Guidance Congress*.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503. <https://doi.org/10.1080/03069880600942608>.
- Anovunga, A. A., John, N. Y., & Akpadago, J. (2021). Career decision making among young adults in Ghanaian secondary schools using supers career choice theory as a lens. *International Journal of Psychology and Counselling*, 13(3), 41-51. <https://doi.org/10.5897/IJPC2021.0651>.
- approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds), *Career choice and development* (3rd ed.) (pp. 121-178). Jossey-Bass.
- Arbona, C., Fan, W., Phang, A., Olvera, N., & Dios, M. (2021). Intolerance of uncertainty, anxiety, and career indecision: A mediation model. *Journal of Career Assessment*. <https://doi.org/10.1177/10690727211002564>.
- Arce, E. M. (1996, April). *The effects of social support and self-esteem on career indecision: A cross-cultural comparison between two groups of undergraduate students*. [Conference presentation abstract] The Annual Meeting of the AERA, New York, NY. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED415356.pdf>.

- Argyropoulou, K., Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Besevegis, E.G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision and vocational choices of senior high school students in Greece. *Journal of Career Development*, 33, 316-337. <https://doi.org/10.1177/0894845307300412>.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Atalay, F. (2021). *Üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşması*. (Yayın No. 665005) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Atay, M. R. (2021). *Lise öğrencilerinin kariyer hedeflerinde kariyer kararı öz-yeterliliği ve kariyer sonuç beklentisinin rolü* (Yayın No. 687720) [Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, A. (2022). *The moderator role of career decision making self-efficacy on the relationship between intolerance of uncertainty and resilience of university students* (Yayın No. 739617) [Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, Ç. Y. (2014). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi* (Yayın No. 381793) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bacanlı, F. (2006). Kariyer araştırma yetkinlik beklentisi ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(2), 301-330.
- Bacanlı, F. (2012). An examination of relations between decision-making strategies and ego identity statuses. *Eğitim ve Bilim*, 37(163), 17-28.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-faktör uyumlu kuramlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (ss. 90-135). Pegem Akademi.
- Bacanlı, F., Eşici, H. & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 4(40). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/21460/230041>.

- Bağlama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4), 1-11. <https://doi.org/10.15700/saje.v37n4a1520>.
- Bammer, G. & Smithson, M. (2008). *Uncertainty and Risk: Multidisciplinary perspectives*. Routledge, 195-204.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>.
- Bandura, A. (1986a). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1986b). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>.
- Barr, P. S., Stimpert, J. L., & Huff, A. S. (1992). Cognitive change, strategic action, and organizational renewal. *Strategic Management Journal*, 13, 15–36. <https://doi.org/10.1002/smj.4250131004>.
- Bayram, F., Özkamalı, E. & Çiftçi, S. (2021). Tercih sürecindeki üniversite adaylarının belirsizliğe tahammülsüzlük ve bilişsel esneklik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(77), 98-120. <https://doi.org/10.17755/esosder.735689>.
- Beach, L. R. (1993). Broadening the definition of decision making: The role of prechoice screening of options. *Psychological Science*, 4, 215-220. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1993.tb00264.x>.
- Beach, L. R., & Potter, R. E. (1992). The pre-choice screening of options. *Acta Psychologica*, 81, 115-126. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(92\)90002-U](https://doi.org/10.1016/0001-6918(92)90002-U).
- Benson, M. J., Larson, J. H., Wilson, S. M., & Demo, D. H. (1993). Family of origin influences on late adolescent romantic relationships. *Journal of Marriage and the Family*, 55, 663-672. <https://doi.org/10.1177/019251398019006005>.

- Bergeron, L. M. & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 34, 19-24.
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, 41, 22-26. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1992.tb00352.x>.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>.
- Betz, N.E. & Luzzo, D.A. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 90-98.
- Bıkmaz, Z., & Yağan, N. A. (2020). Üniversite son sınıf öğrencilerinin iş bulma kaygısı ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin incelenmesi. *Pearson Journal*, 5(8), 169-181. <https://doi.org/10.46872/pj.161>.
- Bian, X. (2021). Career indecision: an integrative review and research agenda. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2021-0084>.
- Boelen, P. A. & Reijntjes, A. (2009). Intolerance of uncertainty and social anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*, 23, 130-135. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.04.007>.
- Boldaz-Telli, A. (2019). *Evli çiftlerde benlik farklılaşmasının ilişki doyumu, ilişki uyumu, çatışma çözme tepkileri, ilişkide kıskançlık, ilişkide affedicilik ve eşe duygusal bağlılık açısından incelenmesi* (Yayın No. 559524) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Boswell, J. F., Thompson-Hollands, J., Farchione, T. J., & Barlow, D. H. (2013). Intolerance of uncertainty: A common factor in the treatment of emotional disorders. *Journal of Clinical Psychology*, 69(6), 630-645. <https://doi.org/10.1002/jclp.21965>.
- Bowen, M. (1972). On the differentiation of self. In J. Framo (Ed.), *Family interaction: A dialogue between family researchers and family therapist* (pp. 111-173). NY: Springer.
- Bowen, M. (1974). Toward the Differentiation of Self in One's Family of origin, *Family therapy in clinical practice* (pp. 529-547). Rowman & Littlefield.
- Bowen, M. (1976). Theory in the practice of psychotherapy. *Family Therapy: Theory and Practice*, 4, 2-90. <http://cflarchives.org/images/TheoryInThePractice.pdf>.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. Jason Aronson.
- Bozgeyikli, H., Eroğlu, S. E. & Hamurcu, H. (2009). Career decision making self-efficacy, career maturity and socioeconomic status with turkish youth. *Georgian Electronic Scientific Journal: Education Science and Psychology* 1(14), 15-24.
- Bozkur, B., Kıran, B., & Cengiz, Ö. (2020). Üniversite öğrencilerinin umutsuzluk, belirsizliğe tahammülsüzlük, gelecekte iş bulmaya yönelik algı ve öz-yeterliklerinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2401-2409. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.702233>.
- Bredemeier, K., & Berenbaum, H. (2008). Intolerance of uncertainty and perceived threat. *Behaviour Research and Therapy*, 46(1), 28-38. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2007.09.006>.
- Brown, C., Glastetter-Fender, C., & Shelton, M. (2000). Psychosocial identity and career control in college student-athletes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 53-62. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1691>.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 392-407). John Wiley & Sons Inc.

- Budner, S. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality*, 30(1), 29–50. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1962.tb02303.x>.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour research and therapy*, 40(8), 931-945. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(01\)00092-4](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(01)00092-4).
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2006). Investigating the construct validity of intolerance of uncertainty and its unique relationship with worry. *Journal of anxiety disorders*, 20(2), 222-236. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2004.12.004>.
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. (Yayın No. 300766) [Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2005). Eğitim fakültesi öğrencilerinin aldıkları mesleki rehberlik hizmetleri ve mesleklerini değiştirmek isteme düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 111–122. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maruaebed/issue/377/2241>.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2012). Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38), 159-168. Erişim adresi: <http://pdrdergisi.org/index.php/pdr/article/view/79/78/>.
- Büyükgöze-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. <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21. baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1990). The career indecision of managers and professionals: Development of a scale and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79- 103. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90008-P](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90008-P).
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3), 212-231. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90023-S](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90023-S).

- Campbell, R.E. & Cellini, J.V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 175-190. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90057-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90057-9).
- Can, A. (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (7. Baskı). Pegem Akademi. Doi: 10.14527/9786053644484.
- Carleton, R. N. (2016). Into the unknown: A review and synthesis of contemporary models involving uncertainty. *Journal of Anxiety Disorders*, 39, 30-43. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.02.007>.
- Carleton, R. N., Mulvogue, M. K., Thibodeau, M A., McCabe, R. E., Antony, M. M., & Asmundson, G. J. (2012). Increasingly certain about uncertainty: Intolerance of uncertainty across anxiety and depression. *Journal Of Anxiety Disorders*, 26(3), 468-479. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2012.01.011>.
- Carleton, R. N., Sharpe, D., & Asmundson, G. J. (2007). Anxiety sensitivity and intolerance of uncertainty: requisites of the fundamental fears?. *Behaviour research and therapy*, 45(10), 2307–2316. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2007.04.006>.
- Carleton, R.N., Norton, P. J., Asmundson, G. (2007). Fearing The Unknown: A Short Version Of The Intolerance Of Uncertainty Scale. *Journal of Anxiety Disorders*, 21(1), 105–117. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2006.03.014>.
- Carr, A. (2006). *Family therapy. Concepts, process and practice* (2nd ed.). Wiley.
- Charokopaki, A., & Argyropoulou, K. (2019). Optimism, Career Decision Self-Efficacy and Career Indecision among Greek Adolescents. *Education Quarterly Reviews*, 2(1), 185-197. Doi: 10.31014/aior.1993.02.01.52.
- Chartrand, J. M., Martin, W., Robbins, S., & McAuliffe, G. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 55-69. <https://doi.org/10.1177/106907279400200106>.
- Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the career factors inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 491–501. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.491>.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, C. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-

- making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 66-82. <https://doi.org/10.1177/106907279300100107>.
- Chen, S., Xue, Y., Chen, H., Ling, H., Wu, J. & Gu, X. (2021). Making a Commitment to Your Future: Investigating the Effect of Career Exploration and Career Decision-Making Self-Efficacy on the Relationship between Career Concern and Career Commitment. *Sustainability* 13(22), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su132212816>.
- Choi, B. Y., Park, H., Yang, E., Lee, S. K., Lee, Y., & Lee, S. M. (2012). Understanding career decision self-efficacy: A meta-analytic approach. *Journal of Career Development*, 39(5), 443–460. <https://doi.org/10.1177/0894845311398042>.
- Chu-Yuan, H. (2019). *Relationship between career chaos attitude and psychological well-being among adults: Intolerance of uncertainty as a moderator* (Publication No. 27714350) [Doctoral dissertation, National Taiwan Normal University].
- Cooper, S. E., Fuqua, D. R., & Hartman, B. W. (1984). The relationship of trait indecisiveness to vocational uncertainty, career indecision, and interpersonal characteristics. *Journal of College Student Personnel*, 25, 353–356.
- Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21–33. <https://doi.org/10.1023/A:1022674528730>.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-0003-3>.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277–294. <https://doi.org/10.1023/B:JOCD.0000025116.17855.ea>.

- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47–65. <https://doi.org/10.1177/0894845306289535>.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. Mc Graw-Hill.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı: psikolojinin temel kavramları*. Remzi Kitapevi.
- Çakır, Y. (2021). *Lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini yordaması* (Yayın No. 679021) [Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3), 409-426. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>.
- Değirmenci, E., & Demirli, C. (2019). Çekirdek veya geniş ailede yetişen bireylerde sosyal onay ihtiyacı ile benliğin farklılaşması arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 2(1), 79-95. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/apjec/issue/50946/664688>.
- Demir, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kariyer Kararsızlığı: Sinop Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17. <https://doi.org/10.33692/avrasyad.689224>.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49(3), 118-129. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00012.x>.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional

- intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
<https://doi.org/10.1177/1069072712454698>.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The Role of Personality in the Career Decision-Making Difficulties of Italian Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281–293.
<https://doi.org/10.1177/1069072714535031>.
- Dugas, M. J., Freeston, M. H., Ladouceur, R. (1997). Intolerance of uncertainty and problem orientation in worry. *Cognitive Therapy and Research*, 21(6), 593–606. <https://doi.org/10.1023/A:1005553414688>.
- Dugas, M. J., Gagnon, F., Ladouceur, R., & Freeston, M. H. (1998). Generalized anxiety disorder: a preliminary test of a conceptual model. *Behaviour research and therapy*, 36(2), 215–226. [https://doi.org/10.1016/s0005-7967\(97\)00070-3](https://doi.org/10.1016/s0005-7967(97)00070-3).
- Dugas, M. J., Gosselin, P., & Ladouceur, R. (2001). Intolerance of uncertainty and worry: Investigating narrow specificity in a non-clinical sample. *Cognitive Therapy and Research*, 25, 551–558.
<https://doi.org/10.1023/A:1005553414688>.
- Dugas, M. J., Hedayati, M., Karavidas, A., Buhr, K., Francis, K. & Phillips, N. A. (2005). Intolerance of uncertainty and information processing: Evidence of biased recall and interpretations. *Cognitive Therapy and Research*. 29(1), 57-70. <https://doi.org/10.1007/s10608-005-1648-9>.
- Dugas, M.J., Schwartz, A. & Francis, K. (2004). Brief Report: Intolerance of Uncertainty, Worry, and Depression. *Cogn Ther Res* 28, 835–842.
<https://doi.org/10.1007/s10608-004-0669-0>.
- DuPre, C., & Williams, K. (2011). Undergraduates' perceptions of employer expectations. *Journal of Career and Technical Education*, 26(1).
<http://doi.org/10.21061/jcte.v26i1.490>.
- Dursun, A., & Kara, A. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcısı olarak kariyer kararı yetkinlik beklentisi ve kariyer seçiminde aile etkisi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 17(1), 39-55.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/744028>.

- Dursun, S. ve Aytaç, S. (2012). Üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına yönelik beklentileri ve iş deneyimleri ile umutsuzluk ve kaygı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 374-388. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbe/issue/58152/706189>.
- Eigen, C. A., Hartman, B. W., & Hartman, P. T. (1987). Relations between family interaction patterns and career indecision. *Psychological Reports*, 60, 87-94. <https://doi.org/10.2466/pr0.1987.60.1.87>.
- Erdem, Ş., & Kabasakal, Z. (2020). Üniversite öğrencilerinde benliğin ayrımlaşması ve psikolojik iyi oluş. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(8), 3505-3519. <http://dx.doi.org/10.47356/TurkishStudies.42923>.
- Ersanlı, K., & Uysal, E. (2015). Belirsizliğe karşı tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Electronic Journal of Social Sciences*, 14(54). <https://doi.org/10.17755/esosder.16195>.
- Etikan, İ., Musa, S.A., & Alkassim, R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. Doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11.
- Feldman, D.C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00048-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00048-2).
- Fiorini, M. C., & Bardagi, M. P. (2018). Funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de universitários brasileiros. *Psicología desde el Caribe*, 35(3), 210-223. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.3.155.2>.
- Foltz, B. M., & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of college counseling*, 1(1), 35-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122.x>.
- Fouad, N. A. (1994). Annual review 1991-1993: Vocational choice, decision-making, assessment, and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 125-176. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1029>.
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college

- students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407-420.
<https://doi.org/10.1177/1069072706288928>.
- Freeston, M. H., Rhe'aume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (1994). Why do people worry? *Personality and Individual Differences*, 17, 791–802.
[https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)90048-5](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)90048-5).
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable. *Journal of Personality*, 18, 108–143.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1949.tb01236.x>,
- Frisch, D., & Baron, J. (1988). Ambiguity and rationality. *Journal of Behavioral Decision Making*, 1(3), 149-157. <https://doi.org/10.1002/bdm.3960010303>.
- Fuqua, D. R. & Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 27-29.
<https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00112.x>.
- Fuqua, D. R., Blum, C. R., & Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Career Developmental Quarterly*, 36, 364-373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1988.tb00511.x>.
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B., & Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of vocational behavior*, 30(2), 175-186. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90017-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90017-0).
- Garrison, Y. L., Lee, K., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development*, 44, 516–529.
<https://doi.org/10.1177/0894845316668410>.
- Gati, I. (1984). On the perceived structure of occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 25, 1-29. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90033-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90033-2).
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408.
- Gati, I. (1990). Why, when, and how to take into account the uncertainty involved in career decisions. *Journal of counseling psychology*, 37(3), 277.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.3.277>.

- Gati, I. and Asher, I. (2001), Prescreening In-depth exploration, and Choice: from decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50, 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>.
- Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>.
- Gati, I., Fassa, N. & Houminer, D. (1995), Applying Decision Theory to Career Counseling Practice: The Sequential Elimination Approach. *The Career Development Quarterly*, 43, 211-220. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00861.x>.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>.
- Gati, I., Garty, Y.; & Fassa, N. (1996). Using career-related aspects to assess person-environment fit. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 196-206. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.2.196>.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>.
- Gati, I., ve Saka, N. (2001). High school students' career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*. 79, 331-340. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2001.tb01978.x>.
- Geçgin, F.M. & Sahranç, Ü. (2017). Belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 7(4): 739-755.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245. <https://doi.org/10.1037/h0046720>.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>.

- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.36.2.252>.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(2), 113-122. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.2.113>.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of vocational Behavior*, 62(1), 11-25. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6).
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244-258. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1668>.
- Gillespie, D., & Hillman, S. B. (1993, August). *Impact of self-efficacy expectations on adolescent career choice*. [Conference presentation abstract] Annual Meeting of the American Psychological Association, Toronto. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED360572.pdf>.
- Gloria, A. M., & Hird, J. S. (1999). Influences of ethnic and nonethnic variables on the career decision-making self-efficacy of college students. *The Career Development Quarterly*, 48, 157-174. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00282.x>.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>.
- Gottfredson, L. S. (2004). Applying Gottfredsons' Theory of Circumscription and Comprmise in Career Guidance and Counseling. S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (ss. 71-100). John Wiley & Sons.
- Göçmen, B. S. (2018). *Benlik farklılaşmasıyla cinsel benlik şemaları ve cinsel doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayın No. 525412) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Grenier, S., Barrette, A., Ladouceur, R. (2005). Intolerance of Uncertainty and Intolerance of Ambiguity: Similarities and Differences. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 593-600. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.014>.
- Grenier, S., Barrette, A.M., & Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and Individual Differences*, 39, 593-600. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.014>.
- Grier-Reed, T. L., & Skaar, N. R. (2010). An outcome study of career decision self-efficacy and indecision in an undergraduate constructivist career course. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 42-53. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00129.x>.
- Grupe, D. W., Nitschke, J. B. (2013). Uncertainty and anticipation in anxiety: an integrated neurobiological and psychological perspective. *Nature Reviews Neuroscience*, 14(7), 488-501. <https://doi.org/10.1038/nrn3524>.
- Guay, F. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235-251.
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165-177. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>.
- Guerra, A. L., & Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors. *The career development quarterly*, 47(3), 255-266. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00735.x>.
- Gushue, V.G., Clarke, C.P., Pantzer, K.M. & Scanlan, K.R.L. Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and career exploration behavior of Latino/a high school students. *Career Development Quarterly*, 54(4), 307-317. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00196.x>.

- Güldü, Ö, ve Ersoy-Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450.
- Ha, S. (2012). Relationships of self-differentiation with mental health and career indecision among male and female college students. *Journal of Family Relations*, 17(2), 177-195.
- Ha, S. (2012). Relationships of self-differentiation with mental health and career indecision among male and female college students. *Journal of Family Relations*, 17(2), 177-195.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1).
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 55-69.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), (284-299). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70449>.
- Harman, R. L. (1973). Students who lack vocational identity. *Vocational Guidance Quarterly*, 21, 169-173. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1973.tb00867.x>.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4).
- Hartman, B. W., Fuqua, D. R., & Blum, C. R. (1985). A path-analytic model of career indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 37, 231-240. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1985.tb01314.x>.
- Hawkins-Breaux, A. (2004). *The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision making style among college students* (Publication No. 3128539) [Doctoral

- Dissertation, The Temple University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through life span: Systematic approaches* (6th ed.). Allyn&Bacon.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291–298. <https://doi.org/10.1037/h0048309>.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>.
- Hodgson, A. R., Freeston, M. H., Honey, E., & Rodgers, J. (2017). Facing the unknown: Intolerance of uncertainty in children with autism spectrum disorder. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(2), 336-344. <https://doi.org/10.1111/jar.12245>.
- Hogg, M. A., Adelman, J. R., Blagg, R. D. (2010). Religion in The Face of Uncertainty: An Uncertainty-Identity Theory Account of Religiousness. *Personality And Social Psychology Review*, 14(1), 72-83. <https://doi.org/10.1177/1088868309349692>.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scale for research in decision-making and personality: Identity formation and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200. <https://doi.org/10.1037/h0077731>.

- Holland, J.L. & Nichols, R.C. (1964), The development and validation of an indecision scale: the natural history of a problem in basic research, *Journal of Counseling Psychology*, 11(1), 27-34.
- Hsieh, H., & Huang, J. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62, 29-43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x>.
- Işık, E. & Bulduk, S. (2014, 24-26 Nisan) *Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş, Üniversiteye Uyum, Kaygı ve Depresyon Düzeylerinin Kariyer Karar Düzeylerine göre İncelenmesi*. [Bildiri Sunumu]. Eurasian Educational Research Congress, İstanbul. <http://ejercongress.org/img/kongreprogrami.pdf>.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430. doi: 10.12738/estp.2013.3.1520.
- Işık, E., & Bulduk, S. (2015). Psychometric properties of the differentiation of self inventory-revised in Turkish adults. *Journal of marital and family therapy*, 41(1), 102-112. <https://doi.org/10.1111/jmft.12022>.
- İpçi, T. (2020). *Kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ve kariyer stresi düzeylerine etkisinin incelenmesi: İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi örneği* (Yayın No. 639095) [Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- İzçınar, T. (2018). *Benlik farklılaşmasının ruminatif düşünce biçimleri ve duygu düzenleme güçlüğü ile ilişkisinin incelenmesi*. (Yayın No. 515375) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- İzçınar, T. (2018). *Benlik farklılaşmasının ruminatif düşünce biçimleri ve duygu düzenleme güçlüğü ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayın No. 515375) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40(9), 4691-4697. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>.

- Jenkins, S. M., Buboltz, W. C., Jr., Schwartz, J. P., & Johnson, P. (2005). Differentiation of self and psychosocial development. *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, 27(2), 251–261. <https://doi.org/10.1007/s10591-005-4042-6>.
- Jensen, D., Kind, J., Morrison, A., & Heimberg, R. G. (2014). Intolerance of uncertainty and immediate decision-making in high-risk situations. *Journal of Experimental Psychopathology*, 5(29), 178-190. <https://doi.org/10.5127/jep.035113>.
- Johnson, P., & Waldo, M. (1998). Integrating Minuchin's boundary continuum and Bowen's differentiation scale: A curvilinear representation. *Contemporary Family Therapy*, 20, 403–413. <https://doi.org/10.1023/A:1022429332033>.
- Johnson, P., Nichols, C. N., Buboltz Jr, W. C., & Riedesel, B. (2002). Assessing a holistic trait and factor approach to career development of college students. *Journal of College Counseling*, 5(1), 4-14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.2002.tb00202.x>.
- Johnson, P., Schamuhn, T. D., Nelson, D. B., & Buboltz Jr, W. C. (2014). Differentiation levels of college students: Effects on vocational identity and career decision making. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 70-80. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00071.x>.
- Jones, L. K., & Lohmann, R. C. (1998). The Career Decision Profile: Using a measure of career decision status in counseling. *Journal of Career Assessment*, 6, 209–230. <https://doi.org/10.1177/106907279800600207>.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). Benlik, aile ve insan gelişimi: kültürel psikoloji. Koç Üniversitesi Yayınları.
- Kahn, J. F., Nauta, M. M., Gailbreath, R. D., Tipps, J., & Chartrand, J. M. (2002). The utility of career and personality assessment in predicting academic progress. *Journal of Career Assessment*, 10, 3–23. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001001>.
- Kahneman D, Tversky A (1979). Prospect theory: an analysis of decision under risk. *Economics*, 47, 263-292. <https://doi.org/10.2307/1914185>.

- Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisi* (Yayın No. 617683) [Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kang, A. E. (2009). *Attachment, family conflict, and vocational self-concept in the career indecision of Asian Americans*. [Unpublished doctoral dissertation]. Fordham University.
- Kang, S. (2013). *The effect of self-differentiation on college students career indecision: The mediating effect of career identity*. [Unpublished master's thesis]. Kwang Woon University.
- Kaplan, İ. (2020). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yetkinliklerine ve kariyer gelecek beklentilerine yönelik metaforik algıları* (Yayın No. 652101) [Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kapusızoğlu, M., Şengün, H. & Boz-Çelebi, F. (2017). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentileri: Bayburt üniversitesi örneği [Career decision self efficacy expectations of faculty of economics and administrative sciences students: Example of Bayburt University]. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 129-143. <http://dx.doi.org/10.23929/javs.535>.
- Karaca, O. (2013). *Bilgisayar ve öğretim teknolojileri eğitimi bölümü öğrencilerinin mesleki karar verme zorluklarının farklı değişkenlerce incelenmesi (Dokuz Eylül ve Ege Üniversiteleri örneği)* (Yayın No. 336020) [Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karakulak, L. Ş. (2017). *Üniversite son sınıf öğrencilerinin geleceğe karşı belirsizlik ve kaygı düzeylerinin yaşam duyumları üzerindeki etkisi* (Yayın No. 525575) [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

- Karataş, Z., & Uzun, K. (2018). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün yordayıcısı olarak endişe ile ilgili olumlu ve olumsuz inançlar. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(4), 1267-1276. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.434169>.
- Katz, M. R. (1993). *Compuser-assisted career decision making*. Erlbaum.
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1858>.
- Kelly, K. R., & Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81(4), 445-454. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00271.x>.
- Kelly, K. R., & Shin, Y. J. (2009). Relation of neuroticism and negative thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, 17, 201-213. <https://doi.org/10.1177/1069072708329029>.
- Keren, G., & Gerritsen, L.E.M. (1999). On the robustness and possible accounts of ambiguity aversion. *Acta Psychologica*, 103(12), 149-172. [https://doi.org/10.1016/S0001-6918\(99\)00034-7](https://doi.org/10.1016/S0001-6918(99)00034-7).
- Kerr, C. (2008). Bowen Family Systems Theory (BFST) and family art therapy. In C. Kerr, J. Hoshino, J. Sutherland, S. T. Parashak & L. L. McCarley (Eds.), *Family art therapy: Foundations of theory and practice* (pp. 95-117). Taylor & Francis Group.
- Kerr, M. E., & Bowen, M. (1988). *Family evaluation: An approach based on Bowen theory*. NY: Norton.
- Kırdök, O., & Korkmaz, O. (2018). Dimensions of personality and emotional intelligence as predictors of high school students' career decision difficulties. *Educational Research and Reviews*, 13(12). <https://doi.org/10.5897/ERR2018.3532>.
- Kilit, Z., Dönmezler, S., Erensoy, H. ve Berkol, T. D. (2020). Üniversite öğrencilerinde belirsizliğe tahammülsüzlük, endişe ve bilişsel sınav kaygısı ilişkisi. *Ortadoğu Tıp Dergisi*, 12(2), 262-268. <https://doi.org/10.21601/ortadogutipdergisi.741156>.

- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J. and Lee, S.M. (2016). Tolerance of uncertainty: links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64, 140-152. <https://doi.org/10.1002/cdq.12047>.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J., & Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: Links to happenstance, career decision self-efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 140-152. <https://doi.org/10.1002/cdq.12047>.
- Kim, H. (2005). The relationship between parental attitude, self-esteem, and career decision in high school students. *Secondary Education Research*, 53(3), 63-88.
- Kim, S. Y., Ahn, T., & Fouad, N. (2016). Family influence on Korean students' career decisions: A social cognitive perspective. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 513-526. <https://doi.org/10.1177/1069072715599403>.
- Kim, U., & Cheon, S. (2001). Mediated by ego-identity status: The effect of conflictual independence from parents and parental attachment on the college students' career decision status. *The Korean Journal of East West Mind Science*, 4(1), 147-162.
- Kimes, H. G., & Troth, W. A. (1974). Relationship of trait anxiety to career decisiveness. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 277-280. <https://doi.org/10.1037/h0037611>.
- Kinnier, R. T., Brigman, S. L., & Noble, F. C. (1990). Career indecision and family enmeshment. *Journal of Counseling & Development*, 68(3), 309-312. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1990.tb01379.x>.
- Kirazcı, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliklerinin çeşitli değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi* (Yayın No. 559631) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. ve Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 213-331. <https://doi.org/10.1177/1069072704266673>.
- Koç-Başaran, Y. (2017). Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. *The Journal of Academic Social Science*, 47(5), 480-495. Doi: 10.16992/ASOS.12368.

- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim İhtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim*, 32(2), 28-39. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>.
- Krumboltz, I. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of counseling and development*, 72, 424-428. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00962.x>.
- Krumboltz, J. D. (1992). The wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 239–244. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90025-U](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90025-U).
- Kuzgun Y. (2006). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Nobel Yayıncılık.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar*. Nobel Yayıncılık.
- Küçükkömürler, S. (2019). *Psychology of uncertainty: The roots of uncertainty reduction* (Yayın No. 559250) [Doktora Tezi Orta Doğu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kwok, C. Y. N. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 3, 137–149. <https://doi.org/10.1177/1038416217744216>.
- Kwon, S. H., & Lee, J. (2014). The relationship between maternal and paternal parenting styles and young adults' career decision-making: the mediational roles of differentiation of self. *Journal of Families and Better Life*, 32(5), 41-61. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2014.32.5.41>.
- Ladouceur, R., Gosselin, P., & Dugas, M. J. (2000). Experimental manipulation of intolerance of uncertainty: A study of a theoretical model of worry. *Behaviour Research and Therapy*, 38(9), 933–941. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(99\)00133-3](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(99)00133-3).
- Ladouceur, R., Talbot, F., & Dugas, M. J. (1997). Behavioral expressions of intolerance of uncertainty in worry: Experimental findings. *Behavior Modification*, 21, 355-371. <https://doi.org/10.1177/01454455970213006>.
- Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S., & Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the career decision difficulties questionnaire. *Journal*

of Career Assessment, 7(4), 393-413.
<https://doi.org/10.1177/106907279900700405>.

Larson, J. H., & Wilson, S. M. (1998). Family of origin influences on young adult career decision problems: A test of Bowenian theory. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 39-53. <https://doi.org/10.1080/01926189808251085>.

Larson, L. M., & Heppner, P. P. (1985). The relationship of problem solving appraisal to career decision and indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 55-65. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(85\)90025-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(85)90025-9).

Lease, H.L., Dahlbeck, T., D. (2009). Parental influences, career decision-making attributions and self-efficacy: differences for men and women?. *Journal Of Career Development*. 36, 95-112. <https://doi.org/10.1177/0894845309340794>.

Lee, H., & Jo, H. (2004). Research on college students: The effect of parents' child-rearing attitude on achievement goal and career decision. *Korean Journal of Counseling and Psychology*, 16(1), 89-105.

Lee, H.Y., & Hughey, K. F. (2001). The relationship of psychological separation and parental attachment to the career maturity of college freshmen from intact families. *Journal of Career Development*, 27, 279-293. <https://doi.org/10.1023/A:1007855104473>.

Lee, K.-H. (2005). Coping with Career Indecision: Differences between four career choice types. *Journal of Career Development*, 31(4), 279-289. <https://doi.org/10.1007/s10871-005-4741-0>.

Lent, R. W. (2012). Social cognitive career theory. In. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 115-146. John Wiley & Sons.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255-311.

- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4, 315-329. <https://doi.org/10.1177/106907279600400306>.
- Lipshits-Braziler, Y., Braunstein-Bercovitz, H., & Kapach-Royf, N. (2019). Strategies for Coping With Career Indecision During the College-to-Work Transition: Concurrent and Predictive Validity. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 440–456. <https://doi.org/10.1177/1069072718759983>.
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I. and Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 42-66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. (1991). *Eventuals of person-environment correspondence counseling*. University of Minnesota.
- Lopez, F. G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family system perspective. *Journal of Counseling and Development*, 65, 304–307. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb01291.x>.
- Lopez, F. G., & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of Career Indecision in Three Racial/Ethnic Groups of College Women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>.
- Lopez, F. G., & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33, 29-46. <https://doi.org/10.1177/0894845306287341>.
- Lucas, M. S. (1993). A validation of types of career indecision at a counseling center. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 440-446. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.440>.
- Lucas, M. S., & Berkel, L. A. (2005). Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: A closer look at gender and multicultural issues. *Journal of College Student Development*, 46(3), 251-266. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0029>.
- Lucas, M. S., & Epperson, D. L. (1990). Types of vocational undecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 382–388. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.37.4.382>.

- Luhmann, C. C., Ishida, K., & Hajcak, G. (2011). Intolerance of uncertainty and decisions about delayed, probabilistic rewards. *Behavior Therapy*, 42, 378-386. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2010.09.002>.
- Luzzo, D. A. (1993). Reliability and validity testing of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26(2), 137-142.
- Mac Donald Jr, Alfred P. 1970. Revised Scale for Ambiguity Tolerance: Reliability and Validity. *Psychological reports*, 26(3), 791-798. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1970.26.3.791>.
- Maner, J. K., Richey, J. A., Cromer, K., Mallott, M., Lejuez, C., Joiner, T. E., & Schmidt, N. B. (2007). Dispositional anxiety and risk-avoidant decision-making. *Personality and Individual Differences*, 42, 665-675. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.08.016>.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278. [https://doi.org/10.1016/0140-1971\(89\)90077-8](https://doi.org/10.1016/0140-1971(89)90077-8).
- Mathieu, P.S., Sowa, C.J. & Niles, S.G. (1993). Differences in career self-efficacy among women. *J Career Dev* 19, 187-196. <https://doi.org/10.1007/BF01353277>.
- Mau, W. C. J. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 353-364. <https://doi.org/10.1177/106907270100900403>.
- McLain, D. L. (1993). The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement*, 53(1), 183-189. <https://doi.org/10.1177/0013164493053001020>.
- Meier, S. T. (1991). Vocational behavior, 1988-1990: Vocational choice, decision-making, career development interventions, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 131-181. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90008-A](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90008-A).

- Meldahl, J. M., & Muchinsky, P. M. (1997). The neurotic dimension of vocational indecision: Gender comparability? *Journal of Career Assessment*, 5(3), 317–331. <https://doi.org/10.1177/106907279700500305>.
- Mert, A., & Çetiner, P. (2018). Üniversite öğrencilerinin üniversite yaşamına uyum ile benlik ayrışması arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 8(3), 190-204. <https://doi.org/10.19126/suje.407960>.
- Mert, A., & Kahraman, M. (2020). Üniversite öğrencilerinin benlik ayrışması, özgecilik, iç-diş kontrol odağı ve pozitif-negatif duygu düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(53), 336-369. <https://doi.org/10.21764/maeuefd.550343>.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394. <https://doi.org/10.1177/1069072712475164>.
- Michael, R., Most, T., & Cinamon, R. G. (2013). The contribution of perceived parental support to the career self-efficacy of deaf, hard-of-hearing, and hearing adolescents. *The Journal of Deaf Studies and Deaf education*, 18, 329-343. <https://doi.org/10.1093/deafed/ent012>.
- Middleton, J. J. (2017). *The mediating influence of career aspirations and career decision-making self-efficacy on self-differentiation, vocational identity, and career indecision* (Publication No. 10612794) [Doctoral dissertation, Louisiana Tech University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Miller, A.D., & Rottinghaus, P.J. (2013). Career indecision, meaning in life, and anxiety: an existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233–247. <https://doi.org/10.1177/1069072713493763>.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision-making: implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown &

- R.W. Lent (Eds), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 238-280). John Wiley & Sons.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.), (pp. 233-280). Jossey-Bass.
- Mojgan, F. N., Kadir, R. A., Noah, S. M., & Hassan, S. A. (2013). The relation of career indecision and parental attachment among Iranian undergraduate students. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 35(4), 251–260. <https://doi.org/10.1007/s10447-012-9180-6>.
- Moon, S. (2013). Structural modeling of an authoritarian parenting style and academic achievement among college Students. *Journal of Korean Home Management Association*, 31(6), 11-21. <https://doi.org/10.7466/JKHMA.2013.31.6.11>.
- Multon, K. D., Heppner, M. J., Gysbers, N. C., Zook, C., & Ellis-Kalton, C. A. (2001). Client psychological distress: An important factor in career counseling. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 324–335. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00960.x>.
- Multon, K.D., Brown, S.D. & Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30–38. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.1.30>.
- Murdock, N. L. (2012). *Psikolojik danışma ve psikoterapi kuramları*. (Çev. F. Akkoyun), Nobel Akademik Yayıncılık.
- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/46471/560777>.
- Mutlu,T. (2018). *The Relationships Among Career Influences, Career Exploration And Career Indecision: A Test Of Systems Theory Framework* (Yayın No. 504846) [Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Nauta, M. M., & Kahn, J. H. (2007). Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15(1), 55–65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>.
- Newman, J. L., Gray, E. A., & Fuqua, D. R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California Psychological Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 174-187. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1656>.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2009). Personality, social relationships, and vocational indecision among college students: The mediating effects of identity construction. *Career Development International*, 14, 309-332. <https://doi.org/10.1108/13620430910979826>.
- Niles, S. C., & Harris-Bowlsbey, J. (2005). *Career development interventions in the 21st century* (2nd ed.). Pearson Education Inc.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*. Merrill Prentice Hall.
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Shein's career anchors and Myres-Briggs' types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 263-275. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00614.x>.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision, with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15, 181-193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>.
- Onur, B. (1993). *Çocuk ve ergen gelişimi*. İmge Kitapevi.
- Osipow, S. H. (1987). *The Career Decision Scale manual*. Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1704>.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. & Koschier, M. J. (1976). *The Career Decision Scale* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H., Walsh, W. B., & Tosi, D. J. (1980). *A survey of counseling methods*. Dorsey Press.

- Oyer, P. (2020). The gig economy. *IZA World of Labor*, 471. <https://doi.org/10.15185/izawol.471>.
- 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. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gefad/issue/6735/90549>.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları*. (2. Basım). Nobel Yayıncılık.
- Özyürek, R. (2016). Sosyal-Bilişsel yaklaşımlar. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (ss. 220-273). Pegem Akademi.
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811-815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.013>.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS*. Allen & Unwin.
- Park, S., Garrison, Y. L., & Liu, W. M. (2020). Career decision ambiguity tolerance of Asian men in the United States. *Journal of Career Development*, 47(6), 642-656. <https://doi.org/10.1177/0894845318811675>.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton Mifflin.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>.
- Peng, H. ve Herr, E. L. (2002). Relation of career beliefs to career indecision among distance education adult college students in Taiwan. *Psychological Reports*, 90, 803-813. <https://doi.org/10.2466/pr0.2002.90.3.803>.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2018). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 1-14. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. İçinde B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* (ss. 44-78). Pegem Akademi.

- Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2006). Counseling chaos: Techniques for practitioners. *Journal of Employment Counseling*, 43, 9–17. <https://doi.org/doi:10.1002/j.2161-1920.2006.tb00001.x>.
- Przeworski, A. (2006). *The Development and Psychometric Properties of the Intolerance of Uncertainty Scale for Children* [Unpublished doctoral dissertation]. The Pennsylvania State University.
- Raghunathan, R., & Pham, M. T. (1999). All negative moods are not equal: Motivational influences of anxiety and sadness on decision-making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79, 56–77. <https://doi.org/10.1006/obhd.1999.2838>.
- Ranta, M., Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2014). Career and romantic relationship goals and concerns during emerging adulthood. *Emerging Adulthood*, 2(1), 17–26. <https://doi.org/10.1177/2167696813515852>.
- Rogers, M. E., & Creed, P. A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of adolescence*, 34(1), 163–172. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.010>.
- Rosen, N. O., Ivanova, E., & Knäuper, B. (2014). Differentiating intolerance of uncertainty from three related but distinct constructs. *Anxiety, Stress & Coping*, 27(1), 55–73. <https://doi.org/10.1080/10615806.2013.815743>.
- Rosser, B. A. (2019). Intolerance of uncertainty as a transdiagnostic mechanism of psychological difficulties: A systematic review of evidence pertaining to causality and temporal precedence. *Cognitive therapy and research*, 43(2), 438–463. <https://doi.org/10.1007/s10608-018-9964-z>.
- Rydell, S. T., & Rosen, E. (1966). Measurement and some correlates of need-cognition. *Psychological Reports*, 19(1), 139–165. <https://doi.org/10.2466/pr0.1966.19.1.139>.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340–358. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>.

- Salman, N. & Kan, A. (2021). Predicting Career Decision-Making Difficulties: The Role of Barriers, Self-Efficacy, and Decision Status. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 11(60), 49-66. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tpdrd/issue/61022/905994>.
- Salman, N. (2018). *Kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkisi* (Yayın No. 527524) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Santos, P. J. (2001). Predictors of generalized indecision among Portuguese secondary school students. *Journal of Career Assessment*, 9, 381-396. <https://doi.org/10.1177/106907270100900405>.
- Santos, P. J., & Ferreira, J. A. (2012). Career Decision Statuses Among Portuguese Secondary School Students: A Cluster Analytical Approach. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 166-181. <https://doi.org/10.1177/1069072711420853>.
- Sarı, S. (2007). *Sürekli kaygının yordayıcıları olarak belirsizliğe tahammülsüzlük, endişe ile ilgili inançlar ve kontrol odağının incelenmesi* (Yayın No. 225598) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sarı, S. V., Yazıcı, H. & Şahin, M. (2017). Kariyer Araştırma Öz-yeterliliği Ölçeği-Türkçe (KAÖYÖ-T): Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (5), 1715-1728. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefdergi/issue/31226/342729>.
- Sarı, S. ve Dağ, İ. (2009). Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği, endişe ile ilgili olumlu inançlar ölçeği ve endişenin sonuçları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 261-270. http://www.ressjournal.com/Makaleler/109484967_11%20Hakan%20SARI%c3%87AM.pdf.
- Sarıçam, H. (2014). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluğa etkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 1-12. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kilissbd/issue/45250/566819>.
- Sarıçam, H., Erguvan, F. M., Akın, A. & Akça, M. Ş. (2014). Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12) Türkçe Formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(3), 148-157.

http://www.ressjournal.com/Makaleler/109484967_11%20Hakan%20SARI%c3%87AM.pdf.

- Sarikaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi [the investigation of the factors that affect university students' profession choice: University students' profession choice]. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 393-423. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26107/275067>.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>.
- Savickas, M. L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00441.x>.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L., Carden, A. D., Toman, S., & Jarjoura, D. (1992). Dimensions of career decidedness. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 25(3), 102-112. Tinsley, H. E. A. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209-211. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(92\)90022-R](https://doi.org/10.1016/0001-8791(92)90022-R).
- Sepich, R. T. (1987). A review of the correlates and measurements of career indecision. *Journal of Career Development*, 14, 8-23. <https://doi.org/10.1177/089484538701400102>.
- Sexton, K. A., Norton, P. J., Walker, J. R., & Norton, G. R. (2003). Hierarchical model of generalized and specific vulnerabilities in anxiety. *Cognitive Behaviour Therapy*, 32(2), 82-94. <https://doi.org/10.1080/16506070302321>.

- Sharf, R. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması*. Pegem Akademi.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Thomson Brooks Cole.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. & Çinko M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. Beta Yayınları.
- Siyez, D. M. (2020). Kariyer Psikolojik Danışmanlığı. Dilek Yelda Kağnıcı (Ed.), *Dezavantajlı Gruplarla Kariyer Psikolojik Danışmanlığı içinde* (s. 3-36). Pegem Akademi.
- Skowron, E. A., & Friedlander, M. L. (1998). The Differentiation of Self Inventory: Development and initial validation. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.3.235>.
- Skowron, E. A., & Schmitt, T. A. (2003). Assessing interpersonal fusion: Reliability and validity of a new DSI Fusion With Others subscale. *Journal of Marital and Family Therapy*, 29, 209–222. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2003.tb01201.x>.
- Skowron, E. A., Wester, S. R., & Azen, R. (2004). Differentiation of Self Mediates College Stress and Adjustment. *Journal of Counseling & Development*, 82(1), 69–78. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2004.tb00287.x>.
- Skowron, E., Stanley, K., & Shapiro, M., (2009). A longitudinal perspective on differentiation of self, interpersonal and psychological well-being in young adulthood. *Contemporary Family Therapy*, 31, 3–18. <https://doi.org/10.1007/s10591-008-9075-1>.
- Smith, W. D. (2015). *Effects of differentiation of self and proactive behaviors on career decision-making of college students*. (Publication No. 3706240) [Doctoral dissertation, Texas A&M University-Corpus Christi]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of Type and Amount of Training to Career Counseling Self-Efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 194–201. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00641.x>.

- Söner, O. (2021). Kariyer Karar Verme Güçlüğünde Cinsiyet Farklılıkları: Bir Meta Analiz Çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (57), 401-424. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/60050/782103>.
- Speich, R.T. (1987). A review of the correlates and measurements of career indecision. *Journal of Career Development*, 14(1), 8-23.
- Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2017). Career decision ambiguity tolerance and career decision-making difficulties in a French sample: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 273-288. <https://doi.org/10.1177/1069072717748958>.
- Super D. E., (1990). A life span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds) *Career Choice and Development*, (pp. 197–261). Jossey–Bass.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept Theory* (pp. 1-16). College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1).
- Süloğlu, D. (2019). *Benlik farklılaşması, algılanan stres düzeyi ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayın No. 600718) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Süloğlu, D. (2019). *Benlik farklılaşması, algılanan stres düzeyi ve psikolojik sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 600718) [Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sweeney, M. L., & Schill, T. R. (1998). The association between self-defeating personality characteristics, career indecision, and vocational identity. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 69-81. <https://doi.org/10.1177/106907279800600105>.

- Şahin, İ., Şahin-Fırat, N., Zoraloğlu, Y.R., Açıkgoz, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin sorunları. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1435-1449. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nwsaedu/issue/19826/212403>.
- Şahin, Z. B. (2017). *The role of adult sibling relationship quality on career decision self-efficacy among university students* (Yayın No. 481662) [Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şen- Baz, D. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunu Yordamada Kariyer Kararı Öz-Yeterliliği ve Umudun Rolünün İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/51379/623038>.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu, Çev. Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21(3), 318-329. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(82\)90040-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(82)90040-9).
- Taylor, K. M., & 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. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4).
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). Construct validity of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale and the relationship of CDMSE to vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L).
- Temeloğlu, G. (2019). *Kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak kariyere ilişkin ebeveyn desteği ve meslek kararı verme öz yetkinliği* (Yayın No. 568671) [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tiryaki-Güven, S. (2020). *Psikolojik belirtilerin yordayıcısı olarak sosyal problem çözme, aile işlevselliği ve benliğin ayrımlaşmasının rolünün incelenmesi* (Yayın No. 629107) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J., & Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3–19. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.3>.
- Trevor-Roberts, E. (2006). Are you sure? The role of uncertainty in career. *Journal of Employment Counseling*, 43, 98–116. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2006.tb00010.x>.
- Turan, M. E. (2017). *Kariyer uyumluluğu geliştirme psiko-eğitim programının kariyer kararsızlığı ile başa çıkma üzerindeki etkisi* (Yayın No. 483073) [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79, 281-299. <https://doi.org/10.1037/h0032955>.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi* (Yayın No. 454929) [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/42745/515932>.
- Van Reenen, S. (2010). *Career indecision amongst prospective university students*. [Unpublished master's thesis]. University of The Western Cape.
- Verbruggen, M. ve Sels, L. (2010). Social–cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18, 3-15. <https://doi.org/10.1177/1069072709340516>.
- Viola, M. M., Musso, P., Ingoglia, S., Coco, A. L., & Inguglia, C. (2017). Relationships between career indecision, search for work self-efficacy, and psychological well-being in Italian never-employed young adults. *Europe's Journal of Psychology*, 13(2), 231-250. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i2.1277>.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status: Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39(1), 71–80. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.39.1.71>.

- Wang, C.-J. (2021). Should I Stay or Should I Go? Linking Career Decision-Making Self-Efficacy to Intention to Stay in the Hospitality Industry Based on Internship Experience. *Sustainability*, 13(19), 10571. <https://doi.org/10.3390/su131910571>.
- Weinrach, S. G. & Srebalus, D. J. (1990). Holland's theory of careers. In S. D. Brown et al (Eds.). *Career choice and development* (2nd ed., pp. 37-68). Jossey-Bass.
- Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety, coping, and perceived control. *The Career Development Quarterly*, 50, 339-349. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00582.x>.
- Weiss, K. I. (2000). *The social cognitive model of career choice: A cross cultural analysis* [Unpublished doctoral dissertation]. State University of New York Buffalo.
- Whiston, S. C. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 23(2), 137-149. <https://doi.org/10.1007/BF02359293>.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The Counseling Psychologist*, 32, 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>.
- Whittaker, K. M. (1994). *Career indecision and perceptions of family adaptability and cohesion among college students*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Pittsburgh.
- Wilson, L. M. (2000). *The relationship between parental attachment, career decisionmaking self-efficacy, gender, race and career indecision* (Publication No. 9973260) [Doctoral dissertation, Florida State University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Xu, H. & Bhang, C. (2018). The structure and measurement of career indecision: a critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2-20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>.

- Xu, H. (2017). *Career decision ambiguity tolerance: A longitudinal examination of its relation to career indecision* [Doctoral dissertation, Arizona State University].
- Xu, H., & Tracey, T. J. (2014). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.001>.
- Yalım-Yaman, D. (2014). *A study on career indecision of 11th and 12th-grade students: testing gender, career beliefs, academic self-efficacy and problem-solving skills through path analysis* (Yayın No. 377855) [Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yeşilyaprak, B. (2008). Özellik-Faktör kuramı ile Holland'ın tipoloji kuramı. İçinde R. Özyürek (Ed.), *Kariyer yolculuğu* (s. 71-97). Sesreklam.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*. Pegem Akademi.
- Yıldız, M., & Eldeleklioğlu, J. (2021). The Relationship between Decision-Making and Intolerance to Uncertainty, Cognitive Flexibility and Happiness. *Eurasian Journal of Educational Research*, 91, 39-60. DOI: 10.14689/ejer.2021.91.3.
- Yıldız-Akyol, E., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73-79. <https://doi.org/10.1177/1038416218779623>.
- Yılmaz, B., & Gündüz, B. (2020). Beliren yetişkinlik döneminde romantik ilişki doyumunun yordayıcısı olarak benlik ayrımlaşması, Otantiklik ve Depresyon. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (58), 334-361. <https://dergipark.org.tr/en/pub/maeuefd/issue/61832/885306>.
- Yılmaz, O. (2020). Bireyle kariyer psikolojik danışmanlığı. İçinde D. M. Siyez & T. Mutlu-Çaykuş (Ed.), *Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi* (ss. 547-574). Pegem Akademi.
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılar ve kariyer kararsızlığı* (Yayın No. 308446) [Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Yook, K., Kim, K. H., Suh, S. Y. and Lee, K. S. (2010). Intolerance of uncertainty, worry, and rumination in major depressive disorder and generalized anxiety disorder. *Journal of Anxiety Disorders*, 24, 623-628. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2010.04.003>.
- Yusuf, S., Boyacı, M., İlhan, T., & Aldemir, A. (2018). Adaptation of the differentiation of self inventory short form (DSI-SF) to Turkish: Validity and reliability study. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 7(2), 365-380. <https://doi.org/10.14686/buefad.364196>.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 395245) [Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Zhou, D. & Santos, A. (2007). Career decision-making difficulties of British and Chinese international university students. *British Journal of Guidance & Counseling*, 35(2), 219- 235. <https://doi.org/10.1080/03069880701256684>.
- Ziebell, J. L. C. (2010). *Promoting viable career choice goals through career decision-making self-efficacy and career maturity in inner-city high school students: A test of social cognitive career theory* [Doctoral dissertation, The University Of Minnesota].
- Zunker, V. G. (2012). *Career counseling: A holistic approach* (8th ed.). CA: Brooks/Cole.

EKLER

Ek 1. Bilgilendirilmiş Onay Formu

Tez konusu: Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararsızlıklarının Belirsizliğe Tahammülsüzlük, Benlik Farklılaşması ve Kariyer Kararı Verme Öz Yeterliğine Göre İncelenmesi

Bu araştırmayı yürüten araştırmacı Bahar BİCAN araştırmanın amacı, süresi ve katılımcıların ne yapması gerektiği hakkında bilgi vermiştir. Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunun kendisi tarafından cevaplanacağını taahhüt etmiştir. Bu çalışmaya gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman araştırmadan çıkabileceğimi anladım. Bu araştırma ile hiçbir kimlik bilgimin paylaşılmayacağı konusunda bilgi sahibi oldum. Araştırma sonuçlarının bilimsel amaçlı kullanılmasını kısıtlamayacağımı, yayın, rapor ve benzeri bilimsel dokümanlarda kullanabileceğini kabul ediyorum.

Katılımcının Onayı: **Evet ()** **Hayır ()**

Araştırmayı yapan ben Bahar BİCAN, araştırma sırasında etik ilkelere uymayı ve katılımcının kişisel verilerini ve özel bilgilerini korumayı kabul ediyorum.

Adres: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tarih:

Araştırmacının Onayı: **Evet (x)** **Hayır ()**

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu araştırma Türkiye'de lisans eğitime devam eden üniversite öğrencilerinin "Kariyer Kararsızlığına Etki Eden Değişkenlerin İncelenmesi" amacıyla yapılmaktadır. Araştırma ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığına yönelik önleyici ve iyileştirici psikolojik danışma ve kariyer danışmanlığı uygulamalarına, literatürüne katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Bu ölçekler araştırma amacıyla hazırlanmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece Yüksek Lisans Tez araştırmasının amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ölçeğe adınızı yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Lütfen hiçbir maddeyi atlamadan işaretleyiniz. Tüm soruları cevaplamanız 15 dakika sürecektir. Araştırmayla ilgili tüm sorularınızı, görüş ve önerilerinizi aşağıdaki mail adresim üzerinden bana ulaşarak iletebilirsiniz. İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Psk. Dan. Bahar BİCAN, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
Prof. Dr. Mehmet Engin DENİZ, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU	
<i>Size uygun olduğunu düşündüğünüz alana "x" işareti koyunuz.</i>	
1. Cinsiyetiniz:	2. Yaşınız:
3. Üniversitenizin Adı:	4. Fakülteniz: 5. Bölümünüz:
6. Sınıf Düzeyiniz: a. Lisans 1. Sınıf () b. Lisans 2. Sınıf () c. Lisans 3. Sınıf () d. Lisans 4. Sınıf () e. Diğer	7. Ailenizin Gelir Düzeyi: a. Düşük () b. Orta () c. Yüksek ()

8. Genel olarak öğrenim gördüğünüz bölümde akademik başarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz? a. Düşük () b. Orta () c. Yüksek ()	9. Lisans eğitiminiz boyunca en az bir kez bölüm değiştirmeyi düşündünüz mü? a. Evet () b. Hayır ()
---	--

Ek 3. Kariyer Kararı Ölçeği

Aşağıda öğrencilerin kariyer kararı verirken düşündükleri ile ilgili bazı cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi dikkatlice okuyup, o cümlenin size ne kadar uygun olduğunu belirleyiniz. Daha sonra cümlenin sağ tarafında verilen seçeneklerden size uygun olanın üzerini (✓) şeklinde işaretleyiniz. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. Herhangi bir cümle üzerinde fazla zaman kaybetmeksizin genel olarak size en uygun olanını seçiniz.

Aşağıdaki her bir cümle sizin için:	1. Bana hiç uygun değil	2. Bana pek uygun değil	3. Bana biraz uygun	4. Bana çoğunlukla uygun	5. Bana tamamen uygun
“Bana hiç uygun değil” ise 1 “Bana pek uygun değil” ise 2 “Bana biraz uygun” ise 3 “Bana çoğunlukla uygun” ise 4 “Bana tamamen uygun” ise 5 Seçeneğini işaretleyiniz.					
1.Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	1	2	3	4	5
2. Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2.Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	1	2	3	4	5
4. Kariyerimi ailem istediği için seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	1	2	3	4	5
5. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.	1	2	3	4	5

Ek 4. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12)

Lütfen aşağıdaki maddelerin karşısında bulunan ve maddelere ne kadar katıldığınızı gösteren sayılardan size en uygun olanını işaretleyiniz. (1) Bana hiç uygun değil, (2) Bana çok az uygun, (3) Bana biraz uygun, (4) Bana çok uygun ve (5) Bana tamamen uygun anlamına gelmektedir.					
1. Beklenmedik olaylar canımı çok sıkar.	1	2	3	4	5
2. Bir durumda ihtiyacım olan tüm bilgilere sahip değilsem sinirlerim bozulur.	1	2	3	4	5
3. İnsan beklenmedik olaylardan (sürprizlerden) kaçınmak için daima ileriye bakmalıdır.	1	2	3	4	5
4. En iyi planlamayı yapsam bile beklenmedik küçük bir olay her şeyi mahvedebilir.	1	2	3	4	5
5. Geleceğin bana neler getireceğini her zaman bilmek isterim.	1	2	3	4	5

Ek 5. Benliğin Ayrışması Ölçeği

Aşağıda kendinizle ve başkalarıyla olan ilişkilerinize yönelik düşünce ve duygularınızı içeren ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak 1'den 6'ya kadar olan seçeneklerden sizi en iyi ifade eden seçeneği işaretlemenizdir. Eğer herhangi bir madde sizinle direkt ilgili gözükmiyorsa (örn., şu anda bir eşiniz/partneriniz yoksa), olması halinde nasıl düşünüp nasıl davranabileceğinizle ilgili en iyi tahmininizi belirtiniz. İçten yanıtlarınız için teşekkürler.

1. Ailemin yanıdayken genellikle kendimi kısıtlanmış hissedirim.	1	2	3	4	5	6
2. Önemli bir işe ya da göreve başlarken genellikle başkalarının cesaretlendirmesine ihtiyaç duyarım.	1	2	3	4	5	6
3. İnsanlar benimle yakınlık kurmaya çalıştıklarında, kendimi onlardan uzak tutarım.	1	2	3	4	5	6
4. İnsanlar benimle yakınlık kurmaya çalıştıklarında, bundan genellikle rahatsızlık duyarım.	1	2	3	4	5	6
5. Hemen hemen hayatımdaki herkesten onay alma ihtiyacı hissedirim.	1	2	3	4	5	6

Ek 6. Kariyer Kararı Verme Öz Yeterlik Ölçeği

Aşağıdaki her bir ifadeyi lütfen dikkatle okuyunuz ve bu ifadelerdeki işlerin her birini başarabileceğinize ilişkin kendinize ne kadar güvendiğinizi verilen derecelendirme sistemine göre işaretleyerek belirtiniz.

Aşağıdaki maddelerde belirtilen her bir konuda kendinize ne kadar güveniyorsunuz?	Hiç Güvenmiyorum	Çok az Güveniyorum	Biraz Güveniyorum	Çok Güveniyorum	Tamamen Güveniyorum
1. İlgilendiğiniz meslekler hakkında bilgi edinmek için interneti kullanma	①	②	③	④	⑤
2. Düşündüğünüz olası kariyer alanlardan birini seçme	①	②	③	④	⑤
3. Gelecek beş yıl için hedeflerinizin bir planını yapma	①	②	③	④	⑤
4. Girdiğiniz bölümde akademik bir sorun yaşadığınızda, atacağınız adımları belirleme	①	②	③	④	⑤
5. Yeteneklerinizi doğru değerlendirme	①	②	③	④	⑤