

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZA İLE İNFAZ EDİLEN
HÜKÜMLÜLERİN ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİKLERİ VE GELECEK VİZYONLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

DİLEK YEKTA YAPICI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Ozan KORKMAZ

ARALIK - 2024

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**HÜRRİYETİ BAĞLAYICI CEZA İLE İNFAZ EDİLEN
HÜKÜMLÜLERİN ALGILANAN GELECEKTEKİ
İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİKLERİ VE GELECEK
VİZYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek Yekta YAPICI

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık

“Bu tez 02/12/2024 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ
Doç. Dr. Nezir EKİNCİ	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Sezen GÜLEÇ	Başarılı
Doç. Dr. Ozan KORKMAZ	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☒

Hayır ☐

Dilek Yekta YAPICI

02/12/2024

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgisinden, tecrübesinden, çalışma disiplinininden çok şey öğrendiğim, mesleğime duyduğum saygıyı ve heyecanı canlandıran, yoğun programlarına rağmen vaktini fedakârca paylaşmaktan çekinmeyen, manevi desteğiyle tezimi tamamlamama sonsuz katkısı olan ve onunla çalıştığım için kendimi çok şanslı hissettiğim değerli hocam Doç. Dr. Ozan KORKMAZ’a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Hem kendisinden ders alma hem de tez izleme komitesinde değerli bilgi tecrübelerinden faydalanma şansı bulduğum değerli hocam Dr. Nezir EKİNCİ’ye ve tez izleme komitesinde kıymetli görüş ve önerileriyle yardımını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Sezen GÜLEÇ’e teşekkür ederim.

Yüksek lisans derslerine devam ederken ve araştırmam için veri toplamam gerektiğinde işimi kolaylaştıran, bilime önem veren okul idarecilerim Arif KONAKCI’ya ve Halil KOÇ’a teşekkür ederim. Veri toplama sürecimde yardımlarını hiç esirgemeyen ceza infaz kurumu müdürlerine ve psikologlarına çok teşekkür ederim.

Yüksek lisansa beraber başladığımız, birbirimize destek olup yol arkadaşlığı yaptığımız Bilge Gül TOKKAŞ’a, tecrübe ve desteklerini benden esirgemeyen arkadaşlarım Esra SOLMAZ’a ve Şeyma KILDI’ya, tez yazarken ve yeni bir ortama alışırken yanımda olan öğretmen arkadaşım Kübra DEMİR’e teşekkür ederim.

Hayata bakış açısından hep bir şeyler öğrendiğim ve çocukluğumdan beri örnek aldığım canım dayım Selim AYDOĞAN’a teşekkür ederim.

Yüksek lisans sürecimde kendisi de bizzat emek veren, desteğini hep hissettiğim meslektaşım, canım kardeşim Burak DİNÇ ve beni her zaman motive eden canım kardeşim Cemre Zeynep DİNÇ iyi ki varsınız.

Eğitim hayatımı her zaman için önemseyen ve destekleyen, ne olursa olsun hep okumamı isteyen, beni cesaretlendirip güvenen, hep yanı başımda olacaklarını bildiğim ve sevgilerini hissettiğim canım babam Latif DİNÇ’e ve canım annem Selma DİNÇ’e her şey için teşekkür ederim.

Dilek Yekta YAPICI

02.12.2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
1.1. Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ve İstihdam.....	9
1.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik.....	13
1.2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı.....	13
1.2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Kavramı	14
1.2.3. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Önemi	14
1.2.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi	15
1.2.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Boyutları	16
1.2.6. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğe Etki Eden Faktörler	17
1.2.7. Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	18
1.2.8. Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	19
1.3. Gelecek Vizyonları	20
1.3.1. İyimserlik-Kötümserlik.....	21
1.3.2. Umut	21
1.3.3. Gelecek Vizyonları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	22
1.3.4. Gelecek Vizyonları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	24
1.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Gelecek Vizyonları ile İlgili Kuram ve Modeller	26
1.4.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	26
1.4.1.1. Bilişsel Birey Değişkenleri.....	27
1.4.1.2. Ortama Özgü Birey Dışı Değişkenler.....	29
1.4.2. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli.....	31
1.4.3. Kaynakların Korunması Kuramı	32

1.4.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı ve Gözden Geçirilmiş Çaresizlik Modeli.....	33
1.4.5. Yaşam Tasarımı Kuramı.....	34
1.4.6. Kariyer Yelkenlisi Modeli	34
1.4.7. Kariyerin Ortamsal/Bağlamsal Anlatımı.....	36
1.4.8. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Modeli.....	37
2. BÖLÜM: YÖNTEM.....	38
2.1. Araştırmanın Modeli.....	38
2.2. Araştırma Grubu	38
2.3. Veri Toplama Araçları	40
2.3.1. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği.....	40
2.3.2. Gelecek Vizyonları Ölçeği	41
2.3.3. Demografik Bilgi Formu	42
2.4. Verilerin Hazırlanması ve Toplanması	42
2.5. Verilerin Analizi.....	43
3. BÖLÜM: BULGULAR.....	38
3.1. Cezaevine Girmeden Önce Düzenli Bir İşe Sahip Olup Olmamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasının İncelenmesi.....	45
3.2. Cezaevinde Meslek Edindirme Kurslarına Katılıp Katılmamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasının İncelenmesi	48
3.3. Daha Önce Başka Bir Suçtan Hüküm Alıp Almamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasının İncelenmesi.....	51
3.4. Gelecek Vizyonları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular	54
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	59
KAYNAKÇA	76
EK	95
ÖZGEÇMİŞ.....	104

KISALTMALAR

N	: Evren Sayısı
VIF	: Variance Inflation Factor
P	: Anlamlılık
B	: Regresyon Denklemindeki Sabit Değer
SS	: Standart Sapma
vd.	: Ve diğerleri
β	: Beta Değeri
R	: Çoklu Korelasyon Katsayısı
R²	: Çoklu Açıklayıcılık Katsayısı
ΔR^2	: Düzeltilmiş R ² (açıklanan varyans)
F	: Varyans Analizi
Ort.	: Ortalama

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1: Araştırma Grubunun Eğitim Düzeyi.....	39
Tablo 2.2: Araştırma Grubunun Medeni Durumu.....	39
Tablo 2.3: Araştırma Grubuna Ait Diğer Demografik Değişkenler.....	40
Tablo 3.1: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceriler ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Cezaevine Girmeden Önce Düzenli Bir İşe Sahip Olup Olmamaya Göre t-Testi Sonuçları.....	46
Tablo 3.2: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Cezaevinde Meslek Edindirme Kurslarına Katılıp Katılmamaya Göre t-Testi Sonuçları	49
Tablo 3.3: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Daha Önce Başka Bir Suçtan Hüküm Alıp Almamaya Göre t-Testi Sonuçları	52
Tablo 3.4: Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi, Betimsel İstatistikleri ve Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları	55
Tablo 3.5: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 3.6: Algılanan Gelecekteki Deneyim Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	56
Tablo 3.7: Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 3.8: Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	58
Tablo 3.9: Algılanan Gelecekteki Beceriler Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	58

ÖZET

Başlık: Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yazar: Dilek Yekta YAPICI

Danışman: Doç. Dr. Ozan KORKMAZ

Kabul Tarihi: 02/12/2024

Sayfa Sayısı: vii+104

Bu araştırmanın amacı hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş hükümlülerin, cezaevinden sonra iş gücüne katılabilmelerine dair olan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ile gelecek vizyonlarının(umut, iyimserlik, kötümserlik) ilişkisini ortaya koymak ve bazı kişisel bilgilerine göre farklılaşmasının incelemektir. Araştırmanın örneklemini 2023 şubat ayında, Keskin, Delice, Kalecik, Şaşmaz ve Konya Açık Ceza İnfaz Kurumlarındaki 1059 hükümlü erkek oluşturmuştur. Araştırma verileri Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Gelecek Vizyonları Ölçeği ve Demografik Bilgi Formu ile toplanmıştır. Analizde bağımsız gruplar t-testi, Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; mahkumiyet öncesinde düzenli işi olan ve cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri ve iyimserlik, umut puanları diğerlerine göre anlamlı derecede yüksektir. Kötümserlik puanları ise cezaevinden önce düzenli bir işe sahip olan hükümlülerde olmayanlara göre anlamlı olarak düşüken cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılım anlamlı bir fark oluşturmamıştır. Hükümlülerin daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almaması, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerinde ve umut, kötümserlik puanlarında anlamlı bir fark oluşturmazken birden çok hüküm alan hükümlülerin iyimserlik puanları anlamlı derecede düşüktür. Ayrıca, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri ile iyimserlik ve umut puanları arasında pozitif yönde, kötümserlik puanları arasında ise negatif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağını, algılanan gelecekteki deneyimi, algılanan gelecekteki kişisel özellikleri, algılanan gelecekteki işgücü piyasa bilgisini ve algılanan gelecekteki becerileri anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Umut ve iyimserliğin bu becerilere katkısı pozitif iken kötümserliğin negatiftir. Sonuç olarak, tahliye edilen hükümlülerin geleceğe umutla ve iyimser bir şekilde bakmalarını sağlamak, onların istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, gelecek vizyonları, hükümlüler, ceza ve tevkifevleri

ABSTRACT	
Title of Thesis: Examining of the Relationship Between Perceived Future Employability and Visions About the Future of Convicts Executed with a Prisoner- Restricted Sentence	
Author of Thesis: Dilek Yekta YAPICI	
Supervisor: Assoc. Prof. Ozan KORKMAZ	
Accepted Date: 02/12/2024	Number of Pages: vii+104
The aim of this study is to reveal the relationship between the perceived future employability and visions about future (hope, optimism, pessimism) of convicts executed with a sentence restricting their liberty regarding their ability to participate in the workforce after prison and to examine its differentiation according to some personal information. The sample of the study consisted of 1059 male convicts in Keskin, Delice, Kalecik, Şaşmaz and Konya Open Penal Institutions in February 2023. The research data were collected with the Perceived Future Employability Scale, Visions About Future Scale and Demographic Information Form. Independent groups t-test, Pearson correlation analysis and multiple linear regression analysis were used in the analysis. When the results were examined; the perceived future employability skills and optimism and hope scores of convicts who had a regular job before their conviction and attended vocational training courses in prison were significantly higher than the others. Pessimism scores were significantly lower in convicts who had a regular job before prison compared to those who did not, while participation in vocational training courses in prison did not create a significant difference. Whether the convicts had been convicted of another crime before or not did not create a significant difference in perceived future employability skills and hope and pessimism scores, while convicts who had received more than one conviction had significantly lower optimism scores. In addition, it was observed that there was a positive relationship between perceived future employability skills and optimism and hope scores, and a negative relationship between pessimism scores. It was observed that hope, optimism and pessimism significantly predicted perceived future communication network, perceived future experience, perceived future personal characteristics, perceived future labor market knowledge and perceived future skills. While hope and optimism contributed positively to these skills, pessimism contributed negatively. As a result, ensuring that released convicts look to the future with hope and optimism may contribute to their development of employability skills.	
Keywords: Perceived future employability, visions about the future, prisoner, jail	

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

Problem Durumu

Türk Dil Kurumu'na (2023a) göre suç; yasalara aykırı davranış olarak açıklanmaktadır. Modern toplumlarda düzenin sağlanması için belirlenmiş yaptırımların uygulanmasına geçilmiştir (Erkul, 1976). Modernleşme sürecinde insan bedenine verilen önemin artması ve bireyselliğin değer kazanması, bilimselliğin hayatın her alanında yer alması suçluların cezalandırılmasını da etkilemiştir (Özger, 2019).

Foucault'un Hapishanenin Doğuşu adlı kitabında belirttiği gibi cezalar katı bir beden azabından çok artık ruhsal duruma, iradeye ve düşünceye yönelen bir hal almıştır. Toplumların bedene azap çektirme şeklinde uyguladıkları cezalandırma şekli, ceza hukukunun gelişmesiyle hürriyeti bağlayıcı cezalara evrilmiştir (Saygın, 2023). Özgürlükten yoksun bırakma herkes için aynı bedeli olan eşit bir cezadır. Günümüzde hürriyeti bağlayıcı cezalar en çok uygulanan ceza türüdür (Özger, 2019). Kişinin suçunun kesinleşip mahkeme kararına bağlanmasıyla mahkumiyeti başlamaktadır (Ceza Muhakemesi Kanunu, 2004).

Stresli yaşam olayları, kişilerin yaşamlarında dengelerini bozabilmektedir. Cezaevi süreci de son derece stres vericidir. Cezaevine girmek kişiyi sosyal yaşamından, ailesinden mahrum bırakır. Alışması gereken hükümlü rolüyle beraber kişi, ailesinin ve sevdiklerinin de ondan uzaklaşmalarına katlanmak zorunda kalabilir. Kişi kendisini toplum tarafından istenmeyen, dışlanan biri olarak görebilir. Bunların yanında yaşanan iş kaybı ve geleceğin belirsizliği de kişileri olumsuz etkilemektedir (Özkürkçügil, 1993). Toplumsal yaşamdan ayrılıp tutuklu veya hükümlü olarak cezaevine giren kimselerin cezalarını çektikten sonra aramıza dönecekleri gerçeği unutulmamalıdır. Yasalara göre suçunun bedelinin ödeyen kimsenin artık arınmış olması gerekirken, cezaevi geçmişi eski mahkum damgasıyla gezmesine yol açmakta ve kişinin çalışma hayatına girmesine, kariyerini düşünmesine engel teşkil etmektedir. Hatta bu engel bazen yasalarda bile görülmekte, devlet işlerinde de iyi hâl kağıdı istenmektedir.

Özgürlüklerine yeniden kavuşan eski hükümlüler, hayatlarına devam edebilmek adına bir işte çalışmayı arzulamaktadır (Koçak ve Altun, 2010).

Bireyin mutluluğu ve hayata bağlı kalmasında iş gücüne katılım önemli bir rol oynar. Çalışarak, kişi hem yaşamını sürdürebileceği bir gelir kazanır hem de toplum içinde kendini daha değerli, saygın ve güvende hisseder. İş gücüne katılmak ve üretim sürecine dahil olmak, yalnızca o bireye değil aynı zamanda topluma da fayda sağlayan bir katkı sunar (Savaş ve Eryalçın, 2020). Bir iş sahibi olup gelir elde etmek, bireyin yaşadığı topluma katkıda bulunarak mutluluğunu artıran önemli bir unsurdur. Bu yolla, kişi toplum içinde bir değer yaratabilir ve faydalı olmanın gururunu hissedebilir. Çalışarak kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayan birey, psikolojik olarak rahatlar ve geleceğe güvenle bakar. İşe yaramazlık ve olumsuz düşüncelerin yerine büyük bir tatmin duygusu gelir ve bu da kişinin toplumla olan ilişkilerini daha sağlıklı hale getirir (Güngör, 1997). Araştırmalar, kişinin cezaevine tekrar dönmesini önlemek için topluma başarılı bir şekilde uyum sağlaması gerektiğini göstermektedir. İş ve barınma bulma, aile ağlarını yeniden kurma ve toplumun üretken bir parçası olarak kabul edilmek bu uyumu kolaylaştıracaktır (Fleisher ve Decker, 2001).

Kariyer psikolojik danışmanlığının kapsamının genişlemesiyle birlikte bedensel engelliler, yaşlılar, zihinsel ve duygusal olarak hasta olan kişiler gibi yerleştirilmesi zor dezavantajlı grupların istihdamıyla ilgilenilmeye başlandı (Feintuch,1955). Dacre ve Sewell (2007) istihdam edilebilirliği, bireyin hoşnut olacağı meslekleri seçme ve bunu devam ettirebilmesine yarayan bilgi, beceri, tutum ve kişilik özellikleri olarak tanımlamıştır. Graffam ve arkadaşlarının (2008) dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini araştırdıkları çalışmaya göre eski hükümlüler, kronik hastalıklar, fiziksel rahatsızlıklar, iletişim sorunları yaşayan kişilerden sonra istihdam edilebilir olarak görünmektedir. Cezaevinden çıkan hükümlülerin, cezaevinde mesleki eğitime katılmaları, tek seferlik hüküm almaları gibi unsurlar istihdam edilebilirliklerini arttırmaktadır.

Çalışmak, kişinin kendisine ve bakmakla yükümlü olduklarına gelir sağlamanın da ötesinde toplumsal hayatta mutlu olmanın en önemli aracıdır. Kişinin hayatında anlam yaratması ve kendiliğini tanımasında mesleğin ve çalışmanın önemi büyüktür. Bu yüzden iş bulamadığı için diledikleri gibi yaşama fırsatını elde edemeyen kişiler,

toplumca ceza adaletinden umulan sonuç elde edilemeyerek yeniden suç işleme davranışına itilmektedir (Erkul, 1976; Yakışır, 2006). Eski hükümlüler, hayati gereksinimlerini elde edemedikleri ve sosyal destek bulamadıkları için hayal kırıklığı, umutsuzluk ve ruhsal çökkünlük yaşamakta ve bu nedenlerle yeniden suça yöneldikleri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Morani vd., 2011; Roberts vd., 2004). Sosyal hayatta dezavantajlı grupta yer alan eski hükümlü bireylerin cezaevi süreçleri işgücü piyasasından belirli bir zaman için ayrı düşmelerine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin istihdamı güçleşmekte ve ülke ekonomisinde atıl bir dilim oluşmaktadır (Gençtürk ve Korkmaz, 2019). Hükümlülerin algılanan istihdam edilebilirliklerini araştıran sınırlı sayıda çalışma incelenmiştir. Graffam ve diğerleri (2008), işveren, istihdam hizmeti çalışanı, cezaevi çalışanı ve hükümlülerden oluşan dört katılımcı grubunun varsayımsal bir iş arayanın iş bulma olasılığını değerlendirdiği bir anket uyguladı. Sabıka geçmişinin olması ve birden çok hüküm almak, istihdamı bulma ve sürdürme konusunda yüksek oranda dezavantajlı bulundu. Ancak tahliye öncesi eğitim almış olan eski hükümlüler daha avantajlı görüldü.

Hüküm almanın yanı sıra eğitim düzeyi, cezalarını bitirdiklerinde geldikleri yaş, cezaevine girmeden önceki çalışma durumları, işe dair yeteneklerinin kısıtlılığı cezaevinden çıkacak olan hükümlülerin istihdam edilmesi ve bunun sürdürülmesinde problemler meydana getirmektedir. İşgücü piyasasına erişim, eski hükümlülerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri olabilir. Pek çok hükümlü cezaevinden önce dezavantajlı çevrelerle etkileşimde olmakta, yeterli vasıflara sahip olamamakta ve istikrarlı bir iş bulmakta zorlanmaktadır. Eski hükümlüler, tahliye edildiklerinde genellikle cezaevi sonrası hayata uyum sağlama konusunda yeterince hazırlıklı değildir. Sabıka kayıtları, zayıf iş deneyimleri ve yetersiz iş becerileri, onların iş bulma fırsatlarını azaltmaktadır (Toper, 2016).

Hükümlülerin kendi kontrollerinde olmayan gerçekler dışında istihdama katılabilmelerinde, kendi algıları ve geleceğe dair bakış açıları da etkili olabilir. İstihdam edilebilirlik, kişinin kendi iş arama ve bulma sürecine ilişkin yorumudur. Bu sebeple kişinin bireysel psikolojik durumu ve öznel algısına dayanmaktadır (Kalkın vd., 2020; Vanhercke vd., 2014). Bireyin kariyeri için geliştirdiği beceri ve tutumları ile iş piyasasında nasıl bir yer edineceğine cevap veren istihdam edilebilirlik algısı, yaşamı ve

kariyeri hakkında da kontrolü eline almasını sağlamaktadır (De Cuyper vd., 2011). Gelecek vizyonları, geleceğe yönelik olumlu bir bakış açısıdır. İyimserlik, kötümserlik ve umut, bireyin kariyer engelleri hakkında özgüveni, kariyer hedefleriyle ilgili farkındalık geliştirmesi ve harekete geçmesi ile ilgilidir (Savickas, 2013; Sun ve Shek, 2012). Düşük umut ve iyimserlik ve yüksek kötümserlik, yetişkinlerin kariyerlerine yapıcı bir şekilde yaklaşmalarını, kariyer geçişleriyle olumlu şekilde baş etmelerini engelleyebilir (Ginevra vd., 2017). Bireylerin gelecekle vizyonlarının yeterince güçlü olmaması, kariyer planlama, kariyer seçimi, iş geçişleriyle baş etme gibi davranışları sergilemeyi de olumsuz etkileyebilir (Ginevra vd., 2017; Niles vd., 2011). Yukarıda öne sürülen görüşler çerçevesinde araştırmanın problemi hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş hükümlülerin gelecek vizyonları (umut, iyimserlik ve kötümserlik) ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliklerini ele almaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş hükümlülerin, cezaevinden çıktıktan sonra iş gücüne katılabilmelerine dair olan algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ile gelecek vizyonlarının ilişkisini ortaya koymaktır. Katılımcıların gelecek vizyonları ölçeğinin alt boyutları olan iyimserlik, kötümserlik ve umut puanları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin alt boyutlarından algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, algılanan gelecekteki beceri puanları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın diğer bir amacı ise hükümlülerin cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmaması, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmaması ve daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almaması gibi kişisel bilgilerine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri ve gelecek vizyonlarının farklılaşmasının incelenmesidir. Bu kapsamda, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri puanları (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, algılanan gelecekteki beceri)

- a. cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre,
- b. cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre,
- c. daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

2. Hükümlülerin gelecek vizyonları puanları (iyimserlik, kötümserlik ve umut)

- a. cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre,
- b. cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre,
- c. daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

3. Hükümlülerin gelecek vizyonları (iyimserlik, kötümserlik ve umut), algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerini (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) anlamlı olarak yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Cezaevinden çıktıktan sonra hükümlüler kariyer hayatlarında iş kaybı, geleceğin belirsizliği (Özkürkçügil, 1993), damgalanma ve önyargı, iş bulmada ve sürdürmede engeller (Koçak ve Altun, 2010) ile karşılaşabilmektedirler. Eski hükümlülerin yaşadıkları ekonomik, psikolojik ve sosyal zorlukların, onları umutsuzluk, karamsarlık ve iş bulmaya olan inançlarının kaybolmasına sürükleyebilmektedir. Ceza infaz kurumlarından yakında mahkumiyetlerini tamamlayarak çıkacak olan kişilerin atıl iş gücü olmaması için kendi kariyerlerine ve geleceklerine dair olumlu görüşlerinin ve kariyeri de kapsayan yaşam olaylarına karşı iyi olma halinin artmasının önem arz edeceği düşünülmektedir. Alanyazın tarandığında gelecek vizyonları ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği ayrı ayrı araştıran çalışmalara rastlanmış, birbiriyle ilişkisini araştıran çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca çalışma grubu olarak hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilen hükümlülerin ele alınmadığı görülmüştür. Yakın zamanda ceza infaz kurumlarından çıkıp topluma katılacak olan hükümlülerin, çalışma hayatına

uyum sağlamaları ve kariyerlerine yön tayin etmeleri çok önemlidir. Düzenli işlerine geri dönemeyecek olan hükümlülerin işsizlikle baş etmeleri, düzenli işlerine dönebilecek olanların da topluma ve çevreye yeniden uyum sağlamaları gerekecektir. Çalışma hayatına katılma sürecinde hükümlülerin;

- Algıladıkları iletişim ağları; cezaevine girmeden önceki veya cezaevi sürecindeki faaliyetlerinin, edindikleri sosyal çevrenin meslek hayatında ne kadar işlevsel kullanılabileceğine,
- Algıladıkları deneyimleri; cezaevine girmeden önceki iş deneyimleri ve cezaevinde iş yurtlarıyla çalışma hayatına karışma şansları olduysa bunların cezaevi sonrası meslek hayatlarına etkisinin nasıl olacağına,
- Algıladıkları becerileri; cezaevine girmeden önce edindikleri becerilerin ve cezaevinde mesleki eğitim kurslarına katıldılarsa burada öğrendikleri becerilerin cezaevi sonrası meslek hayatlarına etkisinin nasıl olacağına,
- Algıladıkları kişisel özellikleri; cezaevinden çıktıklarında eski hükümlü olarak anılmanın, bulunacakları bağlama bakış açılarının meslek hayatlarına etkisinin nasıl olacağına,
- Algıladıkları işgücü piyasası bilgisi; cezaevinde kaldıkları zaman boyunca istihdamdan uzak kalmanın, işverenlerin aradıkları özellikleri ne derecede karşılayabileceklerinin, eski hükümlü olarak bir işte tutunmanın zorluklarının meslek hayatlarına etkisinin nasıl olacağına,

dair öznel yargıları ifade etmektedir. Bu yargılar, onların geleceğe iyimser, umutlu ve kötümser bakmalarından etkileneceği söylenebilir. Sosyal bilişsel kariyer kuramına göre kişinin kendisine ilişkin yüksek öz-yeterliliğe sahip olması, olumlu sonuçlar getirebilir. Bireyin sonuçlara dair olumlu beklentisi ise umutlu ve motivasyonu yüksek olmasını sağlayabilir (Özyürek, 2011).

Bu araştırma ile dezavantajlı gruplar içerisinde sayılabilecek olan hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilen hükümlülerin kariyerleri hakkındaki bilimsel çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir. Bireylerin algılanan istihdam edilebilirlikleri ve gelecek vizyonları arasındaki ilişkinin ortaya konulması mahkumiyeti sona eren bireylerin toplum içindeki iş gücü piyasasındaki istihdamındaki rolünü anlamaya katkı sunacaktır.

Varsayımlar

Bu araştırmanın varsayımları aşağıda verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan hükümlülerin araştırmanın veri toplama araçlarında yer alan soruları içtenlikle cevaplandıkları varsayılmıştır.
2. Veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmaya katılan hükümlülerin görüşlerini ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar aşağıda sunulmuştur.

1. Araştırma 2023 şubat ayında, Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğünden bilimsel araştırma için izin alınan Kırıkkale Keskin Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kırıkkale Delice Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Kalecik Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Şaşmaz Açık Ceza İnfaz Kurumu ve Konya Açık Ceza İnfaz Kurumlarında hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş 1059 yetişkin bireyin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.
2. Araştırma Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Gelecek Vizyonları Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen Demografik Bilgi Formundan elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin alt boyutlarından biri olan eğitim kurumunun beklenen itibarı bu araştırmada kullanılmamıştır. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarından eğitim kurumunun beklenen itibarı ele alınmamıştır.
4. Araştırmada hükümlülere sorulan demografik bilgiler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, cezaevine girmeden önce çalıştığı düzenli bir iş olup olmadığı, cezaevinden tahliye edildikten sonra bir iş bulup çalışmayı düşünüp düşünmediği, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmadığı, tahliye edildiklerinde cezaevinde geçirmiş olacakları toplam süre ve daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almadıkları ile sınırlıdır.
5. Bu çalışma izin alınan cezaevlerinde erkekler bulunduğu için yalnızca erkek hükümlülerle gerçekleştirilmiştir.

6. Hükümlülerin tahliye sonrası kariyer hayatlarıyla ilgili kavramlar çalışıldığı için yalnızca açık ceza infaz kurumlarındaki tahliye edilme zamanı yakın kişilerle bu çalışma gerçekleştirilmiştir.
7. Adalet Bakanlığı'na bağlı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü'nden alınan araştırma izninde terör suçundan hükümlü ve tutukluların çalışmaya dahil edilmemesi şartı olduğundan bu kişiler çalışma kapsamına alınmamıştır.

Tanımlar

İstihdam: Bir görevde, bir işte kullanma (TDK 2023b).

İş gücü: Aktif nüfusa dahil olan, mevcut ücret seviyesinde ve çalışma koşullarında çalışanlar ile işsizlerin toplamı (TDK 2023c).

İstihdam Edilebilirlik: Kişinin seçtiği örgütte veya meslekte işe başlayabilme ve bunu sürdürebilmesidir (McArdle vd., 2007).

Algılanan İstihdam Edilebilirlik: Kişinin iş piyasasındaki beklentilerin ne kadarını karşılayabileceğine dair kişisel değerlendirme ve algıları barındıran kişinin kariyeri hakkındaki kontrolüdür (De Cuyper vd., 2011).

Hürriyeti Bağlayıcı Ceza: Türk Ceza Yasasında yaptırım türlerinden olan cezaların özgürlüğü bağlayıcı olan hapis cezalarına verilen addır (Çınar, 2019).

Gelecek Vizyonları: Gelecek vizyonları, kişinin kariyerine yapıcı yaklaşımını ve kariyer sorunlarına yönelik olumlu bir bakış açısını ifade eder (Ginevra vd., 2017).

Hükümlü: Ceza hükmü verilmiş, hüküm giymiş; mahkûm. (TDK 2023d).

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde hürriyeti bağlayıcı ceza ve iş gücü kavramına ait bilgiler ilk başlıkta verilmiştir. İkinci olarak algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik başlığı altında istihdam edilebilirlik ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik kavramlarına yer verilmiş, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin önemi, tarihsel gelişimi, boyutları, kavrama etki eden faktörler ve hakkında yapılan çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü başlıkta gelecek vizyonlarının alt boyutları olan iyimserlik, kötümserlik, umuda dair bilgiler ve bu kavramlarla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü başlıkta araştırmanın kavramları, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecek vizyonları ile ilgili kuram ve modellerden Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli, Kaynakların Korunması Kuramı, Gözden Geçirilmiş Çaresizlik Modeli, Yaşam Tasarımı Kuramı, Kariyer Yelkenlisi Modeli ve Kariyerin Ortamsal/Bağlamsal Anlatımı ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ve İstihdam

Bireyin mutluluğu ve hayata tutunmasında istihdama dahil olması önemli bir rol oynamaktadır. Birey çalışıp kendini geçindirebilecek bir gelir elde etmekte, diğer insanlar içerisinde kendini daha kıymetli, saygın ve güvende hissetmektedir. Bireylerin istihdam surecine katılması sadece kişinin kendisine değil tüm toplumun yararınadır. İstihdam sorunu gibi büyük sorunlardan biri de artan suç oranlarıdır. İşsizlik, fırsatlara ulaşma dengesizliği, yoksulluk ve yoksunluk gibi durumların suça yönelmenin yordayıcılardan olduğu araştırmalarla kanıtlanmıştır (Güngör, 1997; Aldemir ve Kara, 2014). İstihdam, ‘gelir elde etmek ve çalışmak isteyen kişilerin, mal veya hizmet üretiminde çalıştırılmaları’ şeklinde tanımlanabilir (Ünlüönen vd., 2007). Cezasını tamamlayıp tahliye olacak hükümlüler için ise istihdam, geçinme fırsatı vermesinin yanında topluma tekrar uyum sağlamasında, bireyin özgüven kazanmasında, tekrar cezaevine dönülmesinin önlenmesinde önemli bir yere sahiptir (Soyaslan, 2001). Eski hükümlüler istihdamda yer alırken, kendi mesleği varsa devam ettirebilmesi veya yeni bir meslek edinme aşamasında ‘eski hükümlü’ etiketi ile baş etme, mesleki eğitim ve yetkinlik, işgücü piyasası gibi engellere karşılaşmaktadır (Savaş ve Eryalcın, 2020). Sosyal hayatta dezavantajlı grupta yer alan eski hükümlü bireylerin cezaevi süreçleri işgücü piyasasından belirli bir zaman için ayrı düşmelerine sebep olmaktadır. Karakartal’ın

(2018) eski hükümlerle yaptığı nitel çalışmasında, bu kişilerin cezaevinden çıktıktan sonra ekonomik sorunlar yaşadıkları, işsizlik ve maddi sıkıntıda oldukları toplumda dışlanıp etiketlendikleri ve temiz kağıdı alamadıkları için iş bulamadıkları ve umutsuz oldukları görülmüştür. Gençtürk ve Korkmaz'ın (2019) nitel çalışmasında ise cezaevi öncesi çalışan eski hükümlüler daha sonra çalışma hayatına girerken kimisi kendi işini kurmaya çabalamış, kimisi önceki işine dönmüş kimisi ise ancak tanıdık vasıtasıyla iş bulabilmiştir. En çok zorlandıkları diğer konu ise insanlar tarafından eski hükümlü oldukları için dışlanmalarıdır. İşverenlerin eski hükümlü çalıştırma konusuna mesafeli yaklaşması da durumu güçleştirmektedir. İslamoğlu ve Yıldırımaltın'ın (2020) yaptığı çalışmada eski hükümlüler devletin, işverenlere eski hükümlü çalıştırma kapsamında daha fazla zorunluluk koymasını beklediklerini ifade etmişlerdir.

Ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu'nun ceza infaz kurumu istatistikleri incelendiğinde; 31.03.2022 tarihi itibarıyla ceza infaz kurumlarında 264.935 erkek, 10.360 kadın ve 670 çocuk olmak üzere toplam 275.965 hükümlü bulunmaktadır. Tutuklu sayısı ise 35.318 erkek, 1.813 kadın ve 1.406 çocuk olmak üzere toplam 38.537'dir. Genel toplama baktığımızda ceza infaz kurumundaki stok nüfus 314.502 kişidir. Stok nüfus; ceza infaz kurumunda 31 Aralık 2022 tarihi itibarıyla mevcut tutuklu ve hükümlü olan toplam kişilerdir. Ceza infaz kurumlarında bulunan tutuklu ve hükümlülerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ilk olarak en büyük pay, 202.212 kişi ile 18-40 yaş arası kişilere, ikinci olarak ise 104.939 kişi ile 40-65 yaş arası kişilere aittir. Yine bu istatistiklere göre ceza infaz kurumuna girerken kişilerin beyan etmiş oldukları mezuniyet durumlarına göre; ilköğretim mezunu: 83.238, ilköğretim mezunu: 62.765, lise veya dengi meslek okulu mezunu: 50.445, ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu: 50.245, yüksek okul veya fakülte mezunu: 26.592, yüksek lisans: 2.190, doktora: 405 kişidir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2023 yılı için hazırlanan İstatistiklerle Türkiye yayınında ceza infaz kurumlarına 280.897 erkek ve 14.094 kadın olmak üzere 294.991 kişi girmiştir. Ceza infaz kurumlarında bulunan tutuklu ve hükümlülerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ilk olarak en büyük pay, 100.238 kişi ile 25-34 yaş arası kişilere, ikinci olarak ise 85.722 kişi ile 35-44 yaş arası kişilere aittir (Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, 2024). Adalet Bakanlığı'nın açıkladığı ceza ve tevkif evleri istatistiklerine göre 02.12.2024 tarihi itibarıyla cezaevlerinde toplam 378.657 kişi bulunmaktadır. 18-

40 yaş arasında 248.685 kişi cezaevindedir. İkinci sırayı ise 120.617 kişi ile 40-65 yaş arası kişiler takip etmektedir. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde; ilkokul mezunu: 90.858, ilköğretim mezunu: 69.832, lise veya dengi meslek okulu mezunu: 77.518, ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu: 85.478, yüksek okul veya fakülte mezunu: 23.893, yüksek lisans: 1.847, okuma-yazma bilmeyen: 14.173, okur-yazar olup okul bitirmeyen: 10.173, doktora: 290 kişidir (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2024).

Ceza infaz kurumlarının 31 Aralık 2022 tarihi itibarıyla sayısı 399'dur. Yıl içinde ceza infaz kurumundan çıkan tekil (Yıl içerisinde ceza infaz kurumundan birden fazla çıkış yapan hükümlüler bir kere sayılmıştır.) hükümlülerin sayısı 264.844'tür. Ceza infaz kurumlarına giren kişi sayısı ise 301.410 kişidir. Çıkan kişilerin % 95.3'ü erkek, %4.7'si ise kadındır. Yıl içinde ceza infaz kurumundan çıkan hükümlülerin çıktığı tarihteki yaş dağılımı incelendiğinde, 18-24 yaş arasındakilerin %8.7, 25-34 yaş grubunun %32.5, 35-44 yaş grubunun %30.6, 45-54 yaş grubunun %18.1 ve 55-64 yaş grubunun ise %7.6'lık dilimi oluşturduğu görülmektedir (Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, 2022). Ülkemizde 01.11.2024 tarihi itibarıyla ceza infaz kurumu sayısı 406 olmuştur (Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, 2024). Ceza infaz kurumundaki nüfus yadsınamayacak bir çoğunluktur.

Ceza infaz kurumlarının 2009-2016 yılları için yayımladığı suç türü ve iş durumuna göre ceza infaz kurumundan çıkan hükümlülerin istatistikleri incelendiğinde; 2016 yılında çıkan 198.832 kişiden 87.202 kişi işgücündeyken 10.322 kişi ise ev kadını, emekli, öğrenci veya gelir getiren mülk sahibi olup işgücünde değildir. 10.337 kişi işsiz ve 90.966 kişinin ise iş durumu bilinmemektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022).

Cezaevleri gibi kurumsal yerler dışında kalan çalışma çağındaki nüfus olarak 15 yaş ve üstündeki kişiler dikkate alınmaktadır. Belli bir gelir karşılığı işte çalışanlar, istihdam edilen kişileri oluşturmaktadır. Bir kişiye işsiz diyebilmek içinse son dört haftada iş araması, iş bulursa 2 haftada işbaşı yapabilecek olması, iş bulup başlamak için beklemesi ve üç ay içinde işe başlayacak olması gerekmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). İstihdam edilenler ve işsizlerin toplamı ise işgücünü ifade etmektedir. Çalışma yaşı dışındakiler, iş aramayanlar, emekliler ve fiziksel olarak

çalışamayacaklar işgücü kapsamına alınmamaktadır (Akçomak ve Gürcihan, 2013). Türkiye İstatistik Kurumu'nun Nisan 2023 verilerine göre işsizlik oranı %10.2'dir. İş bulma inancı olmadığı için iş aramayan kişiler ise işgücüne dâhil olmayan 30.345 kişi içinde 1648 kişilik %5.4'lük dilimi oluşturmaktadır. 2023 Mayıs ayı itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 368.294 işsiz bireyden 11.738'i eski hükümlüdür (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR], 2023). Ülkemizde ise Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2023 Temmuz itibariyle işsizlik oranı 3 milyon 291 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise %10,4 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %7,6 iken kadınlarda %12,9 olarak tahmin edildi. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Haziran 2024 verilerine göre işsiz sayısı 3 milyon 305 bin kişi oldu. İşsizlik oranı %9,2 seviyesinde gerçekleşti. İşsizlik oranı erkeklerde %7,6 iken kadınlarda %12,4 olarak tahmin edildi. Türkiye İstatistik Kurumunun 2024 Temmuz ayında yayınlanan verilerine göre 15 yaş ve üstü kişilerde işsiz sayısı 3264 kişi, iş gücüne katılmayanlar, ise 30.528 kişi olarak açıklanmıştır. İşsizlik oranı %9,4 olarak belirtilmiştir. İstihdam oranı ise %48,3 olarak açıklanmıştır. İşbaşı yapabilecek olup iş bulacağına inanmadığı için iş aramayan ve istihdama katılmayan kişi sayısı ise Temmuz 2023'te 1648 kişi iken Temmuz 2024'te 1804 kişi olmuştur. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Eylül 2024 verilerine göre işsiz sayısı 3 milyon 100 bin kişi oldu. İşsizlik oranı ise %8,6 seviyesinde gerçekleşti. 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik ise %17,1 oldu. İstihdam edilenlerin sayısı 32 milyon 823 bin kişi ile %49,7 oldu. Bu oran erkeklerde %67,3 iken kadınlarda %32,5 olarak gerçekleşti. İşgücüne katılma oranı ise %54,4 olarak gerçekleşti. İşgücüne katılma oranı erkeklerde %72,1 iken kadınlarda %37,0 oldu (Türkiye İş Kurumu [İŞKUR], 2024).

Dünya çapında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre küresel işsizlik 2023 yılında yaklaşık 3 milyon işsizin katılmasıyla, 208 milyon kişi olarak ön görülmüştür. Böylece küresel işsizlik beklentisi %5,8 olarak hesaplanmıştır. 2024 yılı içinse küresel işsizlik oranı % 4,9 olarak tahmin edilmiştir. ILO'nun iş açığına ilişkin tahminlerinde, çalışmak istediği halde işsiz olan kişi sayısının 2024 yılı için 402 milyon olduğunu göstermektedir. Bu rakama, işsiz olarak sayılan 183 milyon kişi de dahildir (ILO, 2023; 2024).

İşsizlik oranlarının yüksek olduğu günümüzde işi olmayan bireylerin, istihdam edilebilirliklerine dair olan özalgılarının işgücüne katılmalarında önemli rol oynayacağı

düşünülmektedir. Hükümlüler, yeniden topluma karışıp uyum sağlamaya çalıştıklarında ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları için gerekli tedbirler alınmalı ve bunun yanında hükümlüler de kendi işgücünü değerlendirebilmelidir (Saygun vd., 2020).

1.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

1.2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

İstihdam edilebilirlik, istihdam ve yetenek kelimelerinden meydana gelir. Bu kavramın psikolojik olarak ele alınmasını vurgulayan kısmı ise algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğin öznel yargı ve tutumlarla ilişkili olmasıdır (Vanhercke vd., 2014). İstihdam edilebilirlik, kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumları, işverenlere sunma, çevreye ve koşullara göre işini sürdürme veya yenisine geçiş yapabilme algısıdır. İstihdam edilebilirlik, işi bulma ve sürdürme yeteneğidir (Gunawan vd., 2018; Hillage ve Pollard, 1998). Kişinin kendi iş arama ve bulma sürecine ilişkin yorumudur. Bu sebeple kişinin bireysel psikolojik durumu ve öznel algısına dayanmaktadır (Kalkın vd., 2020; Vanhercke vd., 2014). Dacre ve Sewell (2007) istihdam edilebilirliği, bireyin hoşnut olacağı meslekleri seçme ve bunu devam ettirebilmesine yarayan bilgi, beceri, tutum ve kişilik özellikleri olarak tanımlamıştır.

İstihdam edilebilirlik, kariyerin yaşam boyu devam etmesi ve öğrenmenin sürekliliği ile ilgilidir (Donald vd., 2019). İstihdam edilebilirlik, kariyer gelişiminde sorumluluğun bireye ait olmasına dair çalışan ve işveren arasındaki anlaşmadır (Garavan, 1999). Çalışan olarak bireylerden işler arasında geçiş yapabilme ve uyumlu olmasının beklenilmesi, istihdam güvencesinin azalmasının sebeplerinden biri de belli bir alanda uzmanlaşmanın iş bulmayı ve sürdürmeyi kesinleştirmemesidir (Van der Heijden vd., 2009). İstihdam edilebilir olma, istihdamda kalmak için bireyin kendisinden beklenen beceri ve tutumları geliştirmesini, güncellemesini gerektirmektedir (Yılmaz, 2009). Bu beklenen beceriler; kişinin öz yönetim becerilerinin geliştirebilmesi, değişen koşullara yanıt verebilmesi, problem çözme becerisi, sağlıklı iletişim kurabilme, sayısal becerileri kullanabilme, teknolojiyi etkin kullanabilme, girişimci ruha sahip olma, bağımsız veya ekiple çalışabilme, zamanı yönetme, baskı altındayken de olsa çalışabilme, karar verebilme ve plan-organizasyon yapabilmedir (Dacre Pool ve Sewell, 2007; De Vos ve Soens, 2008; Olson ve Shultz, 2013). İstihdam edilebilirlik sermayesi şeklinde belirtilen

bireysel kaynaklar ise kariyer kararı alırken sergilenen öz yeterlik, meslekteki uzmanlık derecesi ve yetkinlik, kariyer değişikliğine açıklık, uyum sağlama becerisi, fırsat farkındalığı ve sosyal varlığı ifade etmektedir (Kaygın ve Zengin, 2019).

1.2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Kavramı

Rothwell ve Arnold'a (2007) göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, bireyin rahatça yeni bir iş bulabileceği düşüncesidir. İstihdam edilebilirlik bu karmaşık kariyer ortamına, çalışanın uyum sağlama yeteneği ve isteğidir(Hall,2005).Bir bakıma iş bulabilme şansıdır (Forrier ve Sels, 2003). İş bulma ve sürdürmedeki algılanan olasılıklardır (Berntson ve Marklund, 2007; Forrier vd., 2009). Bireyin istihdam edilebileceğine dair özalgısı, kendine uygun bir işte çalışabileceğine ve bunu sürdürebileceğine olan inancıdır (Fugate vd., 2004; Rothwell ve Arnold, 2007). Kişinin işgücü piyasasındaki olanaklarına dair bakış açısıdır. İstihdam edilebilirlik algısı yüksek kişiler, yeni bir işe sahip olmanın sıkıntı çekmeden olabileceğini düşünmektedir(Berntson ve Marklund, 2007). Bireyin kariyeri için geliştirdiği beceri ve tutumları ile iş piyasasında nasıl bir yer edineceğine cevap veren istihdam edilebilirlik algısı, yaşamı ve kariyeri hakkında da kontrolü eline almasını sağlamaktadır(De Cuyper vd., 2011). İstihdam edilebilirlik algısı yalnızca bireysel özelliklere bağlı bir kavram değildir. Zaman ve yer gibi farklı bileşenlerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır(Forrier ve Sels, 2003).

Hillage ve Pollard'a (1998) göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, kariyerin üç aşamasında da araştırılabilir; mezuniyet sonrası iş ararken, işi yokken ve çalışırken yeni bir iş ararken. Sadece iş bulmak istihdam edilebilirlik sürecini bitirmez (Koçakoğlu, 2023). İstihdam edilebilirlik, yaşam boyu öğrenme kapsamında kariyer hayatının ayrılmaz bir ögesidir (Donald vd., 2019). Aynı zamanda algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik hayatın her aşamasında çalışan, öğrenci, işsiz vb. farklı gruplar için de önemli bir kavram haline gelmiştir (Hillage ve Pollard, 1998; Rothwell vd., 2009).

1.2.3. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Önemi

Küreselleşmeyle beraber hızla değişime uğrayan iş hayatında rekabette avantaj sağlamak için işgücünün esnek ve ekip olarak çalışması önemli hale gelmiştir.

İşverenlerin, ihtiyaçlara hızlı cevap verebilen ve çok yönlü, 'istihdam edilebilir' bireyler çalıştırma gereksinimi doğmuştur (Fugate vd., 2004; Kurnaz, 2007; Van Dam, 2004). İş piyasasının gerektirdiği bilgi, beceri, yetenek ve diğer özellikleri edinme sorumluluğu günümüzde işverenden çalışanlara geçmiştir (Fugate vd., 2004; Gunawan vd., 2018). Bu belirsiz, karmaşık ve muğlak iş piyasasında çalışanlar daha fazla esnekliğe sahip olmalı, daha güçlü kendini tanıtmaya ve ekip çalışması becerilerine sahip olmalı, fırsatları en iyi şekilde değerlendirebilmeli, risk almaya istekli olmalı, stratejik düşünmek ve yeni iş biçimlerinde başarılı olmak için yaratıcılığa sahip olmalıdır (Savickas vd., 2009). İstihdam edilebilirlik becerileri; yüksek empati, kararlı, ekip çalışmasına uyumlu, keşfetmeye açık, yaratıcı, özgüvenli ve sorgulayabilen biri olma, alanındaki gelişmeleri takip edebilme gibi becerileri içermektedir (Yıldırım, 2019). İstihdam edilebilirliği, bilgi edinmenin gelişmiş ekonomilerin en önemli yapı taşı olduğu bir ortamda rekabeti oluşturan bir fırsat olarak düşünebiliriz (Brown vd., 2003).

İstihdam edilebilirlik algısı, çalışanın mevcut durumuna çakılı kaldığını varsaymaz bu açıdan kişiye baş etme mekanizması sağlar. Yüksek algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, iş güvencesinin olmadığı rekabetçi bir ortamda meydana gelen stresi azaltmada kullanılacak bir kaynak olabilir (Koçakoğlu, 2023). Düşük algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği olan çalışanlar, devamlı işsiz kalma korkusu yaşadıklarından savunmasız olabilmektedir (Kamran vd., 2022). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği yüksek olan çalışanların ise işgücü piyasasındaki hızlı değişimlere daha çabuk ayak uydurması ve yüksek performans sergilemesi olasıdır (Berntson, 2008).

1.2.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğin Tarihsel Gelişimi

1970'li yıllardan beri sanayileşmiş çoğu ülkede işgücü piyasaları değişim geçirmiştir. Tam zamanlı ve görece güvenli iş hayatı, güvencesiz istihdam, serbest meslek, yarı zamanlı işler ve evden çalışma kavramlarıyla farklılaşmaya başlamıştır (Quinlan, 2001). Hızla değişen endüstriyel yapı işverenlerin çalışanların sürekli istihdamı hakkında tutumlarını değiştirmiştir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984). Aynı kuruluştaki ömür boyu istihdam yerini ömür boyu istihdam edilebilir olmaya bırakmıştır. Aynı kuruluştaki basamak tırmanmak eskide kalarak kurum ve meslek değiştirme moda haline gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003). İstihdamın artık garanti edilmemesi, çalışan-işveren ilişkisinin

değişime uğraması, işgücü piyasasında rekabetin artması ve işsizliği de kapsamı açısından istihdam edilebilirlik kişisel ve mesleki gelişim bağlamında tüm dünyada önemli bir kavram haline gelmiştir (Hiltrop, 1995; Rothwell ve Arnold, 2007; Van der Heijden vd., 2009).

1990'lı yıllardan itibaren istihdam edilebilirlik kavramı sadece engelliler ve işsizler özelinde değil, herkes için odak noktası haline gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003). Devletler iş güvencesi yerine istihdam edilebilirliği seçmiş, iş fırsatlarıyla ilgili sorumluluklarını bireyin gelişimine atfetmiştir (Thijssen vd., 2008). Böylece bireylerin istihdam edilebilir olmak için geliştirmesi gereken becerileri ve bireysel kaynakları iş piyasasına sunabilmesi çok büyük önem arz etmeye başlamıştır.

1.2.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Boyutları

Algılanan Gelecekteki Beceri: Kişinin işle ilgili ve teknik yeteneklerine dair olan algısıdır. Bir işi başarmaya yönelik olan inancını ifade eder (Forrier ve Sels, 2003). Yeterliliklerde uzmanlaşan bireylerin başarı ihtimalleri artar ve bu sayede kendilerini daha istihdam edilebilir algılarlar (Vanhercke, 2014).

Algılanan Gelecekteki Deneyim: Kariyer geçmişi kişinin daha önceden çalıştığı ve mevcut işinde geçirdiği yılları ifade eder. Bu işlerde yaptığı hizmette gereken uzmanlığı sağlaması ve çeşitlilik göstermesi bireyin yetkinliğini artırmaktadır (Rosenbaum, 1989).

Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler: Kişinin becerilerinin, bilgisinin ve uzmanlık alanının farkında olması ve bunlara yatırım yapabilmesidir (Rothwell ve Arnold, 2007). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikte etkili olan kişisel özellikler sahip olunan duygusal zeka, öz-yeterlilik, esneklik, problem çözme becerisi gibi özelliklerdir (Knight ve Yorke, 2004; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005). Bireyin tercihleri ve kariyer beklentileri doğrultusunda kendisine verdiği motivasyon da kariyerine yön verir (DeFillippi ve Arthur, 1994). Kişinin içinde bulunduğu grup da kişisel özelliği olarak sayılabilir. İşverenler tarafından azınlıklar, kadın olma, cezaevinden tahliye olma gibi dezavantajlı bir durum da görülebilir (Graffam vd., 2008; Jackson vd., 2001).

Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı: Bireyin iş ve sosyal faaliyetlerinin kapsamını ve bunu mevcut işi hakkında bilgi edinmedeki kullanışlılığını ifade eder bağlantılardır (Rothwell ve Arnold, 2007).

Algılanan Gelecekteki İşgücü Piyasası Bilgisi: İnsanların iş ararken veya değiştirmeye çalışırken iş piyasasındaki açık pozisyonlara ne kadar uyduklarına dair iç görüleridir (Boom ve Metselaar, 2001).

Eğitim Kurumunun İtibarı/İmajı: Eğitim geçmişi tıpkı deneyimleri gibi birey hakkında biyografik bir resim sağlar. Gelişmiş ekonomilerde bilginin güç hale gelmesiyle eğitimin niteliği ve uzunluğu kişinin iş piyasasında hareketliliğini sağlamaktadır (Feyter vd., 2001).

1.2.6. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğe Etki Eden Faktörler

Vanhercke ve diğerlerine (2014) göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik; kişisel, yapısal ve iş piyasası yapılarıyla ilgilidir. Kişinin kariyeri üzerindeki kontrol duygusunun genel bir resmini çizer. Birey açısından nesnel olan kısmı, o kişinin deneyimleri ve eğitim durumudur. Öznel olan kısmı ise başka bir iş veya durumda çalışıp çalışmayacağına dair fikirleridir. Kişisel faktörler, çalışanların yeteneklerine, becerilerine ve yetkinliklerine ilişkin algılarıdır. İş bulma ve sürdürme becerileriyle ilgilidir. Yapısal faktörler, çalışanın sosyal ağları ve örgütün işe alım teşvikleri ile ilgilidir. Mevcut istihdam fırsatlarının niceliği ve niteliği, işgücü piyasasıyla ilgili etmenleri tayin etmektir.

Hillage ve Pollard'a (1998) göre ise yalnızca iş bulmak değil kişinin yaptığı işteki kalitesi, konumu ve gelişimi de önemlidir. Peck ve Theodore (2000) istihdam edilebilirliği, işle ilgili çalışanın beklenti ve tutumları aynı zamanda iş piyasasının sunduğu olanaklar olarak geniş bir çerçevede ele almıştır. Forrier ve Sels'in (2003) istihdam edilebilirlik süreci modeline göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliği etkileyen faktörlerin başında bireyin iş piyasasındaki konumu gelmektedir. Birey; çalışan, işsiz, öğrenci, aktif olmayan vb. veya dezavantajlı grupta yer alabilir ve bu konum iş fırsatları hakkında bir fikir verir.

1.2.7. Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Alkın ve Öksüz (2020) tarafından ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim gören 277 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlara göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumunun anlamlı birer yordayıcısı olmuştur.

Antalya’da beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları ile yapılan araştırmada istihdam edilebilirlik algısının öznel iyi olma hali üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan istihdam edilebilirliğin öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duyguya negatif yönde ve düşük düzeyde, olumlu duyguya pozitif yönde ve orta düzeyde, yaşam doyumuna pozitif yönde ve düşük düzeyde etki ettiği gözlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre; çalışanların istihdam edilebilirlik algısı arttıkça olumlu duyguları ve yaşam doyumu artmakta, olumsuz duyguları ise azalmaktadır (Özçelik-Bozkurt ve Özkoç, 2019).

Kalkın ve diğerlerinin (2020) çeşitli üniversitelerde öğrenim görmekte olan 264 öğrencinin psikolojik sermaye ve boyutları (iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve psikolojik dayanıklılık) ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, öğrencilerin psikolojik sermaye ve boyutlarının algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönde ilişkiler elde edilmiştir.

Koçakoğlu (2023) çalışmasında, geleceğe yönelik olumlu ve planlı tutumun gelecekteki istihdam edilebilirlik algısının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Geleceğe yönelik olumlu tutum arttıkça istihdam edilebileceğine yönelik algının da arttığını görülmüştür. Kaygılı tutum sergileyenlerin ise gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı daha düşük çıkmıştır.

Çelik (2020) üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumlarını yordama gücünü incelemeyi amaçladığı araştırmasında 576 üniversite öğrencisiyle çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer uyumu; iyimserlik, umut, istihdam edilebilirlik ve bölüm

uygunluğuyla pozitif yönde anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur. İstihdam edilebilirlik becerileri ile kariyer uyumu arasındaki pozitif yönlü ilişki, diğer yordayıcı değişkenler kontrol altına alındığına anlamlılığını yitirmektedir. İstihdam edilebilirliğin yordayıcı değişken olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

1.2.8. Algılanan İstihdam Edilebilirlik ile İlgili Yurt Dışında Yapılan alışmalar

Praskova ve Johnston'ın (2020) alışmasına göre gelecek yaşamları için istek duyarak ve planlayarak geleceğe daha fazla odaklanan insanlar daha fazla algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik sergilemiştir. Proaktif kariyer davranışları kullanan ve daha fazla iş çabası gösteren insanlar, değişen ve/veya zorlu çalışma koşullarına daha uyumlu oldukları ve istihdam edilebilirliklerine ilişkin olumlu algıları olduğu bildirilmiştir.

Algılanan istihdam edilebilirliğin ve yaşın, iş güvencesizliği ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerindeki düzenleyici rollerini araştırmayı amaçlayan bir araştırma, şilili çalışanlarla yapılmıştır. Sonuçlar, yaşın yüksek algılanan istihdam edilebilirliğe sahip çalışanlarda önemli bir rol oynadığını; ancak düşük algılanan istihdam edilebilirliğe sahip çalışanlar üzerinde hiçbir etkisi olmadığını göstermektedir. Yüksek algılanan istihdam edilebilirliğe sahip genç çalışanlar, içsel iş tatmini açısından yüksek algılanan istihdam edilebilirliğe sahip yaşlı çalışanlardan daha az acı çekmektedir. Teorik bir bakış açısına göre, yaşlı çalışanlarda algılanan istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarını azaltmamaktadır (Yeves vd., 2019).

Geleceğe yönelik olumlu tutum ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka araştırmada geleceğe yönelik olumlu tutumu olan niversite ğrencilerinin gelecekteki istihdam edilebilirlik algıları daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (Chen vd., 2023).

584 Üniversite son sınıf öğrencisiyle yapılan bir araştırmada, gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ve algılanan umut, azim ve duygusal zeka kavramlarının ilişkisi incelenmiştir. Sonuçlar algılanan umudun ve azmin, algılanan istihdam edilebilirlikle anlamlı ve pozitif yönde ilişkileri olduğunu göstermiştir (Kasler vd., 2017).

Avusturya'da yeni işsiz kalmış 18-28 yaş arası gençlerle işsizlik döneminin başında ve 1 yıl sonrasında panel gerçekleştirilmiştir. Yapılan anketlerde bu dönemdeki iş özlemlerinin ve istihdam beklentilerinin değişimi gözlemlenmiştir. Bu sürede istihdam

beklentileri zamanla düşmüştür. İkinci görüşmede işsiz olanların iş özlemleri ve istihdam beklentileri nispeten değişmeden kalırken, istihdam edilenlerin beklentileri ve iş özlemleri düşüş göstermiştir. Ayrıca bu araştırmada yüksek eğitilmiş bireylerin, düşük eğitim seviyesine sahip olanlara göre bir gün istedikleri meslekte çalışma şansını daha iyi algıladıklarını bulunmuştur (Mühlböc vd., 2022).

1.3. Gelecek Vizyonları

21. yüzyılın başlarından itibaren hızla gelişen bilgi teknolojileri ve küreselleşme ile işverenler ve çalışanların da ilişkileri değişime uğramıştır. İş olanaklarının artması mesleki beklentileri belirsizleştirmiştir. Çalışanlardan artık belirsizliğe tahammül etme, esnek, istihdam edilebilirliğini sürdürme ve kariyerinin sorumluluğunu alması beklenmektedir. Değişen beklentilerle işgücü piyasasında var olma ve varlığını sürdürme aşamasında kişinin gelecek hakkındaki vizyonu (iyimserlik, kötümserlik ve umut) kariyerini etkileyebilmektedir (Akça vd., 2018). Gelecek vizyonları, geleceğe yönelik olumlu bir bakış açısıdır. İyimserlik, kötümserlik ve umut, bireyin kariyer engelleri hakkında özgüveni, kariyer hedefleriyle ilgili farkındalık geliştirmesi ve harekete geçmesi ile ilgilidir (Savickas, 2013; Sun ve Shek, 2012). Düşük umut ve iyimserlik ve yüksek kötümserlik, yetişkinlerin kariyerlerine yapıcı bir şekilde yaklaşmalarını, kariyer geçişleriyle olumlu şekilde baş etmelerini engelleyebilir (Ginevra vd., 2017).

İyimserlik, kötümserlik ve umut, kariyer hayatındaki engelleri fark etme ve hedeflere yönelik eyleme geçmede etkili olmaktadır (Doğanülkü ve Güneşlice, 2022). İyimserlik ve umut düzeyi, gelecek belirsizliği ve stresle baş etmede de önemli kaynaklardır (Li ve Wu, 2011). Gelecek vizyonlarının iyimserlik ve umut bileşenleri, bireylerin geleceğe yönelik olumlu tutumlarına yardımcı olur (Snyder vd., 2001). İyimserlik düzeyi, olumlu beklentileri artırır (Luthans vd., 2007). Bireyin yüksek düzeyde umut ve iyimserliği varken düşük karamsarlığa sahip olması, geleceğe dair daha olumlu bir bakış açısı olmasına yol açmaktadır (Korkmaz ve Doğanülkü, 2022).

Bireylerin gelecekle vizyonlarının kuvvetli olmaması, kariyer planlama, kariyer seçimi, iş geçişleriyle baş etme gibi davranışları sergilemeyi de olumsuz etkileyebilir (Ginevra vd., 2017; Niles vd., 2011). Chen ve Lim'in (2012) araştırmasında iş ararken, öz

yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ile pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu kişisel kaynaklar, istihdam edilebilir olma için kullanılabilir ve bireyin bu kaynaklarına olan inancı istihdam edilebilirlik algısını etkileyebilir (Kalkın vd., 2020).

1.3.1. İyimserlik-Kötümserlik

İyimserlik, gelecekle ilgili ümitli olma, geleceği için ısrarlı bir gayret gösterme ve yaşam tecrübesindeki zorluklara göğüs gerebilme ile ilgilidir (Carver ve Scheier, 2013). İyimserlik birbirinden farklı ama ilişkili iki alt özelliğin, iyimserlik ve kötümserliğin birleşiminden oluşmaktadır (Segerstrom vd., 2011). Kötümserlik ise kötü bir şey olacağına dair inançtır

(Carver vd., 2010). Kötümser bireyler, kötü olayların kalıcı ve sürekli devam edeceğini inancını taşır. İyimserler ise olumsuzluklar hakkında geçici ve kontrol edilebilir olduğunu düşünürler. Bu bakış açısı kötümserlerin daha fazla depresyon ve çaresizlik yaşamasına neden olmaktadır (Maruta vd., 2000). İyimser birey hedeflerine ulaşmaya gayret ederken karşısına çıkan engellerin üstesinden gelebileceğine inanır (Crane ve Crane, 2007). Dolayısıyla yüksek iyimserlik kariyer yaşamını olumlu etkileyebilmektedir. Carver ve Scheier’a (2001) göre iyimserlik sonradan öğrenilebilir ve ulaşılabilir bir özelliktir. İyimser bireyler gelecek hakkında kendi sorumluluklarını gerçekçi bir şekilde görebilirler ve kendilerine hata yapma hakkı tanırlar (Seligman vd., 1995). Kötümserlik, kötü şeylerin olacağına dair, kişinin hayatıyla ilgili olumsuz gelecek beklentisini içerir (Chang ve Sanna, 2001). Kariyer seçimi karamsarlığı ise dünya iş piyasasının olumsuz yönlerine odaklanma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Saka vd., 2008).

1.3.2. Umut

Gelecek vizyonlarının diğer bir yapı taşı olan umudu Türk Dil Kurumu (2018), “olması beklenen veya olacağı düşünülen şey” olarak tanımlamaktadır. Umut, iyimserlik ve kötümserlik kavramları sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmıştır (Ginevra vd., 2017). Birbirlerinin yerine kullanılsalar da bu kavramlar farklılaşmaktadır. Umut, bilişsel bileşenleri olan duygusal bir değişkendir. İyimserlik-kötümserlik ise olumlu veya olumsuz olaylara yönelik geliştirilen bir inancı kapsayan bilişsel bir değişkendir (Scioli

vd., 1997). Umut, bireylerin motivasyonlarını ve hedefe doğru gayret gösterme seviyelerini yansıtan bir kavramdır. Umut iki yapıya bağlıdır; bireyin seçim yaparak bu doğrultuda harekete geçmesi ve bu yolda planlar oluşturmastır (Hirschi, 2014). Synder'e (2002) göre umut üç bileşenden oluşmaktadır. Harekete geçme güdüsü; zorluklar çıktığında sabırlı ve ısrarcı olma, pes etmeme. Alternatif yollar düşünme; esneklik ve yeni fırsatlar oluşturabileceğine olan inanç ve amaç. Bu boyutlar göz önüne alındığında, umut amaçlara güdülenme ve onlara ulaşırken geçilen yolları içeren ve çocukluktan beri şekillenen pozitif bir kavramdır (Atik ve Kemer, 2009). Umut düzeyi yüksek insanlar hedeflerine yönelik alternatif yollar geliştirmede daha başarılı olur (Sun ve Shek, 2012), stresli yaşantılarla baş ederken diğerlerine göre daha hazırlıklıdır ve esnek ve yaratıcı davranabilirler. Ayrıca umut, hedefler için çabalarken başarısızlıklar ve zorluklar yaşandığında tekrar uğraşmak için motivasyon sağlamaktadır (Hirschi, 2014). Umut, geçmişteki başarı ve başarısızlıkları kendi içindeki nedenlere bağlayarak kişinin çabasını önemser ve içsel kontrol odağı sağlar (Weiner, 1980). Umut bilişsel olarak gelecekte istenen hedeflere giden yolları bulma, bu konuda kendini motive etme ve irade gösterme olarak açıklanabilir (Snyder, 2002).

1.3.3. Gelecek Vizyonları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Korkmaz'ın (2023) 435 üniversite öğrencisiyle yaptığı çalışmasına göre gelecek vizyonları, nitelikli iş gücü için yaşanan değişimlere ayak uydurmada, bilgi ve birikimini artırmak için sorumluluk üstlenmede ve kariyerini planlamada etkili olan proaktif kariyer davranışlarını yordamaktadır.

Korkmaz ve Doğanülkü'nün (2021) 18-29 yaş arasındaki 331 kişiyle yaptığı araştırmada, COVID-19 korkusu ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide gelecek vizyonlarının (umut, iyimserlik, karamsarlık) aracılık rolünü araştırmayı amaçlanmıştır. Sonuçlar gelecek vizyonlarının, COVID-19 korkusu ile kariyer sıkıntısı arasında aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Ayrıca COVID-19 korkusu ile kariyer sıkıntısı arasındaki ilişkide gelecek vizyonlarının tam aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Korkmaz ve Cenkseven Önder(2018) 353 lise öğrencisinin yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonucunda yaşam amaçlarından kariyer, beden-duyumu amaçları ve umut ile kariyer

uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer ve beden-duyum amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkide umudun kısmi aracılık rolüne sahip olduğu görülmüştür.

Doğanülkü'nün (2022) üniversite öğrencilerinin yaşam hedefleri ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide geleceğe dair vizyonların aracılık rolünü ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün düzenleyici rolünü araştırdığı çalışmasına 519 öğrenci katıldı. Araştırmanın sonuçları proaktif kariyer davranışları, yaşam hedefleri ve geleceğe dair vizyonlar arasında pozitif bir ilişki ve proaktif kariyer davranışları ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında negatif bir ilişki olduğunu, geleceğe dair vizyonların yaşam hedefleri ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olduğunu ortaya koydu.

Buyukgoze-Kavas'ın (2014) Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'ni, Türk örnekleminde incelemek amacıyla Türkçe 'ye çevirdiği araştırmasına, 669 lise ve üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarından biri de kariyer uyum yeteneği ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Güneşlice ve Doğanülkü'nün (2022) yaptığı çalışma 312 üniversite öğrencisinin katılımıyla gerçekleşmiş ve gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer karar pişmanlığının düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar proaktif kariyer davranışlarının, gelecek vizyonları ve kariyer karar pişmanlığı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Ulaşılan sonuçlardan biri de kariyer karar pişmanlığının, gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide düzenleyici rolde olduğudur.

Dursun'un (2012) çalışmasında yaşamın anlamı (anlamın varlığı ve anlam arayışı), iyimserlik, umudun (amaca ulaşma yolları ve güdülenme) ve stresle başa çıkma stillerinin (bilişsel-duygusal başa çıkma ve araçsal-duygusal sosyal destek) katkısının öznel iyi oluşu (yaşam doyumu ve olumlu duygulanım) yordama üzerindeki rollerini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma 984 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde iyimserlik ve umut, yaşamın anlamlı oluşu ve yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve olumlu yönde yordayıcı bulunmuştur.

Akdemir ve Açan (2017) çalışanların sahip oldukları psikolojik sermayeleri ile iş tatmini ilişkisini ortaya koymak amacıyla farklı havalimanlarında 301 hava trafik kontrolörü ile araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada, psikolojik sermayenin alt boyutları iyimserlik, umut, öz-yeterlik ve psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini (içsel iş tatmini-dışsal iş tatmini) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alınacak ve diğerlerinin (2021) çalışmasında, pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk düzeylerinin kariyer geleceği algılarını ne şekilde etkilediğini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçları psikolojik dayanıklılığın kariyer gelecek algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ve umutlu olma düzeyinin, kariyer gelecek algısını pozitif yönde etkilediğini ayrıca psikolojik dayanıklılık ile kariyer geleceği algısı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını göstermektedir.

Mercan ve Öztemel'in (2023) araştırmasında yetişkinlikte proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide çalışma dünyasına yönelik karamsar görüşlerin aracılık rolünü değerlendirmek amacıyla 310 yetişkinle çalışılmıştır. Sonuçlar çalışma dünyası hakkındaki kötümser görüşlerin, proaktif kişilik ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Proaktif kişiliğin kariyer karamsarlığını anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği, kariyer karamsarlığının kariyer uyumluluğunu önemli düzeyde ve olumsuz etkilediği, proaktif kişiliğin ise kariyer uyumluluğunu doğrudan etkilediği ortaya koyulmuştur.

1.3.4. Gelecek Vizyonları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Ginevra ve diğerleri (2016) umut, iyimserlik ve kötümserliği değerlendiren Gelecek Vizyonları Ölçeği'ni geliştirmek ve psikometrik özelliklerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Ergenlerle yapılan çalışmada gelecek vizyonlarının yaşam doyumu ve kariyer uyumu ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Gilman ve diğerleri (2006) ergen öğrencilerin umut düzeyleri ile okul uyumunun çeşitli akademik ve psikolojik göstergeleri arasındaki ilişkileri araştırmak ve bu göstergelerle ilişkili kritik umut düzeylerini belirlemek amacıyla araştırma yapmıştır. Sonuçlar akademik ve kişilerarası değişkenlerin ergenler arasında umut düzeyleriyle farklı şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Düşük umut bildiren ergenler(akranlarına kıyasla)

tüm uyarlanabilir göstergelerde önemli ölçüde daha düşük puanlar ve yüksek-orta umut düzeyleri bildiren ergenlere kıyasla tüm uyumsuz göstergelerde önemli ölçüde daha yüksek puanlar bildirmiştir. Yüksek umutlu ergenler, ortalama umut grubundaki ergenlerden önemli ölçüde daha yüksek kişisel uyum, yaşam memnuniyetine ve daha az duygusal sıkıntı puanına sahiptirler.

Vacek ve diğerleri (2010) araştırmasında 137 düşük gelirli, kentsel, etnik azınlık ergende umut, iyimserlik, öz saygı, sosyal destek, stres ve öznel iyi oluş ilişkisini inceledi. Sonuçlar umut, iyimserlik ve öz saygının, öznel iyi oluşun önemli yordayıcıları olduğunu, stresin ise öznel iyi oluşun yalnızca olumsuz etki boyutuyla ilişkisi olduğu görülmüştür.

Hirschi ve diğerleri (2015) üç aşamalı bir araştırma yürütmüşlerdir. İsviçre'deki risk altındaki 228 ergeni incelemiş ve umudun, öz yeterlilik inançlarının ve algılanan sosyal desteğin önemli etkilerinin yanında kariyer keşfindeki varyansı açıkladığını kanıtlamışlardır. İsviçre üniversitesindeki birinci sınıf öğrencilerinden oluşan 223 öğrenci arasında da aynı sonuca ulaşılmıştır. Zaman içinde eğilimsel umut ve kariyer keşfinin karşılıklı etkilerini araştırmak için Alman bir üniversitedeki 266 kişilik öğrenci grubuyla yapılan uygulamada her iki değişkenin de zaman içinde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Lopes ve diğerleri (2008) 343 katılımcıyla iyimserlik ve kötümserliğin proaktif başa çıkma üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada umudun düzenleyici rolünü araştırmıştır. İyimserliğin, umuttan bağımsız olarak proaktif başa çıkmayı açıkladığı elde edilmiştir. Umudun, kötümserlik ile pasif başa çıkma arasındaki ilişkiyi düzenleyici olduğu görülmüştür. Sonuçlar düşük kötümserlikteki bireyler için, umudun yüksek veya düşük olması başa çıkmayı etkilemediğini, yüksek kötümserlikteki bireyler için ise daha yüksek umut seviyelerine sahip olmanın pasif başa çıkmayı azalttığını göstermektedir.

Shin ve Kelly (2013) kültürlerarası bir çalışma yapmış, hem Amerikalı hem de Koreli üniversite öğrencileri arasında iyimserlik, içsel motivasyon ve aile ilişkilerinin mesleki kimlik üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Sonuçta her iki kültürde de iyimserliğin,

mesleki kimliğe önemli katkıda bulunan bir faktör olduğu ve içsel motivasyonun, iyimserlikten mesleki kimliğe olan bağlantıya kısmen aracılık ettiği görülmüştür.

Üniversite son sınıf öğrencileriyle yapılan bir çalışmada psikolojik sermayenin istihdam edilebilirlik becerilerinin edinilmesi üzerindeki etkisini araştırıldı. Çalışma ayrıca, istihdam edilebilirlik becerilerinin, lisans öğrencileri tarafından algılanan psikolojik sermaye ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığını da inceledi. Sonuçlar öğrencilerin psikolojik sermayelerindeki artışın, istihdam edilebilirlik becerilerinde gösterilen yeterlilik düzeyindeki artış üzerinde olumlu ve doğrudan bir etkiye sahip olduğunu gösterdi. Ayrıca girişimcilik inisiyatifinin, psikolojik sermaye ve öğrenciler tarafından algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayan tek istihdam edilebilirlik becerisi olduğunu ortaya koydu (Ayala-Calvo ve Garcia, 2021).

1.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Gelecek Vizyonları ile İlgili Kuram ve Modeller

1.4.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Kariyer kuramları, insanın karmaşık doğasına yanıt verebilmek ve hem belirsizliğin hem değişkenliğin son derece arttığı topluma ayak uydurabilmek için kendini güncellemektedir (Çark, 2021). Son zamanlarda en çok tercih edilen yaklaşımlardan sosyal bilişsel kariyer kuramları (Çarkıt, 2019), insanın hayatı boyunca sürecek olan kariyeri ve seçimlerinde etkili olan sosyal şartlar ve yaşam olayları üzerinde durur. İnsanlar kendi kariyerlerinin öznesi olarak görülmektedir. İnsanlar ve çevreleri devamlı değişikliklerinden, işgücünde olanların becerilerini geliştirmeleri ve gerekirse iş değiştirebilmeyi öğrenmeleri gerekir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramına göre geliştirilmiştir (Özyürek, 2011).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), akademik ve kariyer ilgilerinin sürecini anlamak, ilgiler ve diğer değişkenlerle birlikte kariyer seçimlerini teşvik etmek ve insanların kariyerlerinde belli bir performans ve kalıcılık göstermeleri için geliştirilmiştir (Lent ve Brown, 1996). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını Lent ve arkadaşları (1994) açıklarken birbiriyle ilişkili iki değişken grubundan bahsetmişlerdir. İlki bilişsel birey değişkenleridir ve içerisinde öz- yeterlik, sonuç beklentisi ve kişisel

hedefleri barındırır. İkincisi ise ortama özgü birey dışı değişkenlerdir. Bu grup; çevresel etkiler, kariyer engelleri ve kariyer desteği değişkenlerinden oluşur. Bu kuramda birey, davranış ve çevre karşılıklı etkileşim halindedir.

SBKK, insanların kariyerinde, kendilerine ve çevreye dair olumlu ve olumsuz algılardan etkilenebildiğini kabul etmektedir. Olumlu olarak algılananlar kariyer destekleri, olumsuz olarak algılananlar ise kariyer engelleri şeklinde ifade etmektedir. Bireylerin kendilerine ve çevreye dair geliştirdikleri olumsuz algıların kişi tarafından engel olduğuna inanılması kritik bir noktadır. Destek veya engel olarak algılanan faktörler gerçeklikle olan bağlantısı kadar kişinin kendi inançlarından da etkilenmektedir (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). Bu kurama göre insanlar, kendilerini ve çevrelerini geliştirme ve etkileme kapasitesine sahiptir. Kendi kendine yönetebildiği ve kontrolünde olmayan faktörler arasında bağlantılar kurmaktadır (Lent vd., 2002).

1.4.1.1. Bilişsel Birey Değişkenleri

Öz-Yeterlik

Bireyin belli bir konuda ihtiyacı olabilecek tutum ve fiilleri yerine getirebilme kapasitesine olan inancıdır. Bu inanç, spesifik bir alana özgüdür ve dinamik bir yapıdır. Başarılı deneyimler, doyum alma, heyecan duyma ve geri dönütlere göre farklılaşabilir (Bandura, 1997; Özyürek, 2011). Başarılı performanslar o alana dair yetkinlik inancını kuvvetlendirmektedir. Düşük öz- yeterlik, o alanla ilgili bir işle karşı karşıya kalındığında cesaretsizlik ve kaçınma davranışı oluşturacaktır (Sharf vd., 2014).

Bandura (1986), benzer kapasitede iki bireyden birinin daha başarılı olmasını, yetenekleri hakkındaki algılarından olabileceğini savunmaktadır. Bu yüzden belli bir alanda başarı göstermek yalnızca yeteneklerle değil, algı ve yorumlama ile ilgilidir (Işık, 2010).

Öz-yeterliğe dair bu inançlar, dört bilgi kaynağından edinilir veya değişime uğrar.

1. Başarılı veya başarısız sergilenen performanslar
2. Başkalarını gözlemleyerek dolaylı öğrenme ve model alma
3. Kişinin başkalarınca teşvik ve cesaretlendirildiği sosyal ikna

4. Performansı gerçekleştirirken fizyolojik durum ve tepkiler (Bandura, 1997)

Öz yeterlik, kişinin kişisel özellikleriyle ilgili farklı ve zorlu konularda yetkinlik duygusunu hissetmesine yol açan nitelikleri ve durumları ifade eder (Bandura, 1997). Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin işgücü piyasası durumunu yorumlaması ve bireyin teknik bilgisi, becerileri, uzmanlaşması, iş değiştirme isteği, fiziksel ve bilişsel uygunluğu (Defillippi ve Arthur 1994; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005) gibi kişiye ait özelliklerle beraber istihdamlar arası geçişlerini yapabilme yeteneğidir (Brown vd., 2003; Forrier ve Sels, 2003; Hillage ve Pollard, 1998). Bu sebeple algılanan istihdam edilebilirlik, beceri geliştirme, eğitim ya da daha genel yetkinliklere yapılan yatırımlarla ilgilidir (Wittekind vd., 2010).

Sonuç Beklentisi

Sonuç beklentisi gerçekleştirilen fiillerden sonra meydana gelecek durum veya sonuçlarla ilgili kişisel inançlardır. “Bu davranışın bana yararı ne olacak ne elde edeceğim?” gibi hayal edilen duruma dair soruların cevabıdır. Yüksek öz-yeterlik beraberinde olumlu sonuç beklentilerini getirebilir. Düşük öz-yeterlik ise sonuç beklentisi yüksekse hayal kırıklığına neden olabilir. Sonuç beklentileri, davranışlara motivasyon sağlamaktadır. Sonuç beklentileri de öz-yeterlik gibi benzer öğrenme yaşantıları sonucu kazanılır (Özyürek, 2011).

1. İnsanların geçmişte elde ettiği ödül ve başarıları anımsaması
2. Diğer insanların elde ettiği sonuçları gözlemleme
3. Kişinin kendisini takdir etmesi, diğerlerinin teşvik etmesi
4. Bedensel ve fizyolojik belirtileri takip etme

Sonuç beklentisi ve öz-yeterlik kavramları insanların hangi etkinlikleri seçeceği, bunlar için gösterecekleri gayreti, engel ve olumsuz tecrübeler olsa bile ne kadar sürdüreceklerini etkiler (Bandura,1977).

Kişisel Hedefler

Hedef, kişinin niyet ettiklerinden oluşur. Belli bir etkinliğe yönelme isteğidir. SBKK, hedefleri seçim ve performans hedefleri olarak ayırmaktadır. Seçim hedefleri, bireyin elde etmeyi arzuladığı bir aktivite veya kariyerdir. Performans hedefi ise spesifik bir alanda varmak istediği performans niteliği veya seviyesidir. İnsanlar hedefler seçebilmesi sayesinde davranışlarını düzenler, yönlendirir ve sabırla devam ettirir. Hedefler, davranışlar için motive kaynağı da olabilir (Özyürek, 2011).

Sonuç olarak, öz-yeterlik, bireylerin bir işi aktif olarak yerine getirirken yeteneklerine olan güvenini, sonuç beklentileri, bireylerin o görev için başarılı performanslarının sonucuyla ilgili inançlarını, kişisel hedefler ise insanların bir işe girme ya da bir sonuç oluşturma isteklerini açıklamaktadır (Dik vd., 2008).

1.4.1.2. Ortama Özgü Birey Dışı Değişkenler

Çevresel Etkiler

Sosyal ortamdaki fiziksel, kültürel, araç-gereçsel ve sosyal özellikler, ortamın uygunluğu şeklinde ifade edilebilir. Örneğin, ekonomik olanaklar ve kişinin çevresine olan algısı kariyer seçiminde önem arz etmektedir. SBKK çevresel etkilere, bilişsel süreçlerin bireyin çevresini algılama biçiminden etkilendiğini savunduğu için önem vermektedir (Özyürek, 2011).

Çevrenin Objektif ve Algılanmış Yanları

SBKK'ye göre olumlu veya olumsuz çevresel faktörlerin birey tarafından nasıl algılanacağı önemlidir. Bireylerin, çevrenin sunduğu fırsatları değerlendirme şekli ve tepkileri kariyer sürecinde dikkate alınmalıdır (Özyürek, 2011). Nesnel faktörlere örnek olarak alınan ücret, eğitim kalitesi verilebilir. Ancak nesnel faktörlerin etkisi kişinin algısına bağlıdır (Vondracek vd., 1986). SBKK'nin öznel psikolojik durum kavramsallaştırması, Astin'in (1984) çevre kavramından uyarlanmıştır. Algılanan fırsat yapısı ve Vondracek ve diğerlerinin (1986) bağlamsal uygunluk yapısını temel almaktadır. İki yaklaşımda da sunulan fırsatlar, iş pozisyonları, kaynaklar, engeller ve olanaklar çevresel değişkenlerce bireysel bir yoruma uğramaktadır (Lent, vd., 2000). Algılanan çevreye odaklanmak bireysel farklılıkları hesaba katmayı gerektirmektedir.

Uzak ve Yakın Çevresel Etkiler

SBKK, çevresel etkilerin oluştuğu zamansal döneme de dikkat çekmektedir. Uzak etkiler; bir becerinin gelişimi ile ilgili imkânlar, kültürel ve cinsiyet rolü, karşılaşılan rol modeller olabilir. Yakın etkiler ise seçim yaparken sahip olunan duygusal ve maddi desteğe sahip olma, sosyokültürel engeller olabilir (Özyürek, 2011).

Kariyer Engelleri

Kariyer engelleri, ilerlemeyi engelleyen bireye özgü veya sosyal ortama özgü olabilir. Sosyal ortamda maruz kalınan geçmiş yaşantılar, bilişleri etkileyerek genellenmiş kariyer engellerine dönüşebilir. Daha yakın zamanda karşılaşılan engeller ise ayrımcılık politikaları, kişinin çevresinin sınırlı olması gibi kişinin kariyerinde etkili olabilir.

Kariyer engelleri gerçeklikten çok kişinin kendisine ve çevresine dair algılarına dayanmaktadır (Özyürek, 2011). Lent ve diğerleri (2000) bu engellerle ilişkili olabilecek üç kavramdan belirtmişlerdir. Baş etme yetkinliği; engelleri aşabilme, bu konuda kendine olan inançtır. Duygulanım eğilimi; iyi ve kötü duygulanımların yetkinlik hakkındaki inançları etkilemesidir. Sonuç beklentileri; bireyin kariyer engelleri sonuç beklentilerini etkileyebilir.

Kariyer Destekleri

Kariyer destekleri, bireylerin kariyer seçimi ve gelişiminde, hedeflerine ulaşmasında ve kendini geliştirmesinde imkân sağlayabilir, teşvik oluşturabilir (Özyürek, 2011). SBKK, kariyer desteklerini çevresel değişkenler kapsamına alabilir. Bireyin sosyal çevresi, kariyeri faydasına yeniden organize edilebilir. Şu anda ulaşılamayan destekler için çevre değişimine gidilebilir (Lent, 2000).

Algılanan istihdam edilebilirliğin yapısal faktörleri, çalışanın sosyal bağlantılarını, işe alım tercihlerini, istihdam olanaklarını, iş piyasasıyla ilgili faktörleri içermektedir. Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin zihninde yeni iş beklentileri hakkında bu faktörlerin etkileşimini resmetmektedir (Van Hootegeem vd., 2019).

1.4.2. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli

Kariyer akışı, çalışanların iş hayatlarında karşı karşıya geldikleri değişimleri kastetmektedir ve bu alanda yaşadıkları zorluklara, kariyerlerinin gelişiminde geliştirebilecekleri kariyer uyumu, kişisel farkındalık gibi stratejileri ve alternatif yolları araştırmaktadır (Yeşilyaprak, 2018). Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli, Synder'ın (2002) Umut Kuramı, Bandura'nın (2001) İnsan Eylemliliği (Özne-İnsan) Kuramı ve Hall'un (1996) Değişken-Çok Yönlü Kariyer Kuramının varsayımlarının birleşiminden oluşmaktadır (Currie, 2020; Niles ve Guttierrez, 2019; Niles vd., 2014). Bu kuram, kariyer gelişiminde yaşanan zorlukları aşmada umut, eylemlilik ve çevreyle etkileşimli çok yönlü kariyer davranışlarını temel alır (Niles, 2011). Kişinin eyleme yönelik umutlu olması, zorlukları aşmasında ve geleceğini şekillendirirken şimdiki bilişsel-davranışsal sürecini etkili yönetmesini sağlamaktadır. Uyum becerisi ise kişinin edindiği bilgileri kariyeriyle bütünleştirebilmesidir. Kariyer uyumu olan bireyler işleri hakkında gerçekçi bir tutuma ve baş etme stratejilerine sahiptir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2017).

Kariyeri etkili yönetebilmek için umut, kendini ortaya koyma, benlik netliği, vizyon, hedef belirleme ve uygulama gibi tutum ve davranışları kapsamaktadır. Amaçlar edinme, başarıya ulaşmak için stratejiler geliştirme ve başaracağına dair inancı umudu meydana getirmektedir (Niles ve Amundson, 2011). Kariyer yönetiminde umutlu olmak, hedefler koymak, alternatifleri görmek ve eyleme geçmek için gereklidir. Benlik netliği, kişinin kendisi ve içinde bulunduğu koşullar ile ilgili önemli sorulara cevap aramaya niyetli olmasıdır. Öngörü (vizyon), gelecekteki kariyer imkan ve fırsatlarını belirlemeye, araştırmaya yarar sağlar. Kişinin çevresiyle etkileşimini gerçekçi olarak devam ettirmesi, benliğini netleştirmesi ve kariyer hedeflerini nasıl etkilediğini görmek için çabalaması, kendinde veya işinde değişime uyum sağlaması esnek olmasını gerektirmektedir (Yeşilyaprak, 2018). Umut, olumlu motivasyon durumudur ve hem hedefe yönelik enerjinin hem de hedeflere ulaşma planının etkileşiminden elde edilir (Snyder vd., 1991).

Bandura'nın (2001) İnsan Eylemliliği Kuramına göre insan, çevresel etkilerle şekillenen bilinçli eylemleriyle çevresinde değişime neden olabilen bir varlıktır. İnsan eylemliliği; kasıtlılık, öngörü, öz yansıtma ve öz tepkisellikten oluşmaktadır (Bandura, 2006). İnsanların bu değişimi yaratma kapasitelerine olan inançları motivasyonlarını

güçlendirmektedir (Bandura, 2006). Eyleme geçme, değişime ve çevreye uyum sağlayarak kendini geliştirmede önemli rol oynamaktadır (Konuk, 2020).

Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modelinde insan, şimdiki zamanı beklenen gelecekle ilişkilendirme yeteneğine sahiptir (Snyder, 2002). Sonuç olarak Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli, çalışanların 21. yüzyılda karşılaştığı kariyer güçlüklerini, iş piyasasının uğradığı değişimler ışığında aşmak için bireylerin belli tutum ve davranışları ortaya koymasının ve umudun önemine vurgu yapmaktadır.

1.4.3. Kaynakların Korunması Kuramı

Stres modellerinden biri olan Kaynakların Korunması Kuramına göre kaynaklara yönelik herhangi bir tehlike, kaynağın yitmesi ve yeni kaynak elde edememek stres oluşumu için yeterlidir. İnsanların önem verdiği şeyler ‘kaynaklar’ olarak tanımlanır. İnsanlar stresli olmadığı zamanlarda, gelecekte meydana gelebilecek kayıpları dengelemek amacıyla fazladan kaynak elde etmeye uğraşırlar (Hobfoll, 1989). Bu kuram bireylerin kazanç aramasına ve bunun için çabalamasına dayanır (Hobfoll ve Lilly, 1993).

Kuramdaki kaynaklar türlerine göre dörde ayrılır. Nesne kaynakları; sosyoekonomik seviyeyle alakalı fiziksel kaynaklardır. Kişisel kaynaklar; bireyin beceri ve kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Mesleki beceriler; öz yeterlik, iyimserlik gibi özellikleri içermektedir. Durumsal kaynaklar; yaş, istihdam, sağlık gibi kaynaklardır ve diğer kaynaklar için esastır. Enerji kaynakları; yalnız başına bir anlam ifade etmeyen, zaman, para gibi aracı rolündeki kaynaklardır (Hobfoll, 1989; 2004; Hobfoll, vd., 2000).

Kaynakların Korunması Kuramı temel ilkelerinden ilki kaynak kaybetmenin kaynak kazanımından daha etkili olmasıdır. Bir kayıp yaşandığında tüketilen kaynaklar bir kazancın getireceği kaynaklardan daha fazladır. Bu sebeple olumsuzluğu dengede tutabilmek için kaynak kazanımı önemlidir. İkinci ilkeye göre kaynak elde etmek, devam ettirmek ve koruma altına almak için onlara yatırım yapılmalıdır. Kuramın üçüncü ilkesi ise kaynak kazanımının kaynak kaybında önemli hale geldiğini belirtir (Hobfoll vd., 2000; Hobfoll, 2004). Güçlü kaynaklara sahip olanlar stres altındayken yeni kaynaklar üretirken, zayıf kaynaklara sahip olanlar stres altındayken kaynaklarının

hızla tükendiğini fark eder. Zayıf kaynaklar gündelik işlerde en iyi şekilde kullanılsa da yüksek stres altında başarısız olmaktadır (Hobfoll vd., 1991).

1.4.4. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı ve Gözden Geçirilmiş Çaresizlik Modeli

Öğrenilmiş çaresizlik kavramı ilk olarak Martin E. Seligman ve diğerleri tarafından öğrenme ve korku ilişkisini hayvanlar üzerinde araştırırken ortaya koyulmuştur. Deneylerde kaçması ve korunması mümkün olmayan şekilde şoka maruz bırakılan köpeklerin durum ortadan kalkınca da kaçmaya veya kurtulmaya çalışmadıkları gözlemlenmiştir. Köpekler yaşadıkları çaresizliği başka zamanlara da genellemiştir (Overmier ve Seligman, 1967; Seligman ve Maier, 1967). Öğrenilmiş çaresizlik insanlar üzerinde çalışılırken zor bulmacalar, yüksek sesler kullanılmış ve tıpkı diğer türlerde olduğu gibi deney grubundaki insanlar sesten kurtulmak için çaba göstermekten vazgeçmiştir çünkü davranışları ile sonucun bir ilişkisi olmadığını düşünmüşlerdir (Hiroto, 1974).

Öğrenilmiş çaresizlik, motivasyonu düşürmekte, amaca yönelik eylemleri azaltmaktadır. Bilişsel olarak kişiye eylemleriyle sonuçta değişiklik yaratabileceğine dair düşüncesinin bir işe yaramadığını göstermektedir. Olaylar üzerinde kontrol sağlayamayan insanlar duygusal olarak çökkünlük yaşamaktadır (Roth ve Bootzin, 1974).

Abramson ve diğerleri (1978), çaresizliğe dair ilk çalışmaların bazı açılardan yeterli olmadığını düşünmüş ve modeli revize etmeye çalışmışlardır. Çaresizliğin yaşamın hangi alanlarına genellendiği, ne kadar sürdüğü, öz saygıyı neden azalttığı ve kişilere özgü nasıl geliştiği açıklanamamıştır. Geliştirdikleri yeni modelde ise yükleme kuramını kullanmışlardır. İnsanlar kontrollerini kaybettiklerinde ‘Neden çaresizlik yaşıyorum?’ sorusuna verdikleri yanıt öğrenilmiş çaresizliği hangi durumlara genelleyeceklerini belirlemektedir. Olumsuz olayları içsel, sürekli ve genel nedenlere yükleyen, olumlu durumları ise dışsal, geçici ve özel nedenlere yükleyen bireylerin iyimser ve umutlu bireylere göre daha yoğun ve uzun süreli çaresizlik sorunu yaşayacağı açıklanmıştır. Bireylerin çaresizliği her zaman yaşamaması, durumlara göre evrensel ve bireysel olarak çaresizlikleri ayırmalarına yol açmıştır. Bireysel çaresizlikte sonucu kişinin kendisi değiştiremese de bir başkası değiştirebilmektedir. Bireysel çaresizlik yaşadığını düşünen kişide benlik saygısı zedelenmektedir. Kişi belli bir duruma özgü çaresizliği

her duruma genelleyebilmektedir (Abramson vd., 1978). Gözden geçirilmiş öğrenilmiş çaresizlik modeline göre, davranışların sonucu değiştirmemesini, içsel, değişmez ve genel bir nedensel yükleme biçimiyle açıklamayı sürekli kullanmak, yaşamın birçok alanında daha uzun süreli çaresizliğe neden olmaktadır (Fırat, 2009).

1.4.5. Yaşam Tasarımı Kuramı

Savickas ve diğerlerinin (2009) geliştirdiği yaşam tasarımı yaklaşımı, kendini ve kariyerini yeniden yapılandırma temeline dayanmaktadır. Yaşam tasarımı çerçevesinde yapılan çalışmalar hayat boyu sürer, duruma ve şartlara özeldir ve önleyicidir (Yeşilyaprak, 2018).

Bilgi toplumlarında küresel ekonominin desteklediği post modern dünyada nasıl bir hayat yaşanacağına dair endişeler artmıştır. İş-aile dengesinin kurulması, insanların yeterlikleri ve istekleri, farklı yaşam alanları arasındaki istihdamı yönetmek istihdamdaki insanlar için önemli hale gelmiştir. 'Hayatımızla ne yapacağız?' yaşam tasarımı sorusu istihdam, yakın ilişkiler, sağlık gibi farklı alanlardaki geçişleri yönetmede kilit nokta olmuştur (Savickas vd., 2009). İstikrarın ve güvencenin azaldığı, kariyer planlamasının birey sorumluluğunda olduğu bir ortamda bireyin istihdam edilebilmesine yarayacak beceriler edinmelidir. Yaşam tasarımı yaklaşımı bireylerin kendilerine özgü hikayelerini oluşturmalarına, kendi yaşamlarına yön verirken çok farklı alternatiflerin de olabileceğine ve kariyer uyumlarını artırmaya vurgu yapmaktadır.

Yaşam tasarımı yaklaşımında geleceğe yönelik olumlu bakış açısını sağlayacak olan iyimserlik, kötümserlik ve umut gibi yapılar dikkate alınır. Bu yapılar mevcut iş piyasasındaki çalkantılarla, kariyer geçişleriyle ve belirsizlikle baş etmede bireylere kaynak oluşturur (Savickas vd., 2009). Yaşam tasarımı yaklaşımı, dikkate alınması gereken temel ögenin bireylerin çalıştıkları işe yüklediği anlam olduğunu öne sürmektedir (Guichard, 2016). Kariyer sorunu hayatta bir anlam inşa etme sorunu olarak görülmektedir (Cardoso, 2012).

1.4.6. Kariyer Yelkenlisi Modeli

Kariyer Yelkenlisi Modeli, kariyer seçimini etkileyen bireysel, sosyal, politik, yasal özellikler ve şans etmenleri temeline dayandırılarak Korkut-Owen ve diğerleri (2010)

tarafından geliştirilmiştir. Kariyer seçimi, bireyin öz algısını, sosyal statü ve ilişkilerini, iş ve yaşam doyumu gibi birçok özelliği etkilemektedir (Korkut-Owen, 2015). Kariyer seçimlerini etkileyen etmenler, Bandura ve diğerleri (2001) tarafından bireyin çevresi, bireysel yetenekleri ve eğitimsel geçmiş/başarısının etkileşimi olarak, Savickas (1991) tarafından bireyin ilgi, yetenek, değer, aile, kültür ve çevre etkileşimi olarak, sosyal bilişsel kariyer kuramı tarafından ise bireyin öz yeterliği, sonuç beklentileri ve hedefleri belirlemesinin etkileşimi olarak belirtilmektedir. Kariyer yelkenlisi modelinde kariyer seçme süreci, rotasını belirlemeye çalışan ve bu rotada ilerlemek isteyen bir yelkenlinin yolculuğuna benzetilmektedir. Bireylerin kariyer yolculuklarının yönünü belirleyen önemli etkenlerden olan bireysel özellikleri kariyer yelkenlisinin gövdesi biçiminde sembolleştirilmiştir. Sosyal özellikler modelde kariyer yelkenlisinin bir yelkeni; politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin (sistemik) özellikler ise diğer yelkeni ifade etmektedir. Yelkenlinin yola çıkması için gereken; ancak kontrol edilemeyen ve ön görülemeyen rüzgar ve dalga etkisi, yadsınmaması gereken bir etmen olarak şans temsil etmektedir. Birey sosyal, politik, yasalar ve şans etmeni gibi çevresel durumlar için kişisel faktörleri etkili bir şekilde kullanırsa istihdam edilebilirliğini artırabilir (Chan, 2000).

Bireysel etmenler: Kariyer seçiminde bireyin ilgi, yetenek, değer, amaç, beklenti, akademik başarı, kişilik özellikleri, cinsiyet, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve mesleklerle ilgili algılamaları, deneyimleri, kariyer olgunluğu, öz yeterlik gibi özellikleri belirleyicidir.

Sosyal etmenler: Aile, kültür, gelenekler, toplumsal cinsiyet, medya gibi kariyer seçimini etkileyen etmenler bu grubu oluşturmaktadır.

Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler: Toplumun politik yapısı, yönetim biçimi, yasalar, eğitim sistemi, eğitime ve işe geçişle ilgili sınavlar, iş bulma olanakları, iş piyasası, ekonomik koşulları kadar bireyin karar vermek durumunda olduğu zamana dek alınan yasal kararlar, eğitim kurumlarına ya da işe girmeye ilgili politikalar, sınavlar da kariyer seçimini etkileyebilmektedir.

Şans: Kariyer tercihleri kimi zaman koşullara ve fırsatlara bağlı olabilir. Kariyer seçimini etkileyen etmenlerden birisi de kontrol edilemeyen, beklenmeyen olaylar,

savaşlar, kazalar, hastalıklar, son anda değişen yasal koşullar, dünya ya da ülke ekonomisinde oluşan eğilimler, ekonomik ya da politik krizler gibi şans etmenleridir. Bu faktörler; bireyin kendisini tanıması, ülkesindeki sosyal etmenlerin, sistemle ilgili olarak eğitim ve iş olanaklarının farkında olması ve şansı da göz önünde bulundurmasını gerektirmektedir (Korkut- Owen, 2015).

1.4.7. Kariyerin Ortamsal/Bağlamsal Anlatımı

Bağlamsal eylem teorisi, insan davranışı akışının, davranış için bir hedef varsayarak, atfederek veya bildirerek eylemlere bölünebileceğini ileri sürer. Bağlamsalcılığı anlayabilmek için bağlamı tanımlamakta fayda vardır. TDK'ye (2024) göre bağlam; herhangi bir olguda olaylar, durumlar, ilişkiler örgüsü veya bağlantısı olarak ifade edilmiştir. Bağlamsalcılık, bir şeyin doğru ya da yanlış olduğunu ispatlamaktan daha çok o durumla ilişkili varsayımları ve bu varsayımların birbiri ile uyumunu inceler (Hayes ve Fryling, 2019). İşlevsel bağlamsalcılık; düşünce, duygu ve davranışı önceki öğrenme deneyimlerine dayanarak hem tarihsel öncüller ve sonuçlara bakarak hem de durumsal olarak bağlam arasındaki etkileşim olarak görür. Bağlam, kişinin davranışlarının meydana geldiği ve davranış üzerinde etkisi olan şimdiki ve geçmişteki; fiziksel, sosyal ve biyolojik çevresidir (Biglan ve Hayes, 1996). Bağlamsalcılık tarihsel olayı temel alır. Tarihsel olay, geçmişte yaşanmasını değil gerçekliğindeki olayı veya bir eylem olarak ortamıyla, çevresiyle birlikte ele alınmayı ifade etmektedir (Young vd., 2002). Gillespie (1992) bağlamsalcılığı “etkileşimli, dinamik bir dünya görüşü” olarak ifade etmektedir.

Kariyerin teorik yorumlamasını bağlamsalcı bir bakış açısıyla yaparken bazı noktalara dikkat edilmektedir. İlk olarak, eylemlerin nedenlerinden çok amacına bakılır. İkincisi kariyer hayatında değişim çok önemlidir. Üçüncü olarak olaylar ve insanlar pratik olarak eylemlere geçerek şekil alırlar. Kariyerin bağlamsal açıklaması kapsayıcı olmalı, kariyerin ne olduğunu, onu nasıl bildiğimizi ve ona nasıl müdahale ettiğimizi, kolaylaştırdığımızı ve yönlendirdiğimizi ele almalıdır. İşgücü piyasasının doğası, ırk ve cinsiyetin yanı sıra ailenin sosyoekonomik durumu gibi yapısal faktörler kariyere katkıda bulunan değişkenlerdir (Young vd., 2002).

1.4.8. Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Modeli

Hall'un (1996) Değişken-Çok Yönlü Kariyer kuramına göre insanlar kendi edindikleri değer ve deneyimlerle kariyerlerinde başarı elde etmektedirler. Bu başarı daha çok içsel olarak atfedilmektedir. Değişen kariyere uyum sağlama kendini çevreye göre ayarlayabilme becerisidir. Değişken-Çok Yönlü Kariyer kuramı için temel yapıtaşları olan uyum yeteneği ve kişisel farkındalık, Umut Eylem kuramındaki uyarılma ve benlik netliği kariyer umut yeterliklerine kaynak oluşturmaktadır (Niles ve Gutierrez, 2019).

Çok yönlü kariyer, en temel haliyle, bireyin kendi değerleri tarafından şekillendirilen kariyer yolu olarak açıklanabilir (Briscoe ve Hall, 2006). Değerler tarafından yönlendirilmenin yanı sıra, çok yönlü kariyerin bir diğer boyutu, bireyin kendini yönetmesidir. Bu bakış açısı, kariyer planlamasında işverenden çok çalışanın kendisini sorumlu tutar. Çok yönlü kariyer, bireyin mesleki alandaki değişimlerinden, çeşitli organizasyonlardaki deneyimlerinden ve eğitim sürecindeki kazanımlarından oluşur (Crowley-Henry, 2007). Bu sebeple çok yönlü kariyer öznel bir süreçtir.

Günümüzde kariyerin yönetimi örgütler tarafından değil, bireyler tarafından yapılmalı ve çeşitli yönleri kapsamalıdır (Park, 2009). Başka bir ifadeyle çok yönlü kariyer, yeni kariyer anlaşmasında bireylere daha fazla özerklik tanınmalıdır. Değişen iş dünyasında, çalışanların özellikle kendi kariyerleri konusunda daha fazla söz sahibi olması gerektiği vurgulanabilir. Hall'un 1976 yılında çok yönlü kariyer kavramından sonra 1993'te Arthur ve Rousseau sınırsız kariyer anlayışını ortaya koymuştur (Chan vd., 2015).

Sınırsız kariyer, temel olarak tek bir işyerinin sınırlarını aşan iş fırsatlarını kapsamaktadır ve farklı örgütler arasında gerçekleşebilecek geçişleri ifade eder (Segers vd., 2008). Sınırsız kariyer anlayışına sahip bir birey, fiziksel ve psikolojik hareketliliği içeren bir kariyer inşa ederek değişen iş ortamına uyum sağlamaktadır. Fiziksel ve psikolojik hareketlilik, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Örneğin, kariyer becerileri daha gelişmiş ve daha fazla deneyime sahip olan bireyler, bu alanlarda daha az beceriye sahip olanlara göre daha fazla fırsat elde edebilirler (Sullivan ve Arthur, 2006).

2. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın yöntemine ilişkin detaylara yer verilmiştir. Araştırmanın modeli, veri toplama araçları, araştırma verilerinin toplanması ve verilerin analizine ilişkin detaylar sırasıyla aşağıda verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2018). Bu doğrultuda araştırmada bireylerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik düzeyleri ile gelecek vizyonları ve alt boyutları (umut, iyimserlik, kötümserlik) arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca belirtilen değişkenler çeşitli demografik özellikler açısından incelenmiştir.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğünden bilimsel araştırma için izin alınan Kırıkkale Keskin Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kırıkkale Delice Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Kalecik Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Şaşmaz Açık Ceza İnfaz Kurumu ve Konya Açık Ceza İnfaz Kurumlarında hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş 1059 yetişkin birey oluşturmaktadır.

Katılımcıların yaşları 18-71 yaş aralığındadır (Yaş Ort.= 35.76, SS=9.47). Çalışma izni alınan kurumlarda hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş yetişkinlerin hepsi erkektir. Araştırma grubunda 953 kişinin aldığı toplam ceza süresi 1-342 ay aralığında değişmektedir (Ceza Süresi Ort.= 41,17; SS=48,95). Alınan toplam ceza süresinin sorulduğu soruda yönergeyi doğru anlamadığı tespit edilen ve ceza süresi netleşmemiş olan 106 kişiden doğru veri alınamadığı için bu kişilere ait ceza süreleri hesaplama dahil edilmemiştir.

Tablo 2.1.'de katılımcılar eğitim düzeyine göre incelendiğinde, lise ve altı düzeyde eğitim alanlar çalışma grubunun yaklaşık olarak %92'lik kısmını oluşturmaktadır. Lisansüstü eğitim alanlar ise sadece %1'lik kısmı oluşturmaktadır.

Tablo 2.1: *Araştırma Grubunun Eğitim Düzeyi*

Eğitim Düzeyi	N	Yüzde	Toplamalı Yüzde
Okuryazar	50	4.7	4.7
İlkokul	196	18.5	23.2
Ortaokul	397	37.5	60.7
Toplam	1059	100	100.0

Tablo 2.2.'de araştırma grubunun medeni durumu incelendiğinde evli ve bekar katılımcıların yaklaşık oranlarda olduğu görülmektedir. Evli ve bekar sayısı incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun bu iki gruptan birinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %18'i ise eşinden boşanmış veya eşi vefat etmiş durumdadır.

Tablo 2.2: *Araştırma Grubunun Medeni Durumu*

Medeni Durum	N	Yüzde	Toplamalı Yüzde
Evli	414	39.1	39.1
Bekar	455	43.0	82.1
Boşanmış	171	16.1	98.2
Eşi Vefat Etmiş	19	1.8	100.0
Toplam	1059	100	

Araştırma grubuna ait demografik değişkenlere ilişkin oluşturulan Tablo 2.3. incelendiğinde, hükümlülerin büyük çoğunluğunun cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olduğu görülmektedir (%89, N=942). Cezaevinden çıktığında iş bulup çalışmayı düşünen hükümlü sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir (%95.5, N=1006). Bununla birlikte, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılmayanlar (%59.7, N=632) katılanlara göre (%40.3, N=427) çoğunluktadır. Son olarak, katılımcıların yarısına yakınının daha önce bir suçtan hüküm aldığı görülmektedir.

Tablo 2.3: Araştırma Grubuna Ait Diğer Demografik Değişkenler

Kişisel Bilgiler	Durum	N	Yüzde
Önceden düzenli bir işin olup olmadığı	Evet	942	89
	Hayır	117	11
Cezaevinden çıkınca iş bulmayı düşünüp düşünmeme	Evet	1006	95
	Hayır	53	5
Cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılma durumu	Evet	427	40.3
	Hayır	632	59.7
Daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almadığı	Evet	491	46.4
	Hayır	568	53.6

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Gelecek Vizyonları Ölçeği ve araştırmacı tarafından geliştirilen Demografik Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır (Ek-2). Veri toplama araçlarına ait bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.3.1. Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Gunawan ve diğerleri (2018) tarafından genç yetişkinler için Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği geliştirilmiştir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin (AGİEÖ) Türkçeye uyarlama çalışmasını Alkın ve diğerleri (2020) yapmıştır. Ölçek 24 maddeye sahip olup 1-6 arasında puanlama anahtarına sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puan, bireylerin iş/çalışma yaşamına hazır ve kendi

kariyer planlamasına ve geleceğine dair görüşlerinin olumlu olduğunu bildirmektedir. Ölçekten en az 24, en fazla 144 puan alınabilir. Ölçeğin alt boyutları Algılanan Gelecekteki Beceriler, Algılanan Gelecekteki Deneyimler, Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı, Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi, Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler, Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı şeklindedir. Likert tipi derecelendirmenin kullanıldığı ölçekte maddeler “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen katılmıyorum, 4=Kısmen katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde puanlanmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirlik ölçeğinin algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyimler, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, algılanan gelecekteki beceriler alt boyutları bu çalışmada kullanılmıştır. Eğitim kurumunun beklenen itibarı alt boyutunu ölçen maddeler üniversite öğrencilerine yönelik hazırlandığı ve çalışma grubunda üniversite mezunu olmayan katılımcılar çoğunlukta olduğu için kullanılmamıştır. Bu araştırmada hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı algılanan gelecekteki iletişim ağı için .86, algılanan gelecekteki deneyimler için .84, algılanan gelecekteki kişisel özellikler için .78, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi için .87 ve algılanan gelecekteki beceriler alt boyutu için .87 olarak elde edilmiştir.

2.3.2. Gelecek Vizyonları Ölçeği

Ginevra ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Gelecek Vizyonları Ölçeği (GVÖ), Akça ve diğerlerinin (2018) çalışmalarıyla Türkçeye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenirlik araştırmaları yapılmıştır. Ölçek 18 maddeye sahip olup 0-5 arasında puanlama anahtarına sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puan bireylerin kendilerini geleceğe ve kariyer planlamasına dair görüşlerinin olumlu olduğunu bildirmektedir. Ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; iyimserlik, kötümserlik ve umut olarak sıralanmaktadır. Her bir alt boyuta ilişkin alınan puanın artması, o boyuta ait özelliğin bireyde arttığı anlamına gelmektedir. İyimserlik 6 madde, kötümserlik 5 madde ve umut 7 madde ile ölçülmektedir. Likert tipi derecelendirmenin kullanıldığı ölçekte maddeler; “1=Beni hiç tanımlamıyor, 2=Beni biraz tanımlıyor, 3=Beni yeterince tanımlıyor, 4=Beni iyi tanımlıyor, 5 =Beni çok iyi tanımlıyor” şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin özgün formu için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı iyimserlik alt boyutu

için .86, kötümserlik alt boyutu için .78 ve umut alt boyutu için .84 bulunmuştur. Bu araştırmada iç tutarlık katsayısı, iyimserlik alt boyutu için .80, kötümserlik alt boyutu için .79 ve umut alt boyutu için .84 olarak elde edilmiştir.

2.3.3. Demografik Bilgi Formu

Araştırmaya katılacak olan hükümlülerin yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, cezaevine girmeden önce bir işe sahip olup olmadığı, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmadığı, cezaevinden çıktığında çalışmayı düşünüp düşünmediği ve tek veya birden fazla hüküm alıp almadığı araştırmacı tarafından hazırlanan bu form ile elde edilmiştir.

2.4. Verilerin Hazırlanması ve Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması aşamasına geçmeden önce araştırmanın yapılabilmesi için gerekli etik kurul ve uygulama izinleri ilgili kurumlardan alınmıştır. Araştırma için Ankara, Konya ve Kırıkkale illeri belirlenmiştir. Belirlenen ölçeklerin kullanılabilmesi için ölçekleri uyarlayan ya da geliştiren kişilerden alınan izinlerin e-posta görüntüleri Ek-2, Ek-3 ve Ek-4'te, veri toplama araçlarının Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu, Konya Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kalecik Açık Ceza İnfaz Kurumu, Keskin Açık Ceza İnfaz Kurumu ve Delice Açık Ceza İnfaz Kurumundaki hükümlülerle kullanılabilmesi için Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünden alınan 15.02.2024 tarih ve E-57292265-204.04-271/27362 sayılı araştırma izni Ek-5'te, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinden 22.12.2023 tarih ve E-75732670-050.01.04-168166 sayılı Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurul kararı Ek-6'da sunulmuştur.

Verilerin toplanması 2024 Şubat ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların anketleri doldurması yaklaşık 15-20 dakikalarını almıştır. Uygulamadan önce katılımcılara araştırmacı tarafından araştırmanın amacı, önemi ve veri toplama araçları hakkında bilgi sağlanmıştır. Ölçek formlarının uygulanması aşamasında katılımcılara gönüllüğün esas olduğu, bilimsel bir araştırmaya katkı sunmuş olacakları için samimi yanıtlamaları gerektiği, adı soyadı ya da kişisel e-posta adresi gibi bilgilerin alınmayacağı gibi aydınlatıcı bilgiler verilmiş ve bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Katılımcıların ölçekler hakkındaki soruları araştırmacı tarafından yanıtlanmıştır. Veri

toplama araçları katılımcılara gruplar halinde kurumların belirlediği toplanma salonlarında uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Ölçme araçlarından elde edilen verilerin istatistiksel analizleri SPSS 25 paket programı ile yapılmıştır. Çalışma kapsamında toplam 1439 kişiye ulaşılmıştır. Verilerin analizi öncesinde ölçekleri ilgisiz ve özensiz doldurduğu tespit edilen 380 kişinin verileri analiz dışında bırakılmıştır. Analizler 1059 kişiye ait veri seti üzerinden gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağılımda olabilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması yeterli olarak kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelendiğinde araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (Tablo 3.4.)

Gelecek vizyonları (iyimser, kötümser ve umut) ile istihdam edilebilirlik algıları (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi, algılanan gelecekteki beceriler) arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. çoklu doğrusal regresyon analizinde araştırma verilerinin çoklu bağlantı problemine neden olup olmadığı, değişkenler arası korelasyon değerleri, VIF ve tolerans değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Analizde kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon değerlerinin 0.22 ile 0.83 arasında bulunduğu belirlenmiştir (Tablo 3.4.). Tolerans değerleri 0.61 ile 0.94 arasında ve VIF değerleri de 1.07 ile 1.64 arasında bulunmaktadır. Çoklu bağlantı problemi, değişkenler arasındaki korelasyonun 0.90'dan büyük, VIF değerlerinin 10'dan büyük ve tolerans değerlerinin 0.10'dan küçük olduğu hallerde meydana gelmektedir (Büyüköztürk, 2002). Araştırmanın bağımsız değişkenleri arasındaki ikili korelasyonlar, çoklu bağlantı problemine neden olmamaktadır (tüm ikili korelasyonlar $r < .90$). Ayrıca bağımsız değişkenlere ait VIF (bağımsız değişkenlere ait tüm VIF değerleri 10'dan küçüktür) ve tolerans değerleri (bağımsız değişkenlere ait tüm tolerans değerleri 0.10'dan büyüktür) çoklu bağlantı problemi oluşturmamaktadır.

Hükümlülerin cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmasına, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamasına ve daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamasına göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) puanları ve gelecek vizyonları (iyimserlik, kötümserlik ve umut) puanları açısından bir farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır.



3. BÖLÜM: BULGULAR

Bu başlık altında araştırmanın sorularına yanıt aranmış ve bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur. İlk olarak cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre ve daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre gelecek vizyonları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puanlarında farklılaşma olup olmadığını test etmek için bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına yer verilmiştir. İkinci olarak ise gelecek vizyonları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi test etmek için korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

3.1. Cezaevine Girmeden Önce Düzenli Bir İşe Sahip Olup Olmamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasının İncelenmesi

“Hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) puanları cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır? ” sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.1.’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Cezaevine Girmeden Önce Düzenli Bir İşe Sahip Olup Olmamaya Göre t-Testi Sonuçları*

Değişken	Önceden Düzenli İş Durumu	N	Ort.	SS	t	p
AGİA	Var	942	19.50	4.43	4.21	<.001
	Yok	117	17.32	5.23		
AGD	Var	942	19.51	4.50	4.41	<.001
	Yok	117	17.40	5.10		
AGKÖ	Var	942	19.20	4.40	3.40	.001**
	Yok	117	17.53	4.10		
AGİGPB	Var	942	19.60	4.50	4.10	<.001
	Yok	117	17.44	5.53		
AGB	Var	942	19.89	4.50	4.00	<.001
	Yok	117	17.81	5.43		
İyimserlik	Var	942	24.42	4.80	5.23	<.001
	Yok	117	21.50	5.84		
Kötümserlik	Var	942	11.23	5.60	-2.03	.043*
	Yok	117	12.32	5.20		
Umut	Var	942	28.70	5.82	3.26	.001**
	Yok	117	26.82	6.02		

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$; AGİA: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı , AGB: Algılanan Gelecekteki Deneyim, AGKÖ: Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler, AGİGPB: Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi, AGB: Algılanan Gelecekteki Beceriler.

Tablo 3.1. incelendiğinde hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı

puanları (Ort.= 19.50, $p<.001$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.= 17.32, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işin olup olmamasının algılanan gelecekteki iletişim ağını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanları (Ort.=19.51, $p<.001$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=17.40, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının algılanan gelecekteki deneyimi etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanları (Ort.=19.20, $p<.05$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=17.53, $p<.05$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının algılanan gelecekteki kişisel özelliklerini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanları (Ort.=19.60, $p<.001$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=17.44, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki beceriler puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki beceriler puanları (Ort.=19.89, $p<.001$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=17.81, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının algılanan gelecekteki becerileri etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

“Hükümlülerin gelecek vizyonları (iyimserlik, kötümserlik ve umut) puanları cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre anlamlı olarak

farklılaşmakta mıdır?’’ sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.1.’de verilmiştir.

Hükümlülerin iyimserlik puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin iyimserlik puanları (Ort.=24.42, $p<.001$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=21.50, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının iyimserlik puanlarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin umut puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin umut puanları (Ort.=28.70, $p<.05$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=26.82, $p<.05$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işi olup olmamasının umut puanlarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin kötümserlik puanlarında önceden düzenli bir işi olup olmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre önceden düzenli işi olan hükümlülerin kötümserlik puanları (Ort.=11.23, $p<.05$) önceden işi olmayanlara göre (Ort.=12.32, $p<.05$) anlamlı derecede düşüktür. Buna göre mahkumiyet öncesinde düzenli bir işe sahip olmanın kişilerin kariyerlerindeki kötümserlik düzeylerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

3.2. Cezaevinde Meslek Edindirme Kurslarına Katılıp Katılmamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklaşmasının İncelenmesi

“Hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) puanları cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?’’ sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.2.’de verilmiştir.

Tablo 3.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Cezaevinde Meslek Edindirme Kurslarına Katılıp Katılmamaya Göre t-Testi Sonuçları

Değişken	Meslek edindirme kurslarına katılım durumu	N	Ort.	SS	t	p
AGİA	Var	427	19.90	4.17	4.18	<.001
	Yok	632	18.80	4.80		
AGD	Var	427	19.80	4.30	2.90	.004**
	Yok	632	18.95	4.73		
AGKÖ	Var	427	19.50	4.30	2.90	.004**
	Yok	632	18.70	4.60		
AGİGPB	Var	427	19.94	4.12	3.50	.001**
	Yok	632	18.97	4.90		
AGB	Var	427	20.30	4.20	3.73	<.001
	Yok	632	19.24	4.90		
İyimserlik	Var	427	24.80	4.60	3.70	<.001
	Yok	632	23.64	5.20		
Kötümserlik	Var	427	11.63	5.82	1.40	.174
	Yok	632	11.20	5.33		
Umut	Var	427	29.31	5.32	3.91	<.001
	Yok	632	27.92	6.20		

Not: ** $p < .01$; AGİA: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı, AGB: Algılanan Gelecekteki Deneyim, AGKÖ: Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler, AGİGPB: Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi, AGB: Algılanan Gelecekteki Beceriler.

Tablo 3.2. incelendiğinde hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı puanları (Ort.=19.90, $p<.001$) katılmayanlara göre (Ort.=18.80, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının algılanan gelecekteki iletişim ağını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanları (Ort.=19.80, $p<.05$) katılmayanlara göre (Ort.=18.95, $p<.05$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının algılanan gelecekteki deneyimi etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanları (Ort.=19.50, $p<.05$) katılmayanlara göre (Ort.=18.70, $p<.05$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının algılanan gelecekteki kişisel özellikleri etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanları (Ort.=19.94, $p<.05$) katılmayanlara göre (Ort.=18.97, $p<.05$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki beceriler puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin

algılanan gelecekteki beceriler puanları (Ort.=20.30, $p<.001$) katılmayanlara göre (Ort.=19.24, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının algılanan gelecekteki becerileri etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

“Hükümlülerin gelecek vizyonları (iyimserlik, kötümserlik ve umut) puanları cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar *t*-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.2.’de verilmiştir.

Hükümlülerin iyimserlik puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin iyimserlik puanları (Ort.=24.80, $p<.001$) katılmayanlara göre (Ort.=23.64, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının iyimserliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin umut puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin umut puanları (Ort.=29.31, $p<.001$) katılmayanlara göre (Ort.=27.92, $p<.001$) anlamlı derecede yüksektir. Buna göre meslek edindirme kurslarının umudu etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir. Hükümlülerin kötümserlik puanlarında cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin kötümserlik puanları (Ort.=11.63, $p<.05$) katılmayanlara göre (Ort.=11.20, $p<.05$) fark göstermemiştir. Buna göre meslek edindirme kurslarının kötümserliği etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

3.3. Daha Önce Başka Bir Suçtan Hüküm Alıp Almamaya Göre Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Beceri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasının İncelenmesi

“Hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) puanları daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?

sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.3.'te verilmiştir.

Tablo 3.3. *Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanlarının Daha Önce Başka Bir Suçtan Hüküm Alıp Almamaya Göre t-Testi Sonuçları*

Değişken	Başka suçtan hüküm alma durumu	N	Ort.	SS	t	p
AGİA	Var	491	19.20	4.50	-.31	.759
	Yok	568	19.30	4.64		
AGD	Var	491	19.40	4.40	.52	.607
	Yok	568	19.21	4.71		
AGKÖ	Var	491	18.80	4.50	-1.34	.182
	Yok	568	19.20	4.44		
AGİGPB	Var	491	19.30	4.70	-.66	.506
	Yok	568	19.50	4.60		
AGB	Var	491	19.80	4.43	.88	.382
	Yok	568	19.54	4.80		
İyimserlik	Var	491	23.74	5.03	-2.09	.036*
	Yok	568	24.40	4.90		
Kötümserlik	Var	491	11.60	5.50	1.09	.276
	Yok	568	11.20	5.60		
Umut	Var	491	28.20	5.97	-1.57	.117
	Yok	568	28.74	5.80		

Not: * $p < .05$; AGİA: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı, AGB: Algılanan Gelecekteki Deneyim, AGKÖ: Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler, AGİGPB: Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi, AGB: Algılanan Gelecekteki Beceriler.

Tablo 3.3. incelendiğinde hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağı puanları (Ort.=19.20, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=19.30, $p>.05$) farklılık göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların gelecekteki iletişim ağı algıları benzerlik göstermektedir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin algılanan gelecekteki deneyim puanları (Ort.=19.40, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=19.21, $p>.05$) farklılık göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların gelecekteki deneyim algıları benzerlik göstermektedir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin algılanan gelecekteki kişisel özellikler puanları (Ort.=18.80, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=19.20, $p>.05$) farklılık göstermemektedir. Buna göre tek hüküm alma veya birden fazla hüküm alanların gelecekteki kişisel özellikleri algıları benzerlik göstermektedir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi puanları (Ort.=19.30, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=19.50, $p>.05$) farklılık göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların gelecekteki iş gücü piyasası bilgisi algıları benzerlik göstermektedir.

Hükümlülerin algılanan gelecekteki beceriler puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin algılanan gelecekteki beceriler puanları (Ort.=19.80, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=19.54, $p>.05$) farklılık göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların gelecekteki beceri algıları benzerlik göstermektedir.

“Hükümlülerin gelecek vizyonları (iyimserlik, kötümserlik ve umut) puanları daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt bulmak için bağımsız gruplar *t*-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.3.’de verilmiştir.

Hükümlülerin iyimserlik puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin iyimserlik puanları (Ort.=23.74, $p<.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=24.40, $p<.05$) anlamlı derecede düşüktür. Buna göre tek hüküm alma veya birden fazla hüküm alma durumunun iyimserliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Hükümlülerin umut puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin umut puanları (Ort.=28.20, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=28.80, $p>.05$) fark göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların umut düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Hükümlülerin kötümserlik puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuca göre birden çok hüküm alan hükümlülerin kötümserlik puanları (Ort.=11.60, $p>.05$) tek hüküm alanlara göre (Ort.=11.20, $p>.05$) fark göstermemektedir. Buna göre tek veya birden fazla hüküm alanların kötümserlik düzeyleri benzerlik göstermektedir.

Bu sonuçlara göre ilk defa hüküm alanlarla birden fazla hüküm alanların algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri, gelecek vizyonlarından umut ve kötümserlik benzerlik gösterirken gelecek vizyonlarından iyimserlik düzeyleri farklılık göstermektedir.

3.4. Gelecek Vizyonları ile Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Gelecek vizyonlarının algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik algılarını yordayıcılığını incelemek için öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin elde edilen puanların ortalama, standart sapma, basıklık, çarpıklık,

en düşük, en yüksek değerlerine ve korelasyonlarına ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3.4’te sunulmuştur.

Tablo 3.4: *Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerileri ve Gelecek Vizyonları Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi, Betimsel İstatistikleri ve Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları*

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8
1. AGİA	1							
2. AGD	.67**	1						
3. AGKO	.61**	.70**	1					
4. AGİGPB	.58**	.63**	.64**	1				
5.AGB	.55**	.63**	.66**	.77**	1			
6.İyimserlik	.45**	.42**	.38**	.36**	.39**	1		
7.Kötümserlik	-.23**	-.22**	-.22**	-.21**	-.22**	-.18**	1	
8.Umut	.50**	.48**	.43**	.47**	.45**	.61**	-.25**	1
Ortalama	19.21	19.27	18.98	19.36	19.66	24.08	11.35	28.47
Standart Sapma	4.57	4.56	4.47	4.63	4.61	4.96	5.54	5.87
En Düşük Puan	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	6.00	5.00	7.00
En Yüksek Puan	24.00	24.00	24.00	24.00	24.00	30.00	25.00	35.00
Basıklık	1.19	.93	.79	1.24	1.38	.68	-.79	1.17
Çarpıklık	-1.23	-1.17	-1.06	-1.26	-1.30	-1.02	.53	-1.16

Not: **p < .01. AGİA: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı, AGB: Algılanan Gelecekteki Deneyim, AGKÖ: Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler, AGİGPB: Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasa Bilgisi, AGB: Algılanan Gelecekteki Beceriler.

Tablo 3.4’teki Pearson momentler çarpımı korelasyonu katsayı değerleri incelendiğinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri ile gelecek vizyonlarından iyimserlik ve umut puanları arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Gelecek vizyonlarından kötümserlik puanının ise diğer tüm değişkenler ile negatif yönde ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu analizinin ardından “Gelecek vizyonları algılanan gelecekteki iletişim ağını anlamlı olarak yordamakta

mıdır?” araştırma sorusuna yanıt aramak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.5.’te verilmiştir.

Tablo 3.5. *Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Regresyon Sonucu
Sabit	7.60	.77	-	9.87	<.000	R=.54
Umut	.27	.03	.34	10.4	<.000	R ² = .30
İyimserlik	.21	.03	.22	6.85	<.000	ΔR^2 =.29
Kötümserlik	-.08	.02	-.10	-3.73	<.000	F=147.37

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağını anlamlı olarak yordadığı görülmüştür [F(3, 1055)=147.37, $p<.001$]. Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağına ilişkin toplam varyansın %30’unu açıkladığı görülmüştür. Umut (β =.27, $p<.001$), iyimserlik (β =.21, $p<.001$) ve kötümserlik (β = -.08, $p<.001$) değişkenlerinin üçünün de modele katkısı anlamlıdır. Umut ve iyimserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağına katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir.

“Gelecek vizyonları algılanan gelecekteki deneyimi anlamlı olarak yordamakta mıdır?” araştırma sorusuna yanıt aramak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.6.’da verilmiştir.

Tablo 3.6. *Algılanan Gelecekteki Deneyim Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Regresyon Sonucu
Sabit	8.31	.78	-	10.63	<.000	R=.52
Umut	.26	.03	.34	10.0	<.000	R ² = .27
İyimserlik	.19	.03	.20	6.10	<.000	ΔR^2 =.27
Kötümserlik	-.08	.02	-.10	-3.68	<.000	F=129.90

Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki deneyimi anlamlı olarak yordadığı görülmüştür [F(3, 1055)= 129.90, p<.001]. Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağına ilişkin toplam varyansın %27'sini açıkladığı görülmüştür. Umut ($\beta = .34$, p<.001), iyimserlik($\beta = .20$, p<.001) ve kötümserlik ($\beta = -.10$, p<.001) değişkenlerinin üçünün de modele katkısı anlamlıdır. Umut ve iyimserliğin algılanan gelecekteki deneyime katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir.

“Gelecek vizyonları algılanan gelecekteki kişisel özellikleri anlamlı olarak yordamakta mıdır?” araştırma sorusuna yanıt aramak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.7.’de verilmiştir.

Tablo 3.7. *Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Regresyon Sonucu
Sabit	9.72	.79	-	12.27	<.000	R=.50
Umut	.22	.03	.28	8.12	<.000	R ² = .22
İyimserlik	.17	.03	.19	5.60	<.000	$\Delta R^2 = .22$
Kötümserlik	-.10	.02	-.11	-3.93	<.000	F=98.20

Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki kişisel özellikleri anlamlı olarak yordadığı görülmüştür [F(3, 1055)= 98.20, p< .001]. Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağına ilişkin toplam varyansın %22'sini açıkladığı görülmüştür. Umut ($\beta = .28$, p<.001), iyimserlik ($\beta = .19$, p<.001), ve kötümserlik ($\beta = -.11$, p<.001) değişkenlerinin üçünün de modele katkısı anlamlıdır. Umut ve iyimserliğin algılanan gelecekteki kişisel özelliklere katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir.

“Gelecek vizyonları algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini anlamlı olarak yordamakta mıdır?” araştırma sorusuna yanıt aramak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. *Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Regresyon Sonucu
Sabit	9.21	.81	-	11.37	<.000	R=.50
Umut	.30	.02	.38	11.04	<.000	R ² = .24
İyimserlik	.10	.03	.11	3.25	<.01	ΔR^2 =.23
Kötümserlik	-.08	.02	-.10	-3.23	<.01	F=108.88

Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisini anlamlı olarak yordadığı görülmüştür [F(3, 1055)= 108.88, p< .001]. Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisine ilişkin toplam varyansın %24'ünü açıkladığı görülmüştür. Umut (β = .38, p<.001), iyimserlik (β = .11, p<.01) ve kötümserlik (β = -.10, p<.01) değişkenlerinin üçünün de modele katkısı anlamlıdır. Umut ve iyimserliğin algılanan gelecekteki iş gücü piyasası bilgisine katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir.

“Gelecek vizyonları algılanan gelecekteki becerileri anlamlı olarak yordamakta mıdır?” araştırma sorusuna yanıt aramak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3.9.’da verilmiştir.

Tablo 3.9. *Algılanan Gelecekteki Beceriler Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Yordayıcı Değişkenler	B	SHB	β	t	p	Regresyon Sonucu
Sabit	9.80	.81	-	12.10	<.000	R=.50
Umut	.30	.03	.32	9.30	<.000	R ² = .24
İyimserlik	.20	.03	.17	5.05	<.000	ΔR^2 =.23
Kötümserlik	-.09	.02	-.11	-4.05	<.000	F=108.07

Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki becerileri anlamlı olarak yordadığı görülmüştür [F(3, 1055)= 108.07, p< .001]. Analiz sonucunda umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağına ilişkin toplam

varyansın %23'ünü açıkladığı görülmüştür. Umut ($\beta = .32$, $p < .001$), iyimserlik ($\beta = .17$, $p < .001$) ve kötümserlik ($\beta = -.11$, $p < .001$) değişkenlerinin üçünün de modele katkısı anlamlıdır. Umut ve iyimserliğin algılanan gelecekteki becerilere katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir.



SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın problemleri doğrultusunda elde edilen bulgulara dair tartışma, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır. Bu araştırmanın temel olarak iki amacı vardır. Birincisi, hükümlülerin cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmaması, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmaması ve daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almaması gibi kişisel bilgilerine göre algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri ve gelecek vizyonlarının farklılaşmasının incelenmesidir. İkincisi ise hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilmiş hükümlülerin gelecek vizyonlarının, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliklerini ne derece yordadığını ortaya koymaktır.

1. Bazı Kişisel Bilgilere Göre Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonlarının Farklılaşmasına Dair Sonuçlar

1.a. Cezaevine Girmeden Önce Düzenli Bir İşe Sahip Olup Olmama Durumuna Göre Sonuçlar

Bu araştırmanın bulgularına göre hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Önceden düzenli işi olan hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri, önceden işi olmayanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Ayrıca bulgulara göre, hükümlülerin gelecek vizyonlarından iyimserlik ve umut puanları cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olanlarda olmayanlara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kötümserlik puanları ise cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olanlarda olmayanlara göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Eski hükümlülerle yapılan birçok çalışmada demografik özellik olarak cezaevine girmeden önce bir işte çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur (Erel, 2022; Gençtürk ve Korkmaz, 2019; Güngör, 1997; Kara, 2014; Koçak ve Altun, 2010; Kolbeck vd., 2023; Özcan, 2010; Ramakers vd., 2014; Williams vd., 2012). Ancak cezaevinden önce bir

işte çalışıp çalışmamanın algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerine ve gelecek vizyonlarına anlamlı bir etkisi olup olmadığı incelenmemiştir. Bu ilişki dolaylı olarak kariyer kuramlarınca ele alınabilir.

Cezaevinden tahliye edilen bireylerin istihdam deneyimleri veya iş bulmada başarılı olan eski mahkumların özelliklerinden biri hapsedilmeden önce tutarlı bir iş deneyiminin olmasıdır (Visser vd., 2011). Bir kariyere sahip olmak kişinin kendi algıladığı istihdam edilebilirliği etkilemektedir (Donald vd., 2019). Başka bir araştırmadaki önemli bulgu ise cezaevinden önce bir işte çalışmış olan hükümlülerin genellikle düşük statülü işlerde ve geçici istihdam düzenlemelerinde çalışmasıdır (Western vd., 2015). Dolayısıyla mahkumiyet öncesi bir işe sahip olmanın mahkumiyet sonrası istihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkili olabilecek önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Cezaevinde hükümlülerin eğitim faaliyetlerine bakışları ve beklentileri araştırılan bir çalışmada, hükümlülük öncesi çalışma durumlarının büyük oranda işsiz oldukları görülmektedir. Hükümlülere cezaevinden çıktıklarında iş bulmakta zorlanıp zorlanmayacakları sorulduğunda % 76,9 gibi büyük bir kısmı yeterli eğitim ve mesleki becerileri olmadığından iş bulmakta zorlanacağını belirtmiştir (Koçak ve Altun, 2010).

Öğrenilmiş çaresizlik kavramına göre bilişsel olarak kişiye eylemleriyle sonuçta değişiklik yaratabileceğine dair düşüncesinin bir işe yaramadığını göstermektedir. Olaylar üzerinde kontrol sağlayamayan insanlar duygusal olarak çökkünlük yaşamaktadır (Roth ve Bootzin, 1974). İş bulamamanın veya sürdürememenin psiko-sosyal getirilerinden biri, bireyin öğrenilmiş çaresizlik yaşamasıdır. Öğrenilmiş çaresizlikle işsiz kalan kişiler, iş arayıp bulamamaları, bu sürenin uzaması halinde iş aramaktan vazgeçme, iş bulabileceğine dair umudun kalmaması ve motivasyon kaybı yaşamaktadır (Güler, 2005). İyimser ve kötümser kişilerin yaşadığı öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri de farklıdır. İyimser kişiler işsizlikten kurtulmak için daha uzun süre çabalarken kötümser insanlar edilgen bir tavır takınarak daha çabuk depresyona girebilir (Kumaş, 2001). Dolayısıyla cezaevinden önce bir iş sahibi olamayan hükümlüler tahliye sonrasında eski hükümlü olarak da iş bulma konusunda öğrenilmiş çaresizlik yaşıyor olabilir. Bu durum iyimserlik ve umutlarını azaltıp kötümserliklerini yükseltiyor olabilir.

Kaynakların korunması modeline göre (Hobfoll, 2004) pozitif yönelim, bireylerin olayları, fırsatları görebilme olarak algılamasına yarayan bir kaynağı temsil eder. Bu nedenle pozitiflik, algıları etkileyen olumlu bir psikolojik durum sağlar ve bir iş bulmak için çalışma ortamına uygun şekilde katılma yeteneklerine inanmalarına olanak tanır (Chen ve Lim, 2012). Özellikle pozitifliğin bileşenleri göz önüne alındığında, olumlu bir sonuç beklentisi olan iyimserlik, zorluklara boyun eğmek veya kişinin kendi hedeflerine karşı sebat etmesi arasındaki farkı yaratabilir (Scheier ve Carver, 1992). Kaynakların korunması modeline göre işsizlik durumunda olduğu gibi bir kaynak kaybedildiğinde yerine kaynak kazanmak önemlidir (Hobfoll, 1989). Chen ve Lim'in (2012) çalışmasında, iş kaybından sonra olumlu bir zihniyete, doğru beceri grubuna veya sosyal ağlara sahip olmanın önemli olduğu vurgulanmıştır. Hükümlüler her ne kadar iş kaybı yaşamış olsalar da cezaevi öncesinde çalışabildiklerini görmek, istihdama katılabilmek olumlu bir kaynak olarak görülebilir. Kişilerin daha umutlu ve iyimser olmalarına yol açabilir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre insanlar kariyer hayatlarında kendilerine ve çevreye dair olumlu ve olumsuz algılardan etkilenmektedir. Kişilerin geliştirdikleri bu algılar ve inançlar kariyerlerine destek veya engel teşkil edebilmektedir (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). Bireye bağlı değişkenlerden olan öz-yeterlik kavramı, cezaevi öncesi iş sahibi olan hükümlülerin tekrar iş bulabilme kapasitelerine inanmaları ile ilişkilendirilebilir. Olumlu kişisel tecrübeler, yetkinlik beklentileri üzerinde en etkili güçtür (Sharf vd., 2014). Sonuç beklentisi kavramı ise olumsuz olayların etkisinin ne kadar süreceğini, kişinin ne kadar çaba göstereceğini belirler (Bandura, 1977). Dolayısıyla cezaevi öncesi çalışma deneyimi olan kişiler yetkinlik beklentileri yüksek olduğundan daha az kötümser olabilirler. Her ne kadar cezaevinden çıktıklarında iş ararken suç geçmişi gibi bir kariyer engeline sahip olacaklarsa da önceki tecrübelerine dayanarak baş etme yetkinliği geliştirebilir ve daha iyimser ve umutlu olabilirler.

Kariyer yelkenlisi modelinde kariyer seçimini etkileyen bireysel, sosyal, politik, yasal özellikler ve şans etmenleri dikkate alınır (Korkut-Owen, 2008). Bireysel etmenlerden kişinin kendisi ile ilgili algılamaları, cezaevinden önce çalışıyor olmak öz-yeterliği artırabilir. İş bulma olanakları ve iş piyasası hakkında kişinin sahip olduğu bilgiler gibi etmenler de kariyerine iyimser, umutlu veya kötümser bakışını etkileyebilir.

1.b. Cezaevinde Meslek Edindirme Kurslarına Katılıp Katılmama Durumuna Göre Sonuçlar

Bu araştırmanın bulgularına göre, hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılıp katılmamaya göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Buna göre cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerileri katılmayanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Ayrıca hükümlülerin gelecek vizyonlarından iyimserlik ve umut puanları, cezaevinde meslek edindirme kurslarına katılan hükümlülerin katılmayanlara göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Kötümserlik puanlarında ise anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Alanyazın incelendiğinde, Smith'in (2023) araştırmasındaki bulgular, eski hükümlülerin istihdam sağlama şansının, deneyim ve eğitim ile yükseleceğini göstermektedir. Eski hükümlülerin çalışma hayatına girmeden önce korunmaları, daha hükümlü iken yapılan faaliyetlerle başlar. Bu aşamada en önemli görev infaz kurumlarına düşmektedir. İnfaz kurumlarında zorunlu ve isteğe bağlı olmak üzere birtakım programlar yürütülmektedir.

Meslek kazandırma programları, mesleki bilgisi edinmemiş ve mesleki eğitim almamış ya da eğitimini tamamlamamış olan tutuklu ve hükümlülerin kendilerine bir meslek edinmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Kazandıkları mesleki yeterlilikler, cezaevinden çıktıklarında bir meslekte tutunabilmelerine, iş sahibi olarak yaşamlarını sürdürebilmelerine fırsat tanıyabilmektedir. Ceza infaz kurumlarında verilen mesleki eğitim faaliyetlerinin hükümlülerin tahliye sonrası iş bulup hayata tutunmaları ve işsizlik riskiyle karşı karşıya kalıp tekrar suça yönelmemeleri açısından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Mesleki eğitim hükümlüye, yeni iş fırsatları, moral ve özgüveni artırma, iş bilgisi ve deneyimin artması, işgücü piyasasında değerinin artması gibi faydalar sağlamaktadır. Bu kazanımların yanında hükümlülerin cezaevi sonrası başarıları için bireysel istek ve becerilere de sahip olmaları gerekmektedir (Koçak ve Altun, 2010).

Suç geçmişi olan kişiiler istihdam edilebilirlikte dezavantajlı olmasına rağmen tahliye öncesi eğitim almış eski mahkmlar işe alınmada daha fazla kabul edilmektedir (Graffam ve Hardcastle, 2007). Ceza infaz kurumunda yapılan bir araştırmada hükümlülerin, büyük bir çoğunluğun mesleki eğitimlere katıldıkları ve fayda elde ettikleri gözlemlenmiştir. Eğitim seviyesi oldukça düşük hükümlülerin katılımlarının yüksek olmasının, mesleki eğitim ile cezaevinden çıkınca hayata tutunma beklentilerinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, hükümlülerin büyük bölümünün hükümlülük öncesinde işsiz olması, mesleki eğitime katılımları artırmıştır. İşsizlerin iş bulma beklentilerinin, mesleki eğitim ile arttığı dikkati çeken bir durumdur (Koçak ve Altun, 2010). zcan'ın (2010) araştırma sonuçlarında, hükümlü ve tutukluların, cezaevinde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına büyük bir oranda istedikleri için katıldıkları, iş-meslek kursuna katılanların büyük bir kısmının cezaevine girmeden önce bir işte çalıştıkları, sertifika almak ve meslek sahibi olmak için eğitime katıldıkları ve tahliye sonrasında edindikleri mesleki bilgiyi kullanmak istedikleri, çok büyük bir kısmının verilen iş- meslek kurslarından memnun olduğu belirlenmiştir. ABD'de yapılan Eve Dönüş Projesi kapsamındaki hükümlülerden, cezaevindeyken çalışanlar ve iş eğitimi programlarına katılanlar, salıverildikten sonra istihdam anlamında daha iyi sonuçlar elde etmişlerdir (Urban Institue, 2024).

Eski hükümlülere tekrar suç işleme oranlarının azaltılmasına yönelik verilen eğitimi değerlendirmek için odak gruplar düzenlenen bir araştırmada, tahliye sonrası eğitimin hayatta kalmalarına yardımcı olduğu görüşleri bildirilmiştir. Ayrıca tahliye sonrasında eğitimlerine devam etmek için kurs aldıklarını ve tahliye sonrasında istihdamın önündeki engelleri algılama ihtimallerinin düşük olduğunu düşünmektedirler. Mesleki eğitim suç işleme oranını bu çalışmada azaltmış fakat istihdamı kesin olarak artırmamış veya tahliye sonrası damgalanmayı engellememiştir (Case ve Fassenfest, 2004).

Cezaevinde alınan mesleki eğitimler hükümlülerde istihdam fırsatlarını görme, deneyim ve mesleki becerileri artırma, özgüveni ve yetkinlik becerisini geliştirme gibi faydalar sağlayabilmektedir. Tahliye sonrası hayata tutunmada daha iyimser ve umutlu olmayı sağlamaktadır. Eski hükümlü olmanın zorluklarını bu eğitimlerde beceri kazanarak en aza indirebilirler.

1.c. Daha Önce Başka Bir Suçtan Hüküm Alıp Almama Durumuna Göre Sonuçlar

Bu araştırmanın bulgularına göre hükümlülerin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik beceri (algılanan gelecekteki iletişim ağı, algılanan gelecekteki deneyim, algılanan gelecekteki kişisel özellikler, algılanan gelecekte piyasa bilgisi, algılanan gelecekteki beceri) puanları daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak bir farklılık göstermemiştir. Ayrıca hükümlülerin gelecek vizyonlarından iyimserlik puanlarının, daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Buna göre birden çok hüküm alan hükümlülerin iyimserlik puanları tek hüküm alanlara göre anlamlı derecede düşüktür. Hükümlülerin kötümserlik ve umut puanlarında daha önce başka bir suçtan hüküm alıp almamaya göre anlamlı bir fark görülmemiştir.

Cezaevleri, özgürlüklerin kısıtlandığı ve hem psikolojik hem de bedensel yoksunlukların yaşandığı ortamlardır. İnsanların dayanma güçleri ve bu tür olumsuzluklarla baş etme düzeyleri böyle bir ortamda azalabilmektedir. Böylece bireylerde depresyon ve umutsuzluk yaşanabilmektedir (Keaveny, 1999; Özkürkçügil, 1998; Palmer ve Connelly, 2005). Bireyin bu gibi ortamlarda geleceğe yönelik planlarının kesintiye uğradığını düşünmesi umutsuzluk ve kötümserliği beraberinde getirebilmektedir (Dilbaz ve Seber, 1993; Gençöz vd., 2006).

Bir araştırmaya göre, cezaevine girmeden önce gündelik işlerde çalışan kişiler, genellikle birden fazla kez cezaevine girenler arasında daha sık görülmektedir. İlk defa cezaevine girenler arasında ise bu tür işlerde çalışanların sayısı daha azdır. Tek veya çok hüküm alanlar en çok gündelik yevmiyeci olarak çalışmaktadır. Birden çok kez sayıda cezaevine giren hükümlülerin yarısı cezaevine girmeden önce meslek olarak gündelik yevmiyeci, %20'si işsiz, %15'i esnaf, %12.5'i de özel sektör işçiliğini belirtmişlerdir. Bu oranlar genel olarak değerlendirildiğinde hükümlülerin meslek ve işe ilişkin statülerinin son derece düşük bir düzey seyrettiği görülmektedir. Cezaevine girme sıklığı daha yoğun olan hükümlüler açısından durum daha olumsuzdur. Araştırma grubuna yönelik olarak kendilerini en çok hangi sınıfa yerleştirdiklerine ilişkin sorulan bir soruya, ilk kez cezaevine giren suçlular en çok orta sınıf, birden çok kez cezaevine giren suçlular ise alt sınıf seçeneğini belirtmişlerdir. Her iki suçlu kategorisinde yer alan suçluların, cezaevi sonrasına ilişkin belirttikleri sorunlar içerisinde en çok hem işsiz

kalmak hem de suç işleme ihtimali seçeneği gelmektedir. Bunu, ikinci sırada işsiz kalmak ve üçüncü sırada yeniden suç işleme seçeneği izlemektedir (Kızmaz, 2010). Olumsuz ekonomik koşullara sahip ve cezaevine girip çıkan bireylerin yeniden cezaevine girme ihtimalleri daha yüksektir (Aytaç ve Aksoy, 2011).

Farklı suç türlerine sahip çoklu sabıka kaydının işe alım sonuçları üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma, birden fazla sabıka kaydı bulunan ve farklı suç türlerine sahip olanların, mülakat için geri aranma oranının daha düşük olduğunu gösterdi (Leasure ve Kaminski, 2021). Mahkumlar, özellikle de daha önce cezaevinde kaydı bulunanlar, başarılı bulunmamakta veya yüksek kalitede bir iş ve istikrarlı bir iş deneyimi elde etmek için çaba göstermemektedir. (Ramakers vd., 2015). İşverenler, eski hükümlülerin istihdam edilebilmesinde eğitimlerini tamamlamayı olumlu görürken birden fazla hüküm almayı olumsuz karşılamaktadır (Baldry vd., 2018; İslamoğlu ve Yıldırım, 2020).

Dolayısıyla, tek veya çok hüküm almanın algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik umut ve kötümserlik üzerinde etkili bir faktör olmaması, cezaevine bir kez girmiş olmanın gelecek hakkındaki öznel yargıları oluşturmada yeterli olduğunu göstermektedir.

2. Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilmiş Hükümlülerin Gelecek Vizyonlarının ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Becerilerini Yordamasına İlişkin Sonuçlar

Bu araştırmada gelecek vizyonlarının (umut, iyimserlik ve kötümserlik) algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilen hükümlülerle yapılan çalışmada elde edilen bulgulara göre umut, iyimserlik ve kötümserliğin algılanan gelecekteki iletişim ağını, algılanan gelecekteki deneyimi, algılanan gelecekteki kişisel özellikleri, algılanan gelecekteki işgücü piyasa bilgisini ve algılanan gelecekteki becerileri anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Umud ve iyimserliğin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerine katkısı pozitif iken kötümserliğin katkısı negatiftir. İlgili alanyazın incelendiğinde algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecek vizyonlarının ilişkisini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Algılanan gelecekteki

istihdam edilebilirlik ve gelecek vizyonlarının ilişkisini anlaşılır şekilde ele almak için gelecek vizyonlarının alt boyutları olan iyimserlik, umut ve kötümserliğin algılanan istihdam edilebilirlikle ilişkisi ele alınmıştır. Gelecek vizyonları ile algılanan istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiyi kariyer kuramları açısından ele aldığımızda bu ilişkiye dair doğrudan veya dolaylı görüşleri görebiliyoruz. Kuramların açıklamaları incelendiğinde gelecek vizyonları ile algılanan istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkinin Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli ve Kaynakların Korunması Modeline göre desteklendiği görülmektedir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre bireylerin, çevrenin sunduğu fırsatları ve durumları nasıl algıladığı önemlidir (Lent, vd., 2000). Bu kuram algılanan istihdam edilebilirlik de işgücü piyasası gibi bağlamsal faktörleri hesaba katmaktadır (Berntson, 2008; Vander Elst vd., 2012). Hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilen hükümlüler cezaevi sürecinde iş kaybı yaşayabilmekte, istihdamdan uzak kalmaktadırlar. İş kaybı hayatın en stresli olaylarından biridir. İş kaybıyla başa çıkmak ve yeniden istihdama katılmak için çalışanlar psikolojik dayanıklılığa ihtiyaç duyarlar (Wanberg vd., 2010).

Umut Odaklı Kariyer Gelişim Modelinde, kariyer uyumunun yanında öz farkındalık ve işle ilgili farkındalığı geliştirme stratejileri de önem arz etmektedir (Niles ve Amundson, 2011). İş bulmada ve istihdamı sürdürmede etkili olabilecek algılanan gelecekteki istidam edilebilirlik becerilerinin farkında olmak ve bu yönleri geliştirebilecek hareketleri sağlamak önemli rol oynamaktadır.

Hem Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında kişinin çevreyi ve imkanları algılamasında iyimserliğin ve kötümserliğin rolü hem de Snyder'in umut kavramı kariyer beklentileri, kariyer hedefleri belirleme, kariyer hedeflerine yönelik hareket etme ve hedefleri sonuçlandırma konusunda birlikte ele alınabilir. Umut ve iyimserlikte, insan davranışının hedefe yönelik olduğu ve somut adımların olması inancı vardır (Brisette vd, 2002). İyimserlik genel sonuç beklentileriyle ilgiliyken, umut kişisel eylemlilik ile ilgilidir (Snyder, 2002). Bir iyimser işlerin hayal ettiği gibi sonuçlanabileceğine inanabilir ancak hedefleri takip etmek ve onlara ulaşmak için gerekli yolları bulma becerisi olmayabilir (Shorey vd., 2007). İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olacağına ilişkin olumlu beklentiyi ifade eder (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015). Eğilimsel iyimserlik, sonuç beklentilerinin hedef belirleme davranışlarını nasıl

etkilediğini inceler ve kariyer sonuçlarına ulaşmak için gereklidir. İyimserler, bilgiyi işleme ve ona göre hareket etmede daha esnektirler. Bu nedenle yeni durumlara daha iyi uyum sağlayabilirler (Aspinwall vd., 2001).

Umut, hedeflere ulaşmak için sebat etmeyi belirtir (Youssef-Morgan ve Luthans, 2015). Kariyer planlamasında da son derece önemli olan umut kavramı, bireyin işe koyulmasını ve fırsatlarını fark etmesini sağlamaktadır. Umut, kariyer gelişiminde olasılıkları tahmin ederken ve sorumluluk üstlenirken bireyi cesaretlendirmektedir (Korkut-Owen ve Niles, 2011). Yüksek umutlu bireyler, hedefe ulaşmak için birden fazla yol yaratabilir (Irving vd., 1998; Snyder vd., 1991). Umutlu insanlar, hoş olmayan olaylara odaklanmak yerine bu deneyimlerden ders çıkarır ve bunları hedeflerine ulaşmak için kullanırlar. Somut ve ölçülebilir hedefler belirlemek ve büyük hedeflerin kapsamını daha küçük ve ulaşılabilir adımlara indirmek umutlu insanların en önemli özellikleridir (Snyder vd., 2000).

İyimserliğin ve umudun algılanan istihdam edilebilirlik becerilerini olumlu yordaması sonucu ilgili alanyazın tarafından desteklenmektedir. Kalafatoğlu'nun (2023) işletme bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmada iyimserliğin istihdam edilebilirlik algısında olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Fin üniversite araştırmacıları ve öğretmenlerinden oluşan bir grupta yapılan araştırmada iyimserlik ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Kirves vd., 2014). İş alanındaki iyimserlik, çalışanların değişimi bir meydan okuma ve deneyim olarak algılamalarını sağlar. Böylelikle iyimser çalışanların fırsatları algılaması, hedeflere ulaşmada ısrarcı olması (Carver ve Scheier, 1994) ve istihdam edilebilirliklerini artırması daha rahat olabilmektedir. İstihdam edilebilirlik algısı daha yüksek olan bireyler, iş yerindeki bir durumu daha olumlu değerlendirebilir ve zihinsel olarak daha sağlıklı yaşayabilmektedir (Berntson ve Marklund, 2007). Lisans öğrencilerinin geleceklerine bakış açılarıyla ilgili yapılan araştırmada umudun algılanan istihdam edilebilirlik ile pozitif yönde ilişkisi bulunmuştur (Kasler vd., 2017). Öğrencilerin gelecek yönelimi ile algılanan istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiyi araştıran bir çalışmada, yüksek düzeyde geleceğe yönelmenin gelecekteki iş piyasasında algılanan istihdam edilebilirliklerini artırdığı görülmüştür (Chen vd., 2022). Geleceğe yönelim, yeni yeterlilikler geliştirme isteği, fırsatları fark etme, bireyin düşünceleri, planları,

geleceklerine ilişkin motivasyonları, umutları ve duyguları ile ilgili bir kavramdır ve zaman içinde algılanan istihdam edilebilirliği olumlu yönde etkilemektedir (Savickas ve Porfeli, 2012).

Kötümser bireyler, kötü olayların kalıcı ve sürekli devam edeceği inancını taşır (Maruta vd., 2000). Kötümserlik bazen gelecek hedefleriyle ilgili kaygı ve stresle baş etmede kullanılan bir mekanizma haline gelebilir. Geçmiş başarı ve başarısızlıklara göre kişi, düşük veya yüksek beklenti içinde olur (Benyamini, 2005). İyimser bireyler geleceğe dair daha yüksek beklentide olduğundan daha fazla gayret gösterme eğilimindedir (Ginevra vd., 2017). Kötümser bireylerin ise geleceklerine dair gayret etme motivasyonları düşüktür (Bryant ve Cvengros, 2004). Carver ve Scheier (2001) kötümser bireylerin hedefe ulaşmada çabalamaktan vazgeçme olasılıklarının daha yüksek olabileceğini kavramsallaştırmıştır. Kötümserlik, kariyer kararlarında kişiyi daha pasif bir hale sokabilir (Braunstein-Bercovitz vd., 2012). Böylece günümüzde istihdam edilebilir olmada sorumluluk bireylerde olduğundan (Fugate, 2004) dolayı kötümserlik düzeyi yüksek bireylerde geleceğe ilişkin belirlenecek hedeflerde gayret etme motivasyonu düşük olabilir.

Öğrencilerin kariyer iyimserliği ve kötümserliğinin, istihdam edilebilirlik algısındaki rolünü araştıran bir çalışmada, kariyer iyimserliği ile istihdam edilebilirlik algısı arasında pozitif ve anlamlı, kariyer kötümserliği ile istihdam edilebilirlik algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin kariyer iyimserliği istihdam edilebilirlik algısını artırırken kariyer kötümserlikleri istihdam edilebilirlik algılarını azaltmıştır (Raisi vd., 2023). Antalya’da beş yıldızlı konaklama işletmesi çalışanları ile yapılan araştırmada istihdam edilebilirlik algısının öznel iyi olma halinin alt boyutlarından olumsuz duygu ile negatif, olumlu duygu ile pozitif yönde anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir (Özçelik-Bozkurt ve Özkoç, 2019). Kötümserliğe ilişkin yaygın olumsuz beklentiler, umutsuzluk hissine neden olabilir ve bu da kişinin içsel motivasyona dayalı faaliyetlerden kaçınmasına yol açabilir (Elliot ve Church, 2003). Ayrıca umut eksikliği, işsiz mezunların harekete geçmesini engelleyebilir böylece düşük istihdam edilebilirliğe ve sürekli işsizlik durumuna yol açabilir. İşsiz mezunların genellikle yaşadığı motivasyon eksikliği ve hayal kırıklığı, harekete geçtiklerinde beklenen sonuçlara yol açmayacağı düşüncesinden kaynaklanabilir

(Oluwole, 2016). Kariyer seçimi kötümserliği bireylerin kendisi, başkaları ve iş piyasası hakkındaki bilgileri nasıl algıladığını, yorumladığını ve analiz ettiğini etkileyebilir. Bu nedenle kariyer seçimlerine olumsuz bakan kişilerin içsel motivasyon eksikliği hissetmeleri ve kariyer sürecinde daha fazla zorlukla karşılaşmaları olasıdır (Shin ve Lee, 2017).

Kaynakların Korunması Modeline göre kaynakların kaybedilmesi strese yol açabilmekte ve kişinin stres altında değilken yeni kaynaklar için çabalaması gerekmektedir. Hürriyeti bağlayıcı ceza ile infaz edilen hükümlüler hem aile ve sosyal yaşamlarında hem de çalışma hayatında kayba uğramaktadır. Hükümlüler iyimser olma, mesleki beceriler gibi kişisel kaynaklar yanında istihdam, para gibi durumsal kaynaklar kazanmaya çalışarak kendilerini dengede tutmaları gerekir. Algılanan istihdam edilebilirlik de kişisel bir kaynak olarak görülebilir (Harvey, 2001). Kişinin algıladığı istihdam edilebilirliğinde umut ve cesaret gibi kişisel kaynaklar önemli bir rol oynamaktadır (Kasler vd., 2017). 317 işsiz İtalyan gencinden oluşan bir grupta pozitiflik, istihdam kurumlarından algılanan destek, algılanan istihdam edilebilirlik ve istihdam durumu arasındaki ilişkileri açıklayan kavramsal bir model araştırılmıştır. Sonuçlar, algılanan istihdam edilebilirliğin pozitiflik ile istihdam durumu arasındaki ilişkiye tamamen aracılık ettiğini göstermiştir (Consiglio vd., 2021). Bu bulgu, sahip olunan olumlu bakış açısının bireyleri, yeni iş durumlarına ve zorluklara yaklaşmak gibi stresli olaylardan kaynaklanan olumsuz algılardan koruduğu fikrini doğrulamaktadır.

Psikolojik sermaye bir kişinin olumlu ve yapıcı durumunu ifade eder. Psikolojik sermayenin bileşenlerinden olan iyimserlik ve umudun, algılanan istihdam edilebilirlik becerileri ile önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür (Rawat ve Sharma, 2018). Psikolojik sermayenin işletme ve tarım mezunlarının algılanan istihdam edilebilirlikleri üzerindeki etkisini test etmek için yapılan çalışmada istihdam edilebilirlik algısı umut, iyimserlik ve öz-yeterlik ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili bulunmuştur (Bakari ve Khoso, 2017). Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada öz-yeterlik ve iyimserliğin istihdam edilebilirlik algısını yordadığı görülmüştür (Remor vd., 2022). Bir araştırma, mezunların okuldan işe geçişlerinde psikolojik sermayenin önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu çalışmaya göre, yeterlik ve iyimserlik gibi psikolojik kaynaklar, bireylere motivasyon ve güven sağlamaktadır. Bu güven, zorlayıcı ya da

riskli durumlarda bile başarılı olabileceklerine dair inanç kazandırmaktadır. Sonuç olarak, psikolojik sermayenin, bireylerin kendilerini istihdam edilebilir görmeleri, işe geçişe hazır hissetmeleri ve kariyerlerinden tatmin olmaları üzerinde doğrudan ve olumlu bir etkisi vardır (Baluku vd., 2021).

İşten çıkarılan 179 profesyonel, yönetici, idareci ve yöneticiden oluşan bir örneklem temelinde, psikolojik sermaye (öz yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) yerinden edilmiş çalışanların bir başa çıkma kaynağı olan algılanan istihdam edilebilirlik düzeyiyle olumlu yönde ilişkili olarak bulunmuştur (Chen ve Lim, 2012).

Gelecek vizyonları ile algılanan istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiye dair bir açıklama getirmese de gelecek vizyonları ve algılanan istihdam edilebilirlik kavramları ile ilişkilendirilebilecek kariyer kuramlarından Sınırsız Kariyer Anlayışı, Kariyerin Bağlamsal Anlatımı, Yaşam Tasarımı ele alınabilir.

Kariyerin bağlamsal anlatımına göre algılanan istihdam edilebilirlik, işgücü piyasası, istihdam fırsatları, işverenlerin eski hükümlülere tutumları gibi bağlamsal faktörlerden ve eski hükümlü olmak, geleceğe umutlu, iyimser, kötümser bakmak, beceri ve deneyimler gibi bireysel faktörlerin etkileşimi ile ilgilidir (Berntson ve Marklund, 2007). Algılanan gelecekteki kişisel özellikler, kişinin becerilerinin, bilgisinin ve uzmanlık alanının farkında olması ve bunlara yatırım yapabilmesidir (Rothwell ve Arnold, 2007). Kişinin eski hükümlü olmak gibi içinde bulunduğu dezavantajlı grup da kişisel özellikleri olarak değerlendirilebilir (Graffam vd., 2008; Jackson vd., 2001). Clarke (2008), istihdam edilebilirliğe ilişkin öz algıların, daha önceki işgücü piyasası deneyimlerine ve bireyin kişisel deneyimine göre değişebileceğini ileri sürmektedir. Bireysel istihdam edilebilirlik algısını işgücü piyasası koşulları gibi bağlamsal faktörler etkileyebilir (Berntson vd., 2006). Kariyer Yelkenlisi Modeline göre de kariyer seçme sürecinde kişilik özellikleri, kendisi ve meslekle ilgili algılamaları gibi bireysel etmenler, iş bulma olanakları, iş piyasası veya hükümlü çalıştırmakla ilgili yasal kararlar gibi sisteme ilişkin özellikler de etkili olmaktadır (Korkut-Owen, 2015).

Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer anlayışına göre kişi kendi kariyerini kendisi yönetir, öğrenme ve beceri kazanma fırsatlarını kendi yaratır. Kişi tek bir işverene veya örgüte bağlı kalmaz, risk almaya ve yeniliklere açıktır (Dowd ve Kaplan, 2005). Algılanan

istihdam edilebilirlikte de kariyer geçişleri kişinin öznel algısına bağlıdır. Sınırsız kariyer algısına sahip çalışanlar, farklı örgütler arasında geçiş yapabilme (fiziksel sınırlar) veya bu sınırların ötesine geçebilme yeteneğine (psikolojik sınırlar) sahip olduklarına inanmaktadırlar (Gabriel ve Nasina, 2012).

Yaşam Tasarımı Kuramına yönelik müdahalelerde, kişilerin hayat tarzlarını seçmesine, yaşamlarından anlam elde etmesine, geleceğe yönelik amaçlarını belirlemesine, yaşam öykülerini anlatmalarına ve güçlü yanlarını keşfederek gelecekteki kariyerlerini yapılandırmalarına yardım edilir. Böylece geleceğe yönelik olumlu tutum kazanma, istihdam edilebilirlik için gerekli olan kendi yaşam hikayesini oluşturmada kolaylık sağlar (Oluwole, 2016).

ÖNERİLER

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma, Adalet Bakanlığına bağlı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğünden bilimsel araştırma için izin alınan Kırıkkale Keskin Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kırıkkale Delice Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Kalecik Açık Ceza İnfaz Kurumu, Ankara Şaşmaz Açık Ceza İnfaz Kurumu ve Konya Açık Ceza İnfaz Kurumu ile sınırlıdır. Çalışmanın kapsamı kapalı cezaevlerinde çalışılarak artırılabilir.
- Bu araştırmada sadece erkek hükümlülerin bulunduğu ceza infaz kurumlarından izin alınarak gerçekleştirilmiştir. Kadın ceza infaz kurumlarının sayısı az olsa da sonraki araştırmalarda katılımcıların kadın erkek sayısının dengeli olduğu çalışmalar planlanabilir.
- Araştırmacılar boylamsal araştırmalar yaparak hükümlülerin tahliye sonrası işsiz oldukları, iş buldukları ve istihdamı sürdürdükleri zamanki algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve gelecek vizyonlarını araştırabilir.
- Mahkumiyet sürecinde alınan mesleki eğitimlerin etkililiğinin hükümlülerin tahliye sonrası yalnızca iş bulmasına değil istihdamı devam ettirmelerine etkisi de incelenebilir.

- Yapılacak nitel araştırmalarla gelecek vizyonları ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirliğe ilişkin ilişkiye dair hükümlülerin öznel yargıları derinlemesine incelenebilir.
- Yapılacak araştırmalarda hükümlülerin önceden çalıştıkları iş türü, cezaevindeyken aldıkları mesleki eğitimin türü, cezaevinden çıkan hükümlülerin istihdama katılma şekilleri, hüküm giydikleri suç türü, cezaevinden çıktıklarında olacakları yaş, cezaevinde geçirilen sürenin aralıklı olarak belirtilmesi ve medeni durumlarında beraber yaşadıkları kişi olup olmadığı gibi demografik sorularla araştırmalar zenginleştirilebilir.
- İstihdam edilebilirlik algısı iş bulmada önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bu nedenle mahkumların istihdam edilebilirlik algılarını geliştirecek ve gelecek vizyonlarını oluşturan umut, iyimserlik ve kötümserlik bileşenlerini içeren bir psikoeğitim programı hazırlanabilir. Bu programın mahkumların istihdam edilebilirlik algıları üzerine etkisi incelenebilir. Ayrıca bu programın uzun vadeli etkililiği araştırılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik  neriler

- Bu araştırmanın bulguları, hükümlülerin cezaevine girmeden önce düzenli bir işe sahip olup olmamalarının, gelecek vizyonlarını (iyimserlik, umut, kötümserlik) ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik becerilerini önemli ölçüde etkileyebileceğine işaret etmektedir. Ceza infaz kurumlarında yapılacak kariyer psikolojik danışmanlığı hizmetlerinde, hükümlüler tahliye öncesi mesleki bilgi ve becerilerle donatabilecek eğitim ve kurslara yönlendirilebilir. Cezaevi  ncesi işsiz olan hükümlülerin, kendi ilgi alanları ve yeteneklerine uygun iş kollarını bulmaları faydalı olabilir. Böylece, hükümlülerin iş dünyasına hazırlıklarında kolaylık sağlanabilir.
- Kariyer psikolojik danışmanları ve iş ve meslek danışmanları sürekli değişen bir dünyada işgücü piyasasının beklentilerini karşılayabilme sorumluluğunu alabilmede ve istihdam edilebilme becerilerini geliştirmede danışanlara gelecek vizyonları temelinde gerekli yetkinlikleri kazandıracak eğitimler verebilir. Hükümlülerin algılanan istihdam edilebilirlik becerilerine ilişkin uygulamalar yapılabilir.

- Birden fazla hüküm giyen hükümlülerin iyimserlik düzeylerini artırmak için psikolojik danışmanlık ve destek hizmetleri sunulabilir.
- İlk defa cezaevine girip tahliye olacak hükümlülerin tekrar suç işlemelerini engellemenin önüne geçmek amacıyla istihdam süreçleri sıkı bir şekilde takip edilebilir. Tahliye sonrası topluma ve işgücüne yeniden dahil olma odaklı psikoeğitim programları uygulanabilir.
- Psiko-sosyal yardım servisinde çalışan ruh sağlığı görevlileri, ceza infaz kurumuna girişte ve tahliye sonrası için hükümlülerin geleceğe umutlu ve iyimser bakmalarına yardım edebilecek grupla psikolojik danışma oturumları düzenleyebilir. Algılanan istihdam edilebilirlik becerileri üzerinde olumlu etki sağlayabilecek umut ve iyimserliği güçlendirmeye, hükümlülerin umut ve iyimserlik düzeylerini artırmaya yönelik özel psikolojik danışmanlık ve rehberlik programları geliştirilebilir.
- Kötümserliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerindeki negatif etkisini azaltmak için hükümlülere yönelik bilişsel davranışçı terapi, kabul ve kararlılık terapisi ve pozitif psikoloji gibi kuramsal yaklaşımlardan yararlanılarak kötümserliği azaltıcı psikoeğitim ya da bireyle psikolojik danışma uygulamaları yapılabilir. Böylece hükümlülerin olumsuz düşünce kalıplarını değiştirmelerine yardımcı olunabilir.
- Kötümserliğin kaynağı çoğunlukla gelecek hakkında belirsizlik ve endişedir. Hükümlülere belirsizliğe karşı toleranslarını geliştirme konusunda çalışmalar yapılarak kötümserlik düzeyleri azaltılabilir.
- Hükümlülerin algılanan gelecekteki iletişim ağlarını genişletmek için sosyal beceri geliştirme atölyeleri düzenlenebilir. Etkili iletişim, ekip çalışması ve iş hayatında sosyal ilişki kurma konularında eğitim verilebilir. İyi bir sosyal ağ oluşturmanın bir yolu da danışmanlık programlarıdır. Hükümlülere, iş hayatında deneyimli kişiler tarafından danışmanlık sağlanabilir. Böylece bu kişilerin iş bulma süreçlerinde karşılaşılabilecekleri zorlukları aşmaları kolaylaştırılabilir.
- Hükümlülere cezaevinde çeşitli çalışma imkânları sunulmaktadır. Sunulan çalışma imkanlarının sınırsız ve çok yönlü kariyer modeline uygun olarak; bireyin mesleki alandaki değişimleri takip etmesine olanak sağlayacak, farklı deneyimler kazanarak kendi kariyerini şekillendirmesine ve iş fırsatlarını fark

edip kişisel özelliklerine göre örgütler arası geçiş yapabilmesine imkan verecek şekilde seçilmesi, hükümlülerin tahliye sonrası 21. yüzyılın çalışanlardan beklentilerine göre hazırlanmasını kolaylaştırabilir.

- Cezaevi öncesinde işi olmayan hükümlüler, cezaevinde gönüllü olarak çeşitli projelerde çalışabilir. Bu, hem beceri geliştirmelerine hem de topluma katkı sağlayarak geleceklerine dair daha pozitif bir bakış açısı oluşturmalarına yardımcı olabilir.
- Meslek edindirme kurslarının hükümlülerin geleceğe dair algılarını ve istihdam edilebilirlikleri üzerinde etkili olabileceği görülmüştür. Bu nedenle hükümlülerin meslek edindirme kurslarına katılımını teşvik etmek için motivasyon artırıcı programlar uygulanabilir. Bu programlarda, hükümlülere kurslara katılmanın kariyer ve kişisel gelişim açısından sağlayacağı avantajlar anlatılabilir. Meslek edindirme kurslarının sonunda hükümlülere sertifikalar verilmesi ve verilen bu sertifikaların iş piyasasında geçerliliği sağlanabilir. İşverenlerin bu sertifikaları kabul etmelerini teşvik edecek politikalar geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri. <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Home/SayfaDetay/cte-istatistikleri-bulteni29092022032841>
- Akca, M. S., Korkmaz, O., & Alkal, A. (2018). Turkish form of the Visions About Future Scale: Validity and reliability studies. *Journal of Career Counseling*, 1(1), 1-21. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/41808/484194>.
- Akçomak, S., & Gürcihan, H. B. (2013). Türkiye işgücü piyasasında mesleklerin önemi: Hizmetler sektörü istihdamı, işgücü ve ücret kutuplaşması. *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Çalışma Tebliği*, 13, 21.
- Akdemir, B. Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ayd/issue/33600/372883>
- Aldemir, Ş., & Kara, M. (2014). Türkiye'de istihdam dinamiklerine ilişkin nedensellik analizi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Akademisi, 9(17): 24-38. <https://trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TWpJeE1ETTFOUT09>
- Alkın, S., & Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 211-219.
- Alkın, S., Korkmaz, O., & Çelik, S. B. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47. <https://doi.org/10.18394/iid.593944>
- Alınacı, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemmez, S., Mirzayev, M., and Alfarra, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9, 248-266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12(4), 117-126. <https://doi.org/10.1177/0011000084124002>
- Atik, G., & Kemer, G. (2009). Çocuklarda Umut Ölçeği'nin psikometrik özellikleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İlköğretim Online*, 8(2), 379-390. https://dergipark.org.tr/en/pub/ilkonline/issue/8598/107022#article_cite

- Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates perception of employability: The mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 293-308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Aytaç, S., & Aksoy, H. (7- 8 Ekim 2011). Suç Kariyeri: Suçun meslek haline getirilmesi. *Suç Önleme Sempozyumu*, Bursa, 111-119. www.suconleme.org
- Bakari, H., & Khoso, I. (2017). Psychological determinants of graduate employability: A comparative study of business and agriculture students across Pakistan. *Business & Economic Review*, 9(4), 111-138. DOI: dx.doi.org/10.22547/BER/9.4.6
- Baldry E., Bright D., Cale J., Day A., Dowse L., Giles M., Hardcastle L., Graffam J., McGillivray J., Newton D., Rowe S., Wodak J. (2018). *A future beyond the wall: Improving post-release employment outcomes for people leaving prison: Final report*. UNSW. <https://socialsciences.arts.unsw.edu.au/research/research-initiatives/a-future-beyond-the-wall/project-resources/>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- 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. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 126. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 1-43.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Benyamini, Y. (2005). Can high optimism and high pessimism co-exist? Findings from arthritis patients coping with pain. *Personality and Individual Differences*, 38, 1463–1473. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.09.020>

- Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being. [Doktora tezi, Stockholm University]. Psykologiska Institutionen.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244. <https://doi.org/10.1177/0143831X06063098>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007) The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Biglan, A., & Hayes, S. C. (1996). Should the behavioral sciences become more pragmatic? The case for functional contextualism in research on human behavior. *Applied and Preventive Psychology*, 5(1), 47-57. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(96\)80026-6](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(96)80026-6)
- Boom, J. M., & Metselaar, E. E. (2001). Determinanten van employability. *Gedrag en organisatie*, 14(1), 21-35.
- Braunstein Bercovitz, H., Benjamin, B. A., Asor, S., & Lev, M. (2012). In secure attachment and career indecision: Mediating effects of anxiety and pessimism. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 236-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.07.009>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brisette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102-111. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.102>
- Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126. <https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Bryant, F. B., & Cvengros, J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(2), 273-302. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.2.273.31018>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyüköztürk, Y. D. D. Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.

- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F., & Kılıç Çakmak, E. (2018). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Pegem. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364–369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.09.003>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism, and self-regulation. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 31–51). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-002>
- Carver, C. S., ve Scheier, M. F. (2013). Goals and Emotion. In M. D. Robinson, E. R. Watkins, & E. Harmon-Jones (Eds.), *Guilford handbook of cognition and emotion* (pp. 176–194). New York, NY: Guilford Press
- Carver, C. S., Reynolds, S. L., & Scheier, M. F. (1994). The possible selves of optimists and pessimists. *Journal of Research in Personality*, 28(2), 133-141. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1994.1011>
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Case, P., & Fassenfest, D. (2004). Expectations for opportunities following prison education: A discussion of race and gender. *Journal of Correctional Education*, 55(1), 24-39.
- Ceza Muhakemesi Kanunu (2004).5271 Sayılı Kanun. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5271&MevzuatTur=1&MevzuatTe rtip=5> 14.06.2023 tarihli erişim.
- Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü. Ceza İnfaz Kurumu İstatistikleri. <https://cte.adalet.gov.tr/Home/BilgiDetay/22> 05.12.2024 tarihli erişim.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 18, (pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- Chang, E. C., & Sanna, L. J. (2001). Optimism, pessimism, and positive and negative affectivity in middle-aged adults: A test of a cognitive-affective model of psychological adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.16.3.524>
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.55>

- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811-839. <https://doi.org/10.1002/job.1814>
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X., & Cai, W. (2023). Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 42(31). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee relations*, 30(2), 121-141. <https://doi.org/10.1108/01425450810843320>
- Consiglio, C., Menatta, P., Borgogni, L., Alessandri, G., Valente, L., & Caprara, G. V. (2021). How youth may find jobs: The role of positivity, perceived employability, and support from employment agencies *Sustainability*, 13(16), 9468. <https://doi.org/10.3390/su13169468>
- Crane, F. G., & Crane, E. C. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13–25. <https://doi.org/10.1080/10887150709336610>
- Crowley-Henry, M. (2007). The protean career: exemplified by first world foreign residents in Western Europe?. *International Studies of Management & Organization*, 37(3), 44-64. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825370302>
- Currie, L. N. (2020). Factor structure of the hope-action-inventory in a problematic substance use sample [Doktora Tezi, University of British Columbia]. <http://hdl.handle.net/2429/74144>
- Çark, Ö.(2021). Kariyer seçiminde sosyo-bilişsel ve manevi yaklaşımlara bütüncül bakış. *International European Journal of Managerial Research Dergisi (EUJMR)*, 5(1).
- Çarkıt, E. (2019). Kariyer Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514. <https://doi.org/10.33206/mjss.493303>
- Çelik, M.(2020). Dördü bir arada: Kariyer uyumunun yordayıcıları olarak iyimserlik, umut, bölüm uygunluğu ve istihdam edilebilirlik. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 5(2), 293-305 <https://dergipark.org.tr/pub/egitim> e-ISSN 2619-9351
- Çınar, A. R. (2019). Özgürlüğü bağlayıcı cezalar (hapis cezaları) ve infazı. 2. *Ceza Hukuku Reformu Kongresi-Ceza Hukuku Yaptırımları Kanunlar ve Uygulama* (3. cilt). On İki Levha Yayıncılık.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M. & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486-1503. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561962>
- De Feyter, M., Smulders, P. and de Vroome, E. (2001) 'De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17(1), 47-59.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self- management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.08.00>
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Dilbaz, N., & Seber, G. (1993). Umutsuzluk kavramı: Depresyon ve intiharda önemi. *Kriz Dergisi*, 1(3). https://doi.org/10.1501/Kriz_0000000044
- Doğanülkü, H. A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology Advance Online*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Doğanülkü, H.A., & Güneşlice, A.(2022). Gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer karar pişmanlığının düzenleyici rolü: Türkiye örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(91).
- Donald, W. E., Baruch, Y.,& Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Dowd, K. O., & Kaplan, D. M. (2005). The career life of academics: Boundaried or boundaryless?. *Human Relations*, 58(6), 699-721. <https://doi.org/10.1177/0018726705057156>
- Dursun, P.(2012). *The role of meaning in life, optimism, hope, and coping styles in subjective well-being / Yaşamın anlamı, iyimserlik, umut ve başa çıkma stillerinin öznel iyi oluş üzerindeki rolü.*(Tez No: 321109). [Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- Elliot, A. J., & Church, M. A. (2003). A motivational analysis of defensive pessimism and self-handicapping. *Journal of Personality*, 71(3), 369-396. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.7103005>
- Erel, C. (2022). *Eski hükümlü bireylerin işgücü piyasasındaki koşulları: İzmir ili örneği*. (Tez No: 794890). [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Erkul, İ. (1976). Eski hükümlüler ve çalışma sorunları, *Eskişehir İktisadi İlimler Akademisi Dergisi*, 12, 386-387.
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability and attitudes of "difficult-to-place" persons. *Psychological Monographs: General and Applied*, 69(7), 1-20. <https://doi.org/10.1037/h0093689>
- Fırat, C. (2009). *Suçta sürüklenmiş çocuklarda öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin farklı değişkenler ve algılanan anne baba tutumları bakımından incelenmesi*. (Tez No: 250416). [Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Fleisher, M. S., & Decker, S. H. (2001). An overview of the challenge of prison gangs. *Corrections Management Quarterly*, 5, 1-9.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909x470933>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003) 'The concept employability: A complex mosaic'. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gabriel, G. C. W., & Nasina, M. D. (2012). The boundaryless career attitude and organisational commitment among public accountants in Penang, Malaysia. *Journal of Social & Development Sciences*, 3, 304-312. [www.ifrnd.org/Research%20Papers/S3\(9\)1.pdf](http://www.ifrnd.org/Research%20Papers/S3(9)1.pdf)
- Garavan, T. N. (1999). Employability, the emerging new deal?. *Journal of European Industrial Training*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/jeit.1999.00323aaa.001>
- Gençöz, F., Vatan, S., & Lester, D. (2006). Umutsuzluk, Çaresizlik ve Talihsizlik Ölçeği'nin Türk örnekleminde güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Kriz Dergisi*, 14(1), 21-29. <https://doi.org/10.1501/Kriz.0000000244>
- Gençtürk, Z., & Korkmaz, A. (2019). Eski hükümlü bireylerin işgücü piyasasına ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi ve İdari*

- Gillespie, D. (1992). *The mind's we: Contextualism in cognitive psychology*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Gilman, R., Dooley, J., & Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 166–178. <https://doi.org/10.1521/jscp.2006.25.2.166>
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2016). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187–210. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 187-210. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Graffam, J., & Hardcastle, L. (2007). Ex-prisoners and ex-offenders and the employment connection: Assistance plus acceptance. In S. Dawe (Ed.), *Vocational education and training for adult prisoners and offenders in Australia*, 47–66. NCVER.
- Graffam, J., & Shinkfield, A. J., & Hardcastle, L. (2008). The perceived employability of ex- prisoners and offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52, 673–685. <https://doi.org/10.1177/0306624X07307783>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.2307/258284>
- Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.001>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2018). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627. <https://doi.org/10.1177/10690727187886>
- Güler, B. K., (2005). İşsizlik ve yarattığı psiko-sosyal sorunların öğrenilmiş çaresizlik bağlamında incelenmesi. *İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı*, 55(1), 373-393.
- Güngör, Ö. (1997). *Türkiye'de hükümlülerin meslek edindirilmelerine yönelik hizmetler ve eski hükümlülerin istihdam edilebilirliği*. (Tez No: 73477) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hall, R. E. (2005). Employment efficiency and sticky wages: Evidence from flows in the labor market. *Review of Economics and Statistics*, 87(3), 397-407. <https://doi.org/10.1162/0034653054638346>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hayes, L. J., & Fryling, M. J. (2019). Functional and descriptive contextualism. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 14, 119-126. <https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2019.09.002>
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. London: DFEE.
- Hiltrop, J.M.(1995). The changing psychological contract: The human resource challenge of the 1990s. *European Management Journal*, 13(3), 286-294. [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(95\)00019-H](https://doi.org/10.1016/0263-2373(95)00019-H)
- Hiroto, D.S. (1974). Locus of Control and Learned Helplessness, *Journal of Experimental Psychology*, 102, 187-193. <https://doi.org/10.1037/h0035910>
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.006>
- Hobfoll, S. E., Ennis, N., & Kay, J. (2000). Loss, resources, and resiliency in close interpersonal relationships. (J. H. Harvey & E. D. Miller Eds.), *Loss and trauma: General and close relationship perspectives* (pp. 267–285). Routledge.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2004). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer Science & Business Media.
- Hobfoll, S. E., Shoham, S. B., & Ritter, C. (1991). Women's satisfaction with social support and their receipt of aid. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 332–341. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.2.332>
- Hobfoll, S.E., Lilly, R.S.(1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21, 128-148. [https://doi.org/10.1002/1520-6629\(199304\)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1520-6629(199304)21:2<128::AID-JCOP2290210206>3.0.CO;2-1)

- International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2023. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson, Jr, J. J. (1998). Hope and coping with cancer by college women. *Journal of Personality*, 66(2), 195-214. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00009>
- İşık, E.(2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- İslamoğlu, E., & Yıldırımaltı, S.(2020). Çalışma hayatında “eski hükümlü olmak”: Sakarya ilinde bir araştırma. *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar-IV*. Berikan Yayınevi
- Jackson, A. P., Tienda, M., & Huang, C. C. (2001). Capabilities and employability of unwed mothers. *Children and Youth Services Review*, 23(4-5), 327-351. [https://doi.org/10.1016/S0190-7409\(01\)00140-2](https://doi.org/10.1016/S0190-7409(01)00140-2)
- Kalafatoğlu, Y. (2023). Öz-yeterlik ve iyimserliğin algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Press Academia Procedia*, 17(1), 135-139. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2023.1766>
- Kalkın, G., Erdem, H., & Erduramazlı, E.(2020). Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BAUNSOBED)*, 23(44),1189-1211. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.731729>
- Kamran, K., Farasat, M., Azam, A.,& Atif, M. M. (2022). Supervisor bottom line mentality, self-regulation impairment and unethical pro-organizational behavior: Investigating the moderating effect of perceived employability. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2022-0043>
- Kara, T. (2014). *Eski hükümlülerin istihdamında yaşanan güçlükler ve İŞKUR'un bu konudaki rolü*. [Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara]
- Karakartal,D. (2018).Cezaevinden çıkan eski hükümlülerin yaşadıkları sorunların incelenmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi* , 4(9) ,72-85. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/549626>
- Kasler, J.,Zysberg, L., & Harel, N. (2017). Hopes for the future: Demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881–892. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1352083>

- Keaveny, M. E. (1999). Life events and psychological well-being in women sentenced to prison. *Issues in Mental Health Nursing*, 20(1), 73-89. <https://doi.org/10.1080/016128499248790>
- Kızmaz, Z. (2010). Cezaevine girme sıklıklarına göre suçlular: Karşılaştırılmalı bir araştırma. *Humanities Sciences*, 5(4), 571-607. <https://doi.org/10.12739/10.12739>
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N., & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000103>
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge Falmer.
- Koçak, O., & Altun, S. (2010). Ceza infaz kurumundaki mesleki eğitim faaliyetlerinin hükümlü istihdamına katkıları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 95-117.
- Koçakoğlu, M.G.(2023). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No:778112).[Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Kolbeck, S., Lopez, S., & Bellair, P. (2024). Does stable employment after prison reduce recidivism irrespective of prior employment and offending? *Justice Quarterly*, 41(1), 38-61. <https://doi.org/10.1080/07418825.2023.2201330>
- Konuk, M. (2020). *Umut odaklı kariyer gelişimi modeline dayalı psikoeğitim programının üniversite öğrencilerinin umut ve kariyer geleceği düzeylerine etkisi*.(Tez No: 657337). [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Korkmaz, O. (2023). “Visions about future: hope, optimism, and pessimism” as predictor of university students’ proactive career behavior. *International Academic Social Resources Journal*, 8(45), 1914-1922. <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.67583>
- Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2021). Fear of COVID-19 and career distress: Mediating role of visions about the future. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 31-44. <https://doi.org/10.18394/iid.984101>
- Korkmaz, O., & Önder, F. C. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.8380>
- Korkut Owen, F. (2008). Meslek seçimini etkileyen etmenler, (Ed. R. Özyürek), *Mesleki Yolculuk*.1-16, Ankara: Ulusal Ajans.
- Korkut-Owen, F. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer yelkenlisi modeli. *Yaşadıkça Eğitim*,29(1), 33-48. <https://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/37>

- Korkut-Owen, F., & Niles, S. C. (2011). Kariyer danışmanlığında yeni kuramlar ve yaklaşımlar.B. Yeşilyaprak (Eds.) *Kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya* (ss. 273-307). Pegem Akademi.
- Korkut-Owen, F., Açikel, M., Arıcı, F., Çağ, P., Demirtaş, S., Emir, E., Erdoğan-Zorver, C., İpekçi, B., Küçükay, A., Mutlu, T., Saka, E., & Ülker, G. (2010). Mesleki rehberlik/kariyer danışmanlığı için bir model önerisi: Kariyer yelkenlisi modeli, *12. Rehberlik sempozyumu, AREL Okulları*, İstanbul, 27 Mart 2010.
- Kumaş, H. (2001). *İşsizliğin psiko-sosyal boyutu ve çalışma yaşamına ilişkin değerler üzerindeki etkileri*. [Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. <https://www.proquest.com/openview/853f84f151960d7542378df3446b1f44/1?>
- Kurnaz, I.(2007) *İstihdam edilebilirliğin önemi açısından eğitim-istihdam ilişkisi ve Ankara bölgesi imalat sanayi uygulaması*. [Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara].
- Leasure, P., & Kaminski, R. J. (2021). The impact of a multiple conviction record on hiring outcomes. *Crime & Delinquency*, 67(6-7),1022-1045. <https://doi.org/10.1177/0011128720973150>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–12. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255-311.
- Li, C. H., & Wu, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128. <https://doi.org/10.1080/10400419.2011.571184>
- Lopes, M. P., & Cunha, M. P. e. (2008). Who is more proactive, the optimist or the pessimist? Exploring the role of hope as a moderator. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 100–109. <https://doi.org/10.1080/17439760701760575>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior. *Positive Organizational Behavior*, 1(2), 9- 24.

- Maruta, T., Colligan, R. C., Malinchoc, M., & Offord, K. P. (2000). Optimists vs pessimists: survival rate among medical patients over a 30-year period. In *Mayo Clinic Proceedings*, 75(2), 140-143. <https://doi.org/10.4065/75.2.140>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Mercan, O., & Öztemel, K. (2023). Proactive personality and career adaptability: The mediating role of career pessimism. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 334-347. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2023.10.2.955>
- Morani, N.M., Wikoff, N., Linhorst, D.M., & Bratton, S. (2011). A description of the selfidentified needs, service expenditures and social outcomes of participants of a prisoner-reentry program. *The Prison Journal*, 91(3), 347-365. <https://doi.org/10.1177/0032885511409>
- Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 87-103. <https://doi.org/10.17755/esosder.289653>
- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N., & Kittel, B. (2022). Scarring dreams? Young people's vocational aspirations and expectations during and after unemployment. *Social Inclusion*, 10(2), 252-264. <https://doi.org/10.17645/si.v10i2.5162>
- Niles S. G., Guttierrez D. (2019). Career counselling with soul. In Maree J. (Ed.), *Handbook of innovative career counselling* (pp. 633–645). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-22799-9_35
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48, 173-175. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2017). *Career development interventions in the 21st century* (5th ed.). Columbus, OH: Pearson.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb01107.x>
- Niles, S. G., In, H., & Amundson, N. (2014). Using an action oriented hope-centered model of career development. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.18401/2014.4.1.1>
- Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2013). Employability and career success: The need for comprehensive definitions of career success. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 17-20. <https://doi.org/10.1111/iops.12002>

- Oluwole, A. (2016). Differential effectiveness of hope-focused and life-design psychotherapies on employability of graduate job seekers in Ibadan, Nigeria. *African Journal of Educational Management*, 17(1), 110-125. <https://journals.ui.edu.ng/index.php/ajem/article/view/286>
- Overmier, J.B. ve Seligman, M.E.P. (1967). "Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding", *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 63, 28-33. <https://doi.org/10.1037/h0024166>
- Özcan, Ö. (2010). *Ceza ve infaz kurumlarında yapılan mesleki eğitim programlarının öğretmen ve hükümlü ve tutukluların görüşlerine göre bazı boyutları*. (Tez No: 265810) [Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Özçelik Bozkurt, H.,& Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 265-285. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.363>
- Özger, H. (2019). *Modern süreçte hürriyeti bağlayıcı cezaların ortaya çıkışı ve gelişimi*. (Tez No: 621759) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Özkürkçügil, A. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31.
- Özkürkçügil, A.Ç. (1993). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. *Kriz Dergisi*, 6(1), 21-31. <http://hdl.handle.net/20.500.12575/63722>
- Özyürek, R. (2011). Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar (ss. 220-268) İçinde *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı-Kuramdan Uygulamaya* (Ed. Binnur Yeşilyaprak). Ankara: Pegem Akademi.
- Palmer, E. J., & Connelly, R. (2005). Depression, hopelessness and suicide ideation among vulnerable prisoners. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 15(3), 164-170. <https://doi.org/10.1002/cbm.4>
- Park, Y. (2009). An integrative empirical approach to the predictors of self-directed career management. *Career Development International*, 14(7), 636-654. <https://doi.org/10.1108/13620430911005690>
- Peck, J.,& Theodore, N. (2000). Beyond'employability'. *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729-749.
- Praskova, A., & Johnston, L. (2020). The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463-485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>
- Quinlan, M., Mayhew, C.,&Bohle, P.(2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A

- review of recent research. *International Journal of Health Services*, 31(2):335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>
- Raisi Sarteshnizi, P., Kaveh Farsani, Z., & Rabiei, M. (2023). Mediating role of academic performance and job search self-efficacy in correlation between career optimism and pessimism and students' employability perception. *Positive Psychology Research*, 9(2), 43-64. 10.22108/ppls.2023.134500.2340
- Ramakers, A., Apel, R., Nieuwbeerta, P., Dirkzwager, A., & Van Wilsem, J. (2014). Imprisonment length and post-prison employment prospects. *Criminology*, 52(3), 399-427. <https://doi.org/10.1111/1745-9125.12042>
- Ramakers, A., van Wilsem, J., Nieuwbeerta, P., & Dirkzwager, A. (2015). Down before they go in: A study on pre-prison labour market attachment. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 21, 65-82. <https://doi.org/10.1007/s10610-014-9234-x>
- Rawat, R., & Sharma, R. (2018). Is psychological capital related to employability skills of graduate students. *Journal of General Management Research*, 5(2), 39-54.
- Remor, G. R., Oliveira, M. F. D., & Oliveira, T. F. (2022). Optimism, self-efficacy and perception of employability in undergraduates in the university-to-work transition. *Revista Brasileira de Orientacao Profissional*, 23(2), 139-150. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n0203>.
- Roberts, C., Kennedy, S., & Hammett T. M. (2004). Linkages between inprisonand communitybased health services. *Journal of Correctional Health Care*, 10(3), 333-368.
- J.E. Rosenbaum (1989) Organization career systems and employee misperceptions. In M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, New York, 329-353.
- Roth, S., & Bootzin, R.R. (1974). Effects of experimentally induced expentacies of external control: An investigation of learned helplessness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 253-264. <https://doi.org/10.1037/h0036022>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>

- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career- decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Savaş, G., & Eryalçın, T. (2020). Eski hükümlülerin ve denetimli serbestlik yükümlülerinin istihdamı üzerine uygulamalı bir araştırma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(2), 336-367. <https://doi.org/10.33417/tsh.641049>
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 315-324. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1991.tb00299.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), (2nd ed.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Saygın, A. U. (2023). Hapishanenin akademiye yansıması: Hapishane konulu çalışmaların bibliyometrik analizi ve iletişim odaklı hapishane çalışmaları. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(1), 1-19. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.981552>
- Saygun, M., Işıkhani, V., & Şahan, C. (2020). Eski hükümlüler ve çalışma hayatı.İçinde *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*, (Ed: Yıldız, A. N. ve Sandal A.) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Basım Yayın ve Tanıtım Koordinatörlüğü. 249-261.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well- being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., & McLennon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723-733. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.3.723>
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.001>
- Segerstrom, S. C., Evans, D. R., & Eisenlohr-Moul, T. A. (2011). Optimism and pessimism dimensions in the Life Orientation Test-Revised: Method and

- meaning. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 126-129. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.11.007>
- Seligman, M. E. (1995). The effectiveness of psychotherapy: The consumer reports study. *American Psychologist*, 50(12), 965. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.50.12.965>
- Seligman, M.E.P. ve Maier, S.F. (1967). "Failure to Escape Traumatic Shock". *Journal of Experimental Psychology*, 74, 1-9. <https://doi.org/10.1037/h0024514>
- Sharf, A., Kimonis, E. R., & Howard, A. (2014). Negative life events and posttraumatic stress disorder among incarcerated boys with callous-unemotional traits. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 36, 401-414. <https://doi.org/10.1007/s10862-013-9404-z>
- Shin Y.J., & Kelly K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *Career Development Quarterly*, 61(2), 141–160. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00043.x>
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2017). Attachment, career-choice pessimism, and intrinsic motivation as predictors of college students' career adaptability. *Journal of Career Development*, 44(4), 311-326. <https://doi.org/10.1177/0894845316653472>
- Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1917-1926. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.06.011>
- Smith, A. (2023). *Recidivism: Prison Management's Focus on the Mental Well-Being of Offenders*. [Doktora Tezi, Trevecca Nazarene University]
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual- differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570- 581.
- Snyder, C. R., Ilardi, S. S., Cheavens, J., Michael, S. T., Yamhure, L., & Sympson, S. (2000). The role of hope in cognitive-behavior therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24, 747-762. <https://doi.org/10.1023/A:1005547730153>
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2001). Optimism and hope constructs: Variants on a positive expectancy theme. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (pp. 101–125). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10385-005>

- Soyaslan, D. (2001) *Hürriyetici bağlayıcı cezaların infaz rejimleri*. İnfaz Hukukunun Sorunları, Goethe Institut&Başkent Üniversitesi, Ankara.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sun, R. C., & Shek, D. T. (2012). Beliefs in the future as a positive youth development construct: A conceptual review. *The Scientific World Journal*, 1–8. <https://doi.org/10.1100/2012/527038>
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S., & Ullman, J.B. (2013). Using multivariate statistics, 6, (pp 497-516). Boston, Pearson.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M. & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability link model: Current employment transition to future employment perspectives pessimism. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Toper, M. (2016). *Çalışma yaşamında eski hükümlülere yönelik önyargıların bireysel belirleyicileri: Ankara'da belediyelerde bir alan araştırması* (Tez No: 438226) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Türk Dil Kurumu (2023a). Suç. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu (2023b). İstihdam. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu (2023c). İş gücü. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu (2023d). Hükümlü. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu (2024a). Bağlam. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu. (2023e). Umut. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023). Ceza infaz kurumu istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=YuksekogretimIstihdamGostergeleri2023-45865>
- Türkiye İstatistik Kurumu (2023, Temmuz). İşgücü istatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%B C-%C4%B0statistikleri-Ekim-2022-45657&dil=1>
- Türkiye İş Kurumu. Adalet ve seçim istatistikleri. <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/>
- Urban Institue (2024). Returning home study: Understanding the challenges of prisoner reentry. <https://www.urban.org/>
- Ünlüöner, K., Ertürk, M., & Olcay, A. (2007). Otel işletmelerinde psiko-sosyal motivasyon araçları ve bu araçların farklı departmanlar üzerindeki etkisine

yönelik Ankara ve İzmir otellerinde bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(19), 9-32. www.e-sosder.com

- Vacek, K. R., Coyle, L. D., & Vera, E. M. (2010). Stress, self-esteem, hope, optimism, and well-being in urban, ethnic minority adolescents. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 38(2), 99–111. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2010.tb00118.x>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142–147. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.061>
- Van der Heijden, B.I.J.M., De Lange, A.H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C.M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.009>.
- Van Hootegeem, A., Niesen, W., & De Witte, H. (2019). Does job insecurity hinder innovative work behaviour? A threat rigidity perspective. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 19-29. <https://doi.org/10.1177/0894845318763893>
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.703900>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Visher, C. A., Debus-Sherrill, S. A., & Yahner, J. (2011). Employment after prison: A longitudinal study of former prisoners. *Justice Quarterly*, 28(5), 698-718. <https://doi.org/10.1080/07418825.2010.535553>
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career Development: A Life-Span Developmental Approach* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315792705>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft, E. A. (2010). The job search grind: Perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788-807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Weiner, B. (1980). A cognitive (attribution)-emotion-action model of motivated behavior: An analysis of judgments of help-giving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(2), 186. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.39.2.186>

- Western, B., Braga, A. A., Davis, J., & Sirois, C. (2015). Stress and hardship after prison. *American Journal of Sociology*, 120(5), 1512-1547.
- Williams, K., Poyser, J., & Hopkins, K. (2012). Accommodation, homelessness and reoffending of prisoners: Results from the Surveying Prisoner Crime Reduction (SPCR) survey. *Ministry of Justice Research Summary*, 3(12), 1-6.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Yakışır, B. (2006). *Türkiye’de tutuklu ve hükümlülerin yeniden sosyalleştirilmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yeşilyaprak, B. (2018). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Yayıncılık.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontier in Psychology*, 10(799), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>
- Yıldırım, T. (2019) *Öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri: Hacettepe üniversitesi örneği*. (Tez No: 560315). [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yılmaz, G. (2009). *İstihdam edilebilirlik: Değişim kaskasında birey*. Ekin Yayınevi.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextualist explanation of career. *Career Choice and Development*, 4, 206-252.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3) doi: 10.1002/smi.2623

EK

EK-1 AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Sayın katılımcı,

Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi başlıklı bu araştırma, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Üyesi Ozan Korkmaz danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Dilek Yekta Yapıcı tarafından yapılmaktadır. Araştırma yüksek lisans tezinde kullanılmak amacıyla planlanmıştır. Sizin yanıtlarınızdan elde edilecek sonuçlarla bu araştırma planlanabilecektir. Bu nedenle soruların tümüne ve içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz. Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Anketimiz 3 bölümden oluşmaktadır. 52 soruluk, yaklaşık 20 dk zamanınızı alacak bu çalışmada yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı daire içine alarak ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boşluğa yazarak belirtiniz. Birden fazla seçenek işaretleyebileceğiniz sorularda, size uygun gelen bütün seçenekleri işaretleyiniz. Eğer sorunun yanıtları arasında “diğer” seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı diğer seçeneğindeki boşluğa yazınız. Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda anketleri uygulayan sorumlu araştırmacı Dilek Yekta Yapıcı ile uygulama anında iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu X ile işaretleyiniz ve devam ediniz.

☐ **Kabul ediyorum.**

Sorumlu Araştırmacılar

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ozan Korkmaz

Yüksek Lisans Öğrencisi

Psikolojik Danışman
Dilek Yekta Yapıcı

EK-2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaşınız:

2. Cinsiyetiniz

a. Kadın

b. Erkek

3. Eğitim durumunuz:

a. Okur-yazar

b. İlkokul mezunu

c. Ortaokul mezunu

d. Lise mezunu

e. Üniversite mezunu

f. Yüksek lisans veya doktora mezunu

4. Medeni durumunuz:

a. Evli

b. Bekar

c. Boşanmış

d. Eşim vefat etti

5. Cezaevine girmeden önce çalıştığınız düzenli bir işiniz var mıydı?

() Evet () Hayır

6. Cezaevinden tahliye edildikten sonra bir iş bulup çalışmayı düşünüyor musunuz?

() Evet () Hayır

7. Cezaevinde meslek edindirme kurslarına katıldınız mı?

() Evet () Hayır

8. Tahliye edildiğinizde cezaevinde geçireceğiniz toplam süre ne kadar olacaktır?

(Ay olarak belirtiniz).....

9. Daha önce başka bir suçtan hüküm aldınız mı?

() Evet () Hayır

2. ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcılar, sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular aşağıda gösterildiği gibi altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.

(1) Kesinlikle Katılmıyorum. (2) Katılmıyorum. (3) Kısmen Katılmıyorum. (4) Kısmen. (5) Katılıyorum. (6) Kesinlikle.

1.	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.	1	2	3	4	5	6
3.	Olası iş fırsatlarını belirlememe yardımcı olabilecek bir iletişim ağı kuracağım.	1	2	3	4	5	6
5.	Çalışmalarımдан edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.	1	2	3	4	5	6
7.	Gelecekteki işverenlerim kazandığım iş deneyimlerinden memnun olacaklar.	1	2	3	4	5	6
9.	Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.	1	2	3	4	5	6
11.	Olası işverenlerim, kendim için net hedeflerim olduğunu görebilecekler	1	2	3	4	5	6
13.	Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.	1	2	3	4	5	6
15.	Eğitim aldığım üniversitenin çok sayıda olası işverenle güçlü ortaklıkları olduğu için, bana açık pek çok iş fırsatı olacak.	1	2	3	4	5	6
17.	Benim için mevcut olan çeşitli iş fırsatlarına hakim olacağım.	1	2	3	4	5	6
19.	Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim.	1	2	3	4	5	6
21.	İstediğim işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.	1	2	3	4	5	6
23.	Gelecekteki işverenlerim, istedikleri bilgileri ve alana uygun özel/teknik becerileri öğrenmiş olacağımı görecekler.	1	2	3	4	5	6

3. GELECEK VİZYONLARI ÖLÇEĞİ

Gelecek hakkında herkesin bir dizi duygu ve düşüncesi vardır. Aşağıda gelecek ile ilgili yargılar içeren cümleler yer almaktadır. Verilen cümlelerdeki yargıları size uygunluk derecesine göre puanlamayı kullanarak işaretleyiniz.

1= Beni hiç tanımlamıyor

2= Beni biraz tanımlıyor

3= Beni yeterince tanımlıyor

4= Beni iyi tanımlıyor

5 = Beni çok iyi tanımlıyor

1.	İyimser biri olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3.	Geleceğim hakkında genellikle coşku ve iyimserlik doluyum.	1	2	3	4	5
5.	Olumlu düşünen bir insan olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7.	Gelecekte zorluklarla karşılaşsam bile iyimser olmaya devam edeceğim.	1	2	3	4	5
9.	Sonunda, istediğim şeyi elde edeceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
11.	Gelecekte ilgimi çeken şeyleri yapabileceğimden eminim.	1	2	3	4	5
13.	Bana gerçekten uygun bir iş bulmak zor olacak.	1	2	3	4	5
15.	Gelecekte çok önemli projelerle uğraşacağım.	1	2	3	4	5
17.	Gelecek için umutlu olmak işe yaramaz; aklımdakileri yapamayacağım.	1	2	3	4	5

EK-3 BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURUL KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.12.2023-168166

T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

26.12.2023

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
22.12.2023	17	290

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. İbrahim COŞKUN başkanlığında 22.12.2023 günü saat 10.00'da toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR 17-2023/290 Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Dilek Yekta YAPICI'nın, Dr. Öğr. Üyesi Ozan KORKMAZ danışmanlığında çalışacağı "**Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı çalışmanın, çalışmaya ait uygulayacakları yöntemle yönelik gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişilere ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

(e-imza)

Prof. Dr. İbrahim COŞKUN

Başkan

(e-imza)

Prof. Dr. Ercan OKTAY

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet MERCAN

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Özlem SADİ

Raportör

(e-imza)

Prof. Dr. Murat TEKİN

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Mehmet KURT

Üye

(e-imza)

Prof. Dr. Ali AYATA

Üye

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-4 ARASTIRMA İZNİ

KMÜ Gelen Evrak Tarih ve Sayısı: 15.02.2024-179196



T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü

Sayı : E-57292265-204.04-271/27362
Konu : Dilek Yekta YAPICI'nın Araştırma Talebi

15.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi 10.01.2024 tarihli ve 36321956-304.03.01.01-E.170863 sayılı yazısı.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı öğrencisi Dilek Yekta YAPICI'nın, "Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Hükümlülerin Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tezini Ankara Açık Ceza İnfaz Kurumu, Sincan Açık Ceza İnfaz Kurumu, Konya Açık Ceza İnfaz Kurumu, Kalecik Açık Ceza İnfaz Kurumu, Keskin Açık Ceza İnfaz Kurumu, Delice Açık Ceza İnfaz Kurumunda uygulama talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelendi.

Söz konusu bilimsel araştırma; kurumun belirleyeceği gün ve saatlerde, yukarıda anılan ceza infaz kurumlarında görevli uzman personel tarafından, çalışmaya katılacak hükümlü ve tutukluların bilgilendirilmesi ve bilgilendirilmiş onam formu doldurulması, **terör suçundan hükümlü ve tutukluların çalışmaya dahil edilmemesi**, kullanılan ölçek ve formlarda hükümlü ve tutukluların ad-soyad bilgilerine yer verilmemesi, araştırmanın konusuyla sınırlı kalınması, ses kaydı ve görüntü alınmaması, çalışma sonucunun iki örneği ile CD'sinin çalışmayı yapacak kişi tarafından Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğüne gönderilmesi, araştırma sonucunun Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünün izni olmaksızın yayımlanmaması koşullarıyla uygun görülmüştür.

Gereği ile ilgili kişiye ve ceza infaz kurumlarına bu yönde bilgi verilmesini rica ederim.

Namık Kemal VAROL
Hâkim
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

Dağıtım :
Gereği:
Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına
Kırıkkale Cumhuriyet Başsavcılığına
Konya Cumhuriyet Başsavcılığına

Bilgi:
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Rektörlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://vatandas.uyap.gov.tr>

1

~~Mevcut Elektronik İmza~~

UYAP Bilgi Sistemindeki bu dokümana <http://vatandas.uyap.gov.tr> adresinden +FVesJR - sERJ2SI - Cc2+FxW - bC0+E0= ile erişebilirsiniz
NAMIK KEMAL VAROL (-) 15.02.2024 12:47



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-5 ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ
ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ
KULLANIM İZNİ

Algılanan Gelecekteki İstihdam
Edilebilirlik Ölçeği

Gelen kutusu



Merhabalar hocam,
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Psikolojik
Danışmanlık ve Rehberlik yüksek lisans tezim
kapsamında, Dr. Öğr. Üyesi Ozan Korkmaz
danışmanlığında yürütülmesi planlanan Hürriyeti
Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Mahkumların
Algılanan İstihdam Edilebilirlikleri ve
Gelecek Vizyonları başlıklı araştırmamda
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik
Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum.
Teşekkür ederim, saygılarımla.
Psikolojik Danışman Dilek Yekta Yapıcı



Serdar Alkın 28 Ara 2023



Merhaba Yekta,

Ölçeğimizi araştırmada kullanabilirsin.
Çalışmada başarılar dilerim.

GELECEK VİZYONLARI ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Gelecek Vizyonları Ölçeği

Gelen kutusu



28 Ara 2023



Merhabalar hocam,
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik yüksek lisans tezim kapsamında, Dr. Öğr. Üyesi Ozan Korkmaz danışmanlığında yürütülmesi planlanan Hürriyeti Bağlayıcı Ceza ile İnfaz Edilen Mahkumların Algılanan İstihdam Edilebilirlikleri ve Gelecek Vizyonları başlıklı araştırmamda Gelecek Vizyonları Ölçeği'ni izniniz olursa kullanmak istiyorum. Teşekkür ederim, saygılarımla.
Psikolojik Danışman Dilek Yekta Yapıcı



MEHMET AK... 28 Ara 2023



Merhabalar,
Çalışmanızı ölçeği kullanmanızda bir mahsur yok. Ozan Hoca'ya selamlar lütfen. Çok değerli bir akademisyen danışmanınız var. Ölçeğe ait bilgilere şu linkten ulaşabilirsiniz: <https://toad.halileksi.net/olcek/gelecek-vizyonlari-olcegi/>
İyi günler.

ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Dilek Yekta YAPICI	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Uludağ Üniversitesi
Fakülte	Eğitim Fakültesi
Bölümü	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık
Makale ve Bildiriler	
1. Korkmaz, O., & Yapıcı, D.Y. (2023). Sosyal medya kullanıcıları için ikincil travmatik stresin yaşam doyumu ile ilişkisinin incelenmesi ve bazı demografik özellikler açısından karşılaştırılması. 24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 17-19 Kasım 2023, Ankara.	