



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARAR VERME  
BELİRSİZLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE  
İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ**

**Furkan Kirazcı**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**REHBERLİK ve PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAZİRAN, 2019**

## TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren On iki (12) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

### YAZARIN

Adı : Furkan

Soyadı : Kirazcı

Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi :

### TEZİN

Türkçe Adı : Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliklerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkilerinin İncelenmesi

İngilizce Adı : An Examination of University Students Career Decision Ambiguity Tolerance With Several Variables

## ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Furkan Kirazcı

İmza :

## JÜRİ ONAY SAYFASI

Furkan KİRAZCI tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliklerinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkilerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

**Danışman:** Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL .....

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

**Başkan:** Prof. Dr. Feride BACANLI .....

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

**Üye:** Doç. Dr. Zeliha Traş .....

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 20.06.2019

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Unvan Ad Soyad: Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü .....



*Babam, Annem ve Kardeşlerime*

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca her zaman için görüş ve önerileriyle bana yol gösteren, sorularımı içtenlikle cevaplayarak akademik anlamda gelişmemi sağlayan ve tez yazım sürecinde de elinden gelen yardımı yapan tez danışmanım Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e,

Hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim boyunca beni her zaman için cesaretlendiren, umutsuzluğa kapıldığım zamanlarda farklı alternatifler sunarak hayata daha iyimser bakmamı sağlayan ve en önemlisi kariyerim için verdiğim kararlarda beni destekleyen ve yanımda duran değerli hocam Doç. Dr. Ayşenur BÜYÜKGÖZE KAVAS'a,

Gazi Üniversitesi'ne geldiğim andan itibaren maddi manevi her anlamda bana yardımcı olan, sürekli olarak beni destekleyen ve akademik gelişimimde çok büyük katkısı olan değerli hocam Feride BACANLI'ya,

Yüksek lisans eğitimim boyunca geniş bilgi birikimleri sayesinde bana katkı sağlayan Gazi Üniversitesi öğretim üyelerine,

Hayatım boyunca desteklerini bir an olsun benden esirgemeyen, her zaman için yanımda duran ve bu günlere gelmemde çok büyük emekleri olan babama, anneme ve kardeşlerime sonsuz teşekkür ederim.

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARAR VERME  
BELİRSİZLİKLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLERLE  
İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Furkan Kirazcı**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAZİRAN 2019**

**ÖZ**

Bu araştırmanın ilk amacı Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans (Career Decision Ambiguity Tolerance) ölçeğini Türkçeye uyarlamaktır. İkinci amaç ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlükleri tarafından yordanıp yordanmadığını incelemektir. Son olarak ise üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, kariyer karar durumu, gelecek düşüncesi ve kariyer karar verme güçlük düzeyi değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ölçeğin uyarlanması ve

söz konusu değişkeninin diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi için iki farklı örneklem grubundan veri toplanmıştır. Birinci örneklem grubu 406 kişiden (164 kız, 242 erkek), ikinci örneklem grubu ise 454 kişiden (239 kız, 213 erkek, 2 kişi cinsiyet belirtmemiş) oluşmaktadır. Araştırmada veri toplamak için Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği (KKVBTÖ), Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ), Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği – Üniversite Formu (KKVGÖ), Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği (KKVÖYÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde doğrulayıcı faktör analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi, tek yönlü varyans analizi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin alt boyutları olan tercih, tolerans ve isteksizliği sırasıyla %22, %19 ve %20 düzeyinde yordadığı görülmüştür. Son olarak kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaştığı görülmüştür. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular ilgili alan yazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmış, daha sonrasında da kariyer danışmanlığına ilişkin uygulamalar ve gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans, Kariyer Karar Verme Güçlükleri, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği

Sayfa Adedi : 123

Danışman : Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

**AN EXAMINATION OF UNIVERSITY STUDENTS CAREER  
DECISION AMBIGUITY TOLERANCE WITH SEVERAL  
VARIABLES**

**(M.S. Thesis)**

**Furkan Kirazci**

**GAZI UNIVERSITY**

**GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCE**

**June 2019**

**ABSTRACT**

The first purpose of this research is adapting the scale of Career Decision Ambiguity Tolerance which is developed by Xu and Tracey (2015) to Turkish. The second purpose is analyzing career decision ambiguity tolerance variable is predicted or not by career decision self-efficacy and the career decision difficulties. The final purpose is analyzing the levels of university students' career decision ambiguity tolerance is become different by gender, class level, status of career decision, thought of the future and level of the difficulties of career decision or not. In the scope of the research data is collected from two different sample groups in order to scale adaptation and analyzing of mentioned factor's connection between the other factors. The first sample group is consisted of 406 people (164 women, 242 men), the second sample group is consisted of 454 people (239 women, 213 men and 2 people did not specify their gender). Career Decision Ambiguity Tolerance Scale (CDAT), Intolerance of Uncertainty Scale (IU), Career Decision Making Difficulties – University Form (CDMD-

UF), Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSE) and The Form of Personal Information are used to collect data in this research. Confirmatory factor analysis, multiple linear regression analysis, one-way analysis of varians and independent samples test are used in the analysis of data. In the final of the research it is concluded that The Turkish form of Career Decision Ambiguity Scale is valid and confidential measuring tool. Further, it is concluded that career decision making difficulties and career decision self efficacy together predict the lower dimension of career decision ambiguity tolerance which are preference (%22), tolerance (%19) and aversion (%20). In the final, it is concluded that career decision tolerance variable is become different by in terms of demographic variables. Findings from the study are argued and interpreted in the related field, and then, suggestionsa have been made to career counseling practices and future research.

**Key Words** : Career Decision Ambiguity Tolerance, Career Decision Difficuties, Career Decision Self-Efficacy

**Page Number** : 123

**Supervisor** : Assoc. Prof. Dr. Kemal ÖZTEMEL

## İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU .....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI .....	iii
TEŞEKKÜR .....	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	iv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ .....	1
Araştırmanın Amacı .....	6
Araştırmanın Alt Problemleri .....	7
Sayıtlar.....	10
Sınırlılıklar.....	10
Tanımlar .....	11
BÖLÜM II .....	12
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	12

<b>Belirsizliğe Tolerans.....</b>	<b>12</b>
<b>Kariyer Karar Verme Kuramları .....</b>	<b>19</b>
Hilton'un Kariyer Karar Verme Modeli .....	19
Gelatt'ın Kariyer Karar Verme Modeli .....	20
Gelatt'ın Pozitif Belirsizlik Modeli.....	21
Vroom'un Beklenti Kuramı .....	22
Gati'nin Ardışık Eleme Modeli.....	23
Gati ve Asher'in Üç Aşamalı PIC Modeli.....	27
<b>Karar Verme Süreci ve Basamakları.....</b>	<b>28</b>
<b>Kariyer Karar Verme Güçlükleri .....</b>	<b>30</b>
<b>Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....</b>	<b>34</b>
<b>Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans İle İlgili Araştırmalar .....</b>	<b>40</b>
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>43</b>
<b>YÖNTEM.....</b>	<b>43</b>
Araştırma Modeli.....	43
Araştırma Grubu .....	43
Verilerin Toplanması.....	46
Veri Toplama Araçları .....	46
Kişisel Bilgi Formu .....	47
Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği (KKVBT) .....	47
Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği.....	48
Kariyer Karar Verme Güçlükleri - Üniversite Formu.....	49
Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKVÖÖ-KF) .....	50
Verilerin Analizi.....	51
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>53</b>
<b>BULGULAR.....</b>	<b>53</b>

<b>Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Geçerlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular.....</b>	<b>53</b>
<b><i>KKVBT Ölçeğinin Faktör Yapısının İncelenmesine İlişkin Bulgular .....</i></b>	<b>53</b>
<b><i>KKVBT Ölçeğinin Benzer Ölçek Geçerliğine İlişkin Bulgular .....</i></b>	<b>54</b>
<b><i>KKVBT Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular.....</i></b>	<b>56</b>
<b>Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Değişkeninin Çeşitli Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular .....</b>	<b>56</b>
<b>“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanları ile Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları birlikte Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin alt boyutlarından (tercih, tolerans ve isteksizlik) alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Problemine İlişkin Bulgular .....</b>	<b>63</b>
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>67</b>
<b>TARTIŞMA VE YORUM.....</b>	<b>67</b>
<b>Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlama Çalışması Kapsamında Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması .....</b>	<b>67</b>
<b>KKVBTÖ'nün Alt Ölçek (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Puanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması .....</b>	<b>69</b>
<b>KKVBTÖ'nün Alt Ölçek (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Puanlarının Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması .....</b>	<b>74</b>
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>79</b>
<b>Sonuçlar .....</b>	<b>79</b>
<b>Öneriler .....</b>	<b>81</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>83</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri .....	44
Tablo 2. KKVBT Ölçeği İçin Yapılan DFA Sonucuna İlişkin Uyum Katsayıları .....	54
Tablo 3. Cinsiyete Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarından Alınan Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4. Kariyer İçin Son Kararın Verilip Verilmeme Durumuna Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları.....	58
Tablo 5. Kariyer Kararından Emin Olup Olmama Durumuna Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonuçları .....	59
Tablo 6. Üniversite Öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin Alt Boyutlarından (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Aldıkları Puanların Toplamının Geleceğe İlişkin Düşüncelerine Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	61
Tablo 7. Geleceğe İlişkin Düşünceye Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları .....	62
Tablo 8. KKVBTÖ Alt Boyutları, KKVGO ve KKVÖYÖ'den Alınan Toplam Puanlar, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar .....	63
Tablo 9. Tercih Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	64
Tablo 10. Tolerans Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	65

Tablo 11. İsteksizlik Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları .....	65
---	----



## ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1.* Gelatt'ın Ardışık Karar Verme Süreci (Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling.....21
- Şekil 2.* Ardışık Eleme Modeline Göre Kariyer Karar Verme Süreci Basamakları (Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
- Şekil 3.* Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi (Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. ....32

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Geçmişten günümüze kadar insanlık tarihine baktığımızda insanlar, hayatta kalmak ve yaşam kalitelerini iyileştirmek amacıyla içlerinde var olan merak ve keşfetme duygularını kullanarak büyük bir medeniyet oluşturmuşlardır. Bu süreçte avcılık, toplayıcılık, tarım, hayvancılık gibi alanlarda iş bölümü yapan insanlar sonraki zamanlarda çeşitli keşif ve üretim evreleriyle birlikte var olan bu iş alanlarını geliştirmiş ve kendilerine çeşitli iş alanları ve meslekler oluşturmuşlardır. İlk dönemlerden günümüze kadar, birçok aşamadan geçen meslek anlayışı ve sürekli çoğalan meslek çeşitliliği günümüzde zirveye ulaşmıştır. Bu durum bir yandan bireylerin kişisel farklılıklara göre daha uygun meslekler seçebilme olasılığını arttırırken, bir yandan da bireylerin bu kadar meslek çeşitliliği içinde hangi mesleği neye göre seçebilecekleri konusunda kafalarının karışmasına ve kendilerini büyük bir belirsizlik durumu içinde hissetmelerine neden olabilmektedir.

İŞKUR'un verilerine göre Türkiye'de 7000'in üzerinde meslek tanımlanmıştır (İŞKUR, 2018). Kariyer kararının birçok teorisyen tarafından bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkında bilgi toplamaları ve bu bilgileri sağlıklı bir biçimde eşleştirmelerini içeren bir süreç olarak tanımlandığı düşünülürse (Holland, 1997; Sampson, Lenz, Reardon ve Peterson, 1999), sağlıktan eğitime, ticaretten mühendisliğe kadar bu denli geniş bir yelpazede bulunan meslekler doğal olarak, özellikle kariyer karar verme sürecindeki bireylerin kararsızlık yaşamalarına sebep olabilmektedir. Aynı zamanda kişilerin, bu mesleklerin çoğu hakkında doğru ve yeterli bilgi sahibi olma konusunda problem yaşadıkları düşünülürse, kariyer karar verme süreçlerinin daha da zorlu bir süreç olacağı öngörülebilir. Ancak bir bireyin kariyer

karar verme sürecinde karar vermesini güçleştiren tek nokta kuşkusuz sadece meslekler hakkında bilgi toplamak değildir. Meslekler hakkındaki bilgilerin yanı sıra bu mesleklere yeterince uyum sağlayabilmek için bireyin yetenek, ilgi, değer ve diğer kişisel özelliklerini bilmesi son derece önem arz etmektedir (Amundson, Poehnell, Pattern & Owen, 2010; Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Yeşilyaprak, 2015). Kendi ilgi, yetenek ve değerlerinin farkında olmayan bir bireyin meslek seçimi sürecinde sağlıklı bir karar vermesi oldukça zor görünmektedir.

Diğer taraftan, seçilecek olan mesleğin bir yaşam rolü olduğu ve sahip olunan bu role göre diğer yaşam rollerinin de etkileneceği ve bireyin yaşam stilini oluşturacağı göz önüne alındığında (Super, 1980) kariyer kararının kişinin yaşamında önemli bir yeri olduğu sonucuna varılabilir. Ayrıca bireylerin verecekleri kariyer kararlarının, onların mesleki gelecekleri ve buna bağlı olarak psikolojik iyi oluşları ve sosyal olarak kabul görmelerini sağlayan yaşam boyu sonuçları olmaktadır (Mann, Harmoni ve Power, 1989). Kişilerin yaşamı üzerinde bu denli belirleyici bir role sahip olan kariyer kararı, karar verme öncesinde ve karar verme anında çeşitli zorlukları içinde barındıran bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Saka ve Gati, 2007).

Kariyer karar verme sürecinde karşımıza çıkan ve süreci daha karmaşık hale getiren bu zorluklara birçok faktör katkıda bulunmaktadır (Gati, 1986; Gati, Krausz ve Osipow, 1996; Suerman, 2005). Gati ve Levin (2014), kariyer karar verme sürecindeki zorluklara katkıda bulunan altı faktör belirtmişlerdir. Bunlar;

- 1) Karar verici tarafından belirlenecek olan birden fazla seçeneğin olması,
- 2) Bu süreçte dikkate alınması gereken birçok faktör ve durumun olması (iş çevresi, eğitimin uzunluğu gibi),
- 3) Gerçekte var olan ya da kişi tarafından algılanan kariyer engelleri,
- 4) Yanlış karar alma endişesi,
- 5) Çoğu kariyer kararının az da olsa uzlaşma gerektirmesi (yani bir şekilde kişinin taviz vermek durumunda kalması) ve
- 6) Süreç boyunca iş dünyası ve bireyin kendisi ile alakalı birçok belirsizliğin olması olarak sıralanmıştır. Bu altı faktör arasında iş dünyası ve kişinin kendisi ile ilgili belirsizliğin olması dikkat çekmektedir.

Temelde kariyer kararı bireyin kendisi ve iş dünyası hakkındaki bilgileri toplayıp mantıklı bir şekilde eşleştirme yapmasından oluşmaktadır (Parsons, 1909). Fakat yukarıda da bahsedildiği gibi 21. yy'nin karmaşık iş dünyası göz önüne alındığında çeşitli bilgilerin toplanması ve eşleştirilmesi o kadar da kolay görünmemektedir (Xu ve Tracey, 2014a). Elde edilmesi gereken bilgilerin oldukça fazla olması ve mevcut bilgilerin yeterince açık olmaması, söz konusu bilgilerin toplanması ve eşleştirilmesinin kolay olmaması durumunun en temel sebeplerinden biri olabilir (Xu ve Tracey, 2014b).

İş dünyasının, yeniçağın gerekleriyle birlikte değişmesi, yeni mesleklerin ortaya çıkması, var olan mesleklerin içeriklerinin ve gerekliliklerinin değişmesi, bütün bunlar içinde bireyin ilgi, yetenek ve değerlerinin var olan iş dünyasıyla eşleştirilmeye çalışılması ve elde edilen bilgilerin birbiriyle çelişebilmesi gibi durumlar kişinin karşısına belirsiz bir durum çıkarmaktadır. Kariyer karar verme sürecinde yaşanan bu belirsizlik Xu ve Tracey' ye (2014a) göre bu sürecin anahtar bir kavramı olarak değerlendirilebilir. Yürürken önümüzü görmemizin mümkün olmadığı sisli bir havada, gideceğimiz yönü belirlemeye çalışmaya benzeyen bu belirsizlik durumu tahmin edileceği üzere insanların bazılarını oldukça sıkıntıya sokabilmektedir. Diğer taraftan bazı insanlar ise bu tür belirsizliklerden rahatsız olmamakta, hatta bu tür belirsizlikleri ilgi çekici veya heyecan verici olarak algılamaktadırlar (Furnham ve Ribchester, 1995; Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008; Xu ve Tracey, 2014b).

Yukarıda da belirtildiği gibi belirsizlik, kulağa olumsuz bir kavram gibi gelse de aslında bireysel algılamalara göre değişkenlik gösteren (olumlu ya da olumsuz algılama olarak) bir yapısının olduğu görülmektedir. Bu kısımda bireylerin belirsizliğe verdiği tepki belirsizliğe tolerans düzeyi olarak karşımıza çıkmaktadır. Budner (1962) belirsizliğe toleransı üç faktörlü bir yapı olarak açıklamıştır. Bunlar; daha önce karşılaşılmayan bilgilere tolerans, karmaşık bilgilere tolerans ve tutarsız bilgilere tolerans olarak sıralanmaktadır.

Kariyer kararı vermede *daha önce karşılaşılmayan bilgilere tolerans*, kişinin kariyer karar verme sürecinde daha önce bilmediği yeni bir bilgiyle karşılaşması anlamına gelmektedir (Budner, 1962). Kariyer karar vermenin, kariyer araştırmasını içeren bir süreç olduğu göz önünde bulundurulursa (Parsons, 1909; Xu, Hou ve Tracey, 2014), karar vericinin yeni bir bilgi ile karşılaşması beklendik bir durum olarak düşünülebilir. Örneğin lise son sınıfta olan bir öğrencinin mühendislik alanından bir bölüm seçmek istediğini varsayalım. Fakat inşaat, elektrik, makine, bilgisayar gibi herkes tarafından bilinen mühendislik alanlarını bilmesine

rağmen gemi veya metalürji gibi nispeten daha az bilinen mühendislik alanlarını daha önce hiç duymamıştır. Kariyer araştırması sırasında bu tür mühendislik alanları ile karşılaşan öğrenci doğal olarak yeni bir bilgidен dolayı belirsizlik durumu yaşayacaktır (Xu ve Tracey, 2015).

Budner'in (1962) belirsizliğe toleransı açıklarken kullandığı bir diğer boyut ise *karmaşık bilgilere toleranstır*. Bu kavram ise kariyer karar verme sürecinde birbirinden farklı ve birbiriyle ilişkili bilgilerin eş zamanlı olarak göz önünde bulundurulması anlamına gelmektedir. Bu duruma, meslek seçimi sürecinde olan bir kişinin sağlıklı bir meslek seçebilmesi için ilgileri, yetenekleri, değerleri, seçeceği mesleğin kendisinden bekledikleri, seçeceği meslek için alınacak eğitim ve bu eğitimin uzunluğu gibi birçok bilgiyi göz önünde bulundurup ona göre bir seçim yapması örneği verilebilir. Verilen örnekte görüldüğü gibi kariyer kararı verecek kişinin, birbirinden farklı ama birbiri ile ilişkili olan bilgilerin hepsini toplaması, dikkate alması ve değerlendirmesi bir belirsizlik durumunu meydana getirmektedir.

Budner'in (1962) sözünü ettiği son boyut ise *tutarsız bilgilere toleranstır*. Tutarsız bilgiler ise var olan bilgilerin birbirinden farklılığına ve hatta bu bilgilerin birbiri ile çelişmesine atıfta bulunmaktadır. Mesela bir kişinin iş değerleri arasında düzenli yaşam (düzenli çalışma saatleri, düzenli maaş gibi; Kuzgun, 2017) olmasına karşın aynı kişinin ticarete karşı ilgisinin bulunması bu duruma bir örnek oluşturmaktadır. Ticari işlerin genellikle düzenli bir geliri ya da düzenli çalışma saatleri olmadığı düşünülürse, karar verecek olan kişinin sahip olduğu bu iki bilginin birbiri ile çeliştiği ve tutarsızlık gösterdiği söylenebilir. Bu durumda da bir belirsizlik durumunun ortaya çıkacağı öngörülebilmektedir.

Budner'in (1962) belirsizliğe tolerans kavramını açıklarken kullandığı bu üç boyutlu yapı Gati, Krausz ve Osipow'un (1996) geliştirdiği kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi ile benzerlikler göstermektedir. Araştırmacılar bireylerin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları belli zorlukları karar verme süreci öncesinde ve süreç esnasında olmak üzere ikiye ayırmışlar, sonrasında ise bu zorlukları üç temel alanda ve on basamakta sınıflandırmışlardır. Buna göre karar verme sürecinden önce karşılaşılan güçlükler hazır bulunuşluk eksikliği başlığı altında birleştirilmiştir. Süreç esnasında karşılaşılan zorluklar ise bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi başlıkları altında sıralanmıştır. Bu iki alt alan yukarıda da bahsedildiği gibi Budner'in (1962) belirsizliğe tolerans kavramında bahsettiği alt faktörlerle eşleşmektedir. Ayrıca Gati, Krausz ve Osipow (1996) kariyer karar verme güçlükleri

taksonomisinde belirttikleri üzere kariyer karar verme sürecinin kendine has bazı özelliklerinin olduğunu vurgulamışlardır.

Bu özellikleri;

- Potansiyel seçenek sayılarının oldukça fazla olması (meslek çeşitliliği, okul çeşitliliği, eğitim görülecek bölümlerin çeşitliliği gibi)
- Her alternatifte geniş miktarda bilginin bulunması
- Meslekleri ve bireylerin tercihlerini detaylı ve anlamlı bir şekilde sınıflandırmak için çok sayıda özelliğin göz önünde bulundurulması gerekliliği (eğitim süresi, bağımsızlık derecesi, insanlarla ilişki türü gibi)
- Belirsizlik durumunun hem bireyin özelliklerine hem de gelecekteki kariyer alternatiflerinin doğasına göre önemli rol oynaması

olarak sıralamışlardır. Dikkat edilecek olursa bu özelliklerde Gati ve arkadaşları (1996) belirsizliğin hem bireysel özellikler açısından hem de kariyer alternatifleri açısından önemli rol oynadığına vurgu yapmışlardır. .

Buradan hareketle hem belirsizliğe tolerans kavramının hem de kariyer karar verme güçlüklerinin birbirleriyle kısmen örtüştükleri düşünülebilir. Bu konuda ne kadar çok bilgi varsa o kadar çok belirsizliğin mevcut olduğunu ileri süren Gelatt (1989), bugün her zamankinden daha fazla bilgiyi daha hızlı bir şekilde edinebilme imkânımızın bulunmasına karşın, kariyer kararı verirken mevcut bilgi miktarının hemen hemen her zaman bir kişinin kapasitesini aştığını belirtmiştir. Dolayısıyla bireyin kariyer karar verme süreci öncesi, sırası ve sonrasında belirsizlik yaşamasının ve kariyer karar verme güçlüğü yaşamasının olağan bir durum olduğu düşünülebilir.

Bununla birlikte kariyer karar verme belirsizliğine toleransın kariyer karar verme öz yetkinlik beklentisi ilişkili olabileceği de düşünülebilir. Kariyer karar verme öz yetkinlik beklentisi Bandura'nın (1977) öz yetkilik beklentisi teorisi temel alınarak Hackett ve Betz (1981) tarafından uyarlanan, sosyal bilişsel kariyer kuramının en çok dikkat çeken temel kavramlarından biridir (Lent, Brown ve Hackett, 1994). Öz yetkinlik beklentisi kavramı kariyer literatürüne ilk olarak getiren Hackett ve Betz (1981), öz yetkinlik beklentisinin kariyer karar verme ve mesleki başarı üzerinde önemli bir bilişsel etkiye sahip olabileceğini öne sürmüşlerdir. Daha sonrasında Taylor ve Betz (1983) kariyer karar verme öz yetkinliğini tanımlamışlar ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik ölçeğini geliştirmişlerdir.

Temelde öz yetkinlik beklentisi kavramı Bandura (1977) tarafından, bireyin istenen sonuçları üretebilmesi için gereken davranışı başarılı bir şekilde uygulayabileceğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Bandura'ya (1977) göre yetkinlik beklentisi, insanların ne kadar çaba sarf edeceğini ve engeller ve zorlayıcı deneyimler karşısında ne kadar süre dayanabileceğini belirler. Buna ek olarak belli bir davranış alanına ilişkin gösterilen düşük öz yetkinlik beklentisinin bu alanlardan kaçınılmasına, buna karşılık yüksek öz yetkinlik beklentisinin ise alanda daha başarılı davranışlar gösterilmesine yol açacağı varsayılmıştır. Kariyer karar verme sürecinin insanları zorlayan ve kariyer karar verme davranışını engelleyici bir belirsizliği içinde barındırdığı düşünülürse (Gati, 1990; Gelatt, 1989), karar vericinin öz yetkinlik düzeyinin karar verme davranışında oldukça büyük bir önem arz ettiği düşünülebilir.

Yukarıda söz edilen açıklamalardan hareketle içinde çeşitli belirsizlikleri barındıran kariyer karar verme sürecinde bireylerin bu süreci en sağlıklı şekilde yürütebilmeleri için kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Çünkü eğer kariyer karar vermede insanların belirsizliğe tolerans gösterip göstermedikleri ya da belirsizliğe toleranslarında hangi dinamiklerin ilişkili olduğu belirlenirse, bireylerin kariyer karar verme sürecinin için bulunan belirsizliklere karşı nasıl tepki verecekleri yordanabilir ve buna göre kariyer danışmanlığı sürecinde çeşitli müdahaleler geliştirilebilir. Bu nedenle bu araştırmada kariyer karar verme belirsizliğine toleransı ölçen bir ölçeğin uyarlanacak olması ve sonrasında kariyer karar verme belirsizliğine toleransın kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik beklentisi ile ilişkisinin incelenmesinin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında önemli bir boşluğu gidereceği düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın üç amacı vardır. Araştırmanın birinci amacı Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği'ni Türk üniversite öğrencilerine uyarlamaktır. Araştırmanın ikinci amacı kariyer karar verme belirsizliğine toleransın çeşitli demografik değişkenlere (cinsiyet, sınıf düzeyi, kariyer karar verme durumu, karardan emin olma durumu, kariyere ilişkin gelecek algısı ve hissedilen kariyer karar verme güçlüğü düzeyi) göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır. Araştırmanın son amacı ise kariyer karar verme belirsizliğine toleransın kariyer karar verme

güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği tarafından anlamlı şekilde yordanıp yordanmadığını incelemektir. Bu amaçları gerçekleştirmek için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Alt Problemleri**

- 1) Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği;
  - a) Geçerli bir ölçme aracı mıdır?
  - b) Güvenilir bir ölçme aracı mıdır?
- 2) Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin alt boyutlarından (tercih, tolerans, isteksizlik) aldıkları puan ortalamaları;
  - a) Cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
  - b) Sınıf düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
  - c) Son kariyer kararını verip vermeme durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
  - d) Verilen kariyer kararından emin olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
  - e) Geleceklerini nasıl gördüklerine göre farklılaşmakta mıdır?
  - f) Kariyer karar vermede yaşadıkları güçlük düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?
- 3) Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik puanları ile kariyer karar verme güçlükleri puanları birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tercih alt boyutundan alınan puanları anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
- 4) Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik puanları ile kariyer karar verme güçlükleri puanları birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tolerans alt boyutundan alınan puanları anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
- 5) Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik puanları ile kariyer karar verme güçlükleri puanları birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin isteksizlik alt boyutundan alınan puanları anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

## Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme süreci içinde var olan belirsizliğe karşı gösterdikleri toleransın ölçülmesi için geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması amaçlanmıştır. Türkiye’de belirsizliğe tolerans kavramı ile çeşitli değişkenler arasında birçok çalışma yapılmıştır (Öztürk, 2013; Sarı, 2007; Sarıçam, 2014). Fakat kariyer karar verme alanında belirsizliğe tolerans kavramı ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kariyer karar verme sürecinin, içinde birçok belirsizliği barındırdığı ve bireylerin bu süreçte var olan bu belirsizliklerle başa çıkması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda (Gati, 1990; Xu ve Tracey, 2015) ilgili ölçeğin Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması çalışması önem kazanmaktadır. Kariyer kararı verme sürecinde olan bireylere verilen kariyer danışmanlığı hizmetinde bireylerin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin bilinmesi, kariyer danışmanlığında yapılacak olan müdahalelerin neler olduğunun saptanmasında ayrıca önem arz etmektedir. Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeyleri düşük olan bireylerin süreç içinde stres yaşamaya ve karar verme sürecinden kaçınmaya eğilimli oldukları düşünüldüğünde (Xu ve Tracey, 2015), kariyer danışmanının yapacağı müdahaleler önemli hale gelmektedir.

İnsanlar kendi iradeleri doğrultusunda yapabilme ve düşünebilme yetisini kazandıkları andan itibaren yaşamlarının sonuna kadar sürekli karar verme durumu ile karşı karşıya gelmektedirler. Bu karar verme durumu çeşitli alanlarda ve çeşitli zorluklarda kendini gösterebilir. Bir kişi alacağı bir kıyafet, telefon vb. üründe bir karar verme durumuyla karşı karşıya olduğu gibi, bir eş seçiminde veya bir meslek seçiminde de karar verme durumunda kalmaktadır. Özellikle kariyer karar verme durumu kişinin yaşamını etkileyen en temel kararlardan biri olarak gösterilebilir (Kuzgun, 2014; Yeşilyaprak, 2015). Çünkü kariyer karar verme, kişinin yaşamını önemli ölçüde etkileyen ve geri dönülmesi kişi açısından zor olan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Kuzgun, 2017). Ayrıca kariyer karar verme durumu kişilerin yalnızca meslek seçimi ile sınırlı bir durum olarak değil, aksine meslek seçimi, iş seçimi, alınacak eğitimin belirlenmesi gibi birçok kariyere ilişkin verilecek kararları kapsayan bir yapı olarak düşünülebilir. Bu bağlamda kariyerle ilgili kararlar yalnızca meslek seçiminin yapıldığı lise yıllarını değil, bir iş ve farklı eğitim olanaklarının seçilmesi gibi kararların verildiği üniversite yıllarını da kapsamaktadır. Üniversite son

sınıftaki bir öğrencinin hangi işte çalışacağına karar vermesi kariyer kararına bir örnek olabilir.

Bireylerin kariyer karar verme süreçlerinin temelinde kendileri hakkında ve meslekler hakkında bilgi toplamak sonrasında bu bilgileri doğru bir şekilde eşleştirmek yatar (Parsons, 1909; Holland, 1997). Fakat akılcı seçim teorisine dayanan kariyer karar verme sürecinin bireyin kendisi ve iş dünyası hakkındaki bilgileri toplayarak bu bilgileri eşleştirmesinden oluştuğu anlayışı 21. yy'nin karmaşık iş dünyasını ve mevcut bilgilerde sürekli artan belirsizliği açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Xu ve Tracey, 2014a; 2014b). Çünkü günümüzde bireyler hemen hemen hiçbir zaman kariyer bilgilerine net bir şekilde ulaşamamaktadırlar. Bunun sebebi olarak da mevcut bilgilerin tümünün değerlendirilmesinin mümkün olmadığı ve ulaşılan bilgilerin de birbirleriyle çelişmesi gösterilebilir. Buna bağlı olarak da bireylerin belirsizlikle karşılaşmaları kaçınılmazdır (Xu ve Tracey, 2015).

Belirsizlik, gerçek dünyada çevredeki çeşitli faktörler arasındaki etkileşimlerin kaçınılmaz bir sonucu olarak var olur. İş dünyası ve iş gücü piyasası hakkında bazı tahminler yapılabilse de çeşitli sosyal, politik ve ekonomik güçlerin etkileşimi bir miktar belirsizlik durumu yaratabilmektedir (Kwok, 2018). Bu nedenle kariyer karar verme sürecindeki önemli bir değişken bu belirsizliğe tahammül gösterme yani diğer bir deyişle belirsizliğe toleranstır. Dolayısıyla belirsizliğe tolerans kavramı, kariyer karar verme süreci içinde bulunan bireylere yardım eden kariyer danışmanlarının dikkate alması gereken önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer karar verme alanında belirsizliğe tolerans kavramıyla ilgili yurt içi literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamasına karşın yurt dışı literatürde belirsizliğe toleransın karar verme ile ilişkisini araştıran ve belirsizliğe toleransın karar verme sürecini nasıl etkilediğini inceleyen çalışmalara rastlanmıştır (Gul, 1986; Mc Lain, 2009; Yurtsever, 2001; Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b; Xu ve Tracey, 2015).

Genel olarak yurt dışı literatür tarandığında genel belirsizliğe tolerans ile endişe (Ladouceur, Talbot ve Dugas, 1997; Buhr ve Dugas, 2006; Laugesen, Dugas ve Bukowski, 2003), anksiyete (Dugas, Marchand ve Ladouceur, 2005), yardım arama davranışı (Bennett, Harold ve Ashford, 1990), yaratıcılık (Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008), iş tatmini (Frone, 1990) ve iş uyumu (Wittenberg ve Norcross, 2001) gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin

incelendiği çalışmalar yapılmıştır. Yurt içi literatürde ise belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluk (Sarıçam, 2014), intihar olasılığı (Öztürk, 2013), kaygı ve endişe (Sarı, 2007), yaşam doyumu (Şar, Işıklar ve Aydoğan, 2012), psikolojik iyi oluş (Geçgin ve Sahranç, 2017), denetim odağı ve risk alma (Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010) gibi değişkenlerle ilişkisinin incelendiği araştırmalara rastlanmıştır.

Görüldüğü gibi belirsizliğe tolerans kavramı ile kariyer karar verme arasındaki ilişkiyi inceleyen yurt dışı çalışmaların sayısının oldukça az olması ve bu konu üzerine herhangi bir yurt içi bir çalışmanın bulunmaması yapılacak olan bu çalışmanın önemini arttırmaktadır. Ayrıca yurt içi literatürde kariyer karar verme süreci içindeki belirsizliğe gösterilen toleransı ölçecek herhangi bir ölçme aracının bulunmamasından dolayı yapılacak olan çalışmanın literatürde önemli bir eksikliği gidereceği düşünülmektedir. Yapılacak bu çalışma ile hem yurt içi literatüre yeni bir ölçek kazandırılacak, hem de kariyer karar verme alanında belirsizliğe toleransın etkisi ortaya koyularak kariyer danışmanlığı uygulamalarında önemli bir değişkenin göz ardı edilmesinin önüne geçilecektir.

## **Sayıtlar**

Araştırmaya katılan kişilerin ölçek maddelerini içtenlikle ve dikkatlice cevapladıkları varsayılmıştır.

## **Sınırlılıklar**

- 1) Bu araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ömer Halisdemir Üniversitesi ve Gazi Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde öğrenim gören (Eğitim Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi vd.) üniversite öğrencileriyle sınırlıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçları benzer gruplara genellenebilir.
- 2) Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeyleri Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği, kariyer karar verme öz yeterliliği Kariyer Karar Verme Öz-yeterlilik Ölçeği ve kariyer karar verme güçlükleri Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

## **Tanımlar**

**Belirsizliğine Tolerans:** Belirsizliğe tolerans, yeterli ipucu eksikliğinden dolayı yapılandırılmayan belirsizlik durumlarını ilgi çekici ve hoş bulma eğilimidir (Budner, 1962).

**Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans:** Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans, bireylerin kariyerle ilgili olan, bilinmeyen, karmaşık veya tutarsız ipuçlarından oluşan bir dizi ile karakterize edilen belirsiz durumları veya bilgileri değerlendirip yanıtlama biçimleridir (Budner, 1962; Furnham ve Ribchester, 1995; Xu ve Tracey, 2015).

**Kariyer karar verme güçlüğü:** Bireylerin kariyer kararı vermesini geciktiren ya da bir kariyer kararı vermesini engelleyen, kariyer karar verme süreci öncesinde ve/veya süreç esnasında ortaya çıkan çeşitli zorluklardır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

**Kariyer karar verme öz yetkinliği:** Genel öz-yetkinlik beklentisinin (Bandura, 1977; Bandura, 1997) spesifik bir alanı olan kariyer karar verme öz yetkinlik beklentisi, bireyin kariyer kararı vermesi için gerekli olan görevleri, başarı ile gerçekleştirebileceğine olan inancıdır (Betz, Klein ve Taylor, 1996).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle belirsizliğe tolerans kavramının yapısı ve kariyer karar verme ile bağlantısı açıklanmış, sonrasında ilgili kariyer kuramları hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak yurt içi ve yurt dışı literatürde yapılmış olan ilgili çalışmalar özetlenmiştir.

#### **Belirsizliğe Tolerans**

Belirsizliğe tolerans kavramı 1948'den bu yana çeşitli psikoloji alanlarında araştırılmış ve bir kişilik özelliği olarak görülmüştür (Furnham ve Ribchester, 1995; Budner, 1962; Frenkel-Brunswik, 1948). Belirsizliğe tolerans kavramının bilişsel, duyuşsal ve tutumsal değişkenlerle ilişkisi olan güçlü bir yordayıcı değişkeni olması, psikolojinin birçok alt alanında (sosyal, klinik vb.) araştırma konusu olmasına neden olmuştur (Furnham ve Ribchester, 1995).

Belirsizliğe tolerans kavramı belirsizlik ve tolerans olmak üzere iki kavramdan oluşmaktadır. Bu kavramlardan ilki olan belirsizlik Budner'e (1962) göre yeterli ipucu eksikliğinden dolayı yapılandırılmayan ve kategorize edilemeyen durum olarak tanımlanmıştır. McLain (1993) ise belirsizliği belirli bir uyarıcı ya da bağlamla ilgili bilgi eksikliği olan bir durum olarak ifade etmiştir. Frisch ve Baron (1988) ise yukarıdaki tanımlara benzer olarak belirsizlik durumunu bilgi eksikliğine dayandırmaktadır. Belirsiz uyarıcı, yeni, öngörülemez ya da çok karmaşık olarak algılanabilir (McLain, 1993). Bu

tanımlardan yola çıkarak belirsizliği, tam bir bilgiye sahip olunamadığı için belirli bir sisteme oturtulamayan ve her olasılığı hesaplanamayan bir durum olarak ifade edebiliriz.

Öte yandan tolerans ve tahammülsüzlük (intolerance) ise bir duruma karşı verilen bir dizi tepkiyi tanımlamaktadır. Bunlardan tolerans kabullenmeyi ifade ederken, tahammülsüzlük ise reddedilmeyi içerir (McLain, 1993). Fakat buradaki kavramda kullanılan tolerans reddedilmeden çekici bulmaya kadar bir skala boyunca uzanmaktadır (McLain, 1993). Yani bir kişinin bir duruma karşı toleransının olup olmadığı değil, ilgili duruma karşı toleransının ne düzeyde olduğu söz konusudur.

Belirsizliğe tolerans kavramı bütün olarak bireyin belirsiz bir durumu algılayış biçimini ifade eder (Furnham ve Ribchester, 1995). Bu kavramı Budner (1962) belirsiz durumları çekici-cezbedici olarak algılama eğilimi olarak tanımlarken, belirsizliğe tahammülsüzlüğü ise belirsiz durumları tehdit olarak algılama eğilimi olarak ifade etmiştir. Bu tanımdan farklı olarak English ve English (1958; akt. Mac Donald, 1970) belirsizliğe toleransı alternatif yorumların yapılabileceği ya da alternatif sonuçların olabileceği bir durumu kabul etme isteği olarak tanımlamışlardır. Diğer bir deyişle karmaşık, belirsiz bir durumla karşılaşıldığında rahat hissetme ya da en azından rahatsız hissetmeme durumu olarak söylenebilir (akt. Mac Donald, 1970). Tam tersine belirsizliğe tahammülsüzlüğü (intolerance of ambiguity) ise her şeyi siyah-beyaza indirgeme veya her şeyin siyah-beyaz olması arzusu (burada siyah ya da beyaz olma arzusu arada bir durumun olmaması yani diğer bir deyişle kesinliğin olması durumunu ifade etmektedir.) olarak tanımlamışlardır (akt. Mac Donald, 1970).

Frenkel-Brunswik (1951) ise belirsizliğe tahammülsüzlüğü ifade etmek için katılık (rigidity) kavramını kullanmıştır. Fakat katılık kavramı belirsizliğe tahammülsüzlük kavramından ayrılmaktadır. Şöyle ki belirsiz durumlar karşısında katı biri de belirsizliğe tahammülsüz biri de aynı derecede endişe duyarak sonuca hemen ulaşmak için hızlı bir şekilde cevap arayışına girebilirler. Fakat bir cevap kabul edildikten sonra katı olan kişi bulunan cevapla çelişkili olan yeni deliller karşısında bile ısrarla bulduğu cevaba tutunacaktır. Öte yandan belirsizliğe tahammülsüz kişi yeni çelişkili deliller karşısında bulduğu cevabı kolaylıkla değiştirebilir. Sonuç olarak her iki özellik bir kişide bulunabileceği gibi belirsizliğe tahammülsüz olan kişi aynı zamanda esnek de olabilir (Mac Donald, 1970).

Şimdiye kadar söz edilen ve bu araştırmanın konusu olan belirsizlik kavramı literatürde “ambiguity” kelimesiyle ifade edilmiştir. Fakat bazı araştırmalarda aynı şekilde Türkçe’ye belirsizlik olarak çevrilen “uncertainty” kavramıyla karıştırıldığı ve bu iki kavramın birbirinden yeterince ayırt edilemediği gözlenmiştir (Greco ve Roger, 2001; Grenier, Barette ve Ladouceur, 2005). Hatta İngilizce sözlüklerde dahi bu iki kavram arasındaki farkın tam olarak ortaya koyulamadığı ve iki kelimenin eş anlamlı olarak gösterildiği belirtilmektedir (Grenier, Barette ve Ladouceur, 2005). Fakat genel olarak bakıldığında söz konusu kavramların benzerliklerinin yanında farklılıkları da mevcuttur. Örneğin bu iki kavrama da tahammülsüzlük gösteren bireylerin belirsiz durumlara stres yaşama, rahatsızlık duyma ve bu tür durumları tehdit olarak algılama gibi benzer tepkiler gösterdiği belirtilmektedir (Dugas vd., 2001; Furnham, 1994; Furnham ve Ribchester, 1995; Ladouceur vd., 2000; Mac Donald, 1970; McLain, 1993). Aynı şekilde bir başka benzerlik ise bu kişilerin belirsiz durumlar karşısında algılanan tehdit durumuna bir dizi bilişsel, duyuşsal ve davranışsal tepkiyle karşılık vermeleridir (Furnham ve Ribchester, 1995; Ladouceur vd., 2000).

”Ambiguity” ve “uncertainty” kavramları zaman boyutunda farklılaşmaktadır. “Ambiguity” kavramı süreç içindeki var olan belirsizliklere işaret ederken “uncertainty” kavramı geleceğe yönelik belirsizliklere atıfta bulunmaktadır. Belirsizliğe tolerans boyutundan bakıldığında “ambiguity” kavramı ile belirtilen belirsizlik durumuna düşük tolerans gösteren bireyler, “şimdi ve burada” var olan ve belirsiz özelliklerle karakterize olan bir durumu tolere edemezler. Bu bireyler mevcut durumu bir tehdit kaynağı olarak yorumlama eğilimindedirler. Öte yandan, “uncertainty” kavramı ile ifade edilen belirsizlik durumuna tahammülsüzlük ise geleceğe yönelik olarak ön görülemeyen bir bileşeni ifade eder (Dequech, 2000; Grenier, Barrette ve Ladouceur, 2005). Gelecek belirsizlikle karakterize olduğu için bu bireyler geleceği bir rahatsızlık kaynağı olarak değerlendirirler. Bu nedenle belirsizliğe tolerans göstermeyen bireyler gelecekte gerçekleşecek olumsuz bir olayın (gerçekleşme ihtimali çok düşük olsa bile) gerçekleşebileceğini kabul edilemez olarak algılarlar (Grenier, Barrette ve Ladouceur, 2005). Sonuç olarak bu çalışmada ele alınan belirsizlik (ambiguity) kavramı genel olarak “şimdi ve burada” var olan belirsizliğe atıfta bulunmaktadır. Fakat Xu ve Tracey (2015) gelecek hakkında öngörülemezlik durumundan doğan belirsizliği de kariyer karar verme belirsizliği kavramının farklı bir boyutu olarak düşünmüşlerdir.

Belirsizliğe toleransı düşük ya da yüksek olan bireylerin belirsiz durumlara karşı verdikleri tepkilerin neler olduğu konusunda ise literatüre bakıldığında birbirini destekleyen yorumların yapıldığı görülmektedir. Frenkel-Brunswik (1949, 1951) belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin gerçekliği göz ardı ederek hızlı karar verme eğiliminde olduklarını, iyi ve kötü olabilme olasılığına izin vermemeye eğilimli oldukları ve yaşamın siyah ya da beyaz bir görünümünü temsil eden tutum ifadelerine karşı daha yatkın olduklarını belirtmiştir. Daha açık bir ifadeyle belirsizliğe daha az tolerans gösteren kişiler belirsiz bir durumun iyi ya da kötü sonuçlanabileceği olasılığını rahatsız edici bulmakta ve sonucun ne olacağı konusunu (iyi ya da kötü) kesin bir şekilde bilmek istemektedirler. Öte yandan bu kişiler siyah ya da beyaz bir görünümü temsil eden tutum ifadelerine karşı yatkındırlar. Bu yatkınlık söz konusu kişilerin ufak bir belirsizliğe dahi tahammülleri olmadığı ve her durumda kesin bir sonuç istedikleri anlamına gelmektedir. Furnham ve Ribchester (1995) ise belirsizliğe tolerans düzeyleri düşük olan bireylerin belirsizlik içeren durumlar karşısında hızlı tepki vermeye, stres yaşamaya veya böyle bir durumdan kaçınmaya daha yatkın olduklarını ifade etmişlerdir. Aynı şekilde Furnham ve Mark (2013) belirsiz durumların riski değerlendirmeyi ve karar vermeyi zorlaştırdığını belirterek, belirsizliğe toleransı düşük olan bireylerin belirsiz durumlarda hızlı tepki vermeye yatkın olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca belirsizliğe toleransı düşük olan bireyler hızlı tepki vermenin yanında daha fazla geribildirim almaya da ihtiyaç duymaktadırlar (Ashford ve Cummings, 1985). Buna karşın belirsizliğe tolerans düzeyi yüksek olan bireyler ise belirsizlik içeren durumları cezbedici ve ilgi çekici bulma eğilimindedirler. Ayrıca bu bireyler belirsizliğin getirmiş olduğu karmaşıklığı reddetmeden ve çarpıtmadan olduğu gibi kabul ederler (Furnham ve Ribchester, 1995). Görüldüğü üzere belirsiz durumlara karşı tolerans düzeyleri farklı olan kişiler belirsizlik içeren durumlara karşı birbirinden farklı tepkiler vermektedirler. Verilen bu tepkiler belirsizliğin sonucu olarak nitelendirilebilir. Fakat burada belirsizliğin sonuçlarının yanında sebepleri de büyük bir önem arz etmektedir. Belirsizliğin kaynakları ve hangi durum veya durumların belirsizliğe yol açacağına bilinmesi kavramın daha da iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu konuda ilk ve en genel tanımlamayı Budner (1962) yapmaktadır. Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin (Xu ve Tracey, 2015) geliştirilmesinde de araştırmacılar Budner'in (1962) belirsizliğe tolerans kavramını tanımlarken kullandığı boyutlardan yararlanmışlardır. Budner'in tanımladığı boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

Budner (1962), belirsizliğe tolerans kavramının tipik olarak üç farklı tipi olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar;

- 1) Yeni (tanıdık olmayan) bilgilerden (unfamiliar information) kaynaklanan belirsizliğe tolerans (bireyin daha önce karşılaşmadığı ya da hiç duymadığı bilgiler)
- 2) Karmaşık bilgilere tolerans (complex information) (Birçok bilginin bulunduğu ve bu bilgilerin de dolaylı ya da doğrudan birbirleriyle ilişki içinde olduğu anlaşılması güç durumlar)
- 3) Tutarsız bilgilere tolerans (inconsistency information) (Var olan bilgilerin birbiriyle çatıştığı ya da tamamen birbirinin tersi anlam ifade eden bilgiler)

Budner'in ileri sürdüğü bu üç faktörlü yapıya dayanarak Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme belirsizliğine tolerans adı altında bir kavram ileri sürmüşler ve Budner'in (1962) açıkladığı üç ayrı belirsizlik tipine kariyer karar verme süreci çerçevesinden bakmışlardır. Araştırmacılar kısaca genel belirsizliğe toleransı daha spesifik bir alana indirgeyerek kariyer karar verme sürecinin önemli bir değişkenine dikkat çekmişlerdir.

Daha önce de söz edildiği gibi bu boyutların kariyer karar verme süreci açısından yeniden açıklanması önem arz etmektedir. Bundan dolayı söz konusu üç boyut kariyer karar verme sürecine özgü olan belirsizliklerle aşağıda ayrıntılı olarak verilmektedir.

#### *1) Tanıdık Olmayan Bilgiler*

Tanıdık olmayan bilgiler bireyin kariyer karar verme sürecinde karşısına çıkan daha önce karşılaşmadığı bilgileri ifade etmektedir (Xu ve Tracey, 2015). Kariyer karar verme sürecinin bir kariyer araştırmasını gerektirdiği düşünüldüğünde (Blustein, 1989) ve bireyin karşısına çıkabilecek çok sayıda kendisi ve iş dünyası hakkında yeni bilgi olduğu göz önünde bulundurulduğunda (Xu ve Tracey, 2015) bireyin daha önce karşılaşmadığı ve yeni duyduğu bilgilerle karşılaşma olasılığının yüksek olduğu sonucuna ulaşılabilir. Tanıdık olmayan bilgilere neden olan bir başka kaynak ise yeni karar verme becerilerini öğrenmeye duyulan ihtiyaçtır. Hayatında daha önce önemli bir karar vermemiş ya da verdiği kararlarda yeterince etkinlik gösterememiş bireylerin kariyer karar verme sürecinde yeni karar verme becerileri ile karşılaşması ve uygulamaya koyması "tanıdık olmayan bilgiler" kavramını desteklemektedir (Xu ve Tracey, 2015).

Bu belirsizlik boyutuna birçok örnek verilebilir. Örneğin rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünün son sınıfında olan bir öğrenciyi ele alalım. Bu kişi mezun olduktan sonra kariyerini nasıl şekillendireceği konusunda bir kariyer araştırması yapmaktadır. Şimdiye kadar kendi bölümünden mezun olan kişilerin okullarda psikolojik danışman olarak çalışabileceği bilgisine sahiptir fakat aile ve sosyal politikalar bakanlığında veya adalet bakanlığında uzman olarak çalışabileceği bilgisini söz konusu kişi yeni duymuş olabilir. Bu durum iş dünyası ile ilgili tanıdık olmayan bir bilgi olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan bu örneğe benzer şekilde bireyin kendisi hakkında, yaşanan deneyimler ya da kendi üzerine yaptığı düşünceler sonucunda elde ettiği bilgiler olabilir. Şimdiye kadar başkalarına yardım etme değerine sahip olduğunu ve bu değer için ilk sırada geldiğini düşünen bir kişi bir kariyer kararı verme sürecinde aslında bu değer için çevresi tarafından kabul görme ihtiyacı sonucu oluştuğunu ve aslında ilk sırada gelen değerinin statü olduğunun farkına varabilir. Burada da görüldüğü gibi kişi şimdiye kadar kendisine hiç tanıdık olmayan bir değer ile karşılaşabilir. Yukarıda da bahsedildiği gibi tanıdık olmayan bilgileri besleyen diğer bir kaynak da kariyer karar verme becerileridir. Bir kişinin nasıl sağlıklı karar verebileceği, karar verme sürecinde hangi basamakları izleyebileceği veya nasıl bir plan yapacağı gibi bilgiler, söz konusu kişi tarafından ilk kez karşılaşılan bilgiler olabilir ve bu da yine tanıdık olmayan bilgilere dahil olmaktadır.

## 2) Karmaşık Bilgiler

Kariyer karar vermede karmaşık bilgiler, kariyer karar verme sürecinde var olan çok sayıda bilginin bulunmasını ve bu bilgilerin birbirleriyle bağlantısının eş zamanlı olarak düşünülmesi gerekliliğini ifade etmektedir (Xu ve Tracey, 2015). Kariyer karar verme sürecinde ilgi alanları, beceriler, yeterlilikler, iş alanları, iş gereksinimi ve maaş gibi eş zamanlı olarak göz önünde bulundurulması gereken çok yönlü bilgilerin olması karmaşık bilgiler boyutunu beslemektedir. Bireylerin karar verme sürecinde sadece kapsamlı bilgiler toplamaları yeterli olmamakta aynı zamanda toplanan bu bilgileri organize etmeleri, değerlendirmeleri ve anlamlandırmaları gerekmektedir. Kariyer karar verme sürecinin her zaman basit ve kolay bir şekilde öngörülebilir olmadığı düşünülürse, elde edilen bilgilerin karmaşıklığı artırdığı sonucuna varılabilir. Belirsizliğin karmaşıklık boyutu, günümüzün hızla değişen iş dünyasında hızlı bilgi artışı, yeni kariyer seçeneklerinin oluşması ve kişinin bu değişiklikleri kendi özelliklerini de göz önünde bulundurarak değerlendirmesi

belirsizliğin karmaşıklık yönünü daha da dikkat çekici hale getirmektedir (Xu ve Tracey, 2015).

### 3) *Tutarsız Bilgiler*

Kariyer karar vermede tutarsız bilgiler kariyer karar verme sürecinde birbirinden farklı bilgilerin farklı ve hatta birbiri ile çelişen kariyer yolları önermesi durumunu içerir. Kariyer karar verme süreci göz önünde bulundurulursa elde edilen bilgilerin farklı yönlerinin kolayca birbiriyle çelişebileceği çıkarımı yapılabilir. Örneğin kişi açısından bakıldığında bir kişi hem bağımsız çalışma şartlarına sahip hem de sosyal etkileşimin yoğun olduğu çalışma şartları olan bir kariyer tercihi yapmak isteyebilir. Fakat temelde bu iki değer birbiriyle tutarsızlık içermektedir (Xu ve Tracey, 2015).

Özellikle bilgi teknolojisi ilerledikçe bireyler ihtiyaç duydukları bilgilere daha hızlı bir şekilde ulaşmaktadırlar. Fakat buna bağlı olarak ulaşılan çok sayıda bilginin geçerliliğini kontrol etmek daha da güçleşmektedir. Dolayısıyla toplanan bilgiler doğru ya da yanlış birbirleriyle tutarsızlık içerebilir. Bu sebeple de kariyer karar vermede çoğu zaman tek ve basit bir çözüm pek mümkün olmamaktadır (Xu ve Tracey, 2015).

Ayrıca Xu ve Tracey (2015), ileri sürülen üçlü yapıya ek olarak Germeijs ve De Boeck (2003)'un kariyer kararsızlığı modeli ve Dequech'in (2000) temel belirsizlik üzerine yaptığı çalışmaya dayanarak öngörülemezlik/tahmin edilemezlik (unpredictability) adı altında kariyer karar verme belirsizliğine tolerans kavramının dördüncü bir boyutunu da ileri sürmüşlerdir. Fakat yukarıda da açıklandığı gibi söz konusu belirsizlik Dequech'in (2000) "temel belirsizlik" olarak nitelediği sonucun kestirilememesine atıfta bulunan "uncertainty" kavramıyla ifade edilen belirsizliktir. Germeijs ve De Boeck (2003)'in kararsızlık modelinden uyarlanan bu faktör kariyer karar verme sürecinden ziyade, verilen karardan sonra birden çok sonucun olabileceği ve dolayısıyla elde edilecek sonucun tam bir tahmininin yapılamayacağına atıfta bulunmaktadır. Belirli bir kariyer seçiminin mümkün olan çok sayıdaki sonucunu ima eden öngörülemeyen gelecek, kariyer karar verme sürecindeki durumları yapılandırmayı veya sınıflandırmayı zorlaştırabilir. Bireyler bu kariyerin belirsiz beklentisi nedeniyle bir kariyer tercihi yapmada tereddüt edebilirler. Ne yazık ki gelecek hakkındaki bilgiler karar verme anında her zaman bulunmayabilir ve gelecek henüz tam olarak oluşturulmadığı için sonuç hakkında kesin bir bilgi sahibi olunması mümkün değildir (Xu ve Tracey, 2015).

Yukarıda verilen bilgiler genel olarak incelendiğinde çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşünülen belirsizliğe tolerans kavramı, bireylerin tam olarak kesin olmayan belirsiz durumlara karşı var olan tutumlarını yansıtmaktadır. Kariyer karar verme sürecinin içinde birçok belirsiz durumu içerdiği düşünüldüğünde (Gati, 1990; Gelatt, 1989), bütün bu belirsiz durumlara karşı kendi kariyeri üzerine karar verecek olan kişinin belirli bir düzeyde toleransa sahip olma durumunun önemli bir rol oynadığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kariyer karar verme sürecinde belirsizliğin nasıl bir konumda bulunduğu çıkarımını yapmak için söz konusu sürecin işleyişini ve süreç içinde bireylerin davranışını anlamak önem arz etmektedir. Bundan dolayı izleyen bölümde kariyer karar verme sürecinin nasıl işlediğini, bu sürecin nasıl daha sağlıklı yürütülebileceğini öngören ve bu süreçte belirsizliğin nasıl bir konumda olduğunu inceleyen kuramlara yer verilecektir.

### **Kariyer Karar Verme Kuramları**

Bu kısımda yapılan çalışmayla ilgili olabilecek kuram ve modeller kısaca tanıtılmış ve kariyer karar verme süreci ve basamakları açıklanmıştır.

#### **Hilton'un Kariyer Karar Verme Modeli**

Hilton, kişinin kendisi ve çevresi hakkındaki inançları arasındaki uyumsuzluğun azaltılmasının, kariyer karar vermenin önemli bir tetikleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Bireyin bir karar durumuyla karşı karşıya kalması için çevreden gelen bazı girdilerin bulunması gerekir. Örnek olarak kişinin mevcut işinden doyum sağlayamaması (elde edilen gelirin yetersiz bulunması, kişinin ilgileriyle uyuşmaması gibi) gibi bir durum verilebilir (Akt. Kuzgun, 2017). Böyle bir durum bireyin bilişsel dengesini bozmakta ve bireyi karar verme davranışına götürmektedir. Eğer birey çevreden gelen bu girdilere karşı kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği öncülleri, beklentileri ve inançları uyumlu bir şekilde değiştirebilirse bu öncüller takımının var olan bilişsel tutarsızlığı azaltıp azaltmadığını kontrol eder. Eğer değiştirilen öncüller takımı var olan bilişsel tutarsızlığı azaltmamışsa birey yeni davranış seçenekleri arar (Akt. Kuzgun, 2017).

Bireyde bilişsel tutarsızlığa sebep olan bazı durumlar kısa sürelidir ve birey bir seçim yaparak karar verdiğinde bu tutarsızlığa sebep olan durumlar işlevini yitirir. Fakat bilişsel

tutarsızlığa sebep olan bazı durumlar ise daha uzun süreli olabilir. Buna bireyin kişilik özellikleri ile icra ettiği mesleğin uyumsuzluğu örnek olarak verilebilir (Kuzgun, 2017).

Temelde mesleki kararlar araştırılırken, karar veren bireyin çevresinin karar verme süreci boyunca değişmez yani sabit olduğu varsayılmaktadır. Fakat bazı kararların uzun süreli etkilerini incelerken kişinin çevresinin sürekli olarak sabit kalmadığı göz ardı edilmemelidir. Kişinin bazı davranışlarda bulunması kendi çevresini ve çevresel girdileri değiştirecektir. Bunun haricinde kişinin çevresinde de kişiden bağımsız olarak bir takım değişiklikler meydana gelebilir (Kuzgun, 2017). Örneğin bireyin yeterli derecede alım yapılan bir öğretmenlik dalını seçtikten sonra dört yıllık eğitimi süresince o öğretmenlik alanından yapılan atama sayılarının azalması buna örnek olarak verilebilir. Sonuç olarak Hilton çevrenin özelliklerinin değişebileceğinin ve bu durumun da bilişsel dengeyi bozabileceğinin altını çizerek meslek kararı vermenin temelinde bireyin kendisi ve çevresi hakkındaki bilgilerin çelişmesi sonucu oluşan bilişsel dengesizliğin olduğunu ileri sürmüştür. Bu dengesizliğin giderilmesinin ise ya bireyin kendisi hakkındaki öncülleri değiştirmesi ya da mesleki bir karar vermesiyle mümkün olabileceğini belirtmiştir (akt. Kuzgun, 2017).

### **Gelatt'ın Kariyer Karar Verme Modeli**

Gelatt (1962), ortaokul öğrencilerine yönelik yürütülen rehberlik hizmetlerinin ilişkili tüm yönlerini bir bütün haline getirmesi, rehberlikte kullanılacak tekniklere ve yöntemlere yön vermesi ve bu tekniklerin değerlendirilebilmesi için test edilebilir hipotezlerden oluşan bir model ileri sürmüştür. Gelatt'a (1962) göre bireyler karşılaştıkları durumların çoğunda bir karar verme davranışı göstermek zorunda oldukları için öne süreceği modelin karar teorisi temelli olması gerektiği sonucuna varmıştır. Buna ek olarak eğitim ve mesleki alanda karar verme, zaman içinde bir noktada meydana gelen bir eylemden ziyade gelişimsel bir süreç olarak düşünüldüğünde, okul danışmanlığı için karar verme alanında bir çerçevenin oluşturulması daha da önem arz etmektedir.

Gelatt'ın (1962) “ardışık karar verme” olarak öne sürdüğü modele göre, karar verme süreci birbiri ardına gelen ardışık bir yapıya sahiptir. Gelatt (1962) bu süreci tabloda gösterildiği gibi “yordayıcı sistem”, “değer sistemi” ve “kriter” olmak üzere 3 aşamaya ayırmıştır. İlk aşama olan yordayıcı sistem muhtemel alternatiflerin etkilerini, alternatifin muhtemel sonuçlarını ve sonucun gerçekleşme olasılıklarını kapsamaktadır. Bu kısımda Gelat (1962)

bu üç alt alan için de yeteri kadar bilgi sahibi olunması gerektiğini ve bu sayede karar vericinin de, edindiği bilgiler sayesinde alacağı riskin farkında olarak seçim yapacağını ileri sürmüştür. İkinci aşama olan değer sistemi ise çıktıların istenirlik dereceleri olarak tanımlanmıştır. Yani bir seçeneğin sonucu kişi tarafından ne kadar çekiciyse kişinin o seçeneğe yönelme ihtimali de o kadar çoktur. Son aşama olan ölçüt kısmında ise kişi bir değerlendirme yapmakta ve bunun sonucunda da bir karara varmaktadır.

Muhtemel alternatiflerin etkileri Alternatifin muhtemel sonuçları Sonuçların gerçekleşme olasılıkları	Yordayıcı Sistem	STRATEJİ
Çıktıların/sonuçların istenirlik dereceleri	Değer Sistemi	
Değerlendirme ve kararın seçimi	Kriter	

Şekil 1. Gelatt'ın Ardışık Karar Verme Süreci (Gelatt, H. B. (1962). *Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. Journal of Counseling Psychology, 9(3), 240.*)

### Gelatt'ın Pozitif Belirsizlik Modeli

Gelatt (1989), önceki kariyer karar verme alanındaki çalışmalarında öne sürdüğü düşüncelerin bazılarının yanlış olduğunu ifade etmiş ve kariyer karar verme alanında ele alınması gereken belirsizlik kavramı üzerinde durmuştur. Danışanların kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları belirsizlikleri iyi bir şekilde yönetebilmeleri için belirsizliğe karşı olumlu bir tutum geliştirmeleri gerektiğini öne süren Gelatt (1989), belirsizliğin bir endişe kaynağı olarak algılanmasının yerine bireylerin farklı bakış açılarından bakmaya çalışmaları ve var olan belirsizliğin onlara daha farklı ufuklar ve kariyer fırsatları ortaya çıkaracağını bilincinde olmaları gerektiğini ifade etmiştir. Bu düşüncesini “nereye gideceğinizi her zaman biliyorsanız, asla başka bir yere gidemezsiniz” cümlesiyle sloganlaştıran Gelatt (1989), belirsizliğin bireyin belirlediği sınırlı hedefleri aşmasını sağlayarak yeni ve belki de var olan alternatiflerden çok daha iyi bir seçeneğin elde edilmesine yol açabileceğini iddia etmiştir.

Gelatt'a (1989) göre karar verme sıralı, sistematik ve bilimsel olmayan insani bir süreçtir. Bu süreçte olabildiğince çok bilgi toplamak bireyi en doğru seçeneğe yönlendirmek yerine sadece belirsizliğin daha fazla artmasına sebep olacaktır. Bu bakımdan karar vermede akılcı karar vermenin yanında sezgisel karar verme becerilerini de kullanmak önem arz etmektedir.

Gelatt (1989) kariyer karar verme sürecinde olumlu bir tutum elde etmek ve belirsiz koşullar altında karar verebilmek için 4 aşamalı bir yöntem önermiştir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir;

- Bireyler istedikleri şeylere odaklanmalı ve esnek olmalıdırlar. Böylece hedefleri ne çok dar ne de çok geniş olmalıdır.
- Sezgiler de en az bilgi kadar önemlidir. Bu bakımdan sahip oldukları bilgilere dikkatlerini vermeli, söz konusu bilgilerin farkında olmalı ve bunun yanında sezgilerini de kullanmalıdırlar.
- İnadıklarına göre gerçekçi ve iyimser olmak arasında bir denge kurmalıdırlar.
- Akılcı ve sezgisel karar verme yeteneklerini geliştirerek yaptıkları işlerde pratik olmalıdırlar.

Sonuç olarak kariyer karar verme sürecinde belirsizliğe pozitif bir şekilde yaklaşılması gerektiğini öne süren Gelatt (1989), belirsizlik kavramının karar verme durumunda bir endişe kaynağı değil yeni ve belki de daha iyi seçeneklerin farkına varılması için bir fırsat olduğunu ileri sürmüştür.

### **Vroom'un Beklenti Kuramı**

Vroom'a göre karar verme davranışı kişinin yapacağı seçime ulaşabilmesine yönelik inancı tarafından şekillenir (Vroom, 1964; akt. Kuzgun, 2017). Yani bireyin belli bir seçeneğe yönelme ihtimali, o seçeneğe ulaşabileceğine yönelik beklentisiyle doğru orantılıdır. Vroom (1964; akt. Kuzgun, 2017) kararı ise kişi tarafından arzulanan yönlerinin fazla buna karşılık istenmeyen olumsuz yönlerinin az ve ulaşılabilirlik ihtimalinin yüksek olduğu seçeneğe yönelme olarak tanımlamıştır.

Fakat bu model tek bir seçim şansının olduğu durumlarda geçerli görünmektedir. Kariyer açısından bakıldığında kişi bir seçim yaparken birden çok seçeneği sıralayabilir (Kuzgun, 2017). Buna örnek olarak üniversiteden mezun olan birinin akademisyenlik, memuriyet ya da özel sektör gibi alternatifleri olduğu düşünüldüğünde, birey bunlar arasından tek bir seçim

yapıp o yönde ilerleyebileceği gibi bu seçenekleri belirli ölçütlere göre de sıralayabilir. Burada birey üst sırada yer alan seçeneğe ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederken daha alt sıralardaki seçeneğe ulaşmak için ise daha az gayret gösterebilir.

### **Gati'nin Ardışık Eleme Modeli**

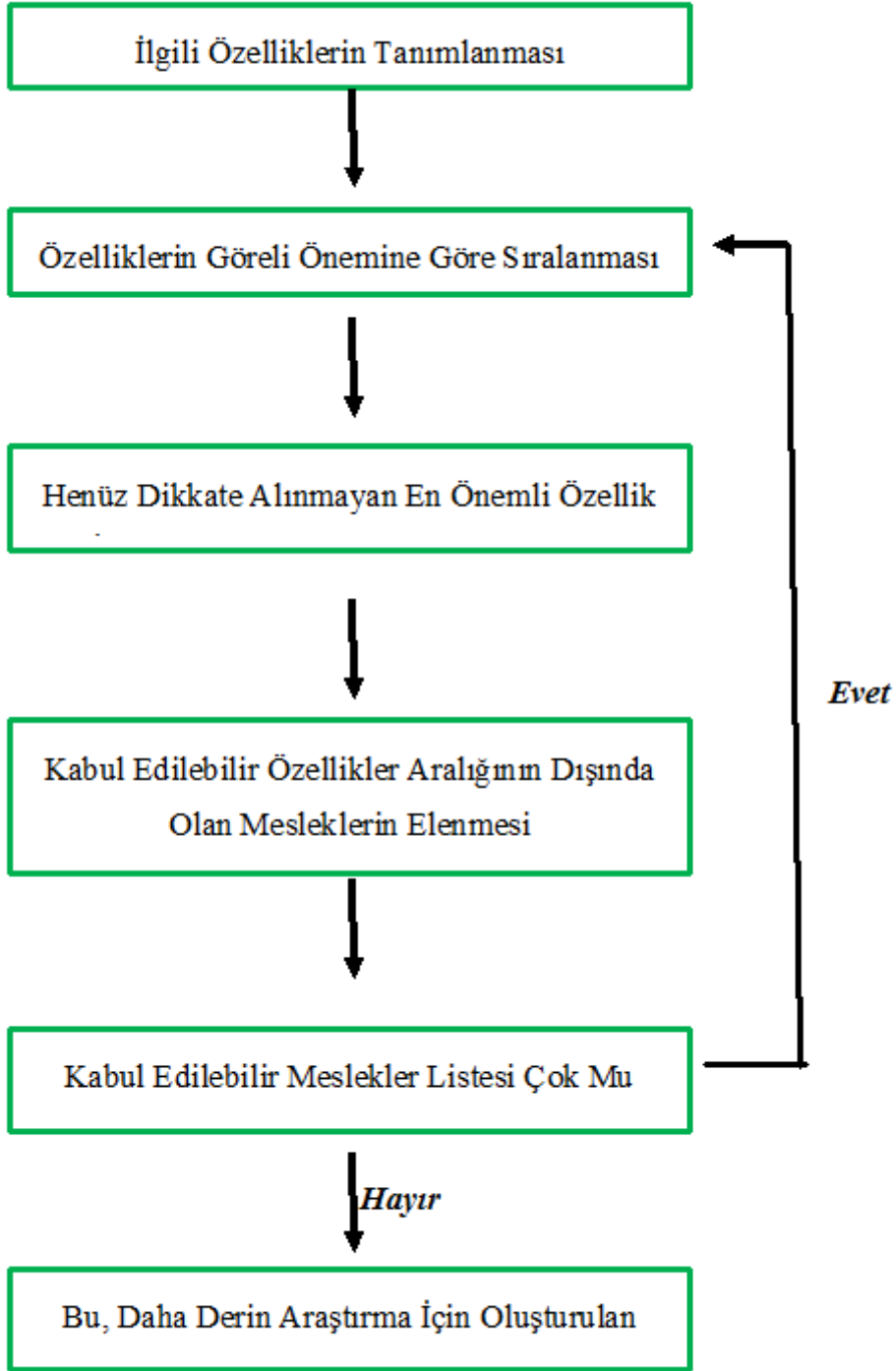
Gati'nin geliştirmiş olduğu ardışık eleme modeli, bireyin belirlenen özellikleri sırasıyla eleyerek var olan belirsizliği aşamalı olarak ortadan kaldırmasını ve nihayetinde sağlıklı bir karar vermesini ön görmektedir. Karar verme sürecindeki var olan belirsizliklere dikkat çeken Gati (1986) kariyer seçiminin, amaç seçenekler arasından en uygun olanına ulaşmak olduğunda, belirsizlik altında karar vermenin özel bir durumu olduğunu ileri sürmüştür.

Belirsizlikler iki tür kariyer karar verme problemine yansır;

- a) Karar vericinin mesleki değerlerinin göreceli önemi üzerine yaşadığı belirsizlikler (insanlara yardım mı? Statü mü? gibi)
- b) Geleceğe ilişkin eksik bilgilerin de eşlik ettiği belirsizliğe dayanan kararlar (örn. Tıp fakültesine gidebilecek miyim?)

Ardışık eleme modeli Tversky'nin (1972) özellik eleme modelinden uyarlanarak geliştirilmiştir. Ardışık eleme modeline göre her mesleki seçenek bir dizi özellikler bütünü olarak görülür. Her bir özellik var olan alternatifin niceliksel (kazanç) ya da niteliksel (statü) yönünü yansıtmaktadır.

Eleme sürecinin her aşamasında göreceli önemine göre bir özellik seçilir. Arzu edilen/istenen bu özelliğin seçimi bu özellikten yoksun olan bütün alternatifleri ortadan kaldırmaktadır. Bu süreç bir ya da birkaç seçenek kalıncaya kadar devam etmektedir (Tversky, 1972). İstenmeyen özellikler alternatifler ile ilgili dezavantajları yansıtır. Böyle bir özelliğin seçimi istenmeyen özellik ile karakterize olan tüm seçeneklerin ortadan kaldırılmasına yol açar (Gati, 1986).



Şekil 2. Ardışık Eleme Modeline Göre Kariyer Karar Verme Süreci Basamakları (Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408.)

Gati, Fassa ve Houminer (1995), Gati'nin (1986) öne sürdüğü ardışık eleme modeline dayanarak kariyer danışmanları için kariyer dokuz aşamalı bir danışmanlık süreci önermişlerdir. Bu dokuz aşama aşağıda kısaca anlatılmaktadır.

### **1. Adım:** Tanımlama ve Kariyer Probleminin Yapılandırılması

İlk aşama kararın amacını ve seçim yapılabilecek potansiyel alternatifleri tanımlamaktır. Meslek seçimi, lise seçimi ya da alan seçimi buna örnek olarak verilebilir.

### **2. Adım:** İlgili Unsurların Tanımlanması

Bilişsel ve maddi sınırlamalar nedeniyle, tüm olası ölçütleri dikkate almak mümkün değildir ve birey istediği ve yoğunlaşacağı ölçütleri belirlemelidir. Bu önemli bir adımdır çünkü aramanın sonunda uyumlu olarak belirlenen seçenekler kümesi seçilen ölçütlerin kümesine bağlıdır. İnsanlarla ilişki türleri, yetenekler, ilgiler gibi ölçütler buna örnek olarak verilebilir.

### **3. Adım:** Ölçütlerin Öneme Göre Sıralanması

Ölçüt sıralaması çok önemlidir. Çünkü uygun alternatifleri araştırmak ölçütlerin görece öneme göre gerçekleştirilir (yani araştırma en önemli görülen ölçütle başlar ve ikinci, üçüncü, dördüncü sıradaki ölçütlerle devam eder). Örneğin kariyer danışmasında bu aşama için şu soru sorulabilir; “Sizin için en önemli ölçütün “eğitim süresi” olduğunu söylediniz. İkinci sırada gelen önemli ölçüt olarak neyi dikkate alırdınız?”

### **4. Adım:** En İyi ve Kabul Edilebilir Seviyeleri Belirleme

Her bir ölçüt için bireyin öncelikle en uygun seviyeyi ve ikinci olarak, istediği fakat daha az arzu edilen ama yine de kabul edilebilir seviyelerini tanımlaması gerekir. Örnek olarak danışana şöyle bir soru yöneltilir; “Eğitimin uzunluğu için en uygun seviyenin 2 yıllık bir üniversite olduğunu söylediniz. 4 yıllık bir üniversiteyi de değerlendirmeye almayı kabul eder misiniz?”

### **5. Adım:** Tercihlerle Uyumsuz Meslekleri Ortadan Kaldırma

Sıralı araştırmada ölçütler önce en önemlisinden, daha sonra önem sırasına göre başlayarak birer birer kabul edilir. Her ölçüt için birey tarafından en iyi veya kabul edilebilir olarak belirlenen seviyelerle karakterize edilemeyen alternatifler ortadan kaldırılır. Bu eleme süreci, kalan ümit verici (promising) alternatiflerin sayısı yönetilebilir olduğunda (7 veya daha az) durur. Örneğin danışman tarafından bu adımında danışana şöyle bir geri bildirim

verilebilir; “2 yıllık eğitim uzunluğu ölçütünüzle, istediğiniz tıp, hukuk ve psikoloji meslekleri uyuşmamaktadır.”

#### **6. Adım:** Tercihlerdeki Değişikliklere Duyarlılığı Test Etme

Küçük bir dizi alternatifi tanımladıktan sonra, potansiyel olarak uygun bir seçeneğin eksik olma olasılığını azaltmak için önceki aşamaların ve bunların sonuçlarının yeniden incelenmesi istenir.

Burada danışana şu sorular yöneltilebilir;

- Prestij sizin için gerçekten çok mu önemli?
- Lisansüstü çalışmaları dikkate almaya istekli olmadığınız konusunda emin misiniz?

#### **7. Adım:** Ek Bilgi Toplama

Umut verici alternatifleri karşılaştırmak için birey daha eksiksiz ek bilgi toplamak zorundadır. Ek bilgiye ulaşmak için potansiyel kaynaklar danışanın dikkatine sunulmalıdır. Bu aşamada danışana şu öneri verilebilir; “gelecek vadeden mesleklerin her birinin neyi içerdiğini tam olarak anlamak için şimdi ek bilgi toplamanız gerekir. Bunu yapmak için internet yardımıyla İŞKUR’un meslekler sözlüğünü incelemelisiniz.

#### **8. Adım:** Genel İstenirliğe Göre Sıralama Alternatifleri

Sürecin sonunda birey hangi alternatifi ilk gerçekleştirmeyi deneyeceğine karar vermek zorundadır. Bu durum, her bir alternatifin içerdiği algılanan avantajlara ve dezavantajlara odaklanmayı içerir. Bu kısımda danışana şöyle bir soru yöneltilebilir; “En çok istediğin seçeneğin muhasebecilik yapmak olduğunu söylemiştin. Bunu yapmazsan ikinci seçimin ne olurdu?”.

#### **9. Adım:** En Çok Tercih Edilen Alternatifin Gerçekleşmesi İçin Atılacak Adımların Taslağını Oluşturma

Son aşama bireyin seçimini gerçekleştirmek için yapılacak eylemlerin planlanmasına odaklanmalıdır. Bunlar en çok istenen alternatifi gerçekleştirme şansını arttırmaya yönelik eylemleri de içerebilir.

Örneğin;

- Üniversiteye kayıt yaptırmak
- İlgili iş ilanlarına başvuruda bulunmak

- İkinci bir dil için kursa başvurmak

Gati, Fassa ve Houminer (1995), sıralı eleme yaklaşımından türeterek önerdikleri bu 9 aşamalı kariyer danışmanlığı sürecinin bireysel kariyer danışmanlığında, lisedeki kariyer geliştirme kurslarında ve bilgisayar destekli kariyer rehberliklerinde uygulanabilir olduğunu öne sürmüşlerdir.

### **Gati ve Asher'in Üç Aşamalı PIC Modeli**

Gati ve Asher (2001), kariyer karar verme sürecinde bireylerin daha sistematik bir şekilde araştırma yapmaları ve daha sağlıklı karar vermeleri için Gati'nin (1986) ortaya koyduğu ardışık eleme modeline dayanarak üç aşamalı bir model ileri sürmüşlerdir. Ön görücü ve sistematik bir model olan PIC, ön tarama (**Prescreen**), derinlemesine araştırma (**In depth exploration**) ve seçim (**Choice**) basamaklarından oluşmaktadır.

Temelde bireyin tercihleri ve yetenekleri ile en uygun alternatifleri bulmak olan kariyer karar verme sürecinde tüm potansiyel kariyer alternatiflerini yoğun bir şekilde araştırmanın pratik olmadığını ileri süren Gati ve Asher (2001), bu süreci farklı hedefler, süreçler ve sonuçlar ile üç aşamaya ayırmayı önermişlerdir. PIC modelinin basamakları şunlardan oluşmaktadır;

- **Ön tarama:** Bireysel tercihlere göre yapılandırılmış bir arama yoluyla potansiyel alternatifler kümesini önceden gözden geçirerek küçük ve dolayısıyla yönetilebilir bir umut verici alternatifler kümesinin oluşturulması.
- **Derinlemesine araştırma:** Gelecek vaat eden alternatiflerin derinlemesine araştırılması (bunların gerçekleştirilme olasılığının incelenmesi dâhil) sonucunda bir önceki basamakta oluşturulan kümenin birkaç uygun alternatife indirgenmesi.
- **Seçim:** Elde kalan uygun alternatiflerin değerlendirilmesi ve karşılaştırılması sonucu en uygun alternatifin seçimi

Bu aşamalardan ilki olan ön tarama kısmında “umut verici” kabul edilmeyen herhangi bir alternatif göz ardı edilir ve daha fazla dikkat çekmez. Buradaki temel fikir bireyin tercihleri ile uyuşmayan alternatifleri atıp küçük ve umut verici alternatifler kümesinin oluşturulmasıdır. Birinci aşama beş alt basamağa ayrılmıştır.

Bunlar;

- ✓ Aramada kullanılacak ilgili ölçütleri seçme
- ✓ Ölçütlerin önem derecesine göre sıralanması
- ✓ Daha önemli ölçütler için, kabul edilebilir seviyelerin aralığının tanımlanması
- ✓ Alternatifleri karakteristik seviyeleri ile bireylerin kabul edilebilir seviye düzeylerinin karşılaştırılması, diğer bir deyişle bir alternatifin karakteristik seviyeleri ile bireyin kabul edilebilir aralığının örtüşüp örtüşmediğinin değerlendirilmesi
- ✓ Duyarlılık analizi: Sonuçların tercihlerdeki olası değişikliklere duyarlılığını kontrol etme. Bu adım ön tarama aşamasındaki ve sonuçlarındaki girdileri yeniden incelemeyi içerir.

### *Ek Uygun Alternatiflerin Seçilmesi*

Kariyer kararları genellikle belirsizlik altında verilmektedir. Spesifik olarak, tercih edilen bir alternatifin gerçekleştirilmesi genellikle belirsizdir (Gati ve Asher, 2001). Örneğin bir iş bulma olasılığı sadece asgari gerekliliklerin yerine getirilmesine değil, diğer başvuru sahiplerinin sayı ve kalitesine de bağlıdır. Böylece böyle önemli bir kararda tek bir alternatifin seçimi riskli bir kumar olabilir. Bu nedenle birey belirlediği en uygun alternatifi seçtikten sonra daha önce toplanan bilgiyi kullanarak bu alternatifin gerçekleştirilme olasılığını değerlendirmelidir (Gati ve Asher, 2001).

En iyi alternatifin gerçekleştirilmesinde herhangi bir belirsizlik söz konusu değilse ikinci en iyi alternatifini seçmeye gerek yoktur. Bununla birlikte belirsizliğin söz konusu olduğu görülüyorsa bireyin geri dönmesi ve ikinci en iyi olarak kabul edilebilecek ek uygun alternatifleri araştırması tavsiye edilir. Birinci ve ikinci alternatiflerin gerçekleştirilme olasılıklarının göreceli olarak düşük olduğu durumlarda üçüncü ve hatta dördüncü en iyi alternatifin belirlenmesi tavsiye edilir (Gati ve Asher, 2001).

### **Karar Verme Süreci ve Basamakları**

İnsanların hayatları boyunca yaptıkları eylemlerin hemen hemen hepsi zor ya da kolay bir karar verme eylemini gerektirmektedir. Meslek seçimi gibi insan hayatını etkileyen büyük bir karardan, beş dakikalık bir ders arasında dinlenecek müziğin seçimine kadar insanoğlunun her eylemi karar vermeyi zorunlu kılmaktadır. Karar verme sürecinin

kaçınılmaz bir şekilde yaşamın her alanında insanın karşısına çıktığı göz önünde bulundurulduğunda bu sürecin sağlıklı bir şekilde ve olabildiğince doğru kararlar verilerek geçirilmesi oldukça önemli görünmektedir.

Karar verme, Kuzgun (2014) tarafından bireyin bir ihtiyaç hissettiğinde o ihtiyacı gidereceğini düşündüğü bir nesneye ulaşmak için birden fazla seçenek olduğu veya ihtiyacı gidereceği kesin olarak bilinen bir hedef bulunamadığında var olan stresi ortadan kaldırmak için seçilebilecek olan alternatiflerden birine yönelme olarak tanımlanmıştır. Kuzgun'a (2014) göre bireyde karar verme eyleminin meydana gelmesi için 3 faktörün bulunması gerekir. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır;

- 1) Bireyde karar verme ihtiyacını oluşturan bir problemin olması ve bireyin bunu hissetmesi.
- 2) Var olan bu problemi ortadan kaldırmak için birden fazla seçeneğin olması.
- 3) Son olarak bireyin var olan bu seçenekler arasında tercih yapabilecek özgürlüğe sahip olması.

Karar verme süreci hakkında Carney ve Wells (1995; akt. Doğan, 2010) ise aşamalı bir sistem öne sürmüşlerdir. 7 aşamadan oluşan bu sistemde her bir aşama birbiri ile ilişkilidir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanmıştır;

- 1. Farkında Olma:** Kişinin belirli durumlar karşısında hissettiği rahatsızlık duygusuyla birlikte karar vermeye hazır olma durumudur.
- 2. Kendini Değerlendirme:** Kişi bu aşamada bir kariyer kararı verirken bireysel özelliklerini göz önünde bulundurmalıdır. Bunlar ilgi, değer, yetenek, istekler ve beceriler olarak sıralanabilir.
- 3. Araştırma:** Karar verme sürecinin farkında olarak yürütülebilmesi için kişinin belirli araştırmalar yoluyla bilgi edinmesi gerekmektedir. Bu bilgiler hem kişinin kendisi hakkında hem de iş dünyası ve çalışma yaşamı hakkında olmalıdır.
- 4. Bütünleştirme:** Var olan seçenekler ile kişinin özellikleri arasındaki uyumun değerlendirilmesi ve isteklerin ve ihtiyaçların giderileceği-doyurulacağı uzlaşmanın sağlanmasıdır. Bu evrede kişinin istediği seçenek ile elde edebileceği seçenek hakkında karşılaştırmalar yapılmalıdır.
- 5. Sorumluluk:** Bu kısımda birey bir karar vermek için sorumluluk olarak bilgi edinmeli ve harekete geçmelidir.

6. **Uygulama:** Bu aşamada kişi vereceği kararı uygulamaya koymak için bir plan yapmalıdır. Kişinin yapacağı plan, uygulama esnasında karşısına çıkabilecek terslik ve güçlükleri minimize etmelidir. Ama herhangi bir planın süreç içinde her şeyi tam bir şekilde ön görmesinin mümkün olmadığı göz ardı edilmemelidir.
7. **Yeniden Değerlendirme:** Kişiye, verdiği kararı yeniden gözden geçirmesi ve eğer ihtiyaç varsa karar üzerinde bazı düzeltmeler yapması için olanak sağlanırsa arzu edilen sonuçlara ulaşmak daha mümkün hale gelebilir. Bu durum verilen karar hakkında daha fazla bilgi edinilmesi ve olası farklı karar durumlarının gerekliliğine uyum sağlanması için gereklidir.

Karar verme durumu bazı araştırmacılara göre sadece bilgilerin toplanması, analiz edilmesi ve eşleştirilmesinden çok daha farklı değişkenleri içinde bulundurmaktadır. Gelatt (1989) karar vericinin karar verme durumunda sadece akılcı olarak hareket ederek olabildiğince fazla bilgiye sahip olmaya çalışması yerine var olan bilgilerin ve karar verme sürecinin içinde bulunan belirsizliği ele alması gerektiğini öne sürmektedir. Karar verme sürecinin insani bir süreç olduğunu belirten Gelatt (1989), bu süreçte akılcı olmayan sezgisel yöne de odaklanarak karşılaşılan belirsizliğe pozitif bir yaklaşım sergilenmeye çalışılması gerektiğini öne sürmüştür. Buna ek olarak birçok araştırmacı (Gati, 1990; Kaldor ve Zytowski, 1969; Katz, 1966; Mitchell ve Krumboltz, 1984; Pitz ve Harren, 1980; Thoresen ve Mehrens, 1967) karar verme sürecinde belirsizliğin önemine vurgu yapmışlardır. Gati (1990), belirsizlikleri göz ardı etmenin diğerlerine göre daha düşük bir seçeneğin seçilmesine neden olabileceğine dikkati çekmiştir. Gelatt (1989) ise bu görüşe benzer olarak “eğer daima ne istediğini biliyorsan, asla yeni istekleri keşfedemeyebilirsin” şeklinde slogan tarzında bir cümle ile bireyin her zaman karar durumunda kesin ve net olmak yerine belirsizliğe daha hoş görülme yaklaşarak daha iyi bir seçimin yapılabilme olasılığının olduğunu ifade etmiştir.

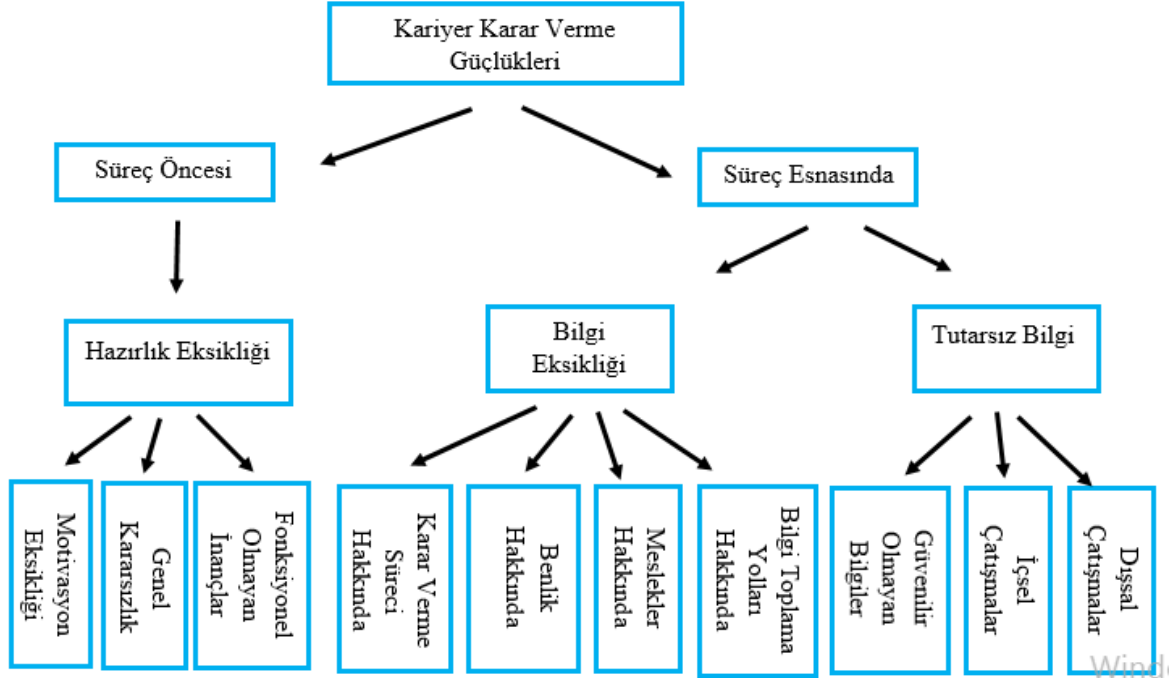
### **Kariyer Karar Verme Güçlükleri**

İnsanlar yaşamları boyunca birçok karar verme durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu karar verme durumlarından bazıları karar veren kişinin yaşamını ciddi manada etkileyecek potansiyele sahiptir. Kişinin yaşamını ciddi manada etkileyecek bu kararlardan en çok bilinenlerinden biri kariyer konusunda verilen kararlardır. Bireyin verdiği bir kariyer kararı

muhtemelen yaşamını uzun vadede etkileyecektir. Buna bir üniversite seçimi, bir meslek seçimi ya da yapılan işten farklı bir işe geçme kararı örnek olarak verilebilir. Bu seçimlerin hepsi bireyin önüne farklı yollar açacak ve kişiyi farklı pozisyonlara götürecektir. Özellikle genç yetişkinler tarafından verilen kariyer kararları, bu kişilerin yaşam tarzları ve mesleki tatminleri için önemli etkilere sahiptir (Amir ve Gati, 2006).

Böyle ciddi bir öneme sahip olan kariyer kararları doğal olarak bazı bireyleri zorlamakta, kararın verilmesinden kaçınılmasına sebep olmakta veya en uygun seçenekten daha az uygun bir seçeneğin seçilmesine neden olabilmektedir (Amir ve Gati, 2006; Osipow, 1999). Bireylerin en uygun karardan daha az uygun bir kararı seçmesine yol açan ve hatta kişinin karar vermesini dahi engelleyebilen, karar verme süreci öncesinde veya süreç esnasında karşılaşılan çeşitli zorluklar kariyer karar verme güçlükleri olarak tanımlanabilir (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Gati, Krausz ve Osipow (1996) kariyer karar verme sürecinde yaşanan güçlüklerin sınıflandırılması ve daha sağlıklı bir şekilde ele alınması için kariyer karar verme güçlükleri taksonomisini geliştirmişlerdir. Bu taksonomiye göre yaşanan güçlükler karar verme süreci öncesinde ve süreç esnasında olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Daha sonra ise yaşanan güçlükler üç ana alan ve 10 alt alan olarak kendi içinde bölünmüştür. Süreç öncesinde yaşanan güçlükler *hazırlık eksikliği* olarak isimlendirilmiştir. Hazırlık eksikliği başlığı altında ise (a) motivasyon eksikliği, (b) genel kararsızlık ve (c) fonksiyonel olmayan inançlar olmak üzere üç alt küme oluşturulmuştur. Süreç esnasında karşılaşılan güçlükler ise ikiye ayrılmış ve *bilgi eksikliği* ve *tutarsız bilgi* olarak isimlendirilmiştir. Bilgi eksikliği alt alanı kendi içinde dört kategoriye ayrılmış ve benlik hakkında bilgi eksikliği, meslekler hakkında bilgi eksikliği (occupation), bilgiyi toplama yolları hakkında bilgi eksikliği ve (d) karar verme süreci hakkındaki bilgi eksikliği olarak isimlendirilmiştir. Tutarsız bilgi başlığı ise yine içinde üçe ayrılmış ve güvenilir olmayan bilgiler, içsel çatışmalar ve dışsal çatışmalar olarak belirlenmiştir.

Aşağıda, geliştirilen taksonominin görseli verilmiş ve 10 alt başlık daha detaylı olarak açıklanmıştır.



Şekil 3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi (Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510.)

#### 1) Hazırlık Eksikliği

- **Motivasyon Eksikliği:** Bu başlık karar verme sürecinin öncesini kapsamaktadır. Motivasyon eksikliği olan birey kendi kariyeri ile ilgili bir karar vermeye isteksizdir, diğer bir deyişle karar vermek için yeterince motive olmamıştır. Motivasyon eksikliği olan birey o anda karar vermekte gönülsüzlük yaşamakta ve zamana bırakarak bir şekilde bir yere gelebileceğini düşünmektedir. Bunun için lise son sınıfa gelmiş bir öğrencinin sadece sınavlara odaklanmak suretiyle bir hedef oluşturarak meslek seçimi yapmamasını örnek olarak verebiliriz. Ya da iki hafta sonra iş yerinden çıkarılacağı bildirilen bir işçinin farklı bir iş aramaya başlamaması da buna bir örnek olabilir.

- *Genel Kararsızlık:* Bazı bireyler herhangi bir karar verme durumu ile karşı karşıya kaldıklarında genel olarak kararsızlık yaşarlar. Bu bireyler sistematik bir plan yapmaktan ziyade çabuk karar verebilir ve sonrasında kararlarından vazgeçebilirler veya karar durumunda ikilem yaşayarak çevrelerinden destek arayabilirler. Bu durum kariyer karar verme güçlükleri taksonomisine ele alınması gereken bir güçlük olarak dâhil edilmiştir.
- *Fonksiyonel Olmayan İnançlar:* Kişilerin fonksiyonel olmayan inançlara sahip olmaları onların mantıklı karar verme durumlarını engelleyici bir etkiye sahiptir (Bacanlı, 2012). Bireyin meslekler ve kendisi hakkında fonksiyonel olmayan inançlara sahip olması, algısal olarak yanlışına ve bunun doğal bir sonucu olarak da kariyer karar verme durumunda güçlük yaşamasına sebep olabilmektedir.

## 2) Bilgi Eksikliği

- *Kariyer Karar Verme Süreci Hakkında Bilgi Eksikliği:* Kariyer karar verme süreci içinde belli basamakları bulduran bir plan yapılmasını ve bu planın uygulamaya dökülmesini gerektiren önemli bir süreçtir. Dolayısıyla karar verme süreci hakkındaki bilgi eksikliği bireyin süreç esnasında nasıl bir yol izleyeceğini bilmemesinden dolayı büyük bir güçlük olarak ortaya çıkabilir. Kişinin karar verme durumunda hangi bilgileri nasıl eşleştirebileceği veya seçenekleri nasıl sıralayacağı süreç hakkındaki bilgi eksikliğine örnek olarak verilebilir.
- *Benlik Hakkında Bilgi Eksikliği:* Doğal olarak bireyin en iyi alternatifi seçebilmesi için kendi özelliklerini iyi bir şekilde bilmesi gerekmektedir. Kendi ilgileri, yetenekleri, değerleri veya kişisel özellikleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmayan bir kişi kariyer karar verme sürecinde de güçlük yaşayacaktır.
- *Meslekler Hakkında Bilgi Eksikliği:* Bu alt küme kişinin var olan meslekler ya da kariyer alternatifleri hakkındaki bilgisine atıfta bulunmaktadır. Bir mesleğin ne gibi avantajları ve dezavantajlarının olduğu ve o mesleğin bireyden ne istediği gibi bilgiler meslekler hakkındaki bilgilere girmektedir.
- *Bilgi Toplama Yolları Hakkında Bilgi Eksikliği:* Bu basamak bireyin meslekler ve kendisi hakkında elde etmesi gereken bilgileri nasıl temin edeceğini bilmemesi anlamına gelmektedir. En iyi kariyer alternatifinin seçilmesi için kariyer araştırmasının nasıl yapılacağı da bireyin bilmesi gereken bilgiler arasındadır.

### 3) Tutarsız Bilgi

- *Güvenilir Olmayan Bilgiler:* Taksonominin üçüncü ana başlığı altında bulunan bu küme daha çok bireyin kendi özellikleri ile mesleklerin özelliklerinin çelişmesi ya da bireyin meslekler hakkında bildiğini düşündüğü bilgilerin her zaman geçerli olmadığı veya bazı durumlarda yanlış bir bilgi olarak sayılabileceği gibi durumlar için kullanılmaktadır.
- *İçsel Çatışmalar:* Kişinin meslek seçiminde belirlediği bazı kriterlerin birbiri ile çelişmesi ya da kişinin seçtiği meslek ile çevresinin koşullarının uymaması içsel çatışmalar başlığı altında ele alınmıştır. Bir kişinin değerlerinin çatışması içsel çatışmalara örnek olarak verilebilir.
- *Dışsal Çatışmalar:* Dışsal çatışmalar ise bireyin istekleriyle çevresinin isteklerinin çatışmasını ifade etmektedir. Örneğin mühendislik isteyen bir bireyin ailesinden tıp okuması yönündeki gördüğü baskı dışsal çatışmalara örnek olarak verilebilir.

### **Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı**

Bu kısımda sosyal bilişsel kariyer kuramı hakkında kısaca bilgi verilecek ve bu araştırmanın değişkenlerinden biri olan kariyer karar verme öz yetkinlik kavramı açıklanmaya çalışılacaktır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK) bireylerin herhangi bir şeyi etkili ve başarılı olarak yapabilmelerine dönük olan düşünceleri veya inançları üzerinde durmaktadır. Kişinin buna (-ebilmeye) yönelik inancının yetenek, ilgi ve değerlerinde ciddi bir rol oynadığı düşünülmektedir (Sharf, 2017). Krumboltz'un kuramı (Krumboltz, 1994; Krumboltz, 2009) gibi SBKK'de Bandura'nın sosyal öğrenme kuramına (Bandura, 1997; Bandura, 2001; Bandura, 2002) dayanmaktadır ve sosyal öğrenme kuramının bazı kavramlarını kullanmıştır fakat her iki kariyer kuramı da kendi kuramlarının Sosyal Öğrenme Kuramından farklı yönlerini belirtmişlerdir (Sharf, 2017). Krumboltz'un kuramından farklı olarak SBKK, davranışlara etki eden bilişsel süreçleri kariyerle ilgili öğrenilmiş davranışlardan daha fazla göz önünde bulundurmaktadır (Sharf, 2017).

Lent ve arkadaşları (1994) genel sosyal bilişsel kuramında (Bandura, 1986) ifade ettiği "karşılıklı üçlü nedensellik modeli'ni" yani kişi, çevre ve davranış değişkenlerinin karmaşık ve karşılıklı bağlantılar yoluyla birbirlerini etkiledikleri varsayımını kabul etmişlerdir. Lent

ve arkadaşları (1994) SBKK'yi birbirini tamamlayan iki farklı teorik analizle ele almışlardır. Bunlardan ilki, insanların kendi kariyer gelişimlerinde kişisel kontrollerini ifade eden bilişsel-birey (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi ve kişisel hedefler) değişkenleridir. İkinci analiz düzeyi ise; fiziksel nitelikler (cinsiyet, ırk gibi), çevrenin özellikleri ve belirli öğrenme deneyimleri gibi birkaç ek değişken kümesinin mesleki ilgi alanlarını ve seçim davranışlarını etkileme yollarını ele almıştır (Lent, Brown ve Hackett, 2000).

### Bilişsel – Birey Değişkenleri

Bu değişkenler daha çok bireyin kontrolünde olan ve bireylerin kariyer gelişimlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen değişkenlerdir. Bunlar yukarıda da sayıldığı gibi “yetkinlik beklentisi”, “sonuç beklentisi” ve “kişisel hedefler” olarak üç farklı yapıdan oluşmaktadır.

#### *Öz Yetkinlik Beklentisi*

Bandura (1986), öz yetkinlik kavramını “bireylerin belirli bir amaca ulaşmak için gerekli olan davranışları gösterebileceklerine ve atılması gereken adımları düzenleyebileceklerine olan inançları” şeklinde tanımlamıştır. Yetkinlik beklentisi kavramı bireyin bir işi yapabileceğine olan inancı olarak tanımlanabilir. Fakat öz saygı gibi kolay kolay değişmeyen ve benliğin bütününe kapsayan bir kavram değil, tersine dinamik ve belli bir alana özgü olan bir kavramdır (Yeşilyaprak, 2015). Mesela bireyin matematik dersinden başarılı olacağına yönelik beklentisi öz yetkinliğin bir göstergesidir. Ya da bir kişinin en zorlayıcı karar verme durumları ile karşılaşması durumunda bu süreci başarılı bir şekilde yöneteceğine ilişkin inancı öz yetkinliğin bir göstergesine örnek olabilir.

Öz yetkinlik beklentisinin yüksek olması bireyin üstesinden gelmesi gereken bir görevi başarıyla yerine getirmesine büyük ölçüde katkı sağlar. Sağlam bir öz yetkinlik beklentisi bireyin karşısına çıkan engeller karşısında kararlı bir şekilde durmasına, tam tersine düşük bir öz yetkinlik beklentisi ise bireyin karşısına çıkan en küçük bir zorlukta pes etmesine yol açabilmektedir (Bandura, 1986).

Öz yetkinlik beklentisinin kazanılmasında dört önemli kaynak rol oynamaktadır (Yeşilyaprak, 2015);

- *Geçmişte gösterilen kişisel performanslar:* Bireyin geçmişte gösterdiği başarıyla ya da başarısızlıkla sonuçlanan kişisel performansları onun benzer bir olay ile

karşılaştığında çıkarımda bulunmasına ve üstesinden gelinip gelinemeyeceğine dair bir sonuca varmasına neden olabilmektedir.

- *Öğrenme yaşantıları:* Öğrenme yaşantıları bireyin bizzat kendisinin yaşayarak deneyimlediği ya da çevresindeki diğer kişilerin yaşantılarını gözlemleyerek belirli çıkarımlarda bulunduğu yaşantılardır. Bunlara kısaca dolaylı ya da doğrudan öğrenme yaşantıları da denilebilir.
- *Kişinin dışarıdan motive edilmesi ya da cesaretlendirilmesi:* Bireyin çevresindeki kişilerin bireyi bir şekilde olumlu ya da olumsuz yönde ikna etmesi, bireye söz konusu görevin üstesinden gelebileceğine ya da gelemeyeceğine dair telkinde bulunulması olarak düşünülebilir.
- *Performansı gösterirken oluşan fizyolojik ya da duygusal tepkiler (zevk alma, korkma, kalp çarpıntısı vb.):* Kişinin performansı gösterirken yaşadığı fizyolojik tepkiler (heyecanlanma, korkma, terleme gibi) öz yetkinliği etkileyen önemli sebeplerden biridir.

Kişinin yetkinlik algısını etkileyen bu dört kaynak arasından başarılı ya da başarısız kişisel performanslar en güçlü etkiye sahip etken olarak görülmektedir (Yeşilyaprak, 2015). Karar verme durumu için düşündüğümüzde geçmişte lise tercihinin sağlıklı olarak yapmış olan bir bireyin üniversite alan seçimleri sırasında karşı karşıya kaldığı karar sürecini doğru ve kolay bir şekilde yönetebileceğine olan inancı da yüksek olacaktır.

### *Sonuç Beklentisi*

İnsanların bir performansı gösterdikten sonra durumun nasıl sonuçlanacağını tahmin etmeleri ya da diğer bir deyişle sonuçla ilgili kestirimde bulunmaları sonuç beklentisi olarak tanımlanmaktadır (Sharf, 2017). Daha açık bir tanımla sonuç beklentisi, bireyin bir performansı göstermesi sonucunda elde edeceğini düşündüğü kazanç ya da ürün olarak da ifade edilebilir (Yeşilyaprak, 2015). Burada bireyin kendisine “bunu yaptıktan sonra ne elde edeceğim?” sorusunu sormasına karşılık kendi vereceği cevap sonuç beklentisi olarak düşünülebilir. Sonuç beklentisine, kariyer karar verme durumuyla karşı karşıya kalan bir kişinin vereceği karardan sonra elde edeceğini düşündüğü kazanç (belirsizliğin ortadan kalkması ya da net bir hedefin belirlenmesiyle birlikte daha fazla motive olmak gibi) örnek olarak verilebilir.

Sonuç beklentileri sonucun ne olacağı yönünde bir çıkarımda bulunmayı içerirken yetkinlik beklentileri sonuca gitmek için gösterilmesi gereken performansın kişi tarafından yapıp yapılmayacağına yordanmasını/tahmin edilmesini kapsamaktadır (Sharf, 2017). Sonuç beklentileriyle yetkinlik beklentileri bazen birbirleriyle çelişebilir. Mesela sonuç beklentisinin yüksek olmasından dolayı tıp fakültesini isteyen bir öğrencinin bu fakülteyi kazanmak için gerekli olan sınav puanını alacağına ilişkin beklentisi düşük olabilir. Bu şekilde bir amaç performans tutarsızlığı yaşayan birey doğal olarak düş kırıklığı yaşayacaktır.

Tıpkı yetkinlik beklentileri gibi sonuç beklentileri de belli kaynaklardan beslenmektedir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir;

- Geçmişteki performanslar sonucunda elde edilen kazanç ya da kayıplar
- Farklı kişilerin gösterdikleri performanslar sonucunda elde ettikleri kazanç veya kayıplar
- Bireyin kendisi tarafından elde edilen sonuçlar (kendisini taktir ya da hissedilen iç huzur gibi)
- Fiziksel veya duygusal olarak elde edilen ipuçları (korku, acı çekme, sevinç duyma, haz duyma gibi)

### *Kişisel Hedefler*

Kariyer üzerindeki davranışları ciddi anlamda etkileyen diğer bir yapı ise kişisel hedeflerdir. Hedefler Bandura (1986) tarafından belirli bir faaliyette bulunma veya belirli bir gelecekteki sonuçları etkileme kararlılığı olarak tanımlanmıştır. Hedefler uzun vadede davranışlarımızı düzenlememizi ve davranışlarımıza yön vermemizi sağlar (Korkut-Owen, 2013). Aynı zamanda hedefler bireyi güdüleyici ve motive edici bir özellik taşımaktadır. Hedeflere erişmeyle birlikte elde edilecek doyum büyük bir önem arz etmektedir. Birbirleri ile ilişkili olan sonuç beklentileri, yetkinlik beklentileri ve kişisel hedefler birbirlerini farklı şekillerde etkilemektedir (Sharf, 2017).

Bireylerin ulaşmak istediği basamak olarak tanımlanan kişisel hedefler SBKK tarafından “seçim hedefleri” ve “performans hedefleri” olarak ikiye ayrılmıştır. Seçim hedefleri daha çok bireyin ulaşmak istediği nihai sonuca atıfta bulunurken, performans hedefleri nihai amaca ulaşmak için gösterilmesi ya da ulaşılması gereken çaba olarak düşünülebilir (Yeşilyaprak, 2015). Mesela bir kişinin iş ya da alan seçimi üzerine en doğru kararı vermeyi

amaçlaması seçim hedefi iken, bu kararı vermesi için ayrıntılı bir kariyer araştırması yaparak süreci çok iyi bir şekilde yürütmeyi amaçlaması performans hedefi olmaktadır.

### *Ortama Özgü ve Bireyin Kontrolü Dışındaki Değişkenler*

Ortama özgü ve bireyin kontrolü dışındaki değişkenler Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisyenleri tarafından üç farklı değişken olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu üç değişken şu şekilde sıralanmaktadır;

- Çevresel Etkiler
- Kariyer Engelleri
- Kariyer Destekleri

Bu üç değişkenden ikisi olan “kariyer destekleri” ve “kariyer engelleri” SBKK’de bağlamsal etkiler olarak ele alınmaktadır.

### *Çevresel Etkiler*

SBKK’ye göre kariyer gelişimi hem objektif yani nesnel hem de algılanan yani öznel faktörlerden etkilenmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2000). Nesnel faktörlerin örnekleri arasında deneyimlerinin niteliği veya eğitim için sağlanan mali destek bulunmaktadır. Nesnel faktörlerden ayrı olarak öznel faktörlerinde kariyer gelişimine büyük katkısı bulunmaktadır. Nitekim bireyin nesnel faktörlere nasıl anlamlar yüklediği kariyer gelişiminin önemli belirleyici etkenlerinden biridir (Lent, Brown ve Hackett, 2000).

Çevresel etki faktörü kendi içinde üç boyutta incelenmektedir. Bu üç boyut ise “sosyal ortam etkileri”, “çevrenin nesnel ya da birey tarafından öznel olarak algılanmış yanları” ve “uzak ve yakın çevresel etkiler şeklinde sıralanmıştır (Yeşilyaprak, 2015).

Sosyal ortam etkileri bireylerin buldukları ortamın koşullarını içermektedir. Buna örnek olarak bireyin ekonomik desteği veya çalışma koşulları gösterilebilir. Çevrenin nesnel yanları ya da birey tarafından algılanmış yanları ise çevrenin nesnel koşullarını ve bireylerin içinde buldukları ortama karşı geliştirdikleri algıları kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2015). Mesela kariyer karar verme süreci içinde olan bir öğrenciye kariyer danışmanlığı hizmeti sunulmaktadır. Bu durum çevrenin nesnel bir koşulu olarak düşünülebilir. Fakat bu nesnel duruma karşılık bireyin farklı bir öznel algı geliştirmesi de mümkün olabilir.

Çevresel etkiler aynı zamanda zamansal açıdan da sınıflandırılmıştır. Yakın ve uzak çevresel etkiler olarak sınıflandırılan bu etkilerden yakın etkiler seçim anında var olan etkilerken, uzak etkiler ise ileriye dönük etkiler olarak anlamlandırılmıştır. Mesela bireyin alan seçimi esnasındaki çevresel etkiler “yakın çevresel etkiler” olarak nitelenirken, ilköğretim kademesindeki öğrencinin bir kariyer rol modelini belirlemesi “uzak çevresel etkiler” olarak adlandırılmaktadır (Yeşilyaprak, 2015).

### *Bağlamsal Faktörler: Engeller ve Destekler*

Lent ve arkadaşları (2000, 2002) zaman bakımından iki tür bağlamsal faktör ileri sürmüşlerdir. Geçmişten gelen bağlamsal faktörler ve şimdiki yani seçim zamanına yakın bağlamsal faktörler. Geçmişten gelen bağlamsal faktörlere bireyin içinde bulunduğu çevrenin kültürünü özümsemesi veya toplumsallaşma sürecinde içselleştirdiği düşünce ve duygular örnek olarak verilebilir. Bu içselleştirilen düşünce ve duygulara cinsiyet rolü de dâhil edilebilir. Yakın bağlamsal faktörler ise bireyin bir performansı gerçekleştirecekken ya da karar verme sürecindeyken çevreden gelen etkilerdir.

Geçmiş ve şimdiki bağlamsal faktörler bireyin kariyerinde engelleyici ya da destekleyici bir etki yaratmaktadır. Burada bu bağlamsal faktörlerin engelleyici ya da destekleyici bir rol oynaması bu faktörlerin içeriklerine bağlı olduğu kadar bireyin algısına göre de değişiklik gösterebilir (Sharf, 2017).

Kariyer engelleri ve kariyer destekleri kavramları kısaca açıklanacak olursa, kariyer engelleri, bireyin kariyer gelişimine ve ilerlemesine engel olan kişisel ve çevresel etmenler olarak düşünülebilir. Yukarıda da bahsedildiği gibi engeller de zaman açısından bakıldığında uzak ya da yakın etkilere sahip olabilir (Yeşilyaprak, 2015). Mesela çocukluk yıllarında örnek alınan bir rol model ya da toplumdaki cinsiyet rolü ile ilgili bir yaşantı buna örnek olarak verilebilir.

Lent, Brown ve Hackett (2000) kariyer engelleri ile ilişkili olan üç yapıdan bahsetmişlerdir. Bunlar; baş etme yetkinliği, duygulanım yetkinliği ve sonuç beklentileridir. Baş etme yetkinliği kişinin karşısına çıkan engelleri aşabileceğine olan inancıdır. Duygulanım yetkinliği ise bireyin olumsuz veya olumlu hissetmesi ile ilgilidir. Bireyin bir olay karşısında olumsuz bir duyguya kapılması, genel olarak kariyer amaçlarında ve seçimlerinde bağlamsal faktörlerin öz yetkinlik beklentisini etkilediği gibi, o olayla ilgili yetkinlik beklentisini negatif yönde etkileyecektir (Lent, Brown, Schmidt, Brenner, Lyons ve Treistman, 2003).

Olumsuz duygulanımın fazla olması bireyin, var olan engeli olduğundan daha fazla hissetmesine neden olacaktır.

Kariyer engelleri ile ilgili son yapı ise sonuç beklentileridir. Mesela bir erkek öğrencinin hemşirelik mesleğini seçmeyi düşünmesi fakat bu mesleği seçtikten sonra çevreden alay veya eleştiri alacağını düşünmesi sonuç beklentisinin söz konusu olduğu bir kariyer engeli olarak görülebilir.

Kariyer destekleri ise kişinin kariyerinin gelişimine katkı sağlayan bir yapı olarak tanımlanabilir. Buna göre kişinin kariyer konusunda ailesinden maddi ve manevi anlamda yardım alması kariyer desteği olarak görülebilir (Yeşilyaprak, 2015).

### **Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans İle İlgili Araştırmalar**

Bu kısımda alar belirsizliğe tolerans, kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği değişkenleri ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Ayrıca kariyer karar verme alanında belirsizliğin rolünü vurgulayan çalışmalara da değinilmiştir.

Xu ve Tracey (2014a), 224 üniversite öğrencisi üzerinde kariyer karar verme sürecinde belirsizliğe toleransın rolünü inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Yapılan çalışma kapsamında araştırmacılar belirsizliğe toleransın kariyer karar verme üzerinde doğrudan bir etkisinin olduğu ve belirsizliğe toleransın, kariyer araştırması aracı değişkeni ile kariyer kararsızlığını dolaylı olarak yordadığı hipotezlerini öne sürmüşlerdir. Ek olarak araştırmada belirsizliğe toleransın aracı etkisi ile kariyer araştırması ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan araştırmanın sonucuna göre, belirsizliğe toleransın, genel kararsızlığı, işlevsiz inançlar alt boyutunu ve bilgi eksikliği alt boyutunu doğrudan yordadığı ve çevresel araştırmanın aracı etkisiyle tutarsız bilgiyi dolaylı olarak yordadığı, bulguları elde edilmiştir. Buna bağlı olarak da belirsizliğe toleransın kariyer karar vermede önemli bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Xu ve arkadaşları (2016), kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin lise ve üniversite öğrencileri arasında ve Amerikalı ve Çinli bireyler arasında herhangi bir farklılığın olup olmadığını incelemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Araştırmada 339 Çinli üniversite öğrencisi, 356 Çinli lise öğrencisi ve 328 Amerikalı üniversite öğrencisi üzerinden veri toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre hem Çinli lise

öğrencileri hem de Çinli üniversite öğrencileri için ölçeğin üç faktöründen biri olan tolerans alt faktörü desteklenmemiştir. Amerikalı üniversite öğrencileri ile Çinli üniversite öğrencilerinin karşılaştırılmasında ise Amerikalı öğrencilerin Çinli öğrencilere göre daha yüksek tercih (preference) düzeylerine sahip oldukları gözlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise Çinli lise öğrencilerine kıyasla, Çinli üniversite öğrencilerinin daha yüksek isteksizlik (aversion) seviyesine sahip oldukları bulunmuştur.

Xu (2017), hazırladığı doktora tezinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi boylamsal bir çalışma ile incelemiştir. 583 üniversite öğrencisinden elde edilen sonuçlara göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin isteksizlik (aversion) alt boyutu ile kariyer karar vermede negatif deneyim, seçim endişesi ve hazır bulunuşluk eksikliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Storme, Çelik ve Myszkowski (2017), 658 Fransızca konuşan üniversite öğrencisi üzerinde Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans (KKVBT) ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmışlar ve KKVBT ile Kariyer Karar Verme Güçlükleri (KKVG) arasındaki ilişkide Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliğinin (KKVÖY) aracı etkisini incelemiştir. İlk aşamada 246 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan KKVBT ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ölçeğin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu ve ölçeğin orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü yapıya sahip olduğu ayrıca KKVÖY ve genel belirsizliğe toleransı anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında ise 412 üniversite öğrencisi üzerinde KKVBT ile KKVG arasındaki ilişkide KKVÖY'nin aracı etkisi incelenmiş ve elde edilen sonuçlar KKVBT değişkeni ile KKVG değişkeni arasında KKVÖY'nin aracılık etkisiyle anlamlı bir ilişki olduğu hipotezini doğrulamıştır.

Xu ve Tracey (2014b), 253 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları bir çalışmada belirsizliğe tolerans ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi kariyer karar verme öz yetkinliği ara değişkeni ile incelemiştir. Araştırmacılar, belirsizliğe toleransın, kariyer karar verme öz yetkinliğinin armasıyla birlikte kariyer kararsızlığını azaltacağı yönünde bir hipotez önermişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre belirsizliğe tolerans değişkeni kariyer karar verme öz yetkinliğinin aracı rolü ile birlikte motivasyon eksikliği, genel kararsızlık, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi ile ilişkili bulunmuştur. Fakat kariyer karar verme öz yetkinliğinin aracı etkisi belirsizliğe tolerans ve motivasyon eksikliği arasındaki ilişkide nispeten daha zayıf olarak bulunmuştur. Garrison, Lee ve Rasheed Ali (2017) tarafında yapılan bir çalışmada

araştırmacılar 206 Kore üniversite öğrencisi üzerinde kariyer kimliği ve yaşam doyumu arasında belirsizliğe toleransın aracılık etkisini incelemişlerdir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bireylerin kariyer kimliklerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisine, belirsizliğe toleransın anlamlı bir şekilde aracılık ettiği görölmüştür.

Park, Garrison ve Mink Liu (2018) Amerika'da yaşayan Asyalı kişiler üzerinde yaptıkları bir çalışmada Asyalı bireylerin kariyer karar verme profilleri ile Asya kültürel normları, ırksal kariyer engelleri ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre kariyer karar verme belirsizliğine daha fazla tolerans gösteren bireyler kariyer davranışlarıyla daha fazla ilgilenmekte ve daha yüksek psikolojik iyi olma eğilimi göstermektedirler. Kariyer karar verme belirsizliğine daha az tolerans gösteren bireylerin ise Asya kültürel değerlerine daha fazla bağlı kaldıkları bulunmuştur.

Kariyer karar verme güçlükleri alanında var olan belirsizlik, geliştirilen ölçme araçlarında da belirsizlik hakkında kaygı boyutu olarak kendini göstermektedir. Duygusal ve Kişilikle İlgili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin (DKKKVGÖ) kısa formunun oluşturulması çalışmasında (Öztemel, 2014), 53 maddeli DKKKVG ölçeği 25 maddeli kısa form haline getirilmiştir. Oluşturulan kısa forma göre 22 güçlük maddesinin arasından belirsizlik hakkında kaygı boyutu için iki madde seçilmiştir. Söz konusu maddelerin doğrulamalı faktör analizi sonucunda .77 ve .72 düzeyinde faktör yüklerine sahip olduğu görölmüştür. Belirsizlik altında kaygı faktörünün ise ana faktör olan kaygı ile arasında .89 düzeyinde ilişki bulunmuştur. Elde edilen verilere göre DKKKVG ölçeğinin kısa formunda belirsizlik alt faktörü anlamlı değerler göstermektedir. Sonuç olarak bu araştırma kariyer karar vermede belirsizlik durumunun önemini kanıtlar niteliktedir.

Öztemel'in (2014) yaptığı araştırmaya paralel olarak DKKKVG ölçeğinin kısa formunun Kore örneklemini üzerinde uygulamasının yapıldığı çalışmada da (Jin vd., 2015) belirsizlik hakkında kaygı alt faktörünün ana faktör olan kaygı ile arasında .92 düzeyinde ilişki bulunmuş, ayrıca belirsizlik içeren iki maddenin de faktör yükleri sırasıyla .84 ve .80 olarak tespit edilmiştir.

Yukarıdaki araştırmaların sonuçlarına göre kariyer karar verme güçlüklerinde belirsizliğe bağlı kaygı alt boyutunun çeşitli ölçek uyarılma çalışmalarında işlediği görölmektedir. Bu durum kariyer karar verme sürecinde bireylerin belirsizliğe bağlı kaygı yaşadıklarını göstermekle birlikte bu süreçte belirsizliğin de önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın deseni/modeli, araştırmanın örnekleme, kullanılan ölçme araçları, verilerin toplanması, analizlerinin yapılmasından bahsedilecektir.

#### **Araştırma Modeli**

Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen “Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans” ölçeğinin Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin çeşitli değişkenlerle ilişkisinin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2016).

Yapılan bu çalışmanın bağımlı değişkenini kariyer karar verme belirsizliğine tolerans, bağımsız değişkenlerini ise kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlükleri oluşturmaktadır.

#### **Araştırma Grubu**

Bu çalışmada Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği'nin Türk üniversite öğrencilerine uyarlanması ve uyarlanan ölçeğin diğer değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi amacıyla iki farklı örneklem grubundan

veri toplanmıştır. Her iki örneklem grubu da 2018-2019 eğitim öğretim yılında Ankara Gazi Üniversitesi ve Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları için oluşturulan ilk örneklem grubu 406 kişiden, araştırmanın ikinci aşamasında toplanan örneklem grubu ise 454 kişiden oluşturulmuştur. Örnekleme dâhil olan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

*Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri*

		1. Çalışma Grubu		2. Çalışma Grubu		
		f	%	f	%	
Cinsiyet	Kadın	164	40,4	239	52,9	
	Erkek	242	59,6	213	47,1	
Sınıf Düzeyi	1. Sınıf	155	38,1	53	11,5	
	2. Sınıf	127	31,3	171	38,1	
	3. Sınıf	84	20,7	97	22,0	
	4. Sınıf	38	9,3	130	28,4	
Karar Durumu	Karar Vermiş	160	39,6	238	52,7	
	Karar Vermemiş	245	60,4	214	47,3	
Karardan Emin Olma Durumu	Karardan Emin	127	51,42	114	47,1	
	Karardan Emin Değil	120	48,58	128	52,9	
Gelecek Algısı	Geleceğim Belirsiz	99	24,4	158	34,8	
	Geleceğim Olacak	Şimdikinden İyi	286	70,4	266	58,6
	Geleceğim Olacak	Şimdikinden Kötü	21	5,2	30	6,6
Güçlük Düzeyi	Düşük	189	46,6	177	51,5	
	Yüksek	217	53,4	167	45,5	

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan birinci örneklem grubunun 164’ü (%40,4) kadın, 242’si (%59,6) ise erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan ikinci grubun ise 239’u (%52,9) kadın, 213’ü (%47,1) ise erkeklerden oluşmaktadır. Her iki örneklem grubu da olasılığa dayalı olmayan örnekleme türünden, kolaylıkla bulunabileni örnekleme yöntemine (Erkuş, 2013) göre oluşturulmuştur. Araştırma katılan 1. gruptaki öğrencilerin sınıf düzeylerine bakıldığında 1. sınıfta 155 (%38,1), 2. sınıfta 127 (%31,3), 3. sınıfta 84 (%20,7) ve 4. sınıfta 38 (%9,3) kişi olduğu görülmektedir. 2. grupta ise 1. sınıfta öğrenim gören 53 (%11,5) kişi, 2. sınıfta öğrenim gören 171 (%38,1) kişi, 3. sınıfta öğrenim gören 97 (%22) kişi ve 4. sınıfta öğrenim gören 130 (%28,4) kişi olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer kararlarını verip vermeme durumlarına göre frekans dağılımlarına bakıldığında 1. Grupta kariyer kararını verdiğini ifade eden 160 (%39,6), henüz kariyer kararını vermediğini ifade eden 245 (%60,4) öğrenci bulunmaktadır. İkinci grupta ise kariyer kararını veren 238 (%52,7), henüz kariyer kararını vermeyen 214 (%47,3) kişi bulunmaktadır. Kariyer kararını veren öğrencilerin verdikleri karardan emin olup olmama durumlarına bakıldığında ise birinci grupta yer alan kişilerin 127 (%51,42)’si verdikleri karardan emin olduklarını ifade ederken, 120 (%48,58) kişi kararlarından emin olmadıklarını belirtmişlerdir. İkinci grupta ise verdikleri karardan emin olan bireylerin sayısı 114 (%47,1) iken verdikleri karardan emin olmayan bireylerin sayısı 128 (%52,9) olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin gelecekları hakkında nasıl düşündükleri de sorulmuştur. Buna göre birinci grupta yer alan bireylerin 99 (%24,4)’u geleceklarinin belirsiz olduğunu söylerken, 286 (%70,4) kişi geleceklarinin şimdikinden daha iyi olacağını ve 21 (%5,2) kişi ise geleceklarinin şimdikinden daha kötü olacağını ifade etmiştir. İkinci grupta ise geleceklarinin belirsiz olduğunu ifade eden 158 (%34,8), geleceklarinin şimdikinden daha iyi olacağını düşünen 266 (%58,6) ve geleceklarinin şimdikinden daha kötü olacağını düşünen 30 (%6,6) kişi bulunmaktadır. Son olarak araştırmaya katılan öğrencilere kariyer kararlarını verirken yaşadıkları güçlük düzeyleri sorulmuştur. İlk grupta 189 (%46,6) kişi yaşadığı güçlük düzeyini düşük olarak belirtirken, 217 (%53,4) kişi kariyer kararlarını verirken yüksek derecede güçlük yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İkinci grupta ise 177 (%51,5) kişi düşük güçlük düzeyine sahipken, 167 (%45,5) kişi yüksek derecede güçlük yaşadığını ifade etmiştir.

## **Verilerin Toplanması**

Yapılacak olan araştırmada dört farklı lme aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen ve bu çalışmada geçerlik ve güvenirliği test edilecek olan Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans leğidir. Çalışmada kullanılacak diğer bir ölçek ise Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Karar Verme z Yetkinlik leğidir. Çalışma kapsamında Gati ve Saka (2001) tarafından lise öğrencileri için geliştirilen ve Bacanlı (2016) tarafından Türkçeye uyarlanan daha sonrasında Bacanlı ve ztemel (2017) tarafından yetişkinler üzerinde test edilen Kariyer Karar Verme Güçlükleri leği Yetişkin Formu da kullanılmıştır. Son olarak Freston ve diğerleri (1994) tarafından geliştirilen ve Sarı ve Dağ (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Belirsizliğe Tahammszlk leği ise çalışmada kullanılan dördüncü leği oluşturmaktadır. Araştırmada bu ölçeklerin yanında cevaplayıcılara demografik değişkenlerinin sorulduğu kişisel bilgi formunu da verilmiştir.

Yapılan çalışmada kğit kaleme dayalı olarak veriler toplanmış ve ölçek formları araştırmacının kendisi tarafından uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilere araştırmanın içeriği ve dağıtılan formların cevaplanması konusunda bilgi verilmiş, ayrıca öğrencilerin araştırmaya katılıp katılmamakta gönüllü oldukları ve katılmak isteyen kişilerin ölçek maddelerini içtenlikle doldurması gerektiği belirtilmiştir.

## **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları sırasıyla şunlardır;

1. Kişisel Bilgi Formu
2. Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans leği
3. Belirsizliğe Tahammszlk leği (Sarı ve Dağ, 2009)
4. Kariyer Karar Verme Güçlükleri – niversite Formu (Bacanlı ve ztemel, 2017)
5. Kariyer Karar Verme z Yetkinlik leği (Büyükgöze-Kavas, 2014)

## Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, kişilerin cinsiyetlerini, sınıf düzeylerini, öğrenim gördükleri fakültelerini, kariyerleri için son kararlarını verip vermedikleri ve kararlarını verdilerse bu karardan ne kadar emin olduklarını ve kariyer karar vermede yaşadıkları güçlüğü düzeyini içeren sorulardan oluşmaktadır.

## Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği (KKVBT)

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği (KKVBTÖ), Xu ve Tracey (2015) tarafından, bireylerin kariyer karar verme süreçlerinde karşılaştıkları yabancı, tutarsız ve çelişkili bilgilerden kaynaklanan belirsizliklere verdikleri tepkiyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 18 maddeden oluşan ölçek, sırasıyla *tercih* (preference), *tolerans* (tolerance) ve *isteksizlik* (aversion) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Tercih alt boyutu bireylerin kariyer karar vermede karşılaştıkları belirsizliklere karşı ilgili ve heyecanlı olma eğilimlerini ölçmektedir (örn. “Bir kariyer kararı verirken kendim ve dünyaya dair yeni şeyler öğrenebilme konusunda heyecan duyarım”). Tolerans alt boyutu bireylerin belirsizliği kabul etme ve kariyer karar verme sürecinde belirsizlikle başa çıkmada kendini yetkin hissetme eğilimini ölçmektedir (örn. “Birden fazla seçenek eşit derecede çekici görüldüğünde bir seçim yapabilirim”). Ölçeğin isteksizlik alt boyutu ise bireylerin kariyer karar vermedeki belirsizlikten kaçınma ve geri çekilme eğilimini ölçmektedir (örn. “Karmaşık kariyer karar verme görevlerinden kaçınmaya çalışırım”). Katılımcılar ölçek maddelerine “1, hiç uygun değil” ve “7, çok uygun” şeklinde yedili Likert tipi dereceleme ölçeği üzerinde cevap vermektedirler. Bireyin tercih ve tolerans alt boyutlarından yüksek puan alması kariyer karar verme belirsizliğine tolerans seviyesinin yüksek olmasına, isteksizlik alt boyutundan yüksek puan alması ise kariyer karar verme belirsizliğine tolerans seviyesinin düşük olmasına işaret etmektedir. Xu ve Tracey (2015) ölçeğin üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve bu üç faktörün birbirinden farklı özellikleri ölçtüğünü, dolayısıyla ayrı kullanılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre KKVBTÖ'nün toplam puanı alınmamakta, her bir alt ölçek için ayrı puan hesaplaması yapılmaktadır.

Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında açımlayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçeğin üç boyutlu yapıya sahip olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizini takiben 6 farklı model önererek doğrulayıcı faktör analizi yoluyla analiz edilmiştir. DFA sonucunda üç faktörlü

yapı kabul edilmiş olup bu analize ilişkin uyum iyiliği katsayıları  $\chi^2/sd= 1.861$ , CFI= .86, RMSEA= .070 ve SRMR= .08 olarak bulunmuştur. Ayrıca KKVBTÖ'nün ölçüt geçerliği için kariyer karar verme öz yetkinlik, kariyer kararsızlığı ve belirsizliğe tolerans ölçekleri ile ilişkisine bakılmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KKVBTÖ'nün güvenilirlik katsayıları sırasıyla tercih için .83, tolerans için 70 ve isteksizlik için .81 olarak bulunmuştur.

### **Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği**

Freston, Rhéaume, Letarte, Dugas ve Ladouceur (1994) tarafından geliştirilen ve sonrasında İngilizceye uyarlanan (Buhr ve Dugas, 2002) belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği belirsiz durumlar karşısında bireylerin bu durumlara verdikleri duygusal ve davranışsal tepkileri ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. 28 madde ve “belirsizlik üzücü ve stres vericidir”, “belirsizlik eyleme geçmeyi engeller”, “belirsiz olaylar olumsuzdur ve kaçınılması gerekir” ve “belirsizlik adil değildir” olmak üzere 4 alt faktörden oluşan ölçeğin iç tutarlılık katsayıları Fransızca formu için .91, İngilizce formu için .94 olarak saptanmıştır. Test-tekrar test güvenilirliği sonucu ise sırasıyla .78 ve .74 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınacak yüksek puan bireylerin belirsizliğe gösterdikleri tolerans düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Sarı ve Dağ (2009) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında faktör yapısının incelenmesi için açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucuna göre orijinal ölçekte olduğu gibi “belirsizlik üzücü ve stres vericidir”, “belirsizlik eyleme geçmeyi engeller”, “belirsiz olaylar olumsuzdur ve kaçınılması gerekir” ve “belirsizlik adil değildir” olmak üzere 4 faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ancak bununla birlikte bir madde tek bir faktöre yüklendiğinden ve bir madde de hiçbir faktör altında toplanmadığından bu iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Bunun sonucunda 26 maddeden ve 4 faktörden oluşan ölçek elde edilmiştir. Faktörlerin toplam varyansı açıklama düzeyleri sırasıyla %16, %13, %11, %8.9 ve toplamda %48.9 olarak bulunmuştur. Güvenirlik testine göre cronbach alfa sonuçları ise yine sırasıyla .88, .79, .79, .79 ve toplamda .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uygunluk geçerliği (ölçüt geçerliği) için sürekli kaygı ölçeği ile korelasyon katsayısına bakılmış ve tüm ölçek için .58, alt faktörler için ise sırasıyla .54, .58, .40 ve .48 düzeyinde ilişkili bulunmuştur. Ölçeğin test-tekrar test

korelasyon katsayısı ise .66 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlara göre “Belirsizliğe Tahammüslüzlük Ölçeğinin” üniversite öğrencilerinin belirsiz durumlara karşı gösterdikleri tepkiyi ölçmek için yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Sarı ve Dağ, 2009).

### **Kariyer Karar Verme Güçlükleri - Üniversite Formu**

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin (KKVGÖ) orijinali Gati ve Saka (2001) tarafından lise öğrencilerinin kariyer karar vermede karşılaştıkları güçlükleri ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin teorik yapısı Gati ve arkadaşlarının (1996) geliştirdiği kariyer karar verme güçlükleri taksonomisine dayanmaktadır. Ölçeğin orijinali, 2’si kontrol olmak üzere toplamda 34 maddeden oluşmaktadır ve 9’lu dereceleme yapısına sahiptir. Ölçek toplamda 3 alt faktöre sahiptir ve bu alt faktörlerde kendi içinde toplamda 10 farklı kategoriye ayrılmaktadır. Bacanlı (2016) KKVGÖ’yü Türk lise öğrencilerine uyarlamıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin faktör yapısı bir kümeleme analizi olan ADDTREE yoluyla incelenmiş ve orijinal ölçekte olduğu gibi Türkçe formunda da aynı faktör yapısında olduğu belirlenmiştir. Ayrıca faktör yapısı DFA ile incelenmiştir. DFA sonucunda uyum iyiliği katsayıları yeterli düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında alt ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları *hazırlık eksikliği* için .45, *bilgi eksikliği* .90, *tutarsız bilgi* için .84 ve ölçeğin tamamı için .90 olarak belirlenmiştir (Bacanlı, 2016).

Bacanlı ve Öztemel (2017) lise öğrencileri için geçerliği ve güvenilirliği test edilen ölçeğin (Bacanlı, 2016) faktör yapısını ve güvenilirliğini genç yetişkinler üzerinde yeniden incelemişlerdir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında DFA yapılmıştır. DFA sonucuna göre  $\chi^2/sd= 3.09$ , AGFI= .99, GFI= .99, CFI= .99, RMSEA= .075 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, orijinal ölçeğin üç ana kategorili yapısının doğrulandığını göstermiştir. Alt ölçeklerin Cronbach alfa katsayıları *hazırlık eksikliği* için .64, *bilgi eksikliği* için .95, *tutarsız bilgi* için .93 ve tüm ölçek için .94 olarak tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda KKVG yetişkin formunun çeşitli araştırmalarda kullanılabilirlik yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu yargısına ulaşılmıştır.

## **Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKVÖÖ-KF)**

Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen “Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik” ölçeğinin kısa formu 25 maddeden oluşmakta ve “1= hiç uygun değil” ve “5= tamamen uygun” şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelemeye sahiptir. Ölçekten alınan yüksek puan bireyin kariyer karar verme öz yetkinliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Büyükgöze-Kavas (2011, 2014) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi ve uygunluk geçerliğinden (ölçüt geçerliği) yararlanılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin orijinalinde olduğu gibi beş faktörlü yapı denenmiş, sonrasında ise literatüre dayanarak sırasıyla dört farklı model daha analize koyulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinin sonucuna göre en iyi modelin Gaudron’un (2011; akt. Büyükgöze-Kavas, 2014) ileri sürdüğü 18 maddeli dört faktörlü yapı olduğu görülmüş ve dört faktörün varyans açıklama oranları “hedef seçimi” için %39, “problem çözme” için %46, “bilgi toplama” için %10,3 ve “hedef takip yönetimi”, için %47,8’ini açıklamıştır. Bununla birlikte Büyükgöze-Kavas (2014) ölçeğin 25 maddeli formunun kullanılmasını ve alt ölçekler hesaplanmaksızın toplam puanın hesaplanılarak kullanılmasını önermektedir. Ölçeğin uyum geçerliği için ise “Genel Öz-Yetkinlik” ölçeği ile *KKVÖÖ-KF* arasındaki ilişki incelenmiş, yapılan analizin sonucunda iki ölçek arasındaki pearson korelasyon katsayısının .65 düzeyinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında ise Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve  $\alpha = .92$ , iki hafta arayla yapılan test-tekrar test yönteminde ise iki uygulama arasındaki korelasyon katsayısı  $r = .91$  olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği’nin kısa formunun geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Türkçe formunun yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir.

## **Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlama Süreci**

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türk üniversite öğrencilerine uyarlama sürecinde ilk olarak ölçeğin İngilizce formu bir dil uzmanı ve İngilizceyi iyi derecede bilen dört alan uzmanı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Türkçeye çevrilen ölçek formları araştırmacı ve alan uzmanları tarafından karşılaştırmıştır. Bu karşılaştırma sonucunda ifadeyi en iyi temsil edebilecek çevirinin hangisi olacağına karar verilmiştir. Bu

aşamadan sonra ölçek formu İngilizceye yeniden çevrilmiş ve bu çeviri bir dil uzmanı tarafından kontrol edilerek orijinal ölçekle karşılaştırılarak benzer olduğuna karar verilmiştir. Böylece son hali verilen ölçek geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları için hazır hale getirilmiştir. Hazır hale getirilen ölçek geçerlik ve güvenilirliğinin test edilmesi için 406 kişilik bir üniversite öğrenci grubuna uygulanmıştır. Geçerlik için Doğrulayıcı Faktör Analizi, güvenilirlik için de Cronbach Alfa katsayılarına bakılmıştır. Aynı zamanda ölçek 4 hafta arayla 50 kişilik bir öğrenci grubuna test-tekrar test amacıyla yeniden uygulanmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile ilgili sonuçlar bulgular bölümünde verilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada toplanan veriler SPSS 24 ve AMOS 21 paket programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analiz edilmesi öncesinde yapılacak olan analizlerin ön koşullarının karşılanıp karşılanmadığına bakılmış ve bu doğrultuda normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiştir. Yapılan normallik testi sonucunda basıklık, çarpıklık katsayıları ve grafiklere dayanılarak verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin orijinalinin çok boyutlu bir yapıya sahip olması dolayısıyla Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ayrıca ölçeğin uyum geçerliğinin test edilmesi amacıyla Genel Belirsizliğe Tolerans Ölçeği ile arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında ise tüm ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin demografik değişkenleri ile ölçekten aldıkları puanlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu kapsamda öğrencilerin cinsiyetleri ile ölçekten aldıkları puanların karşılaştırılması için bağımsız örneklem için t testinden faydalanılmıştır. Diğer ikiden fazla boyutu olan değişkenlerle (aile eğitim durumu, sınıf düzeyi, gelecek konusundaki düşüncesi gibi) ölçekten alınan puanların karşılaştırılması için ise tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın ikinci kısmında ise kariyer karar verme güçlüklerinin ve kariyer karar verme öz yetkinlik düzeyinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkenini ne derece yordadığı hesaplanmış ve bu amaçla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan çoklu

doğrusal regresyon analizinde kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği bağımsız değişken, kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.



## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu kısımda araştırma kapsamında Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri sonuçları ve diğer değişkenlerle ilişkisini inceleyen istatistiksel analizlerin sonuçları verilmiştir.

#### **Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Geçerlik Çalışmalarına İlişkin Bulgular**

Bu bölümde Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans (KKVBT) Ölçeğinin geçerlik çalışmalarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

##### *KKVBT Ölçeğinin Faktör Yapısının İncelenmesine İlişkin Bulgular*

Xu ve Tracey (2015) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilen 18 maddeye ve üç alt faktöre sahip olan KKVBT ölçeğinin faktör yapısını test etmek amacıyla 406 (164 kadın, 242 erkek) üniversite öğrencisinden toplanan veriler üzerinde DFA yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinde yapılan birinci ve ikinci DFA sonuçlarında bulunan uyum katsayıları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

*KKVBT Ölçeği İçin Yapılan DFA Sonucuna İlişkin Uyum Katsayıları*

X <sup>2</sup>	Sd	X <sup>2</sup> /Sd	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	LO 90	HI 90
304,062	130	2,688	,065	,835	,910	,884	,057	0,73
354,837	132	2,339	,057	,911	,936	,899	,049	0,66

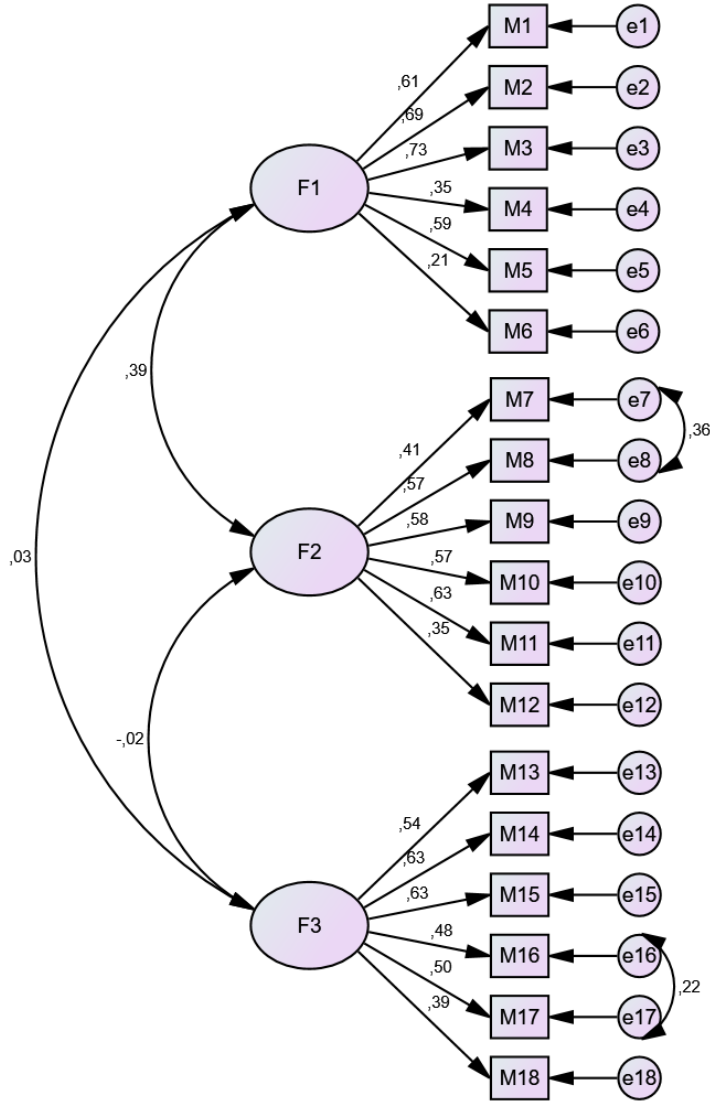
18 Maddeli KKVBT ölçeğinin 406 kişilik örneklem grubundan toplanan veriler üzerinde birinci DFA yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin ilkinde bazı uyum katsayıları (CFI, AGFI) kabul edilebilir uyum kriterlerini karşılamadığından düzeltme önerilerine bakılarak 7 ve 8. maddeler ile 16 ve 17. maddeler arasına hata kovaryansı eklenerek analiz tekrarlanmıştır. Maddeler arasına eklenen hata kovaryansları Şekil 4'te gösterilmektedir. İkinci Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ise elde edilen uyum katsayılarının ( $x^2/Sd = 2.339$ ,  $RMSEA = .057$ ,  $AGFI = .899$ ) literatürde belirtilen (Brown, 2006; Cote, Netemeyer ve Bentler, 2001) uyum katsayıları göz önüne alındığında iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Buradan hareketle KKVBT ölçeğinin 3 faktörlü yapısına ilişkin modelin kabul edilebilir bir model olduğu anlaşılmaktadır. KKVBT ölçeğinin üç faktörlü yapısının diyagramı Şekil 4'te verilmiştir.

Şekil 4'ten hareketle KKVBTÖ'nin maddelerinin faktör yükleri 6. madde (.21) hariç .35 ile .73 arasında değişiklik göstermektedir.

*KKVBT Ölçeğinin Benzer Ölçek Geçerliğine İlişkin Bulgular*

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin geçerlik çalışması kapsamında kariyer belirsizliğine tolerans gösterme durumu ile normal durumlardaki belirsizliklere tolerans gösterme durumu arasında doğrusal bir ilişki olduğu düşünülerek Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (Sarı ve Dağ, 2009) ile arasındaki ilişki katsayısına bakılmıştır. Bu doğrultuda 1. örneklem grubuna KKVBT ölçeği, Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ile birlikte uygulanmış ve toplanan veriler üzerinden Perason Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizin sonucuna göre Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ile KKVBT ölçeğinin tercih alt boyutu arasında pozitif yönde ( $r=.525$ ,  $p<.01$ ),

tolerans alt boyutu arasında pozitif yönde ( $r=.590$ ,  $p<.01$ ) ve isteksizlik alt boyutu arasında da pozitif yönde ( $r=.330$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre KKVBT ölçeğinin Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ile orta düzeyde benzer ölçek geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.



Şekil 4. KKVBTÖ Üzerinde Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu

### *KKVBT Ölçeğinin Güvenirliğine İlişkin Bulgular*

Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin güvenilirlik düzeyini belirlemek için; ölçeğin alt faktörlerinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre KKVBT ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları Tercih alt boyutu için .67, Tolerans alt boyutu için .70 ve İsteksizlik alt boyutu için .71 olarak saptanmıştır. Çalışmanın ikinci grubundan toplanan verilerden elde edilen Cronbach Alfa katsayıları ise tercih alt boyutu için .79, tolerans alt boyutu için .75 ve isteksizlik alt boyutu için .80 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin güvenilirlik çalışmaları kapsamında test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. 50 öğrenciye üç hafta ara ile uygulanan testin sonucunda iki uygulama arasındaki korelasyon değerleri sırasıyla tercih alt boyutu için  $r=.525$  ( $p<.01$ ), tolerans alt boyutu için  $r=.590$  ( $p<.01$ ) ve isteksizlik alt boyutu için  $r=.514$  ( $p<.01$ ) olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre KKVBT ölçeğinin güvenilir bir araç olduğu söylenilebilir.

### **Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Değişkeninin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisinin İncelenmesi**

Bu kısımda Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans değişkeninin çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisine bakılmış ve Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik değişkenleri tarafından ne düzeyde yordandığı incelenmiştir.

*“Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin alt boyutlarının (Tercih, Tolerans ve İsteksizlik) puanları toplamı cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular*

Tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından alınan toplam puanların öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları ile cevaplayıcı sayıları, puan ortalamaları ve standart sapma değerleri ile ilgili istatistiksel sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3.

*Cinsiyete Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarından Alınan Puanların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Testi Sonuçları*

Değişken	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	Ss	t	p	$\eta^2$
Tercih	Kadın	239	31,96	6,04	1,180	,239	,003
	Erkek	213	31,27	6,38			
Tolerans	Kadın	239	24,91	6,38	-2,150	,032*	,010
	Erkek	213	36,19	6,23			
İsteksizlik	Kadın	239	23,07	6,75	-,211	,833	,000
	Erkek	213	23,21	6,90			

\*P<.05

Tablo 3 incelendiğinde, kadın öğrencilerin KKVBT ölçeğinin Tercih alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =31.96; erkek öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =31.27'dir. Kadın ve erkek öğrencilerin *Tercih* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre ( $t(450) = 1.180, p > .05$ ) gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tolerans alt boyutu açısından bakıldığında kız öğrencilerin aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =24.91; erkek öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =26.19'dır. Kadın ve erkek öğrencilerin *Tolerans* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre ( $t(450) = -2.150, p < .05$ ) iki grup arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Aynı tabloya bakıldığında, kadın öğrencilerin KKVBT ölçeğinin isteksizlik alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =23.07; erkek öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =23.21'dir. Kadın ve erkek öğrencilerin *İsteksizlik* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre ( $t(450) = -.211, p > .05$ ) iki grup arasındaki farklılık anlamlı çıkmamıştır.

“Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin Alt Boyutları (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) puanlarının toplamı kariyerleri için son kararlarını veren ve vermeyen öğrenciler arasında anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından alınan toplam puanların öğrencilerin kariyerleri için son kararlarını verip vermeme durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçları ile cevaplayıcı sayıları, puan ortalamaları ve standart sapma değerleri ile ilgili istatistiksel sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 4.

*Kariyer İçin Son Kararın Verilip Verilmeme Durumuna Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Testi Sonuçları*

Değişken	Son Karar	N	$\bar{x}$	Ss	t	p	$\eta^2$
Tercih	Hayır	214	30,29	6,74	-4,487	,000*	,045
	Evet	238	32,89	5,41			
Tolerans	Hayır	214	24,03	6,10	-4,790	,000*	,049
	Evet	238	26,83	6,27			
İsteksizlik	Hayır	214	24,56	6,69	-4,229	,000*	,039
	Evet	238	21,90	6,69			

\*p<.001

Tablo 6 incelendiğinde, kariyer kararlarını vermeyen öğrencilerin KKVBT ölçeğinin Tercih alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 30.29$ ; kariyer kararlarını veren öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 32.89$ ’dur. Kariyerleri için son kararlarını veren ve vermeyen öğrencilerin *Tercih* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre ( $t(408.083) = -4.487, p < .001$ ) iki grup arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür.

Aynı şekilde kariyer kararlarını vermeyen öğrencilerin KKVBT ölçeğinin Tolerans alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 24.03$ ; kariyer kararlarını veren öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 26.83$ ’tür. Kariyer kararlarını veren ve vermeyen öğrencilerin *Tolerans* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki

farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre kararlarını veren ve vermeyen öğrencilerin ortalamaları arasındaki fark ( $t(450) = -4.790$ ,  $p < .001$ ) anlamlı bulunmuştur.

İsteksizlik alt boyutuna göre ise kariyer kararlarını vermeyen öğrencilerin aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 24.56$ ; kariyer kararlarını veren öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x} = 21.90$ 'dır. Kariyer kararlarını veren ve vermeyen öğrencilerin *İsteksizlik* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre iki grup arasında anlamlı bir farkın olduğu ( $t(450) = -4.229$ ,  $p < .001$ ) gözlenmiştir.

*“Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin Alt Boyutları (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) puanlarının toplamı kariyerleri için son kararlarını veren öğrencilerin verdikleri karardan emin olup olmamalarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular*

Tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından alınan toplam puanların öğrencilerin kariyerleri için verdikleri son kararlarından emin olup olmama durumlarına göre anlamlı bir şekilde değişip değişmediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem *t* testi yapılmıştır. Yapılan *t* testi sonuçları ile cevaplayıcı sayıları, puan ortalamaları ve standart sapma değerleri ile ilgili istatistiksel sonuçlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 5.

*Kariyer Kararından Emin Olup Olmama Durumuna Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve T Testi Sonuçları*

Değişken	Verilen Karar	N	$\bar{x}$	Ss	t	p	$\eta^2$
Tercih	Emin	128	31,49	5,38	-4,173	,000**	,082
	Değilim						
	Eminim	114	34,30	5,07			
Tolerans	Emin	128	24,84	5,78	-5,462	,000**	,123
	Değilim						
	Eminim	114	28,99	6,02			

İsteksizlik	Emin	128	22,81	6,21	2,376	,018*	,056
	Değilim						
	Eminim	114	20,78	6,97			

\*\*p<.001, \*p<.05

Tablo 7 incelendiğinde, kariyer kararından emin olmayan öğrencilerin KKVBT ölçeğinin Tercih alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =31.49; emin olan öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =34.30'dur. Verdikleri kariyer kararlarından emin olan ve emin olmayan öğrencilerin *Tercih* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre iki grup arasında ( $t(239.238) = -4.173, p < .001$ ) anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Yukarıdaki tabloya göre kariyer kararından emin olmayan öğrencilerin KKVBT ölçeğinin Tolerans alt boyutundan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =24.84; emin olan öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puan ortalaması  $\bar{x}$  =28.99'dur. Aynı şekilde öğrencilerin *Tolerans* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki fark da yapılan *t* testi sonucunda iki grup arasında anlamlılık ( $t(240) = -5.462, p < .001$ ) göstermiştir.

Son olarak kariyer kararından emin olmayan öğrencilerin KKVBT ölçeğinin İsteksizlik alt boyutundan aldıkları toplam puanların ortalaması  $\bar{x}$  =22.81; emin olan öğrencilerin ise aynı alt boyuttan aldıkları toplam puanların ortalaması  $\bar{x}$  =20.78 olarak bulunmuştur. Verdikleri kariyer kararlarından emin olan ve emin olmayan öğrencilerin *İsteksizlik* alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi sonucuna göre iki grubun puan ortalamaları arasında ( $t(227.925) = 2.376, p < .05$ ) anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

*“Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin alt boyutlarının (Tercih, Tolerans ve İsteksizlik) puanları toplamı geleceğe ilişkin düşüncelerine göre (şimdikinden daha iyi olacak, daha kötü olacak, belirsiz) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular*

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin geleceğe ilişkin düşüncelerine göre KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları toplam puanlar ve bu puanların standart sapma değerleri Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 6.

*Üniversite Öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin Alt Boyutlarından (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Aldıkları Puanların Toplamının Geleceğe İlişkin Düşüncelerine Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

Alt Boyutlar	Gelecek Düşüncesi	N	$\bar{x}$	Ss
Tercih	Belirsiz	158	29,78	6,23
	İyi Olacak	266	33,16	5,42
	Kötü Olacak	30	27,82	8,27
Tolerans	Belirsiz	158	23,84	6,03
	İyi Olacak	266	26,80	6,04
	Kötü Olacak	30	22,70	7,60
İsteksizlik	Belirsiz	158	24,48	6,37
	İyi Olacak	266	22,29	6,86
	Kötü Olacak	30	23,63	7,51

Tabloda 6'da görüldüğü üzere geleceğinin belirsiz olduğunu düşünen katılımcıların *Tercih* alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 29.78$ , geleceğinin şimdikinden daha iyi olacağını düşünen katılımcıların tercih alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 33.16$  olarak bulunmuştur. Geleceğinin şimdiki durumdan daha kötü olacağını düşünen katılımcıların ise aynı alt boyuttan aldıkları puan ortalamaları 27.82 olarak bulunmuştur.

Aynı şekilde geleceğinin belirsiz olduğunu düşünen katılımcıların *Tolerans* alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 23.84$ , geleceğinin şimdikinden daha iyi olacağını düşünen katılımcıların tercih alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 26.80$  olarak bulunmuştur. Geleceğinin şimdiki durumdan daha kötü olacağını düşünen katılımcıların ise aynı alt boyuttan aldıkları puan ortalamaları 22,70 olarak bulunmuştur.

Son olarak geleceğinin belirsiz olduğunu düşünen katılımcıların *İsteksizlik alt* boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 24.48$ , geleceğinin şimdikinden daha iyi olacağını düşünen katılımcıların isteksizlik alt boyutundan aldıkları puanların ortalaması  $\bar{x} = 22.29$  olarak bulunmuştur. Geleceğinin şimdiki durumdan daha kötü olacağını düşünen katılımcıların ise aynı alt boyuttan aldıkları puan ortalamaları 23.63 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların geleceğe yönelik düşüncelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testinin sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 7.

*Geleceğe İlişkin Düşünceye Göre KKVBT Ölçeğinin Alt Boyutlarından Alınan Puanların Tek Yönlü ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Tercih	Gruplar Arası	1597,507	2	798,754	22,705	,000**	1-2
	Gruplar İçi	15866,318	451	35,180			2-3
	Toplam	17463,825	453				
Tolerans	Gruplar Arası	1119,678	2	559,839	14,818	,000**	1-2
	Gruplar İçi	17039,026	451	37,781			2-3
	Toplam	18158,704	453				
İsteksizlik	Gruplar Arası	482,749	2	241,375	5,321	,005*	1-2
	Gruplar İçi	20459,971	451	45,366			
	Toplam	20942,720	453				

\*\*P<.001, \*p<.01

Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların KKVBT ölçeğinin tercih alt boyutundan aldıkları puanların geleceğe yönelik düşüncelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tercih alt boyutuna uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre F değeri anlamlı bulunmuştur (F(2.451)= 22.705, p<.001). Bu sonuç araştırmaya katılan öğrencilerin geleceğe yönelik düşüncelerinin tercih alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların KKVBT ölçeğinin tolerans alt boyutundan aldıkları puanların geleceğe yönelik düşüncelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tolerans alt boyutuna uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre F değeri anlamlı bulunmuştur (F(2.451)= 14.818, p<.001). Bu sonuç araştırmaya katılan öğrencilerin geleceğe yönelik düşüncelerinin tolerans alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 7 incelendiğinde; katılımcıların KKVBT ölçeğinin isteksizlik alt boyutundan aldıkları puanların geleceğe yönelik düşüncelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için isteksizlik alt boyutuna uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre F değeri anlamlı bulunmuştur ( $F(2.451)= 5.321, p<.01$ ). Bu sonuç yukarıdaki sonuçlara benzer olarak araştırmaya katılan öğrencilerin geleceğe yönelik düşüncelerinin isteksizlik alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

**“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanları ile Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları birlikte Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans ölçeğinin alt boyutlarından (tercih, tolerans ve isteksizlik) alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?” Problemine İlişkin Bulgular**

Üniversite öğrencilerinin KKVÖ, KKVÖYÖ ve KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından alınan toplam puanlar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8.

*KKVBTÖ Alt Boyutları, KKVÖ ve KKVÖYÖ’den Alınan Toplam Puanlar, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar*

Değişkenler	$\bar{x}$	Ss	1	2	3	4	5
1. Tercih	31,63	6,21	1				
2. Tolerans	25,50	6,33	,446**	1			
3. İsteksizlik	23,14	6,80	-,079	-,201**	1		
4. KKÖYÖ Top.	135,72	45,74	,470**	,433**	-,187**	1	
5. KKVÖ Top	86,79	16,98	-,230**	-,147**	,442**	-,450**	1

\* $p<.01$ , \*\* $p<.001$

Tablo 8 incelendiğinde KKVBT ölçeğinin Tercih Alt Boyutundan alınan toplam puanlar ile KKVÖ’den alınan toplam puanlar ( $r =-.230, p<.001$ ) arasında negatif yönde ve KKVÖYÖ’den alınan toplam puanlar ( $r =.470, p<.001$ ) arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, KKVÖ’den alınan toplam puanlar ile

KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ( $r = -.450, p < .001$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Yine aynı tabloda KKVBT ölçeğinin Tolerans Alt Boyutundan alınan toplam puanlar ile KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ( $r = -.147, p < .01$ ) arasında negatif yönde ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ( $r = .433, p < .001$ ) arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ile KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ( $r = -.450, p < .001$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

Son olarak KKVBT ölçeğinin İsteksizlik Alt Boyutundan alınan toplam puanlar ile KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar arasında pozitif yönde ( $r = .442, p < .001$ ) ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar arasında ise negatif yönde ( $r = -.187, p < .001$ ) anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ile KKVÖYÖ'den alınan toplam puanlar ( $r = -.450, p < .001$ ) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

KKVÖYÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nin Tercih alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için verilere uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.

*Tercih Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	B	SH	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	17,462	2,030		8,601	,000
KKVÖYÖ	-,003	,006	-,023	-,492	,623
KKVÖYÖ	,168	,017	,460	9,882	,000*

$R = .47, R^2 = .22, F(2-451), =64,151, *p < .001$

Tablo 9 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBT ölçeğinin Tercih alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $R = .47, R^2 = .22, F(2-451), =64,151, *p < .001$ ). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nin toplam puanları Tercih alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖYÖ'den alınan puanların KKVBT ölçeğinin Tercih alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ( $\beta = .46, p < .001$ ) buna karşılık KKVÖYÖ'den alınan

toplam puanların, *Tercih* alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı ( $\beta=-.02$ ,  $p>.05$ ) anlaşılmaktadır.

KKVGÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nin Tolerans alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için verilere uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 13'de sunulmuştur.

Tablo 10.

*Tolerans Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	B	SH	$\beta$	<i>t</i>	p
Sabit	9,461	2,111		4,482	,000
KKVGÖ	,008	,007	,061	1,280	,201
KKVÖYÖ	,172	,018	,460	9,702	,000*

$R = .44$ ,  $R^2 = .19$ ,  $F(2-451)$ , =53,053, \* $p<.001$

Tablo 10 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBT ölçeğinin Tolerans alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $R = .44$ ,  $R^2 = .19$ ,  $F(2-451)$ , =53.053, \* $p<.001$ ). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nin toplam puanları *Tercih* alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %19'unu açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖYÖ'den alınan puanların KKVBT ölçeğinin Tolerans alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ( $\beta=.46$ ,  $p<.001$ ) buna karşılık KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların, *Tolerans* alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı ( $\beta=.06$ ,  $p>.05$ ) anlaşılmaktadır.

KKVGÖ ve KKVÖYÖ'den alınan toplam puanların KKVBTÖ'nin İsteksizlik alt boyutundan alınan puanları yordama gücünü belirlemek için verilere uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 11'te sunulmuştur.

Tablo 11.

*İsteksizlik Alt Ölçeği Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişkenler	B	SH	$\beta$	<i>t</i>	p
Sabit	13,566	2,260		6,003	,000
KKVGÖ	,067	,007	,449	9,487	,000*
KKVÖYÖ	,006	,019	,015	,319	,750

$R = .44$ ,  $R^2 = .20$ ,  $F(2-451)$ ,  $=54,811$ ,  $*p < .001$

Tablo 11 incelendiğinde analize giren bütün yordayıcılar bir bütün olarak KKVBT ölçeğinin İsteksizlik alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir ( $R = .44$ ,  $R^2 = .20$ ,  $F(2-451)$ ,  $=54.811$ ,  $*p < .001$ ). Elde edilen sonuca göre KKVÖYÖ'nin toplam puanları isteksizlik alt boyutuna ilişkin toplam varyansın %20'sini açıklamaktadır. Analize giren yordayıcı değişkenlerden KKVÖ' den alınan puanların KKVBT ölçeğinin İsteksizlik alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordadığı ( $\beta = .45$ ,  $p < .001$ ) buna karşılık KKVÖYÖ' den alınan toplam puanların, *İsteksizlik* alt boyutundan alınan toplam puanları anlamlı bir şekilde yordamadığı ( $\beta = .02$ ,  $p > .05$ ) anlaşılmaktadır.



## BÖLÜM V

### TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde ilk önce Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizlerinden elde edilen bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Sonrasında üniversite öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların demografik değişkenlere göre incelenmesine ilişkin bulgular tartışılmış ve yorumlanmıştır. Son olarak öğrencilerin KKVÖYÖ ve KKVGO'den aldıkları toplam puanların, KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanları ne düzeyde yordadığına ilişkin regresyon analizi bulguları tartışılmış ve yorumlanmıştır.

#### **Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türk Üniversite Öğrencilerine Uyarlama Çalışması Kapsamında Yapılan Geçerlik ve Güvenirlik Analizlerine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması**

Bu araştırmanın amacı Xu ve Tracey (2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğini Türk üniversite öğrencilerine uyarlamaktır. Bu amaçla ölçeğin psikometrik özellikleri, içsel yapısı ve geçerliliği test edilmiştir. İlk olarak Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve analiz sonucunda orijinal ölçekte olduğu gibi üç faktörlü yapı desteklenmiştir. Güvenirlik katsayılarının da yeterli olduğu görülmüştür.

Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında iki kez DFA yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinin ilkinde bazı uyum katsayıları (CFI, AGFI) kabul edilebilir uyum kriterlerini karşılamadığından düzeltme önerilerine bakılarak 7 ve 8. maddeler ile 16 ve 17. maddeler arasına hata kovaryansı eklenerek analiz tekrarlanmıştır. Düzeltme önerilerinde hata kovaryansları eklenirken maddelerin içeriklerine bakılarak birbirleri ile örtüşüp örtüşmediği kontrol edilmiş ve anlamca birbirlerine yakın olmalarına dikkat edilmiştir. Orijinal ölçeğin (Xu ve Tracey, 2015) geçerlik çalışmasında altı farklı model denenmiştir. Bu denemeler sonucunda üç faktörlü yapıya karar verilmiştir. Üç faktörlü yapının uyum katsayıları incelendiğinde bu araştırmada olduğu gibi CFI değeri kabul edilebilir değerlerin altında bulunmuştur. Benzer şekilde Storme ve arkadaşlarının (2019) Fransız üniversite öğrencilerine uyarlama çalışmalarında bağımsız üç faktörlü modelin CFI değeri kabul edilebilir değerlerin altında bulunmuştur. Bu bulgu bu araştırmada elde edilen bulguyu desteklemektedir. Modifikasyon yapılarak tekrarlanan DFA sonucunda modelin uyum katsayıları mükemmel ve iyi uyum (Byrne, 2013; Kline, 2011) göstermiştir.

KKVBT ölçeğinin (Xu ve Tracey, 2015) uyum geçerliğini (ölçüt bağımlı geçerlik) belirlemek için Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (Sarı ve Dağ, 2009) ile arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre belirsizliğe tahammülsüzlük değişkeni ile kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin üç alt boyutu arasında da anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre ilk iki alt boyut olan tercih ve tolerans alt boyutları ile belirsizliğe tolerans değişkeni arasında düşük düzeyde bir ilişki belirlenirken isteksizlik alt boyutu ile göreceli olarak orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinin bireylerin belirsiz durumlara olumsuz yaklaşması, belirsizliği stres verici bulması ve eyleme geçmeyi engelleyici olması olarak değerlendirildiğinde KKVBTÖ'nün isteksizlik alt boyutu ile aralarında diğer alt boyutlara göre göreceli olarak yüksek bir ilişki çıkmasının olası nedeni olabilir. Ancak bununla birlikte korelasyon katsayıları bir bütün olarak değerlendirildiğinde ve her iki ölçeğin belirsizlik durumlarını ölçen araçlar olması dikkate alındığında korelasyon katsayıları beklenen değerlerin altında bulunmuştur. Bu durumun olası nedeni bireylerin genel belirsizliğe verdikleri tepkiler ile kariyer karar verme sürecindeki belirsizliklere verdikleri tepkileri ayırt edebilmeleri ve farklı değerlendirmeleri olabilir.

KKVBTÖ'nün güvenilir bir ölçme aracı olup olmadığını test etmek amacıyla ölçeğin alt boyutlarının Cronbach alfa katsayılarına bakılmıştır. Ölçeğin tolerans ve isteksizlik alt

boyutlarının Cronbach alfa katsayılarının yeterli düzeyde olduğu söylenebilir. Buna karşılık tercih alt boyutu beklenen değerin altında ( $\alpha = .67$ ) bulunmuştur. Bir başka ifadeyle ilgili alan yazın incelendiğinde Cronbach alfa katsayısının en az .70 düzeyinde olması gerektiği belirtilmiştir (Erkuş, 2017; Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2011). Buna göre ölçeğin tercih alt boyutunun düşük güvenilirlik kat sayısına sahip olduğu söylenebilir. Ancak bununla birlikte Nunnally ve Bernstein (1994) güvenilirlik katsayısının .60 düzeyine kadar kabul edilebileceğini belirtmektedir. Sonuç olarak KKVBTÖ'nün güvenilir bir araç olduğu söylenebilir. Yapılan bazı çalışmalarda da (Xu ve Tracey, 2015; Xu, Hou, Tracey ve Zhang, 2016) bu araştırmada elde edilen bulguları destekleyen sonuçlara rastlanmıştır. Öte yandan mevcut araştırmanın ikinci aşamasında KKVBTÖ'nün hesaplanan Cronbach alfa katsayıları beklenen değerlerin üzerinde bulunmuştur.

Ölçeğin test-tekrar test güvenilirliğinin test edilmesi için 3 hafta ara ile aynı ölçek formu uygulanmış ve aralarındaki korelasyon değerine bakılmıştır. İki uygulama arasındaki korelasyon katsayıları orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçeğin orijinal çalışmasında da Xu ve Tracey (2015) iki hafta ara ile ölçeği tekrar uygulayarak test-tekrar test güvenilirliğine bakmışlar ve iki uygulama arasındaki korelasyonun orta düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuç mevcut araştırmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Sonuç olarak elde edilen bulgular Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir.

### **KKVBTÖ'nün Alt Ölçek (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Puanlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması**

#### *Üniversite Öğrencilerinin KKVBTÖ'nün Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların toplamının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, ölçeğin tercih ve isteksizlik alt boyutu için kadınlar ile erkeklerin puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. İlgili araştırmalar incelendiğinde doğrudan kariyer karar verme belirsizliği ile

cinsiyet arasındaki ilişkinin incelendiği bulgulara rastlanmamıştır. Ancak bununla birlikte doğrudan bu araştırmayla ilişkili olmasa da dolaylı yollardan ilişkili olabilecek belirsizliğe tolerans ile yapılan çalışmalar bulunmaktadır (Boelen, Reijntjes ve Carleton, 2014; Carleton, Duranceau, Freeston, Boelen, McCabe ve Antony, 2014; Durrheim ve Foster, 1997; Erguvan, 2015; Geçgin ve Sahranç, 2017; Mayda ve diğerleri, 2014; Tunçel, 2018; Yıldız ve Güllü, 2018). Belirsizliğe tolerans ile yapılan bu çalışmalarda elde edilen bulgular mevcut araştırmanın bulgularıyla kısmen benzerlik göstermektedir.

Tercih ve isteksizlik alt ölçeklerinin yapısı incelendiğinde bu alt ölçeklerin belirsizlikler içeren bir kariyer karar verme durumunu isteme ve bir kariyer karar verme durumundan kaçınma gibi davranışları içerdiği görülmektedir. Tercih ve isteksizlik alt ölçeklerinin cinsiyet açısından anlamlı bir şekilde farklılık göstermemesinin nedeni, tercih etme ve isteksizlik durumunun bir kişilik özelliği olmasından (Budner, 1962) kaynaklanması olarak düşünülebilir. Bir başka ifadeyle tercih ve isteksizlik alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın çıkmamasının olası nedeni kadın ya da erkek rollerinden değil bireyin kendi karakteristik özelliklerinden kaynaklanması olarak düşünülebilir. Şöyle ki kişinin belirsiz durumlardan hoşlanması ve bu durumlardan zevk alması ya da tam tersine bu durumları istememesi ve kaçınması cinsiyetle ilişkili olmayabilir. Ancak bununla birlikte bu araştırmada elde edilen bulgularla çelişen araştırmalar (örn., Xu, 2017) mevcuttur.

Buna karşılık tolerans alt ölçeğinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmuş olup erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından yüksek çıkmıştır. İlgili araştırmalar incelendiğinde bu bulguyu destekleyen sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Örneğin Xu (2017) yapmış olduğu araştırmada kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tolerans alt ölçeğinde bu araştırmayla benzer şekilde erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldıklarını bulmuştur. Ancak bununla birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile doğrudan ilişkili olmasa da kariyer kararsızlığının ve kariyer karar verme güçlüklerinin de bir belirsizlik durumunu içerdiği varsayıldığında (Gati ve Levin, 2014; Osipow, 1987) cinsiyete göre anlamlı farklılığının olduğu araştırmalara rastlanmıştır. Örneğin Saka, Gati ve Kelly (2008) ve Öztemel (2014) tarafından yapılan çalışmalarda duygusal ve kişilikle ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinde yer alan belirsizlik hakkında kaygı alt boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın sonuçlarını kısmen desteklemektedir.

KKVBT ölçeğinin tolerans alt boyutunda ise erkeklerin tolerans düzeyleri kadınlara göre anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. Bu alt boyut kariyer karar verme durumlarında oluşabilecek belirsiz durumları tolere edebilme gücünü göstermektedir. Belirsiz durumları tolere edemeyen bireylerin söz konusu durumlar karşısında endişe yaşadıkları çeşitli yapılan araştırmalarda (Furnham ve Ribchester; 1995; Öztemel, 2014; Zenasni, Besançon ve Lubart, 2008) belirtilmektedir. Kadınların erkeklere göre belli durumlardan endişe duymaya daha yatkın oldukları düşünüldüğünde (Bal, Çakmak, Uğuz, 2013; McLean ve Anderson, 2009) belirsizlik durumlarını tolere edebilme düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılabilir.

### *Üniversite Öğrencilerinin KKVBTÖ'nün Alt Ölçek Puanlarının Karar Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin tercih, tolerans ve isteksizlik alt ölçeklerinden aldıkları puanların son kariyer kararı verip vermeme durumlarına göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için t testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular üç alt ölçek puanlarında karar verme durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Karar durumuna göre son kariyer kararını vermiş bireylerin karar vermemiş öğrencilere göre tercih ve tolerans alt ölçek puanları beklendiği gibi yüksek bulunmuştur. Buna karşılık isteksizlik alt ölçek puanları ise yine beklendiği gibi düşük bulunmuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile karar durumlarını doğrudan inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Ancak bununla birlikte kariyer karar verme belirsizliğini de içerdiği varsayılan kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri ile karar verme durumları arasında ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcuttur (Bacanlı, 2016; Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013; Öztemel, 2012; 2013; Saka ve Gati, 2007; Saka, Gati ve Kelly, 2008; Salman, 2018; Tien, 2005). Bu araştırmalarda kariyer kararı vermiş bireylerin kariyer kararsızlıkları ya da kariyer karar verme güçlükleri karar vermemiş bireylere göre düşük bulunmuştur. Bu bulgular şimdiki araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu araştırmada karar verme durumuna göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans alt ölçek puanlarında farklılığın çıkmasının olası nedeni son kariyer kararını vermiş bireylerin içinde buldukları belirsiz durumu tolere edebilmiş ve bu belirsiz durumdan ve bu durumu çözmekten zevk almış kişiler olması olabilir. Diğer taraftan son kariyer kararını henüz vermemiş bireylerin karar vermiş bireylere göre isteksizlik alt ölçeğinden daha yüksek

puan almalarının olası nedeni belirsiz durumlardan kaçınmaları, belirsiz durumlar karşısında endişe duymaları ve bunun sonucunda bir karar verememeleri olabilir.

*Üniversite Öğrencilerinin KKVBTÖ'nün Alt Ölçek Puanlarının Verdikleri Karardan Emin Olma Durumuna Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Araştırmaya katılan öğrenciler arasında kariyerleri için son kararlarını vermiş olan öğrencilerin verdikleri karardan emin olup olmama durumuna göre KKVBT ölçeğinin alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için yapılan analizler sonucunda iki grup arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Kariyerleri için verdikleri karardan emin olan kişilerin, verdikleri karardan emin olmayan kişilere göre tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Bu sonuca göre kariyer kararlarından emin olan bireylerin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin yüksek olduğu ve kariyer karar vermede var olan belirsizlikleri çekici olarak algıladıkları yorumu yapılabilir.

Yukarıda belirtildiği gibi benzer şekilde literatür incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile verilen kariyer kararından emin olma derecesi arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrudan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Fakat verilen karara güven derecesi ile genel belirsizliğe tolerans arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada (Gul, 1986) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Gul' un (1986) yapmış olduğu bu araştırmada kendi kararlarına güven düzeyleri düşük bireylerin güven düzeyleri yüksek bireylere göre belirsizliğe tolerans düzeyleri düşük bulunmuştur. Bu sonuç bu çalışmadaki bulguları kısmen destekler niteliktedir. Öte yandan doğrudan ilişkili olmamakla birlikte karardan emin olma durumu ile kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar mevcuttur. Örneğin Öztemel (2013) duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlüklerini incelediği araştırmasında içinde belirsizliğin de yer aldığı kaygı boyutunun karardan emin olma ile ilişkisini bulmuştur. Araştırmada (Öztemel, 2013) karardan orta düzeyde emin olan bireylerin yüksek düzeyde emin olan bireylere göre belirsizlik hakkında kaygılarının yüksek olduğu bulunmuştur.

Elde edilen bulgulardan hareketle bireylerin verdikleri kariyer kararlarından emin olmaları, süreç içindeki belirsizliklere tolerans gösterdiklerini ve bu belirsizliklerle uğraşmaktan hoşnut olduklarını göstermektedir. Buna göre son kariyer kararlarını verip ve de verdikleri karardan emin olan bireylerin kariyer karar verme sürecinde var olan belirsizliklere toleransı

yüksek bireyler oldukları ve karar verme sürecini daha sağlıklı olarak yürütebildikleri söylenebilir.

### *Üniversite Öğrencilerinin KKVBTÖ'nün Alt Ölçek Puanlarının Gelecek Düşüncesine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin KKVBT ölçeğinin alt boyutlarından aldıkları puanların ortalamalarının geleceğe ilişkin düşüncelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmış farklılaşmadığını test etmek için yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, ölçeğin her alt boyutu için farklı gelecek düşüncesine sahip olan öğrencilerin puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur.

İlgili alan yazın incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile gelecek algısı arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile gelecek algısının ilişkisini inceleyen doğrudan araştırmalara rastlanmamıştır. Fakat ilgili literatüre bakıldığında mevcut çalışmayla doğrudan ilişkili olmasa da belirsizliğe tahammülsüzlük ile gelecek algısını karşılaştıracak umut arasında anlamlı ilişkiler bulan çalışmalara (Doğan, 2015; Laugesen, Dugas ve Bukowski, 2003; Dugas, Marchand ve Ladouceur, 2005) rastlanmaktadır. Örneğin Laugesen ve arkadaşları (2003) ve Dugas ve arkadaşları (2005) geleceğe ilişkin olumlu beklenti içerisine giren ve umut besleyen bireylerin belirsizlik durumlarına karşı geleceğe ilişkin endişeli ve kaygılı bireylere oranla daha toleranslı olduklarını belirtmektedirler. Kariyer gelişiminin farklı yapılarını inceleyen diğer bazı araştırmalarda da geleceğe yönelik olumlu tutum sergileyen bireylerin kariyerle ilgili değişikliklerle daha kolay başa çıkabildikleri, kariyerleri konusunda belirsizlik durumlarının üstesinden daha çok gelebildikleri ve değişikliklere karşı daha esnek olabildikleri belirtilmektedir (Cabras ve Mondo, 2018; Öztemel ve Yıldız-Akyol, 2019; Santilli, Marcionetti, Rochad, Rossier ve Nota, 2017). Geleceğe yönelik olumlu beklenti içerisinde olan bireylerin geleceğe umutla, buna karşılık olumsuz beklenti içerisinde olan bireylerin ise geleceğe endişe ile baktıkları varsayılırsa (Staats ve Stassen, 1985), belirsizliğe toleransı olan bireylerin geleceğe umutla bakabilecekleri düşünülebilir. Bir başka ifadeyle gelecekteki konusunda endişe yaşamayan bireylerin karmaşık kariyer görevleriyle başa çıkabilecekleri, mevcut durum ile kendi algıları arasında ilişki kurabilecekleri ve seçenekler arasından kolaylıkla seçim yapabilecekleri söylenebilir. Ayrıca var olan belirsizlikleri çekici olarak algılayan bireyler gelecekte daha fazla iyimser bakarak gelecekte karşılaşacakları

durumun şimdikinden daha iyi olacağını beledikleri düşünülebilir. Öte yandan geleceğe daha olumlu bakmak yerine geleceğin belirsiz olduğunu düşünen bireyler bu durumdan daha fazla endişe duymaktadırlar. Sonuç olarak kariyer karar verme belirsizliğine toleransı düşük olan bireylerin geleceklerini tahmin edilemez olarak gördükleri ve bunun sonucunda belirsizliğe ilişkin tolerans gösteremedikleri söylenebilir.

### **KKVBTÖ'nün Alt Ölçek (Tercih, Tolerans, İsteksizlik) Puanlarının Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması**

*Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçek Puanlarının KKVBTÖ'nün Tercih Alt Ölçek Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Bu araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliğin KKVBTÖ'nün tercih alt ölçeğini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Sonuçlar tercih alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlükleri tarafından birlikte anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Toplam varyansın açıklanma oranı %22 olarak bulunmuştur. Ancak bununla birlikte her iki değişken tek tek incelendiğinde sadece kariyer karar verme öz yetkinliğin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme öz yetkinlik puanlarının arttıkça tercih alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde hem kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tercih alt boyutu (Storme, Çelik ve Myszkowski, 2017) hem de genel belirsizliğe tolerans (Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b) ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasında şimdiki bulguları destekleyen sonuçlara rastlanmaktadır. Storme ve arkadaşları (2017) kariyer karar verme öz yetkinliğinin genel belirsizliğe tolerans ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans tarafından yordayıp yordanmadığını inceledikleri çalışmada tercih alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinliğine katkısının anlamlı olduğunu bulmuşlardır. Bununla birlikte doğrudan kariyer karar verme belirsizliğine toleransın incelenmediği ancak bir belirsizlik durumunu içeren kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri inceleyen başkaca araştırmalar da söz konusudur. Örneğin Öztemel (2012) kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri incelediği araştırmada kariyer kararsızlığının en güçlü yordayıcısının kariyer karar verme öz yetkinlik olduğunu bulmuştur. Benzer şekilde

Salman (2018) kariyer karar verme öz yetkinliğin kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi alt boyutlarının önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Ancak bununla birlikte Xu ve Tracey'nin (2015) yaptıkları araştırmanın sonuçları bu araştırmanın sonuçlarını desteklememektedir.

Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans tercih alt ölçeğinin kariyer karar verme güçlükleri tarafından yordanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alan yazın incelendiğinde adı geçen değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Örneğin Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme belirsizliğine tolerans tercih alt ölçeğinin kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği tarafından yordanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu mevcut araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde iki bağımsız değişkenin toplamda, tercih alt boyutunu %22 düzeyinde açıklaması kariyer karar verme sürecinin önemli iki bileşeni olan kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğin önemini göstermektedir. Tercih boyutu kişinin kariyer karar verme sürecinde var olabilecek belirsizlikleri güvenli bir şekilde karşılayabilme durumu olarak ifade edilebilir (Xu ve Tracey, 2015). Bir başka ifadeyle beklenmedik bir şekilde ortaya çıkabilecek bir belirsizliğin insanı zorlayıcı bir durum olarak düşünülmesine karşılık bu zorlayıcı durumun birey tarafından başarılı bir şekilde üstesinden gelinebilecek bir durum olarak algılanması söz konusudur. Kariyer karar verme öz yetkinliğinin bireylerin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları herhangi bir görevi etkili ve başarılı olarak yapabilmelerine dönük olan inançları (Betz ve Hackett, 1981; Taylor ve Betz, 1983) olarak tanımlandığı göz önüne alındığında kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni ile tercih alt boyutunun birbiri ile çok yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla tercih alt boyutunda yüksek puan alan bireylerin kariyer kararları ile ilişkili etkinliklere bağlanmada daha güvenli oldukları söylenebilir.

Kariyer karar verme güçlükleri değişkeni açısından bakıldığında ise söz konusu değişkenin birden çok alt boyuttan oluştuğu gözlenmektedir. Her bir alt boyutun (hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi) bir şekilde belirsizliğe tolerans ile ilişkili olduğu düşünülse de toplam puanın tek başına anlamlı bir şekilde belirsizliğe toleransı yordaması beklenilemeyebilir. Çünkü kariyer karar verme güçlükleri denildiğinde bu kavramın içine

genel kararsızlık, motivasyon eksikliği, akılcı olmayan inançlar gibi birçok alt değişkenin girdiği görülmektedir. Dolayısıyla kariyer karar verme güçlüklerinin tercih alt boyutunu yordamamasının olası nedeni kariyer karar verme güçlüklerinin farklı değişkenleri de içerisinde barındırıyor olması olabilir.

*Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçek Puanlarının KKVBTO'nün Tolerans Alt Ölçek Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Bu araştırmada kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme belirsizliğine toleransın tolerans alt ölçeğini %19 düzeyinde yordadığı bulunmuştur. Ancak bununla birlikte her iki değişken tek tek incelendiğinde tolerans alt ölçeğinin yordanmasında sadece kariyer karar verme öz yetkinliğin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme öz yetkinlik puanlarının arttıkça tolerans alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir. İlgili alan yazına bakıldığında söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulan çalışmalara (Storme, Çelik ve Myszkowski, 2017; Xu ve Tracey, 2015) rastlanmaktadır. Aynı şekilde genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği arasında da anlamlı ilişki bulan araştırmalar (Kim, Rhee, Ha, Yang ve Lee, 2016; Xu ve Tracey, 2014a; Xu ve Tracey, 2014b) mevcuttur. Örneğin Xu ve Tracey (2015) yaptıkları çalışmada şimdiki çalışmanın bulgularına benzer olarak tolerans alt boyutu ile kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte doğrudan kariyer karar verme belirsizliğine toleransın incelenmediği ancak genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkileri inceleyen başkaca araştırmalar da söz konusudur. Örneğin Kim ve arkadaşları (2016) genel belirsizliğe tolerans ile kariyer karar verme öz yetkinlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu çalışmalardan hareketle yapılan çalışmaların şimdiki çalışmanın bulgularıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Öte yandan elde edilen bulgular tolerans alt ölçeğinin kariyer karar verme güçlükleri tarafından yordanmadığını göstermiştir. İlgili alan yazın incelendiğinde adı geçen değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Örneğin Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tolerans alt boyutunun kariyer karar verme güçlüklerinin tutarsız bilgi alt ölçeği tarafından yordanmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular mevcut araştırmanın sonucunu desteklemektedir.

Bu araştırmada kariyer karar verme belirsizliğine toleransın tolerans alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinlik tarafından yordanmasının olası nedeni bireyin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olması ve bu farkındalığın sonucunda kariyer karar verme ile ilişkili görevlerde bu görevlerin üstesinden gelebileceği inancına sahip olması olabilir. Ayrıca mesleki görevlerde doğrudan yaşantılar geçiren bireylerin sonuç beklentileri geliştirmesi ve buna bağlı olarak yetkinlik düzeylerinin yüksek olması (Lent, Brown ve Hackett, 1994; 1996) göz önüne alındığında bu bireylerin kariyerle ilgili belirsizlik durumlarını sorun haline getirmediikleri ve bu durumları tolere edebildikleri söylenebilir.

*Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçek Puanlarının KKVBTÖ'nün İsteksizlik Alt Ölçek Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Bu araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliğin KKVBTÖ'nün isteksizlik alt ölçeğini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Sonuçlar isteksizlik alt ölçeğinin kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer karar verme güçlükleri tarafından birlikte anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir. Toplam varyansın açıklanma oranı %20 olarak bulunmuştur. Ancak bununla birlikte her iki değişken tek tek incelendiğinde sadece kariyer karar verme güçlüklerinin katkısı anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bulgular öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri puanlarının arttıka isteksizlik alt boyutu puanlarının da arttığını göstermiştir.

İlgili alanyazın incelendiğinde kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi inceleyen oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmalardan birinde Xu ve Tracey (2015) kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutları ile kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin isteksizlik alt ölçeği arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde Storme ve arkadaşları da (2017) yaptıkları çalışmada isteksizlik alt boyutu ile kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bu sonuçlar şimdiki çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan isteksizlik boyutunun kariyer sürecindeki belirsizliklerden kaçınma, bu belirsizlikler karşısında endişe duyma ve genel olarak söz konusu belirsizlikleri itici bulma gibi davranışları içerdie göz önünde bulundurulduğunda (Xu ve Tracey, 2015), kariyer karar verme güçlükleri içindeki kaygı boyutunun bu değişkenle ilişkili olduğu söylenilebilir. Buradan hareketle Gati ve arkadaşları (2011)

tarafından yapılan bir çalışmada duygusal ve kişilikle ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinin kaygı alt boyutu ile kariyer karar verme öz yetkinlik ölçeği arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca benzer bir diğer bulgu ise Jin ve diğerleri (2015) tarafından yürütülen çalışmada elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçların şimdiki çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Kariyer karar verme belirsizliğine toleransın isteksizlik alt boyutunun kariyer karar verme durumlarında kaygı yaşama ve karar verme durumundan kaçınma gibi davranışlarla karakterize olduğu düşünüldüğünde (Xu ve Tracey, 2015), isteksizlik boyutu yüksek olan bir bireyin daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşayacağı düşünülebilir. Dolayısıyla isteksizlik alt boyutunun kariyer karar verme güçlüğü tarafından yordanmasının olası nedeni iki kavramın muhtemel sonuçlarının birbiriyle eşleşmesi olduğu söylenebilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme sürecinde karşılaştıkları belirsiz durumlara tolerans düzeylerini ölçmek için geliştirilen Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği Türk üniversite öğrencilerine uyarlanmış ve geçerlik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik düzeylerinin birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerini yordayıp yordamadığı test edilmiştir. Son olarak üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin çeşitli değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara dayanılarak maddeler halinde sonuç ve öneriler aşağıda sunulmaktadır.

### Sonuçlar

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar maddeler halinde aşağıda sıralanmaktadır.

1. Yapılan çalışma kapsamında Türk üniversite öğrencilerine uyarlanan 3 alt boyutlu (tercih, tolerans ve isteksizlik) ve 18 maddeli Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeğinin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu bulunmuştur.
2. Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin alt boyutlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiş ve tercih ve isteksizlik alt boyutlarında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmazken

- tolerans boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Erkeklerin tolerans alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.
3. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış ve kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerinin öğrenim gördükleri sınıf düzeylerine göre herhangi anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.
  4. Kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin alt boyutları puanlarının kariyerleri için son kararlarını veren ve vermeyen üniversite öğrencileri açısından farklılık olup olmadığı araştırılmış ve üç alt boyutta da anlamlı farklılık bulunmuştur. Kariyerleri için son kararlarını veren öğrencilerin tercih ve tolerans al boyutundan aldıkları puanlar anlamlı şekilde yüksek çıkarken, isteksizlik alt boyutundan alınan puanlar kariyerleri için son kararlarını vermeyen öğrencilere göre düşük çıkmıştır.
  5. Üniversite öğrencilerinin tercih, tolerans ve isteksizlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları kariyerleri için bir karar veren kişilerin verdikleri karardan emin olup olmama durumlarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermiştir. Kariyerleri için verdikleri karardan emin olan bireylerin her bir alt boyuttan aldıkları puan ortalamaları emin olmayan öğrencilere kıyasla anlamlı şekilde daha yüksek çıkmıştır.
  6. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının gelecek hakkındaki sahip oldukları düşünceye göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre tercih ve tolerans alt boyutu için “geleceğim belirsiz” ve “geleceğim şimdikinden kötü olacak” diyen gruplarla “geleceğim şimdikinden iyi olacak” diyen grup arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İsteksizlik alt boyutu için ise geleceğinin iyi olacağını düşünen grup ile geleceğinin kötü olacağını düşünen grup arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir.
  7. Yüksek ve düşük kariyer karar verme güçlüğü yaşayan öğrencilerin isteksizlik ve tolerans alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının anlamlı şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre yüksek kariyer karar verme güçlüğü yaşayan bireylerin isteksizlik alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları diğer gruba göre yüksek çıkarken tolerans alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları diğer gruba göre düşük çıkmıştır.

8. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinlikleri birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tercih alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordamıştır. İki bağımsız değişken tarafından tercih alt boyutunun %22'si açıklanmıştır. Kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni tek başına bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordarken, kariyer karar verme güçlükleri tek başına anlamlı bir şekilde yordayamamıştır.
9. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinlikleri birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin tolerans alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordamıştır. İki bağımsız değişken tarafından tolerans alt boyutunun %19'u açıklanmıştır. Kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni tek başına bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordarken, kariyer karar verme güçlükleri tek başına anlamlı bir şekilde yordayamamıştır.
10. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinlikleri birlikte kariyer karar verme belirsizliğine tolerans ölçeğinin isteksizlik alt boyutunu anlamlı bir şekilde yordamıştır. İki bağımsız değişken tarafından isteksizlik alt boyutunun %20'si açıklanmıştır. Kariyer karar verme güçlükleri değişkeni tek başına bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde yordarken, kariyer karar verme öz yetkinlik değişkeni bağımlı değişkeni tek başına anlamlı bir şekilde yordayamamıştır.

## Öneriler

Yapılan çalışmadan elde edilen bulgular ışığında yapılan öneriler aşağıda sırası ile sunulmuştur:

1. Bu sunulan çalışmadan elde edilen bulgulara göre kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin kariyer karar verme alanında önemli bir yere sahip olduğu söylenebilir. Gelecek deneysel ve teorik çalışmalarda ilgili kavramın kariyer alanında diğer değişkenlerle birlikte tekrar ele alınması bu kavramın kariyer alanındaki konumunun daha fazla anlaşılabilmesine olanak sağlayabilir.
2. Yapılan çalışmanın bulguları sonucunda kariyer karar verme belirsizliğine tolerans değişkeninin iki boyutu için (tercih ve isteksizlik) cinsiyet açısından

herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlerleyen araştırmalarda KKVBT ölçeğinin daha farklı örneklem gruplarından elde edilen verilerle cinsiyet bağlamında tekrar ele alınması önerilmektedir. Aynı şekilde bu durumun sınıf düzeyi için de geçerli olduğu söylenebilir.

- 4) Bireylerin kariyer karar verme belirsizliğine tolerans düzeylerini geliştirmek onların daha sağlıklı karar verebilmelerini sağlayacağından Okullarda verilecek mesleki rehberlik çalışmalarında belirsizliğe toleransa da yer verilmesi uygun olabilir.



## KAYNAKLAR

- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Amundson, N. E., Poehnell, G., Pattern, M., & Owen, F. K. (2010). *Mesleki teleskop: kendinize ve etrafınıza bakmak, karar vermek*. Ankara: Anı.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1), 67-79.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 233-250.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37).
- Bacanlı, F., Eşici, H. ve Özünlü, B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(40), 198-211.
- Bacanlı, F. & Öztemel, K. (2017). Kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin genç yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenilirliğinin incelenmesi. 26. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of self-control*. New: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology*, 51(2), 269-290.
- Bennett, N., Herold, D. M., & Ashford, S. J. (1990). The effects of tolerance for ambiguity on feedback-seeking behaviour. *Journal of Occupational Psychology*, 63(4), 343-348.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30(2), 111-117.
- Boelen, P.A, Reijntjes, A. ve Carleton, N.R. (2014). Intolerance of Uncertainty and Adult Separation Anxiety, *Cognitive Behaviour Therapy*, 43(2), 133-144.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. The Guildford Press, New York.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2002). The intolerance of uncertainty scale: Psychometric properties of the English version. *Behaviour Research and Therapy*, 40(8), 931-945.
- Buhr, K., & Dugas, M. J. (2006). Investigating the construct validity of intolerance of uncertainty and its unique relationship with worry. *Journal of Anxiety Disorders*, 20(2), 222-236.

Büyükgöze-Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

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

Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Psychology Press.

Carleton R. N., Duranceau, S., Freeston, M. H., Boelen, P. A., McCabe, R. E. ve Antony, M. M. (2014). “But it might be a heart attack”: Intolerance of uncertainty and panic disorder symptoms. *Journal of Anxiety Disorders*, 28, 463–470.

Cote, J., R. Netemeyer, R. & Bentler, P. (2001). Structural equation modelling-improving model fit by correlating errors. *J. Consum. Psychol.* 10(1,2), 87-88.

Dequech, D. (2000). Fundamental uncertainty and ambiguity. *Eastern Economic Journal*, 26(1), 41-60.

Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Doğan, S. (2015). *Organ transplantasyonu bekleme sürecindeki hasta ve yakınlarının belirsizliğe tahammülsüzlük, umutsuzluk ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Dugas, M. J., Gosselin, P., & Ladouceur, R. (2001). Intolerance of uncertainty and worry: Investigating specificity in a nonclinical sample. *Cognitive Therapy and Research*, 25(5), 551-558.

Dugas, M. J., Marchand, A., & Ladouceur, R. (2005). Further validation of a cognitive-behavioral model of generalized anxiety disorder: Diagnostic and symptom specificity. *Journal of Anxiety Disorders*, 19(3), 329-343.

Durrheim, K., & Foster, D. (1997). Tolerance of ambiguity as a content specific construct. *Personality and individual differences*, 22(5), 741-750.

Dursun, B., Yılmaz, İ. A., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*.

Erguvan, F. M. (2015). *Üniversite öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Erkuş, A. (2017). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci. *Seçkin, Ankara*.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., Hyun, H. H. (2011). How to design and evaluate research in education. *McGrawHill, New York*.

Frenkel-Brunswik, E. (1948). Intolerance of ambiguity as emotional perceptual. *Personality of Assessment, 40*, 67-72.

Freeston, M. H., Rhéaume, J., Letarte, H., Dugas, M. J., & Ladouceur, R. (1994). Why do people worry?. *Personality and Individual Differences, 17*(6), 791-802.

Frisch, D., & Baron, J. (1988). Ambiguity and rationality. *Journal of Behavioral Decision Making, 1*(3), 149-157.

Frone, M. R. (1990). Intolerance of ambiguity as a moderator of the occupational role stress—strain relationship: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 11*(4), 309-320.

Furnham, A. (1994). A content, correlational and factor analytic study of four tolerance of ambiguity questionnaires. *Personality and Individual Differences, 16*(3), 403-410.

Furnham, A., & Ribchester, T. (1995). Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology, 14*(3), 179-199.

Furnham, A., & Marks, J. (2013). Tolerance of ambiguity: A review of the recent literature. *Psychology, 4*(09), 717.

Garrison, Y. L., Lee, K. H., & Ali, S. R. (2017). Career identity and life satisfaction: The mediating role of tolerance for uncertainty and positive/negative affect. *Journal of Career Development, 44*(6), 516-529.

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

Gati, I. (1990). Why, when, and how to take into account the uncertainty involved in career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 277.

Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157.

Gati, I., Fassa, N., & Houminer, D. (1995). Applying decision theory to career counseling practice: The sequential elimination approach. *The Career Development Quarterly*, 43(3), 211-220.

Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. ve Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties; facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.

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

Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98-113.

Gati, I., ve Saka, N. (2001). Internet-based versus paperand- pencil assessment: Measuring career decisionmaking difficulties. *Journal of Career Assessment*, 9, 397-416.

Geçgin, F. M., & Sahraç, Ü. Belirsizliğe tahammülsüzlük ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(4), 739-756.

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

Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252.

Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 11-25.

- Greco, V., & Roger, D. (2001). Coping with uncertainty: The construction and validation of a new measure. *Personality and Individual Differences*, 31(4), 519-534.
- Grenier, S., Barrette, A. M., & Ladouceur, R. (2005). Intolerance of uncertainty and intolerance of ambiguity: Similarities and differences. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 593-600.
- Gul, F. A. (1986). Tolerance for ambiguity, auditors' opinions and their effects on decision making. *Accounting and Business Research*, 16(62), 99-105.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291.
- Holland, J.D. (1997). *Making vocational choice: A theory of vocational personalities and work environment*. Psychological Assessment Research.
- İşkur (2018). İşkur Meslekler Sözlüğü. 15.11.2018 tarihinde <https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx> adresinden ulaşılmıştır.
- Jin, L., Nam, S. K., Joo, G., & Yang, E. (2015). Validation of a korean translation of the emotional and personality-related career decision-making difficulties scale–short form (EPCD-SF). *Journal of Career Assessment*, 23(2), 294-307.
- Kaldor, D. R., & Zytowski, D. G. (1969). A maximizing model of occupational decision-making. *The Personnel and Guidance Journal*, 47(8), 781-788.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler. Ankara: Nobel.
- Karasar, N. (2016). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel.
- Katz, M. (1966). A model of guidance for career decision-making. *Vocational Guidance Quarterly*, 15(1), 2-10.
- Kim, B., Rhee, E., Ha, G., Yang, J. ve Lee, S. M. (2016). Tolerance of uncertainty: links to happenstance, career decision self efficacy, and career satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 10.1002/cdq.12047.
- Kline, R. B. (2011). *Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling*. na.

Korkut-Owen, F. (2013). Mesleki teleskop: Kariyerinizi planlarken kendinize ve etrafınıza bakmak ve karar vermek. Ankara: Anı.

Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. *Convergence in Career Development Theories*, 9-31.

Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Kuzgun Y. (2016). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel.

Kwok, C. Y. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 137-149.

Ladouceur, R., Gosselin, P., & Dugas, M. J. (2000). Experimental manipulation of intolerance of uncertainty: A study of a theoretical model of worry. *Behaviour Research and Therapy*, 38(9), 933-941.

Ladouceur, R., Talbot, F., & Dugas, M. J. (1997). Behavioral expressions of intolerance of uncertainty in worry: Experimental findings. *Behavior Modification*, 21(3), 355-371.

Laugesen, N., Dugas, M. J., & Bukowski, W. M. (2003). Understanding adolescent worry: The application of a cognitive model. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 31(1), 55-64.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. *Career choice and development*, 3, 373-421.

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.

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

- Lent, R. W., Brown, S. D., Schmidt, J., Brenner, B., Lyons, H., & Treistman, D. (2003). Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: Test of alternative social cognitive models. *Journal of Counseling Psychology, 50*(4), 458.
- Mac Donald Jr, A. P. (1970). Revised scale for ambiguity tolerance: Reliability and validity. *Psychological Reports, 26*(3), 791-798.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of Adolescence, 12*(3), 265.
- Mayda, A.S., Yılmaz, M., Bolu, F., Deler, M.H., Demir, H., Doğru, M., Ekici, E., Fırat, A., Guksu, S. (2014). Bir tıp fakültesi 4, 5 ve 6. sınıf öğrencilerinde gelecek ile ilgili kaygı durumunun değerlendirilmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 4*(3), 7-13.
- McLain, D. L. (1993). The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement, 53*(1), 183-189.
- McLain, D. L. (2009). Evidence of the properties of an ambiguity tolerance measure: the multiple stimulus types ambiguity tolerance scale-2 (MSTAT-II). *Psychological Reports, 105*(3), 975-988.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. *Handbook of Counseling Psychology, 238-280*.
- Niles, S. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. Ankara: Nobel.
- Osipow, S. H. (1987). *The Career Decision Scale manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior, 55*(1), 147-154.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeği'nin kısa formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 5*(42).

Öztürk, Ö. (2013). *İntihar olasılığı ve aile işlevselliği arasındaki ilişkide bilişsel esneklik ve belirsizliğe tahammülsüzlük değişkenlerinin aracı rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Park, S., Garrison, Y. L., & Liu, W. M. (2018). Career decision ambiguity tolerance of asian men in the united states. *Journal of Career Development*, 0894845318811675.

Parsons, F. (1909). *A Choosing a vocation*. Houghton: Mifflin.

Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346.

Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340-358.

Saka, N., Gati I. ve Kelly K. (2008). Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.

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

Sarı, S. (2007). *Sürekli kaygının yordayıcıları olarak belirsizliğe tahammülsüzlük, endişe ile ilgili inançlar ve kontrol odağının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

Sarı, S., & Dağ, İ. (2009). Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği, Endişe ile İlgili Olumlu İnançlar Ölçeği ve Endişenin Sonuçları Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, geçerliliği ve güvenilirliği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 261-270.

Sarıçam, H. (2015). Belirsizliğe tahammülsüzlüğün mutluluğa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(8), 1-12.

Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 273-303.

Sharf, R. (2017). Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması. Ankara: Pegem.

Stanley Budner, N. Y. (1962). Intolerance of ambiguity as a personality variable . *Journal of Personality*, 30(1), 29-50.

Storme, M., Celik, P., & Myszkowski, N. (2017). Career Decision Ambiguity Tolerance and Career Decision-Making Difficulties in a French Sample: The Mediating Role of Career Decision Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 1069072717748958.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

Şar, A. H., Işıklar, A., & Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12(23), 257-271.

Tabak, A., Erkuş, A., & Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 159-176.

Thoresen, C. E., & Mehrens, W. A. (1967). Decision theory and vocational counseling: Important concepts and questions. *The Personnel and Guidance Journal*, 46(2), 165-172.

Tunçel, M. (2018). Multiple skleroz hastalarında belirsizliğe tahammülsüzlük ile aile iletişimi arasındaki ilişki. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79(4), 281.

Yeşilyaprak, B. (2015). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem.

Yıldız, B., Güllü, A. (2018). Belirsizliğe tahammülsüzlük ile aleksitimi arasındaki ilişki ve bazı sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 113-131.

Yurtsever, G. (2001). Tolerance of ambiguity, information, and negotiation. *Psychological Reports*, 89(1), 57-64.

Zenasni, F., Besançon, M., & Lubart, T. (2008). Creativity and tolerance of ambiguity: An empirical study. *The Journal of Creative Behavior*, 42(1), 61-73.

Wittenberg, K. J., & Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of clinical psychology*, 57(12), 1543-1550.

Xu, H. (2017). *Career Decision Ambiguity Tolerance: A Longitudinal Examination of Its Relation to Career Indecision*. Arizona State University.

Xu, H., Hou, Z. J., Tracey, T. J., & Zhang, X. (2016). Variations of career decision ambiguity tolerance between China and the United States and between high school and college. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 120-128.

Xu, H. & Tracey, T. J. (2014a). The role of ambiguity tolerance in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 18-26.

Xu, H. & Tracey, T. J. (2014b). Ambiguity tolerance with career indecision; An examination of the mediation effect of career decision making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 519-532.

Xu, H., & Tracey, T. J. (2015). Career decision ambiguity tolerance scale: Construction and initial validations. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 1-9.

## **EKLER**

Bu bölümde araştırmanın eklerine yer verilmiştir.



## EK 1. Kariyer Karar Verme Belirsizliğine Tolerans Ölçeği Örnek Maddeler

1) Yeni güçlü ve zayıf yanları keşfetmek ilginçtir (Tercih alt ölçeği).	1	2	3	4	5	6	7
2) Eğer gerekirse gelecekte kariyerimi değiştirme konusunu sorun etmem (Tolerans alt ölçeği).	1	2	3	4	5	6	7
3) Karmaşık kariyer karar verme görevlerinden kaçınmaya çalışırım (İsteksizlik alt ölçeği).	1	2	3	4	5	6	7

## EK 2. Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği

1) Belirsizlik, sağlam bir fikre sahip olmamı engelliyor.	1	2	3	4	5
2) Yarın ne olacağını bilemezsem zihnim rahat olmaz.	1	2	3	4	5
3) Çok iyi planlanmışken bile beklenmeyen ufak bir durum her şeyi bozabilir.	1	2	3	4	5



### EK 3. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği

1) Bir kariyer seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde bir karar vermek için motivasyonum yok.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2) Seçtiğim kariyere girmenin kişisel problemlerimi de çözeceğini ümit ediyorum.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3) Kariyer kararı verirken hangi yolları izleyeceğimi bilmediğim için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4) Becerilerim ve yeteneklerim ilgilendiğim kariyerin gerektirdiği özelliklerle uyuşmadığı için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

#### EK 4. Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği

1) Düşündüğünüz olası kariyer alanlardan birini seçme	1	2	3	4	5
2) İyi bir özgeçmiş hazırlama	1	2	3	4	5
3) Kariyer olasılıklarınızla ilgili işverenleri, firmaları ve kurumları belirleme	1	2	3	4	5





*GAZİ GELECEKTİR...*