



**KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNİN KARİYER
ENGELLERİ, KARİYER KARAR VERME ÖZ YETKİNLİĞİ VE
KARAR DURUMU İLE İLİŞKİSİ**

Neslihan Salman

YÜKSEK LİSANS TEZİ

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ, 2018

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 : Neslihan

Soyadı : Salman

Bölümü : Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı

İmza :

Teslim Tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Kariyer Engelleri, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ve Karar Durumu ile İlişkisi

İngilizce Adı : The Relationship of Career Decision Making Difficulties with Career Barriers, Career Decision Making Self-Efficacy and Decision Status

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: Neslihan Salman

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Neslihan SALMAN tarafından hazırlanan “Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Kariyer Engelleri, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ve Karar Durumu ile İlişkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Adnan KAN

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Başkan: Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan ATİK

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 03.07.2018

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

Unvan Ad Soyad

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



Annem, Babam ve Kardeşime

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimimin ilk gününden itibaren her zaman yanımda olan, görüş ve önerileriyle bana destek veren, sabırlı ve anlayışlı yaklaşımıyla kendimi geliştirebilmem için beni cesaretlendiren tez danışmanım, değerli hocam Prof. Dr. Adnan KAN'a,

Araştırma süreci boyunca bilgi ve tecrübelerini benden esirgemeyen ve sorularıma içtenlikle cevap vererek bana yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Feride BACANLI'ya ve Doç. Dr. Kemal ÖZTEMEL'e,

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimim boyunca bana katkı sağlayan ve üzerimde emeği olan tüm öğretim üyelerine,

Her zaman ve her koşulda yanımda olarak maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, sevgi ve güvenle bağlı olduğum anneme, babama, kardeşime ve

Hayatımda olan ve yaşamımı anlamlandıran herkese sonsuz teşekkür ederim.

Neslihan SALMAN

**KARİYER KARAR VERME GÜÇLÜKLERİNİN KARİYER
ENGELLERİ, KARİYER KARAR VERME ÖZ YETKİNLİĞİ VE
KARAR DURUMU İLE İLİŞKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)**

Neslihan Salman
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Temmuz 2018

ÖZ

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliklerinin ve karar durumlarının (karar verme/vermeme) birlikte kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemektir. Buna ek olarak, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek de amaçlanmıştır. Araştırma grubu 426 (284 kadın ve 142 erkek) üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada verileri toplamak için Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ), Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ), Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği-Kısa Form (KKÖYÖ-KF) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde çoklu doğrusal regresyon analizi ve *t* testi kullanılmıştır. Algılanan kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %45'ini açıklamıştır. Karar durumları, toplam kariyer karar verme güçlüklerinin, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler alt ölçeklerinin en güçlü yordayıcısı

olmuştur. Öğrencilerin kariyer karar verme güçlükleri cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı olarak farklılaşmamıştır. Sonuçlar ilgili literatür çerçevesinde tartışılmış ve sonraki araştırmalara ve uygulamaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Üniversite öğrencileri, kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği, karar durumu

Sayfa Adedi: 110

Danışman: Prof. Dr. Adnan KAN



**THE RELATIONSHIP OF CAREER DECISION MAKING
DIFFICULTIES WITH CAREER BARRIERS, CAREER DECISION
MAKING SELF-EFFICACY AND DECISION STATUS**

(M.S. Thesis)

Neslihan Salman

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

July 2018

ABSTRACT

The aim of this research was to examine whether career barriers, career decision making self-efficacy and decision status (to decide/not to decide) of university students predict their career decision making difficulties or not. In addition, the purpose of this research was to examine whether career decision making difficulties of university students according to gender and internship/part time work experience. The study group consisted of 426 (284 women and 142 men) university students. Career Decision Making Difficulties Questionnaire (CDDQ), Perceived Career Barriers Scale (PCBS), Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form (CDSSES-SF) and Personal Information Form were used to collect data. Simultaneous Multiple Regression Analyze and *t* test were used to analyze data. According to result of multiple regression analysis career barriers, career decision making self-efficacy and decision status together accounted for a significant of the variance (45%) of the career decision making difficulties. At the end of the research it was found that decision status was the most important predictor of the total career decision making

difficulties, and lack of readiness, lack of information and inconsistent information subscales. There were no significant differences in career decision making difficulties of the students according to gender and internship/part time work experience. The results were discussed in light of previous research and relevant literature, and recommendations for future research and practice were presented.

Key Words: University students, career decision making difficulties, career barriers, career decision making self-efficacy, decision status

Page Number: 110

Supervisor: Prof. Dr. Adnan KAN



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.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	5
Araştırmanın Önemi.....	6
Sayıtlar.....	9
Sınırlılıklar.....	9
Tanımlar	10
BÖLÜM II.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11

Karar Verme Süreci	11
Kariyer Karar Verme Süreci.....	14
Kariyer Karar Verme Modelleri	15
<i>Hilton'un Karar Modeli</i>	16
<i>Katz'ın Karar Modeli</i>	17
<i>Kaldor ve Zytowski'nin Karar Modeli</i>	17
<i>Hsu'nun Karar Modeli</i>	18
<i>Gati'nin Ardışık Eleme Modeli</i>	18
<i>Amundson'un Etkileşimli Kariyer Karar Verme Modeli</i>	20
<i>Gati ve Asher'in Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli</i>	21
Kariyer Kararsızlığı.....	24
Kariyer Karar Verme Güçlükleri.....	27
Kariyer Engelleri.....	31
Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği	34
İlgili Araştırmalar	36
Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Ölçmeye Yönelik Araştırmalar	36
Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile İlgili İlişkisel ve Deneysel Araştırmalar	39
Kariyer Engelleri ile İlgili Araştırmalar	44
Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ile İlgili Araştırmalar.....	48
BÖLÜM III	53
YÖNTEM.....	53
Araştırma Modeli.....	53
Araştırma Grubu	54
Veri Toplama Araçları	55
Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ).....	55

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ).....	57
Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği-Kısa Form (KKÖYÖ-KF)	58
Kişisel Bilgi Formu.....	59
Verilerin Toplanması.....	59
Verilerin Analizi.....	60
BÖLÜM IV	61
BULGULAR	61
“Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	61
“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Hazırlık Eksikliği puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	63
“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Bilgi Eksikliği puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	65
“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Tutarsız Bilgiler puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular	66
“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	68

“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinden aldıkları toplam puanlar staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular.....	69
BÖLÜM V	70
TARTIŞMA VE YORUM	70
Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Kariyer Karar Verme Güçlükleri Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	70
Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Hazırlık Eksikliği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	73
Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Bilgi Eksikliği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	75
Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Tutarsız Bilgiler Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	77
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği’nden Aldıkları Toplam Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	79
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği’nden Aldıkları Toplam Puanların Staj/Yarı Zamanlı İş Deneyimine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu	80
BÖLÜM VI	82
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82

KAYNAKLAR.....	88
EKLER	105
EK 1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Örnek Maddeler	106
EK 2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği Örnek Maddeler	107
EK 3. Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Örnek Maddeler.....	108
EK 4. Kişisel Bilgi Formu Örnek Maddeler	109
EK 5. Etik Komisyon İzni	110



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri.....	54
Tablo 2. KKVĞÖ, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar	61
Tablo 3. KKVĞÖ Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.	62
Tablo 4. Hazırlık Eksikliği Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar	63
Tablo 5. Hazırlık Eksikliği Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 6. Bilgi Eksikliği Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar	59
Tablo 7. Bilgi Eksikliği Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 8. Tutarsız Bilgiler Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar	67
Tablo 9. Tutarsız Bilgiler Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	67

Tablo 10. <i>Cinsiyete Göre KKVGO Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonucu</i>	68
Tablo 11. <i>Deneyime Göre KKVGO Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonucu</i>	69



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi.....29



BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem Durumu

İnsanlar yaşamları boyunca pek çok karar durumuyla yüz yüze gelirler ve çoğu zaman karar verdiklerinin farkında bile olmazlar. Ancak ev seçimi, arkadaş seçimi, eş seçimi gibi kararlar hayatı çok yönlü etkilediği için insanlar bu tür kararlarının farkındadırlar ve genellikle böyle seçimler yaparken acele karar vermekten kaçınırlar. Acele karar verdiklerinde ise ya verdikleri karardan vazgeçerler ya da seçimleri istemedikleri şekilde sonuçlandırdığı için pişmanlık duyarlar (Bacanlı, 2000, s.10; Bacanlı, 2012, s.120). Bu sebeple, bu tür önemli kararlar verilirken daha dikkatli davranılması gerekmektedir.

Acele edilmeden ve çok yönlü araştırmalar yapılarak verilmesi gereken kararlardan biri de kariyer seçimi kararıdır. Çünkü; kariyer kararı, insanların gelecekte nasıl bir yaşam tarzının olacağını belirleme gücüne sahiptir (Amir & Gati, 2006, s. 483). Bu sebeple birçok kuramcı ve araştırmacı kariyer kararının ilişkili olduğu faktörleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmaların sonucunda kariyer kararının bireyin ilgilerinden, yeteneklerinden

ve kişilik özelliklerinden (Di Fabio, Palazzeschi & Bar-On, 2010; Newman, Gray & Fuqua, 1999; Öztemel, 2012; Page, Bruch & Haase, 2008; Sweeney & Schill, 1998), aile ve yakın çevresindeki kişilerle ilişkilerinden (Hamamcı, Bacanlı & Doğan, 2013; Hirschi, Niles & Akos, 2011; Işık, 2013; Metheny & McWhirter, 2013), iş dünyasındaki gelişmelerden (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Neault, 2002) ve benzeri faktörlerden etkilendiği görülmüştür. Bunların yanı sıra kariyer kararının ekonomik sınırlılıklar, sınırlı meslek olanakları ve aile beklentileri gibi faktörlerle de ilişkili olduğu bulunmuştur (Vondracek, Lerner & Schulenberg, 1986'dan aktaran Niles & Harris-Bowlsbey, 2013, s.5). Kariyer kararını etkileyen ya da bu kararlarla ilişkili olan faktörlerden ilgilerin ve yeteneklerin, bireyin seçtiği kariyerle uyum içinde olması (Öksüz, 2001) ve kariyer seçiminde aileden ve çevreden destek görmek (Lent, Brown & Hackett, 2000) gibi faktörler bireyin kendine uygun kariyer seçimi yapmasını kolaylaştırmaktadır. Bununla birlikte, araştırmalarda bireyin kendine uygun kariyer seçimi yapmasını engelleyen ve karar vermesini güçleştiren bir takım faktörler de belirlenmiştir. Örneğin; birey kendi kişilik özelliklerini ve kariyer seçeneklerini yeterince tanımadığında (Gati, 1986), ailesinden ve çevresinden yeterli desteği görmediğinde (Lent vd., 2000) kendine uygun bir kariyer kararı vermesi oldukça güçleşmektedir.

Yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere bir kariyere karar verme, çeşitli faktörlerden etkilenen karmaşık bir süreçtir ve bu süreç birçok birey için çeşitli güçlükler içermektedir. Kariyer danışmanlığının en önemli amaçlarından biri, bu bireylerin karşılaştıkları güçlüklerle başa çıkarak kendilerine en uygun kararı verebilmelerine yardımcı olmaktır. Bunun için öncelikle bu güçlüklerin belirlenmesi gerekmektedir (Gati, Krauzs & Osipow, 1996, s. 510).

Kariyer karar verme sürecinde karşılaşılan güçlükleri belirleyerek bireylerin daha etkili kararlar verebilmelerini sağlamak amacıyla Gati, Krausz ve Osipow (1996) "Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisini" geliştirmişlerdir. Bu taksonomiye göre kariyer karar verme sürecinde meydana gelen herhangi bir sapma kariyer karar verme güçlüklerine neden olmaktadır. Bu güçlükler ise hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler olmak üzere

üç ana kategori altında değerlendirilmektedir. Bu kategorilerin herhangi birinde karşılaşılan güçlükler, bireylerin karar verememesine ya da kendileri için yeterince uygun olmayan bir karar vermesine yol açmaktadır (Gati vd., 1996, s. 511).

Gati ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen taksonomi, kariyer karar verme güçlüklerinin tek bir nedene bağlı olmadığını göstermektedir. Bir birey, kariyer kararını güçleştiren içsel veya dışsal çeşitli olaylar ve koşullar ile karşılaşabilmektedir. Swanson ve Woitke (1997, s. 446) kişinin kariyer gelişimini zorlaştıran bu olayları ve koşulları “kariyer engelleri” olarak tanımlamışlardır. Bu tanımdan yola çıkıldığında kariyer engelleri kavramının kapsamının oldukça geniş olduğu söylenebilmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu kavramın öğeleriyle ilgili çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Örneğin; etnik farklılıklar (Luzzo, 1993a; McWhirter, 1997), düşük benlik saygısı (Creed, Patton & Bartrum, 2004), cinsiyet (Cardoso & Marques, 2008; Luzzo, 1995; McWhirter, 1997), ayrımcılık ve yetersiz destek (Lent vd., 2000; Swanson & Woitke, 1997) gibi faktörler araştırmacılar tarafından kariyer engelleri olarak ele alınmıştır.

Birçok araştırmacı kariyer engellerinin bireylerin kariyer gelişimleri ve kariyer kararları üzerindeki etkilerini daha iyi açıklayabilmek için kariyer engellerinin ilişkili olduğu değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. Örneğin; Luzzo, Hutcheson ve Garison (1996) üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleriyle kariyer olgunluğu arasındaki ilişkileri; McWhirter, Hackett ve Bandalos (1998) lise öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleriyle eğitim planları ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkileri; Gushue, Clarke, Pantzer ve Scanlan (2006) lise öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleri ile mesleki kimlikleri ve kariyer arama faaliyetleri arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Sürücü (2011) ise üniversite birinci sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engelleriyle mesleki seçim hedefleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. Bu araştırmaların sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer engellerinin bireylerin kariyer kararlarını olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Buna ek olarak, yapılan araştırmalar sonucunda kariyer engellerinin boyutları ile kariyer karar verme güçlüklerinin boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu

anlaşılmıştır. Örneğin; Creed ve Yin (2006) tarafından yapılan araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler alt boyutlarının algılanan kariyer engelleri ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Kariyer engellerine ek olarak, birçok araştırmacı ise kariyer seçiminde kariyer karar verme öz yetkinliğinin rolüne odaklanmışlardır. Bu araştırmacılardan Taylor ve Betz (1983) kariyer karar verme öz yetkinliğini, bireylerin kariyer kararlarını verebilmeleri için gerekli olan görevleri başarıyla tamamlayabileceklerine olan inançları olarak tanımlamışlardır. Bu kavramla ilgili yapılan araştırmalar (Cardoso & Moreira, 2009; Kelly & Hatcher, 2013; Luzzo, 1996; Patton, Creed & Watson, 2003; Quimby & O'Brien, 2004) düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer seçimini zorlaştırdığını göstermiştir. Çünkü düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliği, bireylerin olası kariyer seçeneklerinin ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Betz & Hackett, 1981, s. 408). Bu durum da kariyer karar verme sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.

Kariyer karar verme öz yetkinliği ile ilgili alanyazın incelendiğinde bu kavram ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkilere odaklanan çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bu araştırmaların sonuçları, düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme güçlükleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir (Amir & Gati, 2006, s. 493; Coon, 2008, s. 79; Morgan & Ness, 2003, s. 36). Başka bir ifadeyle yapılan araştırmalar, düşük düzeyde kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip olan bireylerin, kariyer karar verme durumlarıyla karşı karşıya geldiklerinde daha fazla güçlük yaşadıklarını ve bu sebeple de kendilerine uygun bir kariyer kararı verme konusunda zorlandıklarını göstermiştir.

Kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği ile ilgili yapılan incelemeler sonucunda bu üç kavramın farklı değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği birçok araştırmanın yapıldığı görülmüştür (Cardoso & Marques, 2008; Gökçe & Traş, 2017; Işık, 2012; Mau, 2004; Ulaş, 2016; Wolfe & Betz, 2004). Bu araştırmaların

sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, bu kavramların bireylerin kendilerine uygun bir kariyer seçimi yapmalarında oldukça önemli rolleri olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, alanyazındaki incelemeler sonucunda bu üç kavrama ek olarak, kariyer seçimi hakkında karar vermiş ya da vermemiş olma durumunun da kariyer karar verme süreci açısından önemli olduğu ve kariyer seçimi hakkında karar vermiş olmanın daha az kariyer karar verme güçlüğü ve kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu görülmüştür (Öztemel, 2012, s. 467; Tien, 2001, s. 92). Tüm bu araştırmaların sonuçlarından hareketle, kariyer gelişim süreci boyunca kariyer seçiminin yapıldığı herhangi bir aşamada bu kavramların dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Buna karşın, ilgili alanyazında üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmanın yapılmadığı belirlenmiştir. Oysa okul yaşamından iş yaşamına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencileri bu süreç sonunda bir kariyer kararı verecektir. Bu sebeple, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi önemli ve gerekli görülmektedir. Bu önem ve gereklilikten hareketle, bu araştırmada Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları arasındaki ilişkilerin incelenmesine karar verilmiştir. Bunun yanı sıra yine ilgili alanyazına dayanılarak bu araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesine de karar verilmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada bağımlı değişken, kariyer karar verme güçlükleri; bağımsız değişkenler ise kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliklerinin ve karar durumlarının (karar verme/vermeme) birlikte kariyer karar

verme güçlüklerini ne derece yordadığını incelemektir. Bunun yanı sıra bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek de amaçlanmıştır.

Yukarıda ifade edilen amaçlara ulaşabilmek için aşağıdaki problemlere cevap aranmıştır:

1. Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Hazırlık Eksikliği puanlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
3. Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Bilgi Eksikliği puanlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
4. Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Tutarsız Bilgiler puanlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?
5. Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanları cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
6. Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanları staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Kariyer, sadece iş ve çalışma yaşamıyla sınırlı bir kavram değildir. Aslında kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca oynadığı rollerin bir kombinasyonudur (Super, 1980, s. 282).

Buradan hareketle, bir kariyer kararı vermenin bir yaşam kararı vermek olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte; kariyer kararı verme, çocukluktan yaşlılığa kadar her gelişim döneminde karşılaşılan bir durumdur ve bu durum, her gelişim dönemi için farklı nitelikler göstermektedir. Örneğin; genç yetişkinler tarafından verilen kariyer kararları, onların yaşam stilleri ve mesleki doyumları açısından önemli etkilere sahiptir (Amir & Gati, 2006, s. 483). Kariyer kararının bu derece önemli olması sebebiyle çoğu ergen ve genç yetişkinin kariyer kararlarını verirken çeşitli güçlüklerle karşılaştığı bilinmektedir (Bacanlı, 2016, s. 245; Gati vd., 2011, s. 14; Gökçe & Traş, 2017, s. 63; Mutlu, 2011, s. 87).

Kariyer kararı vermeye yönelik alanyazın incelendiğinde, yurtdışında genç yetişkinlerden oluşan üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleriyle ilgili çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Coon, 2008; Kleiman vd., 2004; Mau, 2001). Bu araştırmaların sonuçları genel olarak, kariyer karar verme güçlüklerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını olumsuz yönde etkilediğini, bir başka ifadeyle kendilerine uygun olmayan kariyer kararları vermelerine neden olduğunu göstermiştir. Benzeri durumun Türkiye'deki üniversite öğrencileri için de geçerli olduğu gözlenmektedir. Ancak, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini veya kariyer kararsızlıklarını inceleyen araştırmaların sayılabilecek kadar az olduğu dikkati çekmektedir. Özellikle Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili bugüne kadar yalnızca bir araştırma yapıldığı ve bu araştırmanın da Gati ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin Türkiye'deki üniversite öğrencilerine uyarlama çalışması (Bacanlı & Öztemel, 2017) olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin incelenmesine yönelik çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu söylenebilir. Çünkü; yapılacak bu çalışmalar, başta üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri olmak üzere kariyer planlamaları ve istihdamları açısından önem taşımaktadır.

Çağdaş kariyer psikolojik danışmanlığı ile ilgili alanyazın incelendiğinde, hem yurtdışında hem de Türkiye'de yapılan araştırmalarda kariyer karar verme güçlüklerine ek olarak kariyer

engellerinin (Lee & Park, 2012; Quimby & O'Brien, 2004; Sürücü, 2011) ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin (Chung, 2002; Wolfe & Betz, 2004; Ulaş, 2016) de üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, hem kariyer engellerinin hem de kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme güçlükleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur (Amir & Gati, 2006; Brown & Rector, 2008; Coon, 2008; Creed & Yin, 2006; Morgan & Ness, 2003). Bunlara ek olarak, yapılan araştırmalarda karar durumunun (karar verme/vermeme) da kariyer karar verme süreci açısından oldukça önemli olduğu ve kariyer kararını vermiş bireylerin daha az güçlük yaşadığı görülmüştür (Bacanlı, 2012; Tien, 2005). Tüm bu araştırmaların sonuçlarından hareketle, bireylerin kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili çalışmalarda kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ve karar durumunun dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Ayrıca, kariyer karar verme güçlüklerinin motivasyon eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler olmak üzere üç farklı kategoriden oluşması ve her kategorinin farklı nitelikler taşıması sebebiyle bu değişkenlerin kariyer karar verme güçlüklerinin kategorileriyle olan ilişkilerinin incelenmesinin de önemli ve gerekli olduğu düşünülmektedir.

İlgili alanyazından elde edilen bilgiler ışığında, bu araştırmada Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin (ve üç kategorisinin) kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumuyla ilişkilerinin incelenecek olmasının, hem teorik açıdan hem de uygulama açısından önem taşıdığı söylenebilir. Çünkü; bu araştırma sonucunda ortaya çıkacak bulguların hem Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin belirlenmesine hem de bu güçlüklerin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişki gösterip göstermediğinin anlaşılmasına imkân sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırmanın bulgularının kariyer karar verme güçlükleriyle baş etmeye yönelik programlar ve uygulamalar planlanmasında daha fazla bilgi ve anlayış kazandıracağı beklenmektedir. Daha açık bir anlatımla, bu araştırmanın bulgularının kariyer karar verme güçlükleriyle baş etmeye yönelik mesleki grup rehberliği, grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programları

planlanmasında ve geliştirilmesinde arařtırmacılara, psikolojik danıřmanlara ve kariyer psikolojik danıřmanlarına yardımcı olacađı dūřünülmektedir. Bunlara ek olarak, bu arařtırmanın Tūrkiye’deki ūniversite ūđrencilerinin kariyer karar verme gūçlūklerini ve bu gūçlūklerin çeřitli deđiřkenlerle iliřkilerini inceleyen ilk çalıřma olması sebebiyle arařtırmanın Tūrkiye’deki ilgili alanyazına ūncūlūk yapacađı ve sonraki arařtırmalar için bir dayanak oluřturacađı umulmaktadır. Bununla birlikte, arařtırmanın ūniversite ūđrencilerinin kariyer karar verme gūçlūklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme ūz yetkinliđi ve karar durumuyla iliřkilerinin incelendiđi ilk çalıřma olması sebebiyle elde edilecek bulguların yurtdıřındaki alanyazına da katkı sađlayacađı ve yeni arařtırmalar planlanmasına yardımcı olacađı beklenmektedir.

Sayıtlar

Araştırmada, katılımcıların kullanılan ūlme aralarındaki maddelere içten ve samimi bir ūekilde yanıt verdikleri varsayılmaktadır.

Sınırlılıklar

Bu araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen sınırlılıklar dāhilinde geçerlidir:

1. Bu arařtırma, 2017-2018 eđitim ūđretim yılında, Ankara ilindeki bir devlet ūniversitesinin çeřitli būlūmlerinde eđitim gūrmekte olan ūniversite ūđrencileri ile sınırlıdır. Çalıřma kapsamında elde edilen bulgular ancak benzer ūzelliklere sahip ūniversite ūđrencilerine genellenebilir.
2. Bu arařtırmaya katılan ūniversite ūđrencilerinin kariyer karar verme gūçlūkleri, algılanan kariyer engelleri ve kariyer karar verme ūz yetkinlik dūzeyleri, bu deđiřkenleri ūlmek için geliştirilen ūlme araçlarının ūltūđü boyutlar ve ūlümler ile sınırlıdır.

3. Bu araştırmanın katılımcılarının çoğunluğunu kadın öğrenciler oluşturmaktadır.

Tanımlar

Kariyer Karar Verme Güçlükleri: Kariyer karar verme sürecindeki bir bireyin karar vermesini engelleyen ya da kendisi için daha az uygun olan bir seçeneğe yönelmesine neden olan potansiyel problemlerdir (Gati vd., 1996, s. 511).

Kariyer Engelleri: Kariyer karar verme sürecindeki bir bireyin kariyer kararını güçleştiren içsel veya dışsal olaylar ve koşullardır (Swanson & Woitke, 1997, s. 446).

Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği: Kariyer karar verme sürecindeki bir bireyin kariyer kararını verebilmesi için gerekli olan görevleri başarıyla tamamlayabileceğine olan inancıdır (Taylor & Betz, 1983'den aktaran Luzzo, 1993b, s. 194).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öncelikle karar verme süreci hakkında genel bir açıklama yapılmış, ardından kariyer karar verme süreci, kariyer karar verme modelleri ve kariyer karar verme güçlükleri hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği kavramları ile ilgili kuramsal açıklamalar yapılmıştır. Bölümün sonunda kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği kavramları ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar sunulmuştur.

Karar Verme Süreci

İnsan, çevresiyle etkileşim içinde olan ve çevresinin ona sağladığı koşullara göre kendini ayarlayabilen bir varlıktır. Her insan farklı özelliklere, ihtiyaçlara ve beklentilere sahiptir; bu sebeple, çevrenin koşulları her insan için farklı seçenekler ortaya koymaktadır. Bu durum onların, yaşamları boyunca çeşitli karar durumlarıyla karşı karşıya kalmalarına ve bunlara yönelik bir takım kararlar vermelerine neden olmaktadır.

Karar verme, mevcut seçenekler arasından birine yönelerek diğer seçenekleri elemeyi gerektiren bir süreçtir (Paulus & Yu, 2012, s. 477). Bu sebeple, bireyin bu süreç sonunda aldığı kararın olumlu veya olumsuz sonucu, onu önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Doğru

bir karar bireyin amaç ve isteklerine ulaşmasını sağlarken, yanlış bir karar ise bireyi amaçlarına ulaşmaktan alıkoyabilmektedir (Eldeleklioğlu, 1999, s. 7). Karar vermenin birey üzerindeki bu etkileri sebebiyle birçok araştırmacı bu kavramı açıklamaya çalışmıştır. Örneğin; Gelatt (1989, s. 253) karar vermeyi, bilginin bir seçim ya da eylem haline getirilmesi ve düzenlenmesi süreci olarak tanımlarken; Wang ve Ruhe (2007, s. 73) belirli alternatifler arasından bir seçim yapmayı sağlayan temel bilişsel süreçlerden biri olarak tanımlamıştır. Kim ve Lee (2011, s. 1140) ise karar vermeyi, en faydalı sonuca ulaştırması beklenen bir takım alternatifler arasından belirli birini seçme süreci olarak açıklamıştır. Bununla birlikte, Kuzgun (2014, s.142) karar vermenin bir ihtiyacı gidereceği düşünülen birden fazla seçenek olduğu zaman ya da ulaşılmak istenen bir hedefin ihtiyacı karşılama uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için atılan bir adım olduğunu ifade etmiştir.

Karar verme ile ilgili yapılan açıklamalar incelendiğinde, karar vermenin hem bir eylem hem de bir süreç ifade ettiği görülmektedir. Buradan hareketle, bir bireyin etkili bir karar verebilmesi için bu süreç içinde bazı aşamaları takip etmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Bu aşamalar aşağıdaki gibidir:

1. Problemi fark etme
2. Problemi tanımlama
3. Seçenekler hakkında bilgi toplama
4. Toplanan bilgileri istekleri karşılama açısından değerlendirme
5. Değerleri belirleme
6. Seçenekleri ve sonuçlarını değerlendirme
7. Belirlenen seçeneği uygulama koyma
8. Değerlendirme (Bergman & Rudman, 1985, s. 8)

Karar verme sürecinin aşamalarında meydana gelen herhangi bir problem, verilen kararı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çünkü karar verme, belirli görevleri yerine getirmeyi

gerektiren karmaşık bir süreçtir. Buradan hareketle, Hammond, Keeney ve Raiffa (1999, s. 6) etkili bir karar verme süreci için dikkat edilmesi gerekenleri aşağıdaki gibi belirlemişlerdir:

1. Karar problemini tanımlama
2. Hedefleri belirleme
3. Yaratıcı alternatifler oluşturma
4. Alternatiflerin hedefe uygunluğunu açıklama
5. Hedefe ulaşmak için alternatiflerin olumlu ve olumsuz yönlerini dengeleme
6. Belirsizlikleri netleştirme
7. Riskleri kabul etme düzeyini belirleme
8. Mevcut karar ile gelecekteki kararlar arasında ilişki kurma

Kuzgun (2000, s. 308) ise karar verme sürecinde aşağıdaki işlemlerin takip edilmesini önermiştir:

1. Seçenekler değerlendirilirken bunların her birinin bir diğeri ile karşılaştırılabileceği bir düzenek oluşturulması
2. Seçeneklerin her seferinde belli bir ölçüte göre değerlendirilerek bir sıraya koyulması ve bu seçeneklere bir puan verilmesi
3. Ölçütlerin, istenirlik derecesi ve erişilebilirlik derecesi olmak üzere iki grupta incelenmesi
4. Ölçütlerin kısa vadeli yararlar ve uzun vadeli yararlar açısından gruplandırılması ve uzun vadeli yararlar ağırlık verilmesi
5. Seçenekleri değerlendirmede kullanılan bazı ölçütlere ağırlık verilmesi (Örneğin; bir mesleğe karar verme aşamasında, mesleğin yerine getirilebilmesi için gereken yeteneklere mesleğin çalışma ortamından daha fazla ağırlık vermek)

Karar verme süreci ve bu süreçte yerine getirilmesi gereken görevler, özellikle insan yaşamını önemli ölçüde etkileyebilecek kararların alınması sırasında daha önemli hale

gelmektedir. Böyle durumlarda sonuçları önceden tasarlamak ve hedefe ulaştırma ihtimali en yüksek olan alternatife yönelmek, alınan kararın daha etkili olmasını sağlamaktadır (Kuzgun, 2013, s. 143).

İnsan yaşamını en çok etkileyen karar durumlarından biri de bir kariyere karar vermektir. Çünkü; kariyer kararları bireylerin yaşam stillerini, sosyal ilişki içinde buldukları arkadaşlarını, meslek dışı aktivitelerini ve dolayısıyla yaşam kalitelerini önemli ölçüde etkilemektedir (Gati & Asher, 2001, s. 7). Bu sebeple, birçok araştırmacı kariyer karar verme sürecini anlamaya yönelik çalışmalar yapmıştır (Gati, 1990a, s. 277; Hodkinson & Sparkes, 1997, s. 31; Jepsen & Dilley, 1974, s. 332).

Kariyer Karar Verme Süreci

Kariyer karar verme, kişisel kariyer tercihlerinin tanımlandığı ve benimsendiği bir süreçtir (Tillar, 1978, s. 14). Bu süreç, seçilecek kariyerle ilgili gerekli bilgilerin edinilmesini ve bu bilgilerin işlenmesini gerektiren karmaşık bir yapıya sahiptir (Amit & Gati, 2013, s. 51). Bu karmaşıklık, karar verme sürecindeki bir bireyin yönelebileceği birden fazla alternatif olmasından ve bireylerin bu alternatifleri tanımlamadaki güçlüklerinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple, kariyerle ilgili alternatiflerin belirlenmesi, alternatiflerin birbirleriyle karşılaştırılması ve bunların bireylerin özellikleri ile uyumluluğunun değerlendirilmesi, kariyer karar verme sürecinin etkililiği açısından önem taşımaktadır (Gati & Tal, 2008, s. 163). Buna karşın, birçok birey için bu değerlendirmeyi yapmak stresli bir süreçtir ve bu da çoğunlukla bireylerin yüksek düzeyde kaygı yaşamalarına neden olmaktadır (Gati & Tal, 2008, s. 160).

Bir kariyere karar verme aşamasındaki bireylerin karşılaştıkları bu güçlüklerden yola çıkarak, birçok araştırmacı kariyer karar verme sürecini kolaylaştırmak amacıyla bu süreçte yerine getirilmesi gereken görevleri somutlaştırmak için çeşitli modeller geliştirmişlerdir

(Amundson, 1995; Gati, 1986; Gati & Asher, 2001; Hilton, 1962; Hsu, 1970; Kaldor & Zytowski, 1969; Katz, 1966).

Kariyer Karar Verme Modelleri

Bir karar verme süreci en genel haliyle bilgi toplama, toplanan bilgileri işleme ve bu bilgileri kullanma aşamalarını içermektedir. Buna karşın, bir kariyere karar verme ise daha özel bir süreçtir. Çünkü; kariyer kararları çok fazla alternatife sahiptir ve bu alternatiflerin her biri kapsamlı bilgiler içermektedir. Ayrıca, alternatifleri ve kişilerin tercihlerini ayrıntılı ve anlamlı bir biçimde tanımlamak için çok sayıda kriter veya nitelik gerekmektedir. Bununla birlikte, kariyer kararları birey için önemli diğer kişilerden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenmektedir (Gati & Asher, 2001, s. 13).

Kariyer kararlarının bu özellikleri sebebiyle karar verme sürecindeki genel aşamaların kariyer karar verme sürecine uyarlanması ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Gati, 1990b, s. 508). Bu ihtiyaçtan hareketle geliştirilen kariyer karar verme modelleri, gelişimsel süreklilik boyunca belirli karar noktalarına odaklanarak kariyer karar verme için iyi tanımlanmış bir çerçeve sunmuştur (Gati & Tal, 2008, s. 162).

Kariyer karar verme sürecine yönelik birçok model geliştirilmiş olmakla birlikte, bu modellerden bazıları şunlardır:

- Hilton'un karar modeli
- Katz'ın karar modeli
- Kaldor ve Zytowski'nin karar modeli
- Hsu'nun karar modeli
- Gati'nin ardışık eleme modeli
- Amundson'un etkileşimli kariyer karar verme modeli
- Gati ve Asher'in ön elemeli kariyer karar verme modeli

Hilton'un Karar Modeli

Hilton (1962, s. 293) karar verme ile ilgili mevcut açıklamaları incelediğinde bunların karar verme sürecini başlatan koşullar, bu süreçte dikkate alınması gereken alternatifler ve sürecin sona ermesini sağlayan durumlarla ilgili sorulara cevap verme konusunda sınırlılıkları olduğunu görmüş, bu sebeple mevcut açıklamaların kariyer kararını netleştirmede yetersiz kalacağını ileri sürmüştür.

Hilton'a göre karar verme sürecinin ne zaman başladığı, ne zaman sona erdiği ve tatmin edici bir alternatif bulunmadığında bireyin ne yapacağı gibi soruların cevaplanması önem taşımaktadır. Bu sorulara cevap vermek amacıyla Hilton, Festinger'in (1957) "bilişsel tutarsızlık" kavramından yola çıkarak kariyer karar vermede motivasyon faktörünün, bu tutarsızlığın azaltılması olduğunu savunmuştur (Hilton, 1962, s. 294). Bununla birlikte, Hilton, Festinger'den farklı olarak tutarsızlığın azaltılmasını, karar verme davranışını izleyen değil; onu kolaylaştıran bir süreç olarak görmüştür (Hilton, 1962, s. 296).

Karar verme ile ilgili kuramsal incelemelerinin ardından Hilton; March ve Simon (1958) tarafından önerilen "örgütsel davranış modeli"nden etkilenerek kariyer karar verme anlayışını açıklayan bir model geliştirmiştir. Bu modele göre, bir karar verme davranışının başlayabilmesi için öncelikle çevreden gelen bazı girdilerin olması gerekmektedir. Bu girdiler; yeni bir pozisyon önerisi, gelir yetersizliği gibi bireyin mevcut bilişsel dengesini bozacak nitelikte bilgiler içermektedir. Bu girdilerin sonucunda ortaya çıkan tutarsızlık karşısında birey, kendisi ve çevresi hakkındaki inanç ve beklentilerini incelemeye başlayacaktır. Daha sonra, eğer bu inanç ve beklentilerini yeni girdiye uyacak şekilde değiştirebilirse, değişime uğramış inanç ve beklentilerinin tutarsızlığı azaltıp azaltmadığına bakacak, tutarsızlığın azalmaması durumunda ise yeni davranış alternatifleri arayacaktır. Bu durum, birey için tatmin edici bir sonuca ulaşılan kadar tekrarlanacaktır (Hilton, 1962, s. 296).

Katz'ın Karar Modeli

Katz (1966), karar verme sürecindeki bireylere yardım edebilmek amacıyla pratikte uygulanabilecek bir yapı ileri sürmüştü ve kariyer karar verme sürecine rehberlik edecek bir model geliştirmiştir. Bu model, istendik kariyer karar verme davranışının öngörülmesine imkân sağlamıştır (Jepsen & Dilley, 1974, s. 337).

Bu modele göre kariyer karar verme sürecinin başlangıç noktası, alternatiflerin sıralanmasından ziyade değerlerin saptanması ve tanımlanmasıdır. Bu sebeple; kariyer karar verme sürecindeki birey, öncelikle baskın değerlerinin bir listesini oluşturacak, ardından bu değerleri kendisi için önem düzeylerine göre sıralayacaktır. Daha sonra, her bir değeri için karşılanması gereken bir eşik seviyesi belirleyerek, kendisine açık olan kariyer alternatiflerini bu eşik seviyelerine göre inceleyecektir. Bunun sonucunda, alternatiflerin değerleri karşılama düzeyleri ve değerlerin önem derecesi arasındaki ilişki açık bir şekilde görülecektir. Bu da değerleri karşılamaya ihtimali en yüksek olan alternatifin seçilmesine olanak sağlayacaktır (Jepsen & Dilley, 1974, s. 337).

Kaldor ve Zytowski'nin Karar Modeli

Kaldor ve Zytowski (1969), karar verme sürecindeki faktörleri belirlemek ve bu faktörlerin birbirleriyle ilişkilerini tanımlayarak nihai bir karara ulaşmak amacıyla ekonomik karar verme ilkelerinden yola çıkarak mesleki bir karar verme modeli geliştirmişlerdir.

Bu modele göre mesleki seçim süreci, girdi ve çıktı terimleriyle açıklanmaktadır. Bu süreçteki girdiler, entelektüel ve fiziksel özellikler gibi kişisel kaynakları içerirken, çıktılar ise bu girdilerin mesleki bir alternatife uygulanması sonucunda oluşan kazançla işaret etmektedir. Mesleki karar verme sürecinde girdilerin kullanılması, bir maliyete yol açmakta ve bu süreç, girdi maliyetleri ile çıktı kazancının dengelenmesini gerektirmektedir. Bu sebeple, mesleki seçim süreci sonunda seçilen alternatifin maksimum kazancı sunması beklenmektedir (Jepsen & Dilley, 1974, s. 338).

Hsu'nun Karar Modeli

Hsu (1970), karar verme sürecindeki bireyin mesleki değerlerinin, mesleki bilgisinin ve kendilik bilgisinin çevresel girdi olarak kabul edildiği; mesleki seçiminin ise çıktı olarak tanımlandığı bir mesleki karar verme modeli önermiştir (Jepsen & Dilley, 1974, s.336).

Bu modele göre birey, karşılanmasını beklediği bazı standartlara sahiptir. Bu standartlar, genellikle sabit değildir ve bireyin deneyimlerinden etkilenmektedir. Bu sebeple, karar verme süreci sonunda bu standartları karşılamaya en yakın alternatifin seçilmesi beklenmektedir (Jepsen & Dilley, 1974, s. 340).

Gati'nin Ardışık Eleme Modeli

Gati (1986, s. 408), etkili bir kariyer karar verme süreci için çeşitli mesleki alternatiflerin detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiğini savunmuş, bunun da ancak çok sayıdaki mesleki alternatifin daha küçük bir alt kümesinin tanımlanması ile mümkün olabileceğini belirtmiştir.

Gati'ye göre birçok kariyer karar verme durumu doğası gereği ardışık bir nitelik taşımaktadır. Örneğin; lisede seçilen dersler ve alan, ileride seçilecek meslek için bir ön koşul oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bazı durumlarda ise zamana dayalı bir sıralama yerine alternatiflerin özelliklerinin göreceli önemlerine dayalı bir sıralama mevcuttur. Bu sebeple, alternatifler azaltılırken bu önem düzeylerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu gerekliliğin sonucu olarak Gati, Tversky'nin (1972) kriter-eleme modelini temel alarak mesleki alternatiflerin sıralı bir şekilde elenmesine olanak sağlayan "Ardışık Eleme Modeli"ni geliştirmiştir (Gati, 1986, s. 409). Bu modele göre, her mesleki alternatif bir özellik seti olarak görülmekte ve kariyer karar verme sürecinin her aşamasında önem düzeyine göre bir özellik seçilerek bu özelliği taşımayan alternatifler elenmektedir. Bu işlem, yalnızca bir ya da birkaç mesleki alternatif kalana kadar devam etmektedir (Gati, 1986, s. 408).

Ardışık eleme modeline göre kariyer karar verme süreci şu aşamalardan oluşmaktadır (Gati, 1986, s. 414):

1. Karar problemini tanımlama ve yapılandırma: Bu aşama, karar verilecek konunun belirlenmesini ve bununla ilgili potansiyel alternatiflerin tanımlanmasını içermektedir.
2. Eleme süreciyle ilgili önemli özellikleri tanımlama: Bu aşama, alternatiflerin kıyaslanmasını sağlayacak özelliklerin belirlenmesini içermektedir.
3. Belirlenen özellikleri önem düzeylerine göre sıralama: Bu aşama, bir önceki aşamada belirlenen özelliklerin birey için önem düzeylerine göre sıralanmasını içermektedir.
4. Belirlenen özellikler için kabul edilebilir seviyeleri belirleme: Bu aşama, belirlenen özellikler için alternatiflerin karşılaması gereken en alt seviyelerin belirlenmesini içermektedir.
5. Belirlenen özelliklere göre alternatifleri eleme: Bu aşama, belirlenen özelliklere göre alternatiflerin tek tek incelenmesini ve kabul edilebilir seviyeleri karşılamayan alternatiflerin elenmesini içermektedir.
6. Süreci yeniden inceleme: Bu aşama, daha isabetli bir karar verilebilmesi için önceki aşamaların tekrar incelenmesini ve gerekli görülmesi durumunda sürece dair bazı düzeltmelerin yapılmasını içermektedir.
7. Ek bilgi toplama: Bu aşama, alternatiflere ulaşabilmesi için gereken detaylı bilgilerin elde edilmesini ve böylece alternatiflerin daha iyi bir şekilde incelenmesini içermektedir.
8. İstenirlik durumlarına göre alternatifleri sıralama: Bu aşama, elde edilen bilgiler doğrultusunda geriye kalan alternatiflerin sıralanmasını ve en çok istenen alternatifin belirlenmesini içermektedir.
9. En çok istenen alternatifi uygulamak için plan yapma: Bu aşama, en çok istenen alternatife ulaşılabilmesi için yapılması gerekenleri planlamayı içermektedir.

Amundson'un Etkileşimli Kariyer Karar Verme Modeli

Amundson (1995, s. 11) kariyer karar vermenin eğitim, iş ve diğer yaşam deneyimlerinin bir araya getirilmesi sonucu meydana gelen bir süreç olduğunu, bu sebeple de bu sürecin tam olarak anlaşılabilmesi için yalnızca karar verme tekniklerini bilmenin yetersiz kalacağını ifade etmiştir.

Amundson'a göre iyi bir kariyer kararı verilebilmesi için karar verme becerilerinin yanı sıra karara yönelik algıyı şekillendiren faktörlerin, kararın verilmesinde etkili olan ihtiyaçların, kararın nasıl tasarlandığının ve nasıl uygulandığının anlaşılması gerekmektedir (Amundson, 1995, s. 11). Bu gereklilikten hareketle Amundson, karar verme sürecinin etkileşimsel niteliğini gösteren bir kariyer karar verme modeli geliştirmiştir.

Bu modele göre kariyer karar verme süreci aşağıdaki bileşenlerden oluşmaktadır (Amundson, 1995, s.11):

- a. Kariyer kararını etkileyen faktörler: Bireyin temel kişilik yapısı, üstlendiği kişiler arası roller, içinde yaşadığı kültür, karşılaştığı ekonomik ve siyasal olaylar onun kariyer kararını etkilemektedir.
- b. Kararın tetikleyicileri: Bir kariyer kararı verilebilmesi için öncelikle bazı tetikleyicilerin etkinleşmesi ve karar vermeye yönelik bir ihtiyacın hissedilmesi gerekmektedir. Örneğin; bir eğitim programından mezun olmak, yeni bir kariyer kararı verme ihtiyacını ortaya çıkaran bir tetikleyicidir.
- c. Problemin kavramsallaştırılması: Bir kariyer karar problemiyle karşılaşıldığında, bu problemin çözülebilmesi için öncelikle problemin tanımını ve çözümüne yönelik stratejileri içeren bir kavramsallaştırma yapılması gerekmektedir.
- d. Eylem: Kavramsallaştırma yapıldıktan sonra kariyer karar probleminin çözülebilmesi için bazı bilgilerin toplanması gerekmektedir. Bu bilgiler, kariyer

kararına yönelik olasılıkların ve gerçeklerin daha iyi bir şekilde görülmesine olanak sağlayacaktır.

- e. Problemin yeniden kavramsallaştırılması: Eylem aşamasında toplanan bilgiler sonucunda problemin tekrar ele alınarak incelenmesi ve buna yönelik yeni bir kavramsallaştırma yapılması gerekmektedir. Böylece, kariyer karar probleminin çözülme olasılığı artacaktır.
- f. Kariyer kararını etkileyen faktörleri belirleyen iç ve dış etkiler: Kariyer karar verme süreci boyunca hem bireyde hem de bireyin çevresinde bazı değişimler meydana gelmektedir. Bu durum, bazen kariyer karar verme sürecinin tekrar başlamasına neden olabilmektedir. Örneğin; ekonomik politikada meydana gelen bir değişim, birey için yeni bir tetikleyici haline gelerek karar verme sürecinin yeniden başlamasına neden olacaktır.

Özetle bu model; kavramsallaştırma gibi karar verme tekniklerinin yanı sıra ekonomik, siyasal ve sosyolojik faktörlerin de etkilerini vurgulayarak bireylerin kariyer kararlarında tüm faktörlerin karşılıklı etkileşimlerine odaklanmıştır (Amundson, 1995, s. 20).

Gati ve Asher'in Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli

Kariyer karar verme sürecinin en önemli hedeflerinden biri, bireylerin tercih ve yetenekleriyle en uyumlu alternatiflerin bulunmasıdır. Bununla birlikte, birçok durum için bu hedefe ulaşmak kolay değildir. Çünkü; genellikle kariyer karar verme sürecindeki bir bireyin yönelebileceği çok fazla alternatif vardır ve bu alternatiflerin ayrıntılı bir şekilde incelenebilmesi için göz önüne alınması gereken bilgi miktarı oldukça fazladır. Bu durum, kariyer karar verme sürecinin güçleşmesine yol açmaktadır (Gati & Asher, 2001, s. 141).

Gati ve Asher'e göre kariyer karar verme sürecinin daha kolay bir şekilde geçirilebilmesi için bu süreçte dikkat edilmesi gereken bilgi miktarının azaltılması gerekmektedir (Gati &

Asher, 2001, s. 141). Bu gereklilikten yola çıkan araştırmacılar, kariyer karar verme sürecinin ve bu süreç sonunda alınacak kararın kalitesini arttırmayı hedefleyen “Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli”ni geliştirmişlerdir. Bu modele göre karar verme süreci, her biri farklı hedefleri, süreçleri ve sonuçları içeren 3 evreden oluşmaktadır. Bu evrelerin kapsamı aşağıdaki gibidir (Gati & Asher, 2001, s. 142):

1. Ön eleme evresi: Bu evrenin amacı, kariyer karar verme sürecindeki bireyin yönelebileceği çok sayıdaki alternatif arasından ileride seçilme olasılığı en yüksek olanların belirlenerek daha küçük bir alternatif grubunun oluşturulmasıdır. Bu sebeple ön eleme evresi, alternatifler arası karşılaştırma yapma ve karşılaştırılan alternatifleri ardışık olarak eleme işlemlerine dayanmaktadır. Bu işlemlere göre birey, öncelikle eleme yapabilmesi için gereken kriterleri belirler ve bu kriterleri kendisi için önemlilik düzeylerine göre sıralar. Ardından, en önemli kriterden başlayarak tüm alternatiflerini belirlediği kriterlere göre inceler. Bunun sonucunda, kriterleri karşılamayan alternatifleri eleyerek detaylı bir şekilde inceleyeceği daha küçük bir alternatif grubuna ulaşmış olur. Böylece, bireyin alternatiflere yönelik elde etmesi gereken bilgi miktarı azalarak, kariyer karar verme sürecinin daha sistematik bir hale gelmesi sağlanır (Gati & Asher, 2001, s. 144-147).
2. Derin araştırma evresi: Ön eleme evresinin ardından bireyin, elinde kalan alternatifleri incelemeye devam etmesi beklenmektedir. Bunun için kariyer karar verme sürecinin ikinci evresine geçilerek seçilme olasılığı yüksek olan alternatiflerin daha detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu incelemenin amacı, bir önceki evrede seçilen alternatiflerden birey için en uygun olanların belirlenmesidir. Bu sebeple, derin araştırma evresinde her seferinde tek bir alternatife odaklanılarak sırayla tüm alternatifler hakkında çeşitli kaynaklardan ek bilgiler toplanır. Böylece, seçilme olasılığı olan tüm alternatiflerin özellikleri açık bir şekilde görülmüş olur. Bunun sonucunda birey, kendi özellikleri ile alternatiflerin özelliklerini karşılaştırarak kendine uygun olmayan alternatifleri elemeye başlar. Bu işlem, birey

için en uygun olan birkaç alternatif kalana kadar devam eder (Gati & Asher, 2001, s. 147-149).

3. Seçim evresi: Bu evrenin amacı, bireyin tercih ve özelliklerinden hareketle onun için en uygun olacak alternatifin seçilmesidir. Bu sebeple seçim evresi, önceki evrelerden elde edilen bilgilerin daha iyi bir şekilde incelenmesini içermektedir. Bu inceleme sırasında, elde kalan her bir alternatif genel bir şekilde değerlendirilir ve alternatifler arasındaki farklılıklar karşılaştırılır. Bunun sonucunda en uygun alternatif belirlenmeye çalışılır (Gati & Asher, 2001, s. 149-150).

Kariyer karar verme sürecini yukarıda açıklanan evrelere ayırarak bu sürecin daha kolay bir şekilde geçirilmesine olanak sağlayan bu model, aynı zamanda karar verme sürecine bu evrelerin herhangi birinden başlanabilmesine de imkan tanımaktadır. Örneğin; potansiyel alternatifleri hakkında inceleme yaparak seçilme olasılığı yüksek olan alternatiflerini belirlemiş olan bir birey, ön eleme evresini geçerek direkt derin araştırma evresine başlayabilmektedir. Bununla birlikte bu model, gerekli görülmesi durumunda önceki evrelere dönüş yapabilmeyi de sağlayan esnek bir yapı sunmaktadır. Bu özellikleri sayesinde ön elemeli kariyer karar verme modeli, süreç sonunda daha kaliteli sonuçlar elde edilmesine yardımcı olmaktadır (Gati & Asher, 2001, s. 153).

Yukarıda açıklanan modeller genel olarak değerlendirildiğinde, her bir modelin kariyer karar verme sürecine yönelik farklı açıklamalar getirmesine rağmen tüm modellerin bu süreci sistematik hale getirerek bireylerin daha kolay bir şekilde karar vermelerine yardımcı olmayı amaçladığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle, tüm modellerin temelinde kariyer karar verme sürecindeki bireyin kariyer alternatiflerini doğru bir şekilde değerlendirerek kendine en uygun kariyeri seçmesi ve kariyer kararsızlığı ile baş etmesi yer almaktadır.

Kariyer Kararsızlığı

Super'ın Araştırma Dönemi adını verdiği 14-24 yaş aralığı; bireyin ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini tanıdığı ve benliğine ilişkin tasarımını geliştirdiği bir dönemdir. Bu dönemde bireyden meslek alanları arasından bir ya da birkaçına yönelerek mesleki tercihlerini billurlaştırması beklenmektedir. Ancak, birey mesleki tercihlerini kesinleştirme çağına geldiği halde bunu yapamıyorsa bu durumda kariyer kararsızlığından söz edilebilmektedir (Kuzgun, 2014, s. 155).

En genel haliyle, bireyin sürdürmek istediği mesleğe karar verememesi olarak tanımlanan kariyer kararsızlığı (Leong & Chervinko, 1996, s. 315), kariyer seçenekleri ve kariyer seçimine yönelik faaliyetlere ilişkin yüksek düzeyde belirsizlik ve kaygı ile karakterize edilen ciddi bir problemdir (Lopez & Ann-Yi, 2006, s. 29). Bu problem, karar verme süreci öncesinde, süreç sırasında ve süreç sonrasında başa çıkılması gereken tüm sorunları ve zorlukları kapsamaktadır (Gati, Asulin-Peretz & Fisher, 2012, s. 7).

Kariyer kararsızlığı, karmaşık ve çok boyutlu bir problemdir (Fuqua & Hartman, 1983, s. 28) çünkü kariyer kararsızlığı birçok nedenden kaynaklanabilmektedir. Örneğin; bazı bireyler farklı alternatiflere sahip olduğu için kararsızlık yaşayabilirken, bazıları öncelikli olarak tercih edeceği seçeneğe ulaşma umudu olmadığı için kararsızlık yaşayabilir. Bununla birlikte, bazı bireyler henüz karar vermeye hazır hissetmediği için kararsızlık yaşayabilirken, bazıları ise herhangi bir konuda karar vermede güçlük yaşadığı için kararsızlık yaşayabilir (Vondracek & Hostetler, 1990, s. 98). Bu sebeple birçok araştırmacı, kariyer kararsızlığına neden olabilecek faktörleri açıklamaya çalışmıştır. Bunun sonucunda kariyer kararsızlığının aşağıdaki nedenlere bağlı olabileceği ileri sürülmüştür:

- a. Kariyer karar verme sürecindeki bireyin yetenek ve ilgilerinin yeterince ayrışmamış olması: Yetenek ve ilgilerin ayrışması, bireyin kendini farklı alanlarda deneyebilmesine bağlıdır. Ancak, okullarda seçmeli derslerin az olması ve ders dışı etkinliklerin çok kısıtlı olması gibi nedenlerden dolayı bireyler kendilerini çeşitli

alanlarda deneme imkânı bulamamaktadır. Bu durum, bireylerin gerçek yetenek ve ilgilerinin belirginleşmemesine neden olmaktadır (Bacanlı, 2008b, s. 132; Kuzgun, 2014, s. 156).

- b. Bireyin her alanda üstün ya da eşit düzeyde yeteneğe sahip olması: Farklı yetenek alanlarında (sayısal, sözel, şekil-uzay vb.) üstün ya da eşit düzeyde yeteneğe sahip olan bireyler, birden fazla alanda kendilerini gerçekleştirme olanağına sahiptirler. Bu sebeple, bu bireyler çeşitli mesleki alternatiflere yönelik yaklaşma-yaklaşma çatışması yaşayarak kariyer kararlarını vermekte güçlük yaşayabilmektedirler (Bacanlı, 2008b, s. 131; Kuzgun, 2014, s. 156).
- c. Bireyin değerleriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması: Kariyer karar verme sürecinde yetenek ve ilgilerin yanı sıra değerler de önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple, bireyler sahip oldukları mesleki ve yaşam değerlerinin (yeteneği kullanma, ün sahibi olma, yaratıcılık vb.) yeterince farkında olmadıklarında, bu durum onların kariyer kararı vermelerini güçleştirmektedir (Germeijs & Boeck, 2003, s. 13).
- d. Bireyin seçenekleriyle ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması: Kariyer karar verme sürecinde mevcut seçenekler hakkında yeterli düzeyde bilgiye ulaşmak son derece önemlidir. Çünkü; olası kariyer seçeneklerinin farkında olmama, seçeneklerin özelliklerini yeterince tanımama ya da bu seçeneklerin sonuçları hakkında yeterli bilgiye ulaşamama gibi durumlar, bireylerin sağlıklı bir şekilde karar vermelerini engellemektedir (Gati, 1986, s. 408; Germeijs & Boeck, 2003, s. 12).
- e. Bireyin karar verme süreci ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmaması: Karar verme sürecinin aşamalarını ve bu aşamalarda yerine getirilmesi gereken görevleri (bilgi toplama, toplanan bilgileri sistematik hale getirme vb.) bilmemek, karar verme sürecinin niteliğini azaltmakta ve süreç sonunda verilecek kararın etkililiğini olumsuz yönde etkilemektedir (Gati, 1986, s. 408).
- f. Karar verme süreciyle ilgili gerekli bilginin elde edilmesinde kaynakların yetersiz olması: Kariyer kararı ile ilgili ihtiyaç duyulan bilgilere ulaşabilmek, zaman ve para

gibi çeşitli kaynakların kullanılmasını gerektirmektedir. Ancak, bazı durumlarda mevcut seçenekleri ve bu seçeneklerin olası sonuçlarını araştırmak için kullanılması gereken kaynaklara ulaşılamamaktadır. Bu durum, bireylerin karar verme konusunda güçlük yaşamalarına ya da kendilerine yeterince uygun olmayan kararlar vermelerine neden olabilmektedir (Gati, 1986, s. 408).

- g. Bireyin kariyer seçimine yönelik akılcı olmayan inançlara sahip olması: Akılcı olmayan inançlar ve düşünceler, bireylerin kaygılarını ve kontrol odağını dıştan algılamalarını artırırken, benlik saygılarını ve özyeterlilik beklentilerini azaltmaktadır. Bu durum, bireylerin karar verme yeteneğine ilişkin güvenlerinin azalmasına yol açmakta ve sistematik düşüncelerini engellemektedir. Bu da bireylerin kendilerine uygun kariyer kararı vermelerini güçleştirmektedir (Bacanlı, 2012, s. 87).
- h. Bireyin mesleki gelişim görevlerini yeterince yapmaması: Bireyin içinde bulunduğu mesleki gelişim döneminin gerektirdiği görevlere ilişkin tutum, davranış, bilgi ve becerilere yeterince sahip olmaması, onun kariyer kararını güçleştirerek kendine uygun bir karar verememesine yol açmaktadır. Bireyin yaşadığı bu tür kararsızlıklar, gelişimsel kararsızlık olarak adlandırılmaktadır. Gelişimsel kararsızlık, belirli bir zaman ya da duruma bağlı geçici bir kararsızlığa işaret etmektedir (Bacanlı, 2008b, s. 130).
- i. Kronik kararsızlık: Kronik kararsızlık, gelişimsel kararsızlığın aksine belirli bir zaman ya da duruma bağlı değildir. Bu tür kararsızlık, kişilik özelliklerine dayanmakta ve kariyer kararı dâhil olmak üzere karşılaşılan tüm karar durumlarında ortaya çıkmaktadır. Kronik kararsızlık, bir kimsenin mevcut kariyer seçeneklerinden hiçbirini benlik kavramına uygun bulmamasından ileri gelebilmektedir (Bacanlı, 2008b, s. 130; Kuzgun, 2014, s. 157).
- j. Bireyin kendi istekleriyle çevresindekilerin isteklerinin uzlaşmaması: Bireyin benlik yapısının gelişme eğilimleri ile anne-babasının beklentileri arasında tutarsızlık

olması, karar verme yaşantısıyla ilgili olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Örneğin; anne-babası tarafından herhangi bir mesleği seçmeye zorlanan birey, onları memnun etmek için istemediği mesleğe yöneldiğinde, bu durum onun kaygılı ve mutsuz olmasına sebep olacaktır. Bireyin bu kaygı ve mutsuzluğu ise yaklaşma-uzaklaşma çatışması yaşamasına ve sürekli kararsızlık hissetmesine yol açabilecektir (Kuzgun, 2006'dan Bacanlı, 2008b, s. 131).

Kuramcıların ve araştırmacıların kariyer kararsızlığına ve bu kararsızlığın nedenlerine yönelik açıklamalarına ek olarak bazı araştırmacılar ise kariyer karar verme sürecindeki güçlükler odaklanmış ve bu güçlükleri belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır (Amir & Gati, 2006; Bacanlı, 2008a; Gati vd., 1996; Osipow & Gati, 1998).

Kariyer Karar Verme Güçlükleri

Yirmi birinci yüzyıl dünyası, sürekli ve öngörülemeyen değişiklikleri içermekte ve bu değişikliklere hızlı bir şekilde uyum sağlamayı gerektirmektedir. Bu durum, bireylerin yaşamları boyunca pek çok kariyer geçişi yapmalarına neden olmaktadır. Bu geçişler sırasında alınan kararların kalitesi hem birey hem de toplum için önem taşımaktadır (Gati vd., 1996, s. 510; Sauermann, 2005, s. 273).

Kariyer kararları, bireylerin yaşam tarzları, duygusal iyi oluşları, ekonomik ve sosyal statüleri, kişisel üretkenlik hisleri ve topluma katkıları açısından uzun vadede önemli bir etkiye sahiptir. Bu da bireylerin hayatlarının farklı aşamalarında kariyer seçimleriyle meşgul olmalarına yol açmaktadır (Amit & Gati, 2013, s. 50; Gati & Tal, 2008, s. 157). Bununla birlikte, kariyer seçimi pek çok insan için çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu zorluklar, bireylerin kariyer kararlarını olumsuz yönde etkileyen ve karar vermelerini güçleştiren bir etkiye sahiptir. Bu sebeple, bu zorlukların belirlenmesi ve dikkatli bir şekilde ele alınması gerekmektedir (Amir & Gati, 2006, s. 483; Amir, Gati & Kleiman, 2008, s. 283; Gati vd., 1996, s. 510).

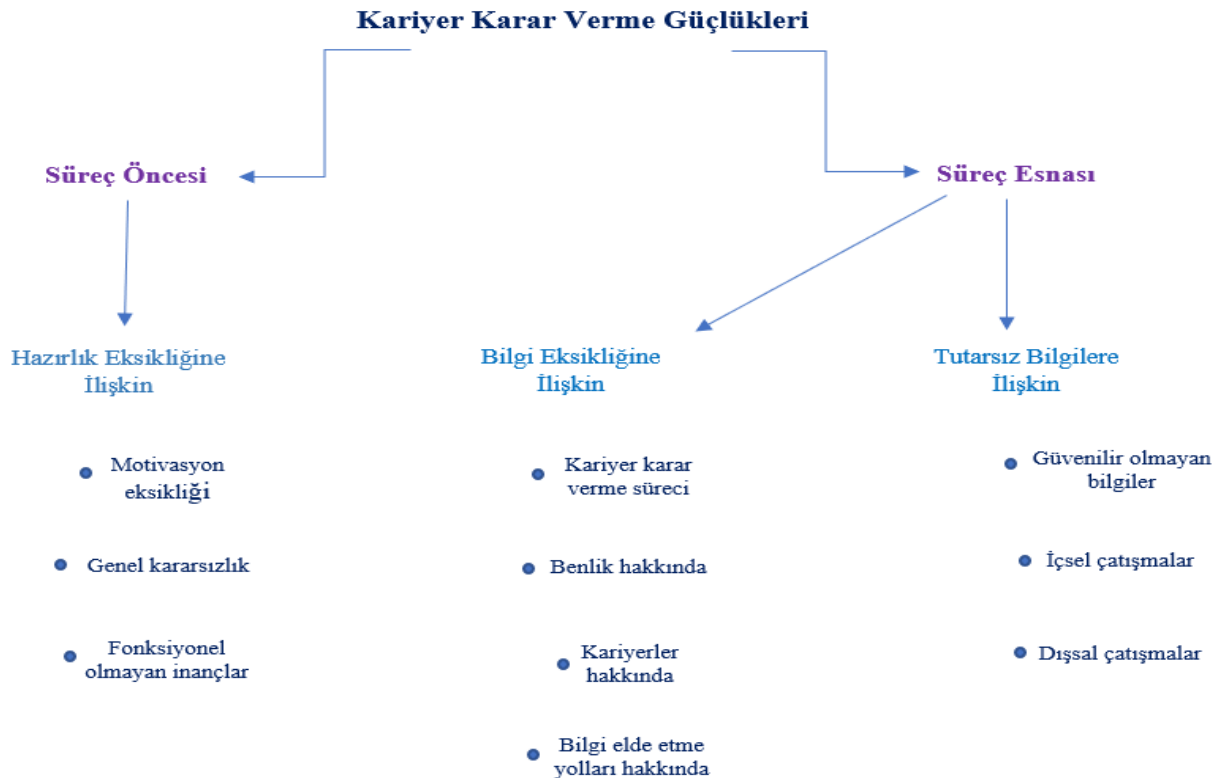
Kariyer seçiminde yaşanan zorlukların farklı nedenlerini vurgulayan çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Örneğin; psikodinamik yaklaşım (örn; Bordin, Nachmann & Segal, 1963) bireylerin problemlerini içsel kaynaklarına göre sınıflamaya çalışmıştır. Gelişimsel yaklaşım (örn; Ginzberg, Ginzburg, Axelrad & Herma, 1951; Osipow & Fitzgerald, 1996; Super, 1953) kariyer karar verme sürecinde karşılaşılan tipik problemlerin kariyer gelişiminin normal aşamalarına karşılık geldiğini ileri sürmüştür. Mesleki ilgi yaklaşımı (örn; Holland, 1959; Roe, 1956) ilgilerin yeterince belirginleşmemesinin bireyin karar vermesini engelleyen başlıca faktörlerden biri olduğunu savunmuştur. Adı geçen yaklaşımların tümü, kariyer seçimine yönelik problemlere açıklık getirmeye çalışsalar da karar verme sürecinin yalnızca tek bir yönüne odaklanmaları sebebiyle sürecin tamamını açıklamada yetersiz kalmışlardır (Rounds & Tinsley, 1984, s. 151). Bu sebeple, Gati vd. (1996) kariyer kararsızlığına neden olan faktörleri daha detaylı ve kapsamlı bir şekilde incelemek amacıyla “kariyer karar verme güçlükleri” kavramını ileri sürmüşlerdir.

Gati ve diğerlerine göre (1996, s. 511) karar verme sürecindeki bir bireyin; karar verme ihtiyacının farkında, karar vermeye istekli ve doğru kararı verebilecek özellikte olması gerekmektedir. Ancak, bir kariyere karar vermenin birçok zorluğu içeren karmaşık bir süreç olması, pek çok bireyin ideal karar vericiler olmasını engellemektedir. Bu durum, karar verememe ya da uygun olmayan kararlar verme gibi olumsuzluklar ile sonuçlanmaktadır. Bu tür olumsuzluklarla karşılaşan bireylerin sağlıklı bir karar verme süreci yaşamaları için öncelikle kariyer karar verme güçlüklerinin belirlenmesi ve tanımlanması gerekmektedir.

Kariyer karar verme güçlükleri aşağıdaki kriterlere göre farklı kategorilere ayrılmaktadır (Gati vd., 1996, s. 511):

- a. Güçlüğün ortaya çıktığı zaman (süreç öncesi/süreç esnası)
- b. Güçlüğün kaynağı (bilişsel/duyuşsal)
- c. Güçlüğün karar üzerindeki etkisi
- d. Güçlüğün üstesinden gelmek için gereken müdahale türü

Sözü edilen kriterlerden hareketle, Gati ve diğerleri (1996) kariyer karar verme süreci ile ilgili güçlüklerin tanımlandığı ve hiyerarşik bir şekilde düzenlendiği “Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi”ni geliştirmişlerdir. Bu taksonomiye göre karar verme sürecinde karşılaşılan güçlükler; hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi olarak adlandırılan üç ana kategoriden meydana gelmektedir. Bunlardan hazırlık eksikliği kategorisi; motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve fonksiyonel olmayan inançlar alt kategorilerinden oluşmaktadır. Bilgi eksikliği kategorisi; karar verme süreci hakkındaki bilgi eksikliği, benlik hakkındaki bilgi eksikliği, kariyerler hakkındaki bilgi eksikliği ve bilgi elde etme yolları hakkındaki bilgi eksikliği alt kategorilerinden oluşmaktadır. Tutarsız bilgi kategorisi; güvenilir olmayan bilgiler, içsel çatışmalar ve dışsal çatışmalar alt kategorilerinden oluşmaktadır. Aşağıda Şekil 1’de Gati ve diğerlerinin (1996) önerdikleri kariyer karar verme güçlükleri taksonomisi gösterilmiştir.



Şekil 1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Taksonomisi

Gati vd. (1996) önerdikleri bu taksonomiden hareketle, Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'ni (KKVGÖ) geliştirmişlerdir. Opisow ve Gati (1998) ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için üniversite öğrencilerinin KKVGÖ'den aldıkları puanlar ile Kariyer Karar Verme Ölçeği'nden (Osipow, Carney & Barak, 1976) ve Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeği'nden (Taylor & Betz, 1983) aldıkları puanları karşılaştırmışlardır. Bunun sonucunda KKVGÖ ile Kariyer Karar Verme Ölçeği arasında (.77, $p < .005$) pozitif yönlü yüksek bir ilişki bulunurken, KKVGÖ ile Kariyer Karar Verme Yetkinlik Ölçeği arasında (-.50, $p < .005$) negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.

Aşağıda KKVGÖ'nin (1996) alt boyutları ile ilgili açıklamalar özetlenmiştir:

- a. Motivasyon eksikliği boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer karar verme sürecine girmeye yönelik isteksizliklerini göstermektedir
- b. Genel kararsızlık boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin yaşamlarının birçok alanında karar verme konusunda güçlük yaşadıklarını göstermektedir
- c. Fonksiyonel olmayan inançlar boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer karar verme ile ilgili mantıkdışı inançları olduğunu göstermektedir.
- d. Karar verme süreci hakkında bilgi eksikliği boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin karar verme sürecinin aşamaları hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.
- e. Benlik hakkında bilgi eksikliği boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kendi özellikleri ve istekleri hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.
- f. Kariyerler hakkında bilgi eksikliği boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kendilerine açık olan kariyer seçenekleri hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.

- g. Bilgi elde etme yolları hakkında bilgi eksikliği boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin seçeneklerle ilgili araştırma yapacağı ve karar verme sürecinde yardım alabileceği ek kaynaklar hakkında bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir.
- h. Güvenilir olmayan bilgiler boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer kararlarını alırken sağlam bir dayanağı olmayan bilgilere yöneldiklerini göstermektedir.
- i. İçsel çatışmalar boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer kararları ile ilgili kendi içlerinde çelişki yaşadıklarını göstermektedir.
- j. Dışsal çatışmalar boyutundan alınan yüksek puanlar, bireylerin kariyer kararları ile ilgili ailesiyle ya da çevresindeki diğer kişilerle (öğretmen, arkadaş vb.) çatışma yaşadıklarını göstermektedir.

Kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili açıklamalar bu güçlüklerin tek bir nedene bağlı olmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, kariyer karar verme sürecindeki bir birey kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan çeşitli güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Bireyin kariyer kararını olumsuz yönde etkilemesi sebebiyle bu güçlüklerin kariyer danışmanlığı alan yazınındaki başka önemli bir kavram olan kariyer engelleri ile ilişkili olabileceği söylenebilir.

Kariyer Engelleri

Bireyler, bir kariyere karar verme ya da verdikleri kararı uygulama sürecinde kendilerinden ya da çevrelerinden kaynaklanan çeşitli olumsuzluklarla karşılaşabilmektedir. “Kariyer engelleri” olarak adlandırılan bu olumsuzluklar, bireylerin kariyer ilerlemesini zorlaştırdığından (Özyürek, 2013, s. 244) bunların dikkatli bir şekilde incelenmesi ve tanımlanması gerekmektedir (Swanson, Daniels & Tokar, 1996, s. 219).

Kariyer engellerini tanımlamaya yönelik yapılan ilk araştırmalar (örn; Crites, 1969; Farmer, 1976; O’Learly, 1974) engelleri içsel ve dışsal olmak üzere iki kategoride incelemiştir. Ancak, Swanson ve Tokar (1991) yaptıkları araştırma sonucunda bir engelin içsel ya da dışsal olarak sınıflandırılmasının her zaman kolay bir durum olmadığını, bazen içsel ve dışsal faktörlerin etkileşim içinde de olabileceğini belirtmişlerdir. Bunun üzerine sosyal-kişilerarası, tutumsal (içsel) ve etkileşimli olmak üzere üç kategorili bir sınıflama sistemi önermişlerdir. Lent, Brown ve Hackett (1994, s. 79) ise kariyer gelişiminde yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi, hedef mekanizmaları ve bağlamsal etkenlerin birlikte ele alındığı bir model geliştirerek, bu modelde kariyer engellerinin etkisini incelemişlerdir. Böylece, kariyer engellerinin diğer önemli değişkenlerle ilişkisi ortaya koyulmuş ve engellerin yapısının daha iyi bir şekilde anlaşılması sağlanmıştır (Swanson vd., 1996, s. 221). Kendilerinden önceki araştırmacıların bulgularından hareketle, Swanson ve Woitke (1997, s. 446) kariyer engellerini “bireyin içinde veya çevresinde yer alan ve kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve koşullar” olarak tanımlamışlardır. Bununla birlikte, engellerin aşılamaz olmadığını ve üstesinden gelinebileceğini ifade etmişlerdir. Araştırmacılar bu noktada gerçek engellerden ziyade bireylerin bu engellere yönelik algılarının kariyer davranışları üzerinde daha etkili olduğunu savunmuşlardır (Swanson & Woitke, 1997, s. 446).

Lent, Brown ve Hackett (2000, s. 39) Swanson ve Woitke’nin (1997, s. 446) tanımında olduğu gibi engellerin bireyin içinde (kişisel) ya da çevresinde (bağlamsal) yer aldığını vurgulamışlardır. Bununla birlikte, bu engelleri genel bir kavram altında incelemek yerine ayrı ayrı ele almanın, kariyer engelleri ile başa çıkabilmek için daha etkili bir yaklaşım olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun üzerine bağlamsal faktörleri açıklamak için arka plan faktörler (geçmiş) ve yakınsal faktörler (şimdiki/mevcut) olmak üzere iki temel kavram tanımlamışlardır. Arka plan faktörler, ilgi ve öz-bilişlerin biçimlenmesini sağlayan faktörleri belirtmektedir. Farklı görevlere ve rol modellerine maruz kalmak, belirli faaliyetlerde bulunmak için duygusal ve finansal destek görmemek, kültür ve cinsiyetle ilgili olumsuz

toplumsallaşma yaşantıları geçirmek bunlara örnek gösterilebilir. Yakınsal faktörler ise kritik seçim aşamalarında devreye giren çevresel faktörleri ifade etmektedir. İşe alınırken uygulanan ayrımcılık politikaları yakınsal faktörlerdendir (Lent vd., 2000, s. 40).

Bireylerin kariyer kararlarını etkileyen bağlamsal faktörlerden yakınsal olanlar doğrudan ele alınabilmektedir. Örneğin; yeterli yiyeceğin olmadığı bir ailede büyütülmenin getirdiği olumsuzluklarla baş etmek yerine finansal destek arayarak ekonomik bir engelin üstesinden gelmeye çalışmak daha kolaydır. Bununla birlikte, yeterli yiyeceğin olmaması gibi katı arka plan faktör sınırlılıkları olsa bile bunlarla baş etmek için ailelerin çocuklarını çalışmaya teşvik etmesi gibi destekler bulunabilir (Sharf, 2017, s. 393).

Kariyer engelleri ile ilgili algılar, engelin gerçekte olmasından çok fenomenolojik olarak bireyin kendisi ya da çevresiyle ilgili inançlarına dayanmaktadır (Özyürek, 2013, s. 245). Bu nedenle, Lent ve diğerleri (2000, s. 41) kariyer engelleri ile potansiyel olarak ilişkili olabilecek üç yapıdan söz etmişlerdir. Bu yapılar aşağıda özetlenmiştir:

- a. Baş etme yetkinliği: Bu yapı, bireyin kariyer gelişimi sırasında karşılaştığı engelleri yönetmeye veya bu engelleri aşmaya yönelik yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Eğer birey karşılaştığı engellerin üstesinden gelme konusunda kendine güveniyorsa, bu durum onun daha az kariyer engeli algıladığını göstermektedir.
- b. Duygulanım eğilimi: Bireyin olumlu veya olumsuz duygulanım eğilimleri, onun yetkinlik inançlarını etkilemektedir. Örneğin; yüksek düzeyde olumsuz duygulanım eğilimine sahip olan bir birey, geçmişteki başarılı yaşantılarının önemini indirgeyerek karşısına çıkabilecek engellere yönelik baş etme yetkinliğini azaltabilir.
- c. Sonuç beklentileri: Bu yapı, “Eğer bunu yaparsam sonucunda ne olur?” sorusu ile ilgilidir. Bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirmesinin sonuçları ile ilgili kişisel inançları, onun kariyer engellerine yönelik algısından etkilenmektedir. Örneğin; bir birey belirli bir kariyer alanı için yüksek öz yetkinlik inancına sahip olsa bile, bunu başarmaya yönelik önemli engeller algılsa o alana yönelmekten kaçınabilir.

Kariyer engelleri ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda, bu engellerin seçim davranışını nasıl etkileyeceği sorusu önem kazanmıştır. Bunun üzerine birçok araştırmacı kariyer engellerinin, bireylerin kariyer seçimlerinde kendilerine duydukları inancı nasıl etkileyeceğini araştırmışlardır. Bu araştırmaların sonucunda, bireyler tarafından algılanan kariyer engellerinin, onların kariyer karar verme öz yetkinliklerini azalttığı anlaşılmıştır (Kelly & Hatcher, 2013; Luzzo, 1996; Quimby & O'Brien, 2004).

Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği

Bandura (1977) tarafından ortaya atılan öz yetkinlik kavramı, bireylerin bir görev ya da davranışı başarılı bir şekilde yerine getirme konusundaki yeteneklerine yönelik inançlarını ifade etmektedir. Bu inançlar; bireyin bir işe girişip girişmeyeceğini, işi sonlandırmak için ne kadar çaba göstereceğini, engeller ve yıldıracı durumlar karşısında ne kadar direneceğini belirlemektedir (Kuzgun, 2014, s. 85).

Öz yetkinlik kavramının kariyer danışmanlığına uygulanması ilk kez kadınların kariyer gelişimi hakkındaki çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Kadınların kariyer arayışındaki becerilerinin yetersizliği ve profesyonel/yönetimsel mesleklerde daha az bulunmaları, kuramcıların ve araştırmacıların bu konu üzerine odaklanmalarını sağlamıştır (Betz & Hackett, 1981, s. 399). Hackett ve Betz (1981, s. 326) yaptıkları çalışmayla, büyük ölçüde sosyalleşme deneyimlerinin bir sonucu olarak kadınların kariyerle ilgili birçok davranışta güçlü beklentilerden yoksun olduklarını ortaya koymuşlardır. Daha sonra, Betz ve Hackett (1981, s. 402) cinsiyet farklılığının algılanan kariyer seçenekleri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmayla, kadınların geleneksel olarak erkek egemen meslekler için önemli ölçüde daha düşük öz yetkinliğe sahip olduklarını göstermişlerdir.

Yapılan ilk çalışmaların ardından, Taylor ve Betz (1983) öz yetkinliğin kariyer seçimi üzerindeki etkisini daha açık bir şekilde inceleyebilmek amacıyla “kariyer karar verme öz yetkinliği” kavramını ortaya atmışlardır. Daha sonra bu kavramın işevuruk tanımını

yapabilmek için Bandura (1977) tarafından tanımlanan yetkinlik kavramından ve Crites (1961) tarafından meslek seçimi için belirlenen beş yeterlik alanından yola çıkarak Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği'ni (KKVÖÖ) geliştirmişlerdir.

Aşağıda KKVÖÖ'nin (1983) alt boyutları ile ilgili açıklamalar özetlenmiştir:

- a. Kendini doğru bir şekilde değerlendirme boyutu, bireyin kariyer seçimi yaparken kendi özelliklerine ve ihtiyaçlarına ilişkin doğru bir değerlendirme yapması ile ilgilidir.
- b. Mesleki bilgi toplama boyutu, bireyin seçmeyi düşündüğü kariyer alternatifleri hakkında farklı kaynaklardan bilgi toplaması ile ilgilidir.
- c. Amaç seçimi boyutu, bireyin kendi özelliklerine ve ihtiyaçlarına uygun kariyer amaçlarını belirlemesi ile ilgilidir.
- d. Gelecek için plan yapma boyutu, bireyin seçmeyi düşündüğü kariyer alanları ile ilgili iş piyasası ve iş başvuru sürecine yönelik hazırlayıcı görevler ile ilgilidir.
- e. Problem çözme boyutu, bireyin kariyer engelleri ile karşılaştığında yaşadığı güçlüklerle yönelik dayanıklılığı ile ilgilidir.

Taylor ve Betz (1983) yaptıkları çalışmada kariyer karar verme öz yetkinliğini, bireyin kariyer kararını verebilmesi için gerekli olan görevleri başarıyla tamamlayabileceğine yönelik inancı olarak tanımlamışlardır. Buradan hareketle, düşük düzeydeki öz yetkinliğin karar verme becerilerinin gelişimini engelleyeceğini ve bunun da kariyer kararsızlığına yol açacağını savunmuşlardır.

Lent, Brown ve Hackett (2002) ise öz yetkinliğin, bireylerin yeteneklerini kulanma düzeylerini etkilediğini ve bunun da aynı özelliklere sahip bireylerin farklı kalitede performans sergilemelerinde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte, düşük düzeyde öz yetkinliğe sahip bireylerin daha kolay pes ettiklerini, daha düşük performans hedefleri belirlediklerini, daha yüksek performans kaygısı yaşadıklarını ve karşılıklarına çıkan

güçlüklerle başa çıkabilecek olsalar bile bu güçlüklerden kaçınmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Kuramcılarının çalışmalarının ardından kariyer karar verme öz yetkinliği, birçok araştırmacı tarafından ele alınmış ve bu kavramın karar verme sürecindeki en önemli değişkenlerden biri olduğu görülmüştür (Betz, 2001, s. 67; Betz, Hammond & Multon, 2005, s. 132; Hackett, 1995, s. 244). Bununla birlikte, düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin, algılanan kariyer engelleri (Patton, Creed ve Watson, 2003, s. 78; Quimby & O'Brien, 2004, s. 323) ve kariyer kararsızlığı (Betz & Voyten, 1997, s. 184; Guay, Ratelle, Senécal, Larose & Deschênes, 2006; Nota, Ferrari, Solberg & Soresi, 2007; Öztemel, 2012, s. 468) kavramları ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

İlgili Araştırmalar

Bu araştırmanın değişkenlerini oluşturan kariyer karar verme güçlükleri, kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği kavramlarıyla ilgili yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırmalar incelenmiş ve ulaşılabilen araştırmalar aşağıda özetlenerek sunulmuştur. İlgili araştırmalar sunulurken önce yurt dışında yapılan araştırmalara, ardından yurt içinde yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

Kariyer Karar Verme Güçlüklerini Ölçmeye Yönelik Araştırmalar

Kariyer karar verme güçlüklerinin belirlenmesine yönelik alanyazın incelendiğinde, bu konuyla ilgili teorik temelli ilk araştırmanın Gati vd. (1996) tarafından yapıldığı görülmüştür. Bu araştırma, 304 Amerikalı ve 259 İsraili üniversite öğrencisi üzerinde yapılmış ve araştırmanın bulguları, bu öğrencilerin kariyer karar verme sürecinin hazırlık aşamasında ve kariyer karar verme aşamasında üç ana ve bunlara bağlı on alt kategoride kariyer karar verme güçlükleri yaşadıklarını ve bu güçlüklerin taksonomik bir yapıya sahip

olduğunu göstermiştir. Ardından bu bulgulardan hareketle, araştırmacılar tarafından Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) geliştirilmiştir.

Osipow ve Gati (1998) KKVGÖ'nün yapı ve eş zaman geçerliğini sınamak amacıyla 403 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmada KKVGÖ ile Kariyer Karar Ölçeği (Osipow, Carney & Barak, 1976) ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği (Taylor & Betz, 1983) puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada KKVGÖ'nün 10 alt kategorili yapısı tekrarlanmış, bununla birlikte KKVGÖ ile Kariyer Karar Ölçeği arasında pozitif ve KKVGÖ ile Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği puanları arasında ters yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gati, Osipow, Krausz ve Saka (2000) KKVGÖ'nün geçerliğini sınamak amacıyla 95 danışanın KKVGÖ'ye verdikleri yanıtlar ile kariyer danışmanlarının bu danışanların kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin kanılarını karşılaştırmışlardır. Bunun sonucunda, danışanların KKVGÖ yanıtları ile kariyer danışmanlarının kanılarının birbirine benzer olduğu görülmüştür.

Gati ve Saka (2001) kariyer karar verme güçlüklerinin yapısını ergenlerde sınamak amacıyla 1843 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda ergenlerin kariyer karar verme güçlüklerinin, Gati vd. (1996) tarafından önerilen taksonomi ile uyumlu olduğu görülmüştür. Bunun sonucunda araştırmacılar tarafından KKVGÖ'nün lise formu geliştirilmiştir.

Tien (2001) Tayvanlı üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme süreci ile ilgili problemlerini belirlemek ve kariyer karar verme güçlükleri taksonomisini bu öğrenciler üzerinde sınamak amacıyla 467 öğrencinin katıldığı bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulguları taksonominin üç boyutlu yapısını doğrulamıştır. Buna ek olarak bulgular, kariyer kararını vermemiş bireylerin kararını vermiş bireylere göre daha fazla kariyer karar verme güçlüğu algıladıklarını göstermiştir.

Creed ve Yin (2006) KKVGO'nun Çinli ergenler üzerindeki geçerliğini test etmek amacıyla 514 lise son sınıf öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi boyutlarının Çinli ergen örneğinde doğrulandığı, ancak hazırlık eksikliği boyutunun doğrulanmadığı görülmüştür.

Bacanlı (2008a) KKVGO'nun Türk ergenler üzerindeki geçerliğini test etmek amacıyla 9, 10 ve 12. sınıfa devam etmekte olan lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda 9. sınıftaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin taksonomik yapının orijinaline oldukça benzer olduğu, ancak 10. ve 12. sınıflardaki öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin taksonomik yapının orijinaline benzer olmadığı bulunmuştur. Bu sonucun kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmüştür. Daha sonra, bu araştırma Bacanlı ve Hamamcı (2015) tarafından tekrarlanmış ve bunun sonucunda lise öğrencileri için KKVGO'nun faktör yapısının ölçeğin dayandırıldığı kuramsal temelle ve uyarlandığı orijinal ölçeğin yapısıyla tutarlı olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, ölçeğin iç tutarlılık ve kararlılık katsayılarının da orijinal ölçekle benzerlik gösterdiği belirlenmiştir.

Saka, Gati ve Kelly (2008) ise kariyer karar verme güçlüklerinin duygusal ve kişilik ile ilişkili yönlerini tanımlamak amacıyla 19-30 yaş aralığındaki 728 İsraili katılımcı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın bulguları, duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlüklerinin Karamsar Görüşler, Kaygı, Öz ve Kimlik olmak üzere üç ana kategoriden oluştuğu görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle araştırmacılar, Duygusal ve Kişilik İlişkili Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'ni (DKKKGÖ) geliştirilmiştir.

Öztemel (2014) Saka ve diğerleri (2008) tarafından geliştirilen DKKKGÖ'nün kısa formunun Türk ergenler üzerindeki geçerliğini test etmek amacıyla 428 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, ölçeğin psikometrik özellikleri ile ilgili bulguların yeterli düzeyde olduğu ve DKKKGÖ'nün kısa formunun lise

öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili araştırmalarda kullanılabilecek bir yapı ve özelliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri ile İlgili İlişkisel ve Deneysel Araştırmalar

Morgan ve Ness (2003) kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği, cinsiyet rolü ve kimlik statüleri arasındaki ilişkilerini incelemek amacıyla Kanadalı üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca, maskülen ve androjen cinsiyet rollerinin daha az kariyer karar verme güçlüğü ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Buna karşın, kimlik statüleri ile kariyer karar verme güçlükleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mau (2004) kariyer karar verme güçlüklerinin kültürel boyutunu anlamak amacıyla ABD okullarında eğitim görmekte olan Beyaz, Afrikalı, Hispanik ve Asyalı Amerikan lise ve üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, Asyalı Amerikan öğrencilerin kariyer kararlarında diğer gruplara göre daha fazla, Beyaz öğrencilerin ise daha az güçlük algıladıkları görülmüştür.

Amir ve Gati (2006) ifade edilen kariyer karar verme güçlükleri ile ölçülen kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 299 genç yetişkin üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, katılımcıların hem ifade edilen hem de ölçülen kariyer karar verme güçlüklerinin yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca, katılımcıların hem ifade edilen hem de ölçülen kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer karar verme öz yetkinlikleriyle negatif bir ilişki gösterdiği bulunmuştur.

Reese ve Miller (2006) kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak ve kariyer karar verme öz yetkinliğini arttırmak için tasarlanmış on beş haftalık bir üniversite kariyer gelişim dersinin etkililiğini incelemek amacıyla üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma

gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, dersin algılanan kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ise artmasında etkili olduğu görülmüştür.

Coon (2008) kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinlikleri, kariyer iyimserlikleri ve baş etme yöntemleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 325 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği azaldıkça kariyer karar verme güçlüklerinin arttığı görülmüştür. Bununla birlikte, başa çıkma davranışının kariyer karar verme güçlükleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer iyimserliği arasında aracı bir değişken olduğu anlaşılmıştır.

Fouad, Cotter ve Kantamneni (2009) kariyer karar verme güvenini arttırmak ve kariyer araştırmasını kolaylaştırmak için tasarlanmış on altı haftalık bir üniversite kariyer dersinin etkililiğini incelemiştir. Çalışmaya 73 üniversite öğrencisi katılmıştır. Katılımcılara dersin birinci ve on beşinci haftasında kariyer karar verme güçlüklerini, kariyer karar verme öz yetkinliklerini ve algıladıkları kariyer engellerini ölçen ölçekler verilmiştir. Daha sonra bu ölçeklerden aldıkları puanlar karşılaştırılmıştır. Bunun sonucunda, dersin kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında, kariyer karar verme öz yetkinliğinin artmasında etkili olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, algılanan kariyer engellerinin azalmasında anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Di Fabio, Palazzeschi ve Bar-On (2012) kişilik özelliklerinin, öz değerlendirmenin ve duygusal zekanın kariyer karar verme güçlükleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 232 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, kişilik özellikleri ve öz değerlendirmeye kıyasla duygusal zekanın kariyer karar verme güçlükleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Willner, Gati ve Guan (2015) kariyer karar verme profilleri (stilleri) ve kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 601 Amerikalı yetişkin, 623 İsraili genç

yetişkin, 915 Amerikalı üniveriste öğrencisi ve 929 Çinli üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda içsel kontrol odağı, daha az düzeyde ertelemecilik, daha hızlı karar verme ve karar verirken daha az bağımlı olma özellikleri kariyer karar verme güçlükleri ile negatif yönde ilişkili bulunmuştur.

Vertsberger ve Gati (2016) genç yetişkinlerin kariyer kararlarını alırken kullanmayı düşündükleri destek türlerini anlamak ve bu bireylerin yardım arama davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla 300 kişilik bir örneklem üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, katılımcıların yardım arama niyetlerinin kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar durumlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, çeşitli destek türlerinin (örneğin; aile ve arkadaşlar, kariyer danışmanları ve internet) algılanan etkililikleri ile katılımcıların bunları kullanma niyetleri arasında tutarsızlıklar olduğu görülmüştür. Genç yetişkinlerin kolayca erişilebilen (örneğin, aile ve arkadaşlar ve İnternet) destek türlerini, etkili oldukları kanıtlanmış (örneğin; kariyer danışmanları, çevrimiçi anketler) destek türlerinden daha fazla tercih ettikleri anlaşılmıştır.

Doğan (2010) Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modelinin temel ilke ve özelliklerine dayanarak geliştirdiği kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisini incelemek amacıyla lise öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda, geliştirilen programın hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi düzeyindeki kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı derecede azalmasını sağladığı görülmüştür.

Mutlu (2011) kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme yetkinliği, öznel iyi oluş ve sosyo ekonomik düzey arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla lise 1. sınıf öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer karar verme yetkinliği ve öznel iyi oluş ile kariyer karar verme güçlükleri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca, düşük sosyo ekonomik düzeye sahip öğrencilerin daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşadığı anlaşılmıştır.

Bacanlı (2012) 9.sınıf öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek ve bu öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerini çeşitli değişkenlere göre karşılaştırmak amacıyla 188 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %30'unu açıkladığı görülmüştür. Bununla birlikte, kız öğrencilerin erkek öğrencilerden, kariyer kararını vermeyen öğrencilerin verenlerden ve akademik başarısını kötü algılayan öğrencilerin iyi algılayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek kariyer karar verme gücü algıladıkları anlaşılmıştır.

Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013) lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin sınıf düzeyine, cinsiyete, algılanan akademik başarı düzeyine, algılanan sosyo-ekonomik düzeye, karar verme ve vermeme durumlarına, karara güven derecesine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla 1760 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, kız öğrencilerin KKVGO'nun tüm boyutlarında erkek öğrencilerden anlamlı düzeyde düşük puan aldıkları görülmüştür. Bununla birlikte, kız öğrencilerin sınıf düzeyleri yükseldikçe kariyer karar verme güçlük düzeylerinin erkek öğrencilere göre anlamlı şekilde azaldığı bulunmuştur. Ayrıca, sosyo ekonomik düzey ve kararın önem derecesi yükseldikçe öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin düştüğü anlaşılmıştır. Bunların yanı sıra, kariyer kararını vermiş öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinin, kararını vermemiş öğrencilerden anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür.

Öztemel (2013) lise öğrencilerinin aile, arkadaş ve öğretmenlerinden algıladıkları sosyal desteğin ve cinsiyetlerinin kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla 273 lise öğrencisi (9., 10. ve 11. sınıf) üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin öğretmenlerinden algıladıkları sosyal desteğin toplam kariyer karar verme güçlüklerinin ve bilgi eksikliği ile tutarsız bilgi alt ölçeklerinin en güçlü

yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, cinsiyetin bilgi eksikliği alt ölçeğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

Şekerli (2016) kariyer gelişiminin ve benlik saygısının, kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını ve kariyer karar verme güçlüklerinin yaşa, cinsiyete, anne babanın eğitim düzeyine ve algılanan sosyo ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemek amacıyla 8. sınıf öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerinden aldıkları toplam puanların öznel akademik başarı algısı, benlik saygısı düzeyi, sosyo ekonomik düzey ve lise tercihine karar verme durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Gökçe ve Traş (2017) lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve algılanan sosyo-ekonomik düzeye göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek ve kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statüleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla 608 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, kız öğrencilerin KKVGO toplam puanlarının erkek öğrencilerin puanlarından anlamlı olarak düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, algılanan sosyo-ekonomik düzeyin bilgi eksikliği alt boyutunda anlamlı farklılaşmaya neden olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer karar verme güçlükleri ile ego kimlik statüleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

Kırdök ve Harman (2018) kariyer karar verme güçlüklerinin kontrol odağı ile ilişkilerini incelemek amacıyla 509 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, dış kontrol odağına sahip öğrencilerin hem KKVGO toplam puanlarında hem de bilgi eksikliği ve tutarsız bilgiler alt boyutlarında iç kontrol odağına sahip öğrencilerden anlamlı olarak daha yüksek puanlar aldıkları görülmüştür.

Kırdök ve Korkmaz (2018) duygusal zekanın ve beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla 432 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, beş faktör kişilik

özelliklerinden duygusal dengesizliğin kariyer karar verme güçlüklerinin pozitif bir yordayıcısı olduğu, dışadönüklüğün ise negatif bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ayrıca, duygusal zeka boyutlarından öz farkındalığın da kariyer karar verme güçlüklerinin negatif bir yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

Yukarıda özetlenen araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer karar verme güçlüklerinin uzun zamandır incelenen ve birçok araştırmacı tarafından ele alınan bir kavram olduğu anlaşılmıştır. İlgili alanyazında, Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin farklı kültürlerle uyarlanmasına ve bu kültürlerdeki geçerlik-güvenirlik çalışmalarının yapılmasına yönelik birçok araştırma yapıldığı görülmüştür. Ayrıca, kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyet, etnik köken, sosyo-ekonomik düzey gibi demografik değişkenlerle ilişkisinin incelendiği çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bunlara ek olarak, kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer karar verme öz yetkinliği, kariyer iyimserliği, baş etme yöntemleri, algılanan sosyal destek, benlik saygısı, öznel iyi oluş gibi pozitif değişkenlerle de ilişkisinin incelendiği ve bu değişkenlerle arasında negatif yönde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Yurtdışındaki araştırmalara bakıldığında bu araştırmaların genellikle üniversite öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmüştür. Buna karşın, Türkiye'deki araştırmaların büyük bir kısmının lise öğrencileri üzerine odaklandığı fark edilmiştir. Buna ek olarak, Türkiye'de yapılan araştırmaların daha çok kariyer karar verme güçlükleri ile farklı değişkenlerin ilişkilerini incelemeye yönelik olduğu anlaşılmıştır. Türkiye'de kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili yalnızca bir deneysel çalışma yapılmış olması da dikkati çekmiştir.

Kariyer Engelleri ile İlgili Araştırmalar

Luzzo (1993a) üniversite öğrencilerinin etnik kökenlerinin algıladıkları kariyer engelleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla 375 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin etnik kökenleri açısından farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Etnik gruplar arasında aile ile ilgili

engeller açısından önemli bir farklılık bulunmazken, çalışma becerileri, etnik kimlik ve finans ile ilgili engeller açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

McWhirter (1997) etnik farklılıkların ve cinsiyetin algılanan eğitim ve kariyer engelleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla Meksikalı-Amerikalı ve Avrupalı-Amerikalı 1139 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, kadınların erkeklerden ve Meksikalı-Amerikalıların Avrupalı-Amerikalılardan daha fazla kariyer engeli algıladığı görülmüştür.

Patton, Creed ve Watson (2003) işe ilişkin kariyer engelleri, kariyer olgunluğu, kariyer kararı verme ve kariyer kararı verme öz yetkinliği kavramlarının birbirleri ile ilişkilerinin incelenmesi amacıyla 1063 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda cinsiyet, kültür, sosyo-ekonomik düzey, sınıf düzeyi ve mesleki deneyimin algılanan kariyer engelleri düzeyleri üzerindeki etkisini desteklemediği görülmüştür. Buna karşın, düşük düzeyde kariyer olgunluğuna ve yüksek düzeyde kariyer kararsızlığına sahip bireylerin daha fazla kariyer engeli algıladıkları anlaşılmıştır.

Quimby ve O'Brien (2004) ebeveyn olan ve olmayan kadın üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği düzeyleri ile kariyer engelleri ve sosyal destekleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 354 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, ebeveyn olan ve olmayan kadın üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği düzeylerini ilk sırada kariyer engellerinin, ikinci sırada ise sosyal desteğin yordadığı görülmüştür. Bununla birlikte, ebeveyn olma durumuna göre kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yetkinliği düzeylerinde anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

Cardoso ve Marques (2008) cinsiyetin ve etnik farklılıkların kariyer gelişimindeki etkisini anlamak amacıyla Portekiz devlet okullarındaki 9. sınıfa devam eden 457 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kız öğrencilerin genel olarak algılanan

kariyer engelleri puanlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, Afrikalı öğrencilerin Portekizli öğrencilerden daha fazla kariyer engeli algıladıkları anlaşılmıştır.

Cardoso ve Moreira (2009) mesleki rollerdeki öz yetkinliğin algılanan kariyer engelleri ve kariyer planlaması arasındaki aracı rolünü incelemek amacıyla 9. ve 12. sınıfa devam eden 1005 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, sadece 9. sınıf kız öğrencilerinin çalışmanın hipotezini doğruladığı görülmüştür.

Lee ve Park (2012) algılanan sosyal destek ve kariyer engelleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkinin incelemek amacıyla 395 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, kariyer seçimlerinde algıladıkları destek düzeyleri yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, algılanan kariyer engelleri değişkeninin, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliği düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı anlaşılmıştır.

Balın (2008) algılanan kariyer engellerinin ve cinsiyetin üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerine bağlılıklarını yordamadaki etkisini incelemek amacıyla 437 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda mesleki bilgi, işe girme olanağı ve kişilik özellikleri gibi kariyer engellerinin mesleki araştırma davranışını ve seçime bağlılığı negatif yönde yordadıkları görülmüştür. Bununla birlikte, işe girme olanağının erken karar verme eğilimini negatif yönde yordadığı anlaşılmıştır.

Gündüz (2010) öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelemek amacıyla 950 öğretmen üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden, eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı orta düzeyde; toplumsal yapı, okul ortamı ve çevre ve ekonomik nedenlerden dolayı daha az düzeyde kariyer engeli yaşadıkları anlaşılmıştır.

Sürücü (2011) üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer engelleri, öz yetkinlikleri, sonuç beklentileri ve ilgileri ile mesleki seçim hedefleri arasındaki ilişkilerini bir model

çerçevesinde incelemek amacıyla 743 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, mesleki seçim hedefleri ile algılanan kariyer engelleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, mesleki seçim hedefleri ile matematik öz yetkinliği ve bilim ilgisi arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca, sınınanan bu modelin bir bütün olarak mesleki seçim hedefleri ile doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur.

İnandı, Tunç ve Uslu (2013) eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 559 öğretim elemanı üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür.

Karcıoğlu ve Leblebici (2014) kadın yöneticilerde kariyer engelleri ve cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla 80 kişi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda üst düzey işlerde çalışan kadın sayısının daha az olduğu, buna karşın kadınların terfi etme konusunda daha istekli oldukları anlaşılmıştır. Buna ek olarak araştırma bulguları, kadınların şartlar eşit olsa bile cinsiyet faktörü sebebiyle üst düzey yöneticilik için erkeklere daha fazla fırsat sağlandığını düşündüklerini göstermiştir.

Ulaş ve Özdemir (2017) algılanan kariyer engellerini yordamak amacıyla 275 üniversite son sınıf öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda algılanan kariyer engelleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, algılanan kariyer engelleri ile sürekli kaygı ve bölüm seçimindeki arkadaş etkisi arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu bulgulara ek olarak, bölüm seçimindeki aile ve öğretmen etkisinin ve akademik not ortalamasının algılanan kariyer engelleri ile anlamlı ilişkiler göstermediği anlaşılmıştır.

Yukarıda özetlenen araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer engellerine yönelik çalışmaların oldukça uzun bir geçmişe sahip olduğu görülmüştür. İlgili alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde, kariyer engelleri ile ilgili birçok araştırmanın

cinsiyet ve etnik köken farklılığına odaklandığı anlaşılmıştır. Buna ek olarak, birçok araştırmacının ise kariyer engelleri ile kariyer gelişimi, kariyer olgunluğu, meslek doyumunu, kariyer karar verme öz yetkinliği gibi değişkenlerle ilişkisine odaklandığı fark edilmiştir.

Yurtiçinde ve yurtdışında yapılan araştırmaların geneline bakıldığında, bu araştırmaların çoğunlukla üniversite öğrencileri ve çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Bununla birlikte, Türkiye'deki araştırmaların önemli bir kısmının son yıllarda gerçekleştirildiği görülmüştür.

Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği ile İlgili Araştırmalar

Kariyer karar verme güçlüklerinin belirlenmesine yönelik alanyazın incelendiğinde, bu konuyla ilgili ilk araştırma Taylor ve Betz (1983) tarafından Bandura'nın (1977) öz yetkinlik kavramını kariyer danışmanlığına uygulamak amacıyla 346 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada, hem üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş hem de Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinliği Ölçeği geliştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda, kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz yetkinliği arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gianakos (1999) kariyer seçim örüntüsü ile ergen/erken yetişkinlik dönemindeki bireylerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 172 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, durağan kariyer örüntüsüne ya da çoklu deneme kariyer örüntüsüne sahip bireylerin kariyer kararı verme öz yetkinlik puanlarının geleneksel ya da istikrarsız kariyer örüntüsüne sahip olanların puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Mau (2000) kariyer karar verme stilleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinde kültürel farklılıkları değerlendirmek amacıyla 540 Amerikalı ve 1026 Tayvanlı üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kariyer karar verme stillerinin, bireylerin kültürel geçmişine bağlı olarak kariyer karar verme öz yetkinliklerinde farklı

etkilere sahip olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, hem milliyetin hem de cinsiyetin kariyer karar verme stillerinde ve kariyer karar verme öz yetkinliğinde farklılıklara yol açtığı görülmüştür.

Chung (2002) üniversite öğrencilerinin cinsiyetlerinin ve etnik farklılıklarının kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve kariyer bağlılıkları ile ilişkisini incelemek amacıyla 165 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kadınların kariyer bağlılığı puanlarının erkeklerin puanlarından daha yüksek olduğu ve Siyahların hem kariyer karar verme öz yetkinliği puanlarının hem de kariyer bağlılığı puanlarının Beyazlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Wolfe ve Betz (2004) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yetkinlikleri ile bağlanma stilleri ve aileye ve arkadaşlara bağlanma sınırları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 304 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz yetkinliklerini birinci sırada anneye ve babaya bağlanma, ikinci sırada akrana bağlanma, üçüncü sırada ise güvenli bağlanma stili değişkeninin anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Bununla birlikte, kadınların kariyer kararı verme öz yetkinlik düzeyleri ile anne ve akrana bağlılık ve güvenli bağlanma biçimi arasında pozitif yönde; erkeklerin kariyer kararı verme öz yetkinlik düzeyleri ile korkulu bağlanma biçimi arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmıştır.

Gushue, Scanlan, Pantzer ve Clarke (2006) Afrikalı-Amerikalı lise öğrencilerinde kariyer karar verme öz yetkinliği, mesleki kimlik ve kariyer araştırma davranışını incelemek amacıyla 72 lise öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, yüksek düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin hem daha fazla farklılaşmış bir mesleki benlik kavramıyla hem de daha iyi düzeyde bir kariyer araştırma davranışıyla ilişkili olduğu anlaşılmıştır.

Bullock-Yowell, Andrews ve Buzzetta (2011) üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlikleri ile negatif kariyer düşünceleri, kişilik tipleri ve kültürel güvensizlikleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla 322 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlikleri ile beş faktör kişilik tipleri arasında pozitif yönde; kültürel güvensizlik ve olumsuz kariyer düşünceleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu görülmüştür. Bununla birlikte, olumsuz kariyer düşüncelerinin, açıklık ve dürüstlük değişkenlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik düzeylerini anlamlı olarak yordadığı anlaşılmıştır.

Hou, Wu ve Liu (2014) kariyer uyumu ile proaktif kişilik ve kariyer kararı verme öz yetkinliği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 810 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, proaktif kişilik ile kariyer uyumu arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinlik değişkeninin aracı etkisinin olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer karar verme öz yetkinliği ile proaktif kişilik ve kariyer uyumu arasında pozitif yönde; işe yerleşme baskısı arasında ise negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Jiang (2016) duygusal zeka ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkiyi hedefe bağlılığın ve mesleki bağlılığın aracı rolü açısından incelemek amacıyla 185 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, duygusal zeka ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, duygusal zeka ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkide hedefe bağlılığın ve profesyonel bağlılığın aracı etkisinin de pozitif yönde anlamlı olduğu görülmüştür.

Bozgeyikli, Bacanlı ve Doğan (2009) 8. sınıfa devam eden öğrencilerinin kariyer gelişimlerinin ve cinsiyetlerinin meslek kararı verme öz yetkinlik algılarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla 756 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmışlardır.

Araştırmanın sonucunda, meslek kararı verme yetkinliğinin üç boyutu (bireysel ve mesleki özellikleri doğru olarak değerlendirme, mesleki bilgi toplama, gerçekçi plan yapma) ile kariyer gelişimi (merak/araştırma, bilgi, anahtar figürler, ilgiler, denetim odağı, zaman perspektifi, benlik kavramı ve planlılık boyutları) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, cinsiyetin meslek kararı verme öz yetkinliğinin en güçlü yordayıcısı olduğu anlaşılmıştır.

Öztemel (2012) kariyer karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağının lise öğrencilerinin kariyer kararsızlıklarını yordayıp yordamadığını incelemek ve kariyer kararsızlıklarını cinsiyet, okul türü, karar durumu ve sosyo-ekonomik düzeye göre karşılaştırmak amacıyla 282 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ve kontrol odağının, kariyer kararsızlığına ilişkin toplam varyansın % 32'sini açıkladığı anlaşılmıştır. Bununla birlikte, kariyer karar verme öz yetkinliği tek başına kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olarak bulunmuştur. Ayrıca, erkek öğrencilerin kız öğrencilerden, mesleki ve teknik liseye devam öğrencilerin genel liseye devam eden öğrencilerden, kariyer kararı vermemiş öğrencilerin verenlerden ve sosyo-ekonomik düzeyi düşük algılayan öğrencilerin orta ve yüksek algılayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksek kariyer kararsızlığı puanı aldığı görülmüştür.

Büyüköze-Kavas (2014) Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği Ölçeği'nin kısa formunu Türkçeye uyarlamak amacıyla 695 üniversite öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda, orijinal ölçeğin beş faktörlü yapısının doğrulanamadığı, bunun yerine dört faktörlü bir yapının ortaya çıktığı görülmüştür.

Ulaş (2016) Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği geliştirilmek, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme özyetkinlik düzeylerini etkileyen değişkenleri ortaya koymak, ve bu öğrencilerinin cinsiyetlerine ve öğrenim gördükleri alana göre kariyer karar verme öz yetkinliği düzeylerini incelemek amacıyla 523, 424 ve 729 kişiden oluşan üç farklı

örneklem üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, Türkiye kültüründe üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Kariyer Kararı Verme Öz Yetkinlik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu çalışmada umutsuzluk ve kariyer engelleri değişkenlerinin kariyer karar verme öz yetkinliğini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı anlaşılmıştır. Ayrıca, öğrenim görülen alanın üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme öz yetkinlik düzeylerinde anlamlı bir fark oluşturduğu, en yüksek puan ortalamasına sahip grubun ise Güzel Sanatlar bölümündeki öğrenciler olduğu bulunmuştur.

Yukarıda özetlenen araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, kariyer karar verme öz yetkinliğinin uzun zamandır incelenen ve birçok araştırmacı tarafından ele alınan bir kavram olduğu fark edilmiştir. İlgili alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde, kariyer karar verme öz yetkinliğinin hem kariyer uyumu, hedefe bağlılık, kariyer araştırma davranışı gibi pozitif değişkenlerle hem de olumsuz kariyer düşünceleri, kariyer kararsızlığı gibi negatif değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Bu araştırmaların sonucunda yüksek düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin olumlu kariyer davranışları açısından önemli bir role sahip olduğu anlaşılmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, ölçme araçları, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliklerinin ve karar durumlarının (karar verme/vermeme) kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla yapılan ilişkisel bir araştırmadır.

Araştırmada bağımlı değişken, kariyer karar verme güçlükleri; bağımsız değişkenler ise kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumları olarak belirlenmiştir. Yapılan bu araştırma aracılığıyla üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma Grubu

Bu araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılında, Ankara ilinde bulunan bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan 426 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1.

Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	N	%	
Cinsiyet	Kadın	284	66,7
	Erkek	142	33,3
Öğrenim görülen bölüm	Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	102	23,9
	Görme Engelliler Öğretmenliği	47	11,0
	Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü	16	3,8
	Yiyecek-İçecek Hizmetleri	28	6,6
	Matematik Öğretmenliği	18	4,2
	Matematik Bölümü	19	4,5
	Kimya Öğretmenliği	9	2,1
	Kimya Bölümü	4	,9
	Fizik Öğretmenliği	9	2,1
	Biyoloji Öğretmenliği	17	4,0
	Biyoloji Bölümü	8	1,9
	Fen Bilgisi Öğretmenliği	35	8,2
	Coğrafya Öğretmenliği	18	4,2
	Tarih Öğretmenliği	6	1,4
	Tarih Bölümü	26	6,1
	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	20	4,7
	Bilgisayar Mühendisliği	44	10,3
Sınıf düzeyi	1. sınıf	30	7
	2. sınıf	20	4,7
	3. sınıf	145	34
	4. sınıf	231	54,2

Araştırma grubunu veri toplama günü okulda bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğrenciler oluşturmuştur. Bu sebeple, araştırma grubu belirlenirken kolaylıkla bulunabileni örnekleme (convenience sampling) (Erkuş, 2013, s. 122) yönteminin kullanıldığı söylenebilir.

Tablo 1'den de anlaşılacağı gibi araştırmaya katılanların 284'ü (%66,7) kadın, 142'si (%33,2) erkektir. Araştırma, yukarıda belirtilen bölümlerdeki öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Katılımcı çoğunluğunu bölümlere göre Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık öğrencileri oluştururken, sınıf düzeylerine göre ise 4. sınıf öğrencileri oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer karar verme güçlüklerini ölçmek amacıyla Gati ve Saka (2001) tarafından geliştirilen ve Bacanlı (2008a) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) kullanılmıştır. Bununla birlikte araştırmanın bağımsız değişkenlerinden kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ) ve kariyer karar verme öz yetkinliğini ölçmek amacıyla Betz, Klein ve Taylor (1996) tarafından geliştirilen ve Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Karar Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği-Kısa Form (KKÖYÖ-KF) kullanılmıştır.

Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ)

Gati vd. (1996) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) Bacanlı (2008a) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. KKVGÖ; ikisi kontrol maddesi olmak üzere 34 maddeden oluşan, dokuzlu derecelendirmeli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten elde

edilen yüksek puanlar bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin yoğunluğunu göstermektedir.

Ölçeğin yapı geçerliği, ADDTREE (bir tür cluster analizi) analizi ile belirlenmiştir. Analiz sonuçları orijinal ölçekte (Gati vd., 1996) olduğu gibi KKVGO'nun Hazırlık Eksikliği, Bilgi Eksikliği ve Tutarsız Bilgi olmak üzere üç ana kategoriye ve bu ana kategorilerin de kendi içinde 10 alt kategoriye ayrıldığını göstermiştir. KKVGO'den toplam puan hesaplanabileceği gibi ana kategorilere ilişkin puanlar da hesaplanabilmektedir.

Türkçe KKVGO'nun güvenilirliğini belirlemek için Cronbach'ın alfa katsayısı ile ölçeğin tümü, 3 ana kategori ve 10 alt kategoriler için iç tutarlık katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesi için bu çalışmada da ana ve alt kategoriler için iç tutarlık katsayıları belirlenmiştir (Bacanlı & Öztemel, 2017).

Gati ve diğerleri (2000) orijinal ölçeğin üç ana kategorisindeki Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarını; hazırlık eksikliği kategorisinde .68, bilgi eksikliği kategorisinde .86, Tutarsız Bilgi kategorisinde .85 olarak hesaplarken, toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını ise .90 olarak hesaplamışlardır. Bacanlı ve Öztemel (2017) ise KKVGO'nun üniversite formunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını hazırlık eksikliği kategorisinde .64, bilgi eksikliği kategorisinde .95, tutarsız bilgi kategorisinde .93, ölçeğin tamamında ise .94 olarak hesaplamışlardır. Bu çalışmadaki iç tutarlık katsayıları ise hazırlık eksikliği kategorisinde .51, bilgi eksikliği kategorisinde .92, tutarsız bilgi kategorisinde .88 ve ölçeğin tamamında ise .92 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Bunun sonucunda $\chi^2(29) = 89.85$, $\chi^2/sd = 3.09$, AGFI = .99, GFI = .99, CFI = .99, NNFI = .98 ve RMSEA = .075 (Confidence Interval; CI=.058 - .093) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, orijinal ölçeğin üç ana kategorili yapısının doğrulandığını göstermiştir.

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ)

Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği (AKEÖ), üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla Sürücü (2011) tarafından geliştirilmiştir. AKEÖ; Cinsiyet Ayrımcılığı, Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları, Mesleğin Eğitiminin ve Çalışma Koşullarının Zorluğu, Yetenek ve İlgi Azlığı ile İlgili Engeller, Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma, Taşınma, Kişisel Problemler ve Aile ve Çevre Etkisi olmak üzere sekiz boyuttan oluşan 33 maddeli, beşli derecelendirmeli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar bireylerin algıladığı kariyer engellerinin yoğunluğunu göstermektedir. AKEÖ'den toplam puan hesaplanabileceği gibi boyutlarına ilişkin puanlar da hesaplanabilmektedir.

AKEÖ'nün ve alt boyutlarının güvenilirliğinin belirlenmesi için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ve test tekrar test güvenilirliği incelemiştir. Test-tekrar test güvenilirlik çalışması kapsamında, matematik ve tarih öğretmenliğinde öğrenim gören 61 katılımcıya iki hafta arayla AKEÖ uygulanmıştır (Sürücü, 2011, s. 71).

AKEÖ'nün iç tutarlık katsayıları; cinsiyet ayrımcılığı boyutu için .91, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları boyutu için .89, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu boyutu için .79, yetenek ve ilgi azlığı ile ilgili engeller boyutu için .75, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma boyutu için .72, taşınma boyutu için .72, kişisel problemler boyutu için .65, aile ve çevre etkisi boyutu için .53 ve ölçeğin tümü için .92 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirlik sonuçları ise cinsiyet ayrımcılığı boyutu için .67, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları boyutu için .45, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu boyutu için .50, yetenek ve ilgi azlığı boyutu için .62, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma boyutu için .47; taşınma boyutu için .75, kişisel problemler boyutu için .73, aile ve çevre etkisi boyutu için .46 ve ölçeğin tümü için .75 olarak bulunmuştur (Sürücü, 2011). Bununla birlikte bu araştırma kapsamında da ölçeğin tümü için iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve .91 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Bunun sonucunda $\chi^2= 1022.38$; $p=000$, $\chi^2/sd = 2.19$, AGFI = .83, GFI = .86, CFI = .97 ve RMSEA = .06 (RMSEA için güven aralığı: .05-.06) olarak bulunmuştur. Bu bulgular, ölçeğin sekiz boyutlu yapısının doğrulandığını göstermiştir (Sürücü, 2011).

Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği-Kısa Form (KKÖYÖ-KF)

Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Ölçeği'nden 25 maddenin çıkarılmasıyla oluşturulan Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği-Kısa Form (Betz vd., 1996) Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. KKÖYÖ-KF, 25 maddeden oluşan beşli derecelendirmeli Likert tipi bir ölçektir.

Betz ve diğerleri (1996) tarafından oluşturulan orijinal form; Kendini Değerlendirme, Mesleki Bilgi Toplama, Amaç Seçimi, Gelecek için Plan Yapma ve Problem Çözme olmak üzere beş bileşenden oluşmaktadır. Ancak, ölçeğin yapı geçerliğine ilişkin farklı araştırmacılar tarafından yapılan faktör analizi çalışmaları, orijinal formdaki beş bileşenli yapıyı doğrulamamıştır (örn; Gaudron, 2011, s. 426; Hampton, 2005, s. 109). Bu sebeple, kariyer kararı verme öz yetkinliğinin değerlendirilmesinde toplam puanın kullanılması önerilmiştir (Creed, Patton & Watson, 2002, s. 339; Watson, Brand, Stead & Ellis, 2001, s. 46).

Betz ve diğerleri (1996) orijinal formun Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını .94, test-tekrar test güvenilirlik katsayısını ise .83 olarak hesaplamışlardır. Ölçeğin Türkçe formunun güvenilirliğinin belirlenmesi için de Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ve test tekrar test güvenilirliği incelemiştir. Test-tekrar test güvenilirlik çalışması kapsamında, 52 katılımcıya iki hafta arayla KKÖYÖ-KF uygulanmıştır. Bunun sonucunda Türkçe formun Cronbach alfa katsayısı .92, test tekrar test güvenilirliği .91 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze-Kavas, 2014). Bununla birlikte bu araştırma kapsamında da ölçeğin tümü için iç tutarlık katsayısı hesaplanmış ve .91 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Bunun sonucunda $\chi^2= 913.96$; $p=001$, $\chi^2/sd = 3.4$, $GFI = .90$, $CFI = .89$ ve $RMSEA = .059$ olarak bulunmuştur. Bu bulgular, faktör yapısının net bir şekilde ayrılmadığını göstermiştir. Bu sebeple, KKÖYÖ-KF'un Türk örnekleme için kariyer kararı öz yetkinliğinin ölçülmesinde toplam puan kullanılması önerilmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2014, s. 395).

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu cinsiyet, öğrenim görülen bölüm, sınıf düzeyi, staj/yarı zamanlı iş deneyimi (Öğrenim görmekte olduğunuz bölümle ilgili staj/yarı zamanlı iş deneyiminiz var mı?) ve karar durumu (Kariyer seçiminiz hakkında son kararı verdiniz mi?) ile ilgili soruları içermektedir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde, araştırma grubu için seçilen üniversitenin Eğitim ve Teknoloji fakültelerinden çeşitli bölümler belirlenmiştir. Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin yazıları alınarak veri toplanacak bölümlerdeki öğretim üyeleri ile iletişime geçilmiş ve derslerinde uygulama yapabilmesi için izinleri istenmiştir. Bu sürecin ardından öğretim üyesi ve öğrenciler için uygun olan bir ders saatinde katılımcılara Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği, Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Bu işlem sırasında katılımcılara ölçeklerin uygulanması ve araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri SPSS 21.0 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizi yapılmadan önce kullanılacak istatistik tekniklerin varsayımlarının karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Bunun için öncelikle normallik varsayımının sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Bu amaçla, Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmış ve normallik koşulunun sağlandığı görülmüştür.

Bu araştırmada kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ve karar durumunun (karar verme/vermeme) kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla verilere çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmasına karar verilmiştir. Bu sebeple, değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallığın olup olmadığını kontrol etmek için korelasyon değerleri incelenmiştir. Bunun için sürekli değişkenler arasında Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, sürekli değişkenler ile kategorik değişkenler arasında ise çift serili korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Daha sonra Tolerance ve VIF (varyans şişirme faktörü) değerleri kontrol edilmiş ve bu değerlerin beklenildiği gibi Tolerance için .10'dan büyük, VIF için 10'dan küçük olduğu görülmüştür. Buna ek olarak, uç değerleri kontrol etmek için Mahalanobis uzaklığı değeri kontrol edilmiş ve bunun üç bağımsız değişken için kritik değer olan 16,27'den daha düşük olduğu belirlenmiştir (Pallant, 2016).

Kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla bağımsız gruplar için *t* testi kullanılmasına karar verilmiştir. Bunun için karşılaştırılacak grupların varyans homojenliğini kontrol etmek amacıyla Levene testinden yararlanılmıştır. Sonuçlar değerlendirildiğinde, tüm varsayımlar karşılandığından çoklu doğrusal regresyon analizi ve bağımsız gruplar için *t* testi yapılmasının uygun olduğu görülmüştür.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada toplanan verilere uygulanan istatistiksel analizlerin sonuçları araştırmada cevap aranan problemlerin sırasına göre aşağıda sunulmuştur.

“Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Kariyer Karar Verme Güçlükleri toplam puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin KKVGO'den, AKEÖ'den, KKÖYÖ-KF'den aldıkları toplam puanlar ile karar durumlarına (karar verme/vermeme) ait ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2.

KKVGÖ, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4
1.KKVGÖ	123,43	38,09	-	,43**	-,42**	,61**
2.AKEÖ	68,40	19,31		-	-,24**	,13*
3.KKÖYÖ-KF	84,91	13,89			-	-,28**
4.Karar D.***						-

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

*** Karar vermeme

Tablo 2 incelendiğinde KKVGO'den alınan toplam puanlar ile AKEÖ'den alınan toplam puanlar ($r = .43$, $p < .001$) ve karar durumları ($r = .61$, $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, KKVGO'den alınan toplam puanlar ile KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ($r = -.42$, $p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır.

AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının birlikte KKVGO'den alınan toplam puanları yordama gücünü belirlemek için verilere uygulanan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.

KKVGO Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	B	t	P
Sabit	120,508	11,584		10,403	,000
AKEÖ	,650	,074	,330	8,814	,000*
KKÖYÖ-KF	-,682	,105	-,249	-6,509	,000*
Karar Durumu**	30,576	2,845	,401	10,748	,000*

$R = .67$, $R^2 = .45$, $F_{(3-422)} = 113.302$, $*p < .001$

** Karar vermeme

Tablo 3 incelendiğinde AKEÖ'den ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının (yordayıcı değişkenler) birlikte KKVGO'den alınan toplam puanları anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır (Çoklu $R = .67$; $R^2 = .45$; $F_{(3-422)} = 113.302$, $p < .001$). AKEÖ ve KKÖYÖ-KF puanları ile karar durumlarının, KKVGO'nün puanlarına ilişkin toplam varyansın %45'ini açıkladığı görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlere ilişkin ' β ' katsayılarına göre üç yordayıcı değişkenden karar durumunun (karar vermeme) ($\beta = .401$) kariyer karar verme güçlüklerinin en güçlü yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan kariyer engellerinin ($\beta = .330$) ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin ($\beta = -.249$) de kendi başlarına kariyer karar verme güçlüklerini anlamlı düzeyde ($p < .001$) yordadığı anlaşılmıştır.

“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Hazırlık Eksikliği puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden, AKEÖ’den ve KKÖYÖ-KF’den aldıkları toplam puanlar ile karar durumlarına (karar verme/vermeme) ait ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Hazırlık Eksikliği Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF’den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4
1.Hazırlık Ek.	48,13	9,93	-	,19***	-,14**	,30***
2.AKEÖ	68,40	19,31		-	-,24***	,13*
3.KKÖYÖ-KF	84,91	13,89			-	-,28***
4.Karar D.****						-

*p<.05, **p<.01, ***p<.001,

**** Karar vermeme

Tablo 4 incelendiğinde Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar ile AKEÖ’den alınan toplam puanlar ($r = .19$, $p < .001$) ve karar durumları ($r = .30$, $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar ile KKÖYÖ-KF’den alınan toplam puanlar ($r = -.14$, $p < .01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır.

AKEÖ ve KKÖYÖ-KF’den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının birlikte Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanları yordama gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5.

Hazırlık Eksikliği Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	B	t	P
Sabit	43,569	3,878		11,234	,000
AKEÖ	,078	,025	,152	3,160	,002*
KKÖYÖ-KF	-,036	,035	-,050	-1,028	,305
Karar Durumu***	4,268	,952	,215	4,480	,000**

R =.30, R² =.09, F₍₃₋₄₂₂₎ =13.462, *p<.01, **p<.001

*** Karar vermeme

Tablo 5 incelendiğinde AKEÖ'den ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının (yordayıcı değişkenler) birlikte Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanları anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır (Çoklu R =.30; R² =.09; F₍₃₋₄₂₂₎ =13.462, p<.001). AKEÖ ve KKÖYÖ-KF puanları ile karar durumlarının, Hazırlık Eksikliği alt ölçek puanlarına ilişkin toplam varyansın %9'unu açıkladığı görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlere ilişkin 'β' katsayılarına göre üç yordayıcı değişkenden karar durumunun (karar vermeme) (β =.215) hazırlık eksikliğinin en güçlü yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan kariyer engellerinin (β =.152) de hazırlık eksikliğini anlamlı düzeyde (p<.01) yordadığı anlaşılmıştır. Buna karşın, kariyer karar verme öz yetkinliğinin (β =-.050) kendi başına hazırlık eksikliğine ilişkin puanların anlamlı bir yordayıcısı olmadığı (p>.05) görülmüştür.

“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Bilgi Eksikliği puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden, AKEÖ’den ve KKÖYÖ-KF’den aldıkları toplam puanlar ile karar durumlarına (karar verme/vermeme) ait ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6.

Bilgi Eksikliği Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF’den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	\bar{x}	SS	1	2	3	4
1.Bilgi Ek.	41,57	19,00	-	,38**	-,44**	,58**
2.AKEÖ	68,40	19,31		-	-,24**	,13*
3.KKÖYÖ-KF	84,91	13,89			-	-,28**
4.Karar D.***						-

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

*** Karar vermeme

Tablo 6 incelendiğinde Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar ile AKEÖ’den alınan toplam puanlar ($r = .38$, $p < .001$) ve karar durumları ($r = .58$, $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar ile KKÖYÖ-KF’den alınan toplam puanlar ($r = -.44$, $p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır.

AKEÖ ve KKÖYÖ-KF’den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının birlikte Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanları yordama gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.

Bilgi Eksikliği Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	B	t	P
Sabit	48,736	5,995		8,130	,000
AKEÖ	,264	,038	,269	6,922	,000*
KKÖYÖ-KF	-,388	,054	-,284	-7,150	,000*
Karar Durumu**	14,356	1,472	,377	9,751	,000*

R =.64, R² =.40, F₍₃₋₄₂₂₎ =95.232, *p<.001

** Karar vermeme

Tablo 7 incelendiğinde AKEÖ'den ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının (yordayıcı değişkenler) birlikte Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanları anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır (Çoklu R =.64; R² =.40; F₍₃₋₄₂₂₎ =95.232, p<.001). AKEÖ ve KKÖYÖ-KF puanları ile karar durumlarının, Bilgi Eksikliği alt ölçek puanlarına ilişkin toplam varyansın %40'ını açıkladığı görülmektedir.

Yordayıcı değişkenlere ilişkin 'β' katsayılarına göre üç yordayıcı değişkenden karar durumunun (karar vermeme) (β =.377) bilgi eksikliğinin en güçlü yordayıcısı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, algılanan kariyer engellerinin (β =.269) ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin (β =-.284) de kendi başlarına bilgi eksikliğini anlamlı düzeyde (p<.001) yordadığı anlaşılmıştır.

“Üniversite öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri toplam puanları, Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik toplam puanları ve karar durumları (karar verme/vermeme) birlikte Tutarsız Bilgiler puanlarını yordamakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

Üniversite öğrencilerinin Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden, AKEÖ'den ve KKÖYÖ-KF'den aldıkları toplam puanlar ile karar durumlarına (karar verme/vermeme) ait ortalamalar, standart sapmalar ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8.

Tutarsız Bilgiler Alt Ölçeği, AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den Alınan Toplam Puanlar ve Karar Durumlarına İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	X	SS	1	2	3	4
1.Tutarsız Bil.	33,73	15,69	-	,48**	-,41**	,59**
2.AKEÖ	68,40	19,31		-	-,24**	,13*
3.KKÖYÖ-KF	84,91	13,89			-	-,28**
4.Karar D.***						-

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

*** Karar vermeme

Tablo 8 incelendiğinde Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan puanlar ile AKEÖ'den alınan toplam puanlar ($r = .48$, $p < .001$) ve karar durumları ($r = .59$, $p < .001$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Tutarsız Bilgi alt ölçeğinden alınan puanlar ile KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ($r = -.41$, $p < .001$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu anlaşılmaktadır.

AKEÖ ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının birlikte Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan toplam puanları yordama gücünü belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9.

Tutarsız Bilgiler Alt Ölçek Puanlarının Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	B	t	P
Sabit	28,203	4,736		5,955	,000
AKEÖ	,308	,030	,379	10,207	,000*
KKÖYÖ-KF	-,258	,043	-,229	-6,027	,000*
Karar Durumu**	11,953	1,163	,380	10,276	,000*

$R = .67$, $R^2 = .45$, $F_{(3-422)} = 117.136$, *p<.001

** Karar vermeme

Tablo 9 incelendiğinde AKEÖ'den ve KKÖYÖ-KF'den alınan toplam puanlar ile karar durumlarının (yordayıcı değişkenler) birlikte Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan puanları

anlamli şekilde yordadigi anlasilmaktadir (Çoklu $R = .67$; $R^2 = .45$; $F_{(3-422)} = 117.136$, $p < .001$). AKEÖ ve KKÖYÖ-KF puanlari ile karar durumlarinin, Tutarsiz Bilgiler alt ölçek puanlarına ilişkin toplam varyansın %45'ini açıkladigi görölmektedir.

Yordayici değişkenlere ilişkin ' β ' katsayilarına göre üç yordayici değişkenden karar durumunun ($\beta = .380$) ve algılanan kariyer engellerinin ($\beta = .379 = .38$) tutarsiz bilgilerin en güçlü yordayicilari olduklari olduğu görölmektedir. Bununla birlikte, karar verme öz yetkinliğinin ($\beta = -.229$) de kendi başına tutarsiz bilgileri anlamli düzeyde ($p < .001$) yordadigi anlasilmıştır.

“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri cinsiyete göre anlamli bir fark göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

KKVGÖ'den alınan toplam puanların öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için t testi sonuçlari ile öğrencilerin puan ortalamalari, standart sapmalari ve n değerleri ile ilgili betimsel istatistikler Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.

Cinsiyete Göre KKVGÖ Puanlarının Ortalamalari, Standart Sapmalari ve t Testi Sonucu

Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Levene's Test Sig.	t	p
Kadın	284	122,72	37,51	,901	-,546	,585
Erkek	142	124,86	39,30			

Tablo 10 incelendiğinde, kadın öğrencilerin KKVGÖ'den aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 122,72$; erkek öğrencilerin KKVGÖ'den aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 124,86$ 'dir. Kadın ve erkek öğrencilerin KKVGÖ'den aldıkları puan ortalamalari arasındaki farkı belirlemek için yapılan t testi değeri $t = -.546$ olup bu değer .05 düzeyinde anlamli değildir.

“Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinden aldıkları toplam puanlar staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” Alt Problemine İlişkin Bulgular

KKVGÖ’den alınan toplam puanların öğrenim görülen bölümle ilgili staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla yapılan bağımsız gruplar için *t* testi sonuçları ile öğrencilerin puan ortalamaları, standart sapmaları ve *n* değerleri ile ilgili betimsel istatistikler Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11.

Deneyime Göre KKVGÖ Puanlarının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve t Testi Sonucu

Deneyim	n	\bar{x}	SS	Levene’s Test Sig.	t	p
Evet	246	120,72	38,36	,278	-1,725	,085
Hayır	180	127,15	37,50			

Tablo 11 incelendiğinde, staj/yarı zamanlı iş deneyimi olan öğrencilerin KKVGÖ’den aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 120,72$; herhangi bir deneyimi olmayan öğrencilerin KKVGÖ’den aldıkları toplam puan ortalaması $\bar{x} = 127,15$ ’dir. Deneyimi olan ve olmayan öğrencilerin KKVGÖ’den aldıkları puan ortalamaları arasındaki farkı belirlemek için yapılan *t* testi değeri $t = -1.725$ olup bu değer .05 düzeyinde anlamlı değildir.

BÖLÜM V

TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde önce araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin kariyer engellerinin, kariyer karar verme öz yetkinliklerinin ve karar durumlarının (karar verme/vermeme) kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordadığına ilişkin bulgular tartışılarak yorumlanmıştır. Daha sonra kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyet ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular tartışılarak yorumlanmıştır. Tartışma ve yorum, bulguların verildiği düzene uygun başlıklar altında sunulmuştur.

Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Kariyer Karar Verme Güçlükleri Toplam Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik toplam puanları, karar durumları (kararını verme/vermeme) ile birlikte kariyer karar verme güçlüklerinin tümünden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %45'ini açıklamıştır. Bu üç değişkenden karar durumunun (kararını vermemiş olmanın) kariyer karar verme güçlüklerinin en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin de tek başlarına kariyer karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bulguları, kariyer kararını vermemiş olmanın kariyer karar verme güçlüklerinin anlaşılmasında oldukça önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Daha açık bir ifadeyle araştırma, karar vermemiş bireylerin daha yüksek düzeyde kariyer karar verme güçlüğü yaşadıklarını göstermiştir. Bu bulgu Crites (1969), Jepsen ve Dilley (1974), Gati ve Asher (2001) gibi kuramcıların görüşlerini desteklemekle birlikte yerli ve yabancı alanyazındaki birçok araştırmayı da desteklemiştir. Örneğin; Tien (2001, s. 92), Tien (2005, s. 120) ve Bacanlı (2012, s. 90) henüz kariyer kararını vermemiş bireylerin kararını vermiş bireylere göre daha fazla kariyer karar verme güçlüğü algıladıklarını bulmuşlardır. Öztemel (2012, s. 467) karar durumunun kariyer kararsızlığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir. Bacanlı, Eşici ve Özünlü (2013, s. 203) önceki bulgulara paralel olarak kararını vermiş bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin kararını vermemiş bireylerden anlamlı olarak düşük olduğunu bulmuşlardır. Mevcut araştırmanın bulgularının önceki araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermesi, kariyer seçimi hakkında karar vermiş ya da vermemiş olma durumunun sonraki araştırmalar ve uygulamalarda dikkate alınması gereken bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Özellikle kariyer karar verme güçlükleriyle baş etmeye yönelik çalışmalarda karar durumunun belirlenmesi ve çalışmaların buna göre planlanması gerektiği söylenebilir.

Karar durumu ile ilgili bulgulara ek olarak mevcut araştırma, algılanan kariyer engelleri arttıkça kariyer karar verme güçlüklerinin de arttığını ortaya koymuştur. Kariyer engelleri ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkiye yönelik bu bulgular, alanyazındaki birçok araştırmayı desteklemiştir. Örneğin; Patton ve diğerleri (2003, s. 80) daha fazla kariyer engeli algılayan bireylerin daha yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşadığını bulmuşlardır. Creed, Patton ve Bartrum (2004, s. 291) da kariyer engellerinin kariyer kararsızlığının önemli bir yordayıcısı olduğunu bildirmişlerdir. Kariyer kararsızlığının kariyer karar verme güçlüklerinin bir sonucu olması sebebiyle (Gati vd., 1996, s.511), bu bulguların mevcut çalışmanın bulgularıyla tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Bununla birlikte, Creed ve Yin (2006, s. 60) kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ve

tutarsız bilgi alt boyutlarının algılanan kariyer engelleri ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Brown ve Rector (2008, s. 416) ise yaptıkları meta-analiz çalışması ile kariyer engellerinin kariyer karar verme güçlüklerinin önemli bir kaynağı olduğunu göstermişlerdir. Mevcut çalışmanın bulguları, bu araştırmaların bulgularını doğrudan desteklemiştir. Bunlara ek olarak Bacanlı (2012, s. 90) meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların kariyer karar verme güçlüklerinin önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Akılcı olmayan inançlar, bireyin kendisinden kaynaklanan bir kariyer engeli olarak kabul edildiğinde (Leal-Muniz & Constantine, 2005, s. 206), bu bulgunun da mevcut çalışmanın bulgularıyla tutarlı olduğu söylenebilir. Kariyer engelleri ile ilgili daha önceden yapılan araştırmalar ile mevcut araştırmanın benzer bulgulara sahip olması, kariyer engellerinin kariyer karar verme güçlüklerinin ortaya çıkmasında önemli bir role sahip olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle, kariyer karar verme güçlükleri ile ilgili teorik ve uygulamalı çalışmalarda bireylerin algıladıkları kariyer engellerine odaklanılmasının önemli olduğu söylenebilir. Özellikle, kariyer karar verme güçlükleriyle baş etmeye yönelik çalışmalarda kariyer engellerinin belirlenmesinin ve bu engellerle baş etmeye yönelik çalışmaların yapılmasının bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında etkili olacağı söylenebilir.

Bu araştırmanın bir diğer bulgusu ise yüksek düzeyde kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip bireylerin daha az kariyer karar verme güçlüğü yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu bulgu, alanyazındaki birçok araştırmanın sonucunu desteklemiştir. Örneğin; Morgan ve Ness (2003, s. 36) kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Amir ve Gati (2006, s. 493) yüksek düzeyde kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip bireylerin daha az kariyer karar verme güçlükleri yaşadığını bildirmişlerdir. Coon (2008, s. 76) da kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki negatif ilişkiyi doğrulamıştır. Teorik araştırmalara ek olarak uygulamalı araştırmalar da kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Örneğin; Reese ve Miller (2006, s. 261) üniversitedeki bir kariyer gelişim dersinin kariyer karar verme güçlükleri ve

kariyer karar verme öz yetkinliği üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Bu araştırmanın sonuçları, dersin algılanan kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ise artmasında etkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, kariyer karar verme öz yetkinliği ile kariyer karar verme güçlükleri arasındaki korelasyonlar bu iki değişkenin birbirleriyle negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Fouad ve diğerleri (2009, s. 343) de üniversitedeki bir kariyer dersinin kariyer karar verme üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırma bulguları, dersin kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ise artmasında etkili olduğunu göstermiştir. Gati, Ryzhik ve Vertsberger (2013, s. 380) ise genç yetişkinlerin kariyer kararlarını kolaylaştırmak amacıyla yapılan bir çalıştayın kariyer karar verme güçlükleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçları, çalıştayın kariyer karar verme güçlüklerinin azalmasında, kariyer karar verme öz yetkinliğinin ise artmasında etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmalar, kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde bir ilişki olduğu görüşünü desteklemiştir. Mevcut araştırmanın da daha önceki araştırmalarla benzer bulgulara sahip olması, kariyer karar verme öz yetkinliğinin kariyer karar verme güçlüklerinin anlaşılmasında ve bu güçlüklerle müdahale edilmesinde oldukça önemli bir değişken olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle, kariyer karar verme sürecindeki bireylerin kariyer karar verme öz yetkinliklerini yükseltmeye yönelik çalışmalar planlanmasının, bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin azaltılmasında etkili olacağı söylenebilir.

Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Hazırlık Eksikliği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik toplam puanları, karar durumları (kararını verme/vermeme) ile birlikte Hazırlık Eksikliği alt

ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %9'unu açıklamıştır. Bu üç değişkenden karar durumunun (kararını vermemiş olmanın) kariyer karar verme güçlüklerinin en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, kariyer engellerinin de tek başına hazırlık eksikliğinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Buna karşın bulgular, kariyer karar verme öz yetkinliğinin tek başına hazırlık eksikliğinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığını ortaya koymuştur.

Araştırmanın bulguları henüz kariyer kararını vermemiş olanların Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden daha yüksek puanlar aldığını göstermiştir. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki bazı araştırmaları desteklemiştir. Örneğin; Tien (2001, s. 92) kararını vermiş bireylerin, hazırlık eksikliğinin motivasyon eksikliği ve genel kararsızlık alt boyutlarında kararını vermemiş bireylerden daha düşük puanlar aldığını bulmuştur. Tien (2005, s. 120) kararını vermiş bireylerin kararını vermemiş bireylerden daha düşük düzeyde hazırlık eksikliği algıladığını bildirmiştir. Bununla birlikte, mevcut araştırmanın bulguları bazı araştırmaların sonuçları ile bağdaşmamıştır. Örneğin; Bacanlı ve diğerleri (2013, s. 203) Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanların karar durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymuşlardır.

Karar durumu ile ilgili bulgulara ek olarak mevcut araştırma, algılanan kariyer engelleri atıkça hazırlık eksikliğinin de arttığını göstermiştir. Bu bulgu, ilgili alanyazın için farklı bir bulgu olmuştur. Çünkü; KKVGO'nun farklı kültürlerdeki uyarlamalarında Hazırlık Eksikli alt ölçeği, Gati ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen orijinal ölçektekinden daha düşük iç tutarlılık katsayıları göstermiştir (Albion and Fogarty, 2002; Lancaster, Rudolph, Perkins & Patten, 1999; Mau, 2001). Bu durum, yapılan araştırmalarda Hazırlık Eksikliği alt ölçeği ile kariyer engelleri arasındaki sonuçların bildirilmemesi ile sonuçlanmıştır (Creed, Peter, Wong & Hood, 2009, s. 9; Creed & Yin, 2006, s. 58). Kariyer engellerinin hazırlık eksikliğinin yordayıcısı olduğuna ilişkin doğrudan bir araştırma bulunamamasına rağmen, Brown ve Rector (2008, s. 399) tarafından yapılan meta-analiz çalışması, hazırlık eksikliğinin alt boyutlarının (motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve fonksiyonel olmayan

inançlar) kariyer engelleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, kariyer engellerinin hazırlık eksikliğinin anlaşılmasında önemli bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Yapılan araştırmada kariyer karar verme öz yetkinliğinin hazırlık eksikliğini kendi başına anlamlı düzeyde yordamadığı bulunmuştur. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (Gati vd., 1996) ile Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği'nin (Betz vd., 1996) yapıları göz önüne alındığında bu bulgunun beklendik olduğu söylenebilir. Çünkü; Hazırlık Eksikliği kategorisi motivasyon eksikliği, genel kararsızlık ve fonksiyonel olmayan inançlar olmak üzere üç alt kategoriden oluşmaktadır ve Kariyer Kararı Öz Yetkinlik Ölçeği'nin alt ölçeklerinin hiçbiri bu kategorileri ele almamaktadır. İlgili alanyazın incelendiğinde Reese ve Miller'ın (2006, s. 261) da mevcut araştırmanıninkine benzer sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Buna karşın, Coon (2008, s. 67) kariyer karar verme öz yetkinliğinin hazırlık eksikliğini anlamlı düzeyde yordadığını ve kariyer karar verme öz yetkinliği ile hazırlık eksikliği arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuştur.

Hazırlık eksikliğinin yordanmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, bu bulguların ilgili alanyazındaki bazı araştırma sonuçları ile benzerlik gösterirken bazı araştırma sonuçları ile farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu durumun, Hazırlık Eksikliği alt ölçek güvenirlik düzeyinin farklı kültürler için yeterince yüksek olmamasından kaynaklandığı savunulabilir (Bacanlı & Öztemel, 2017; Creed & Yin, 2006; Mau, 2001). Dolayısıyla bu bulgular, hazırlık eksikliği ile ilgili kültüre uygun maddelerin geliştirilmesine ve test edilmesine gereksinim olduğunu düşündürmektedir.

Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Bilgi Eksikliği Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik toplam puanları, karar durumları (kararını verme/vermeme) ile birlikte Bilgi Eksikliği alt

ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %40'ını açıklamıştır. Bu üç değişkenden karar durumunun (kararını vermemiş olmanın) bilgi eksikliğinin en güçlü yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer engellerinin de tek başlarına bilgi eksikliğinin anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bulguları henüz kariyer kararını vermemiş olanların Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden daha yüksek puanlar aldığını göstermiştir. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki çeşitli araştırmaları desteklemiştir. Örneğin; Tien (2001, s. 92) ve Tien (2005, s. 120) kariyer seçimi hakkında karar vermiş bireylerin Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden daha düşük puanlar aldığını bulmuştur. Bacanlı ve diğerleri (2013, s. 203) de bir önceki bulguyu doğrulayarak kariyer seçimi hakkında karar vermenin Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlarda anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Karar verme sürecinin basamakları dikkate alındığında bu basamakların bilgi toplamaya ilgili görevleri içermesi (Bergman & Rudman, 1985), aslında bu bulguların beklendiği olduğunu düşündürmektedir. Mevcut araştırmanın bulgularının da önceki araştırmaların bulgularıyla tutarlılık göstermesi, kariyer seçimi hakkında karar vermiş ya da vermemiş olma durumunun bireylerin kariyer karar verme sürecindeki bilgi eksikliklerinin anlaşılması açısından önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, yapılacak sonraki araştırmalarda karar durumunun dikkate alınmasının ve uygulamaya dönük araştırmalarda karar verme becerilerinin kazandırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının bireylerin bilgi eksiklikleri ile baş etmek açısından önemli olduğu söylenebilir.

Karar durumu ile ilgili bulgulara ek olarak mevcut araştırma, algılanan kariyer engelleri arttıkça bilgi eksikliğinin de arttığını, buna karşılık kariyer karar verme öz yetkinliği arttıkça ise bilgi eksikliğinin azaldığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, alanyazındaki birçok araştırmayı desteklemiştir. Örneğin; Creed ve Yin (2006, s. 60) KKVGO'nun Bilgi Eksikliği alt ölçeğinin kariyer engelleri ile pozitif, kariyer karar verme öz yetkinliği ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Creed ve diğerleri (2009, s. 26) de bir önceki bulguya paralel olarak yüksek düzeyde kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip bireylerin Bilgi Eksikliği

alt ölçeğinden daha düşük puanlar alırken, yüksek düzeyde kariyer engeli algılayan bireylerin bu ölçekten daha yüksek puanlar aldığını bildirmişlerdir. Reese ve Miller (2006, s. 261) da kariyer karar verme öz yetkinliği ile bilgi eksikliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Coon (2008, s. 68) ise kariyer karar verme öz yetkinliğinin bilgi eksikliğini anlamlı düzeyde yordadığını ve kariyer karar verme öz yetkinliği ile bilgi eksikliği arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuştur. Önceki araştırmaların bulguları ile mevcut araştırmanın benzer bulgulara sahip olması, kariyer engellerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin bilgi eksikliği ile ilgili güçlüklerin anlaşılmasında ve bu güçlüklerle müdahale edilmesinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, bilgi eksikliğinden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerine müdahale edilirken algılanan kariyer engellerinin azaltılmasına ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının önemli olduğu söylenebilir.

Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinlik Toplam Puanlarının Karar Durumları ile Birlikte Tutarsız Bilgiler Puanlarını Yordamasına İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinlik toplam puanları, karar durumları (kararını verme/vermeme) ile birlikte Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %45'ini açıklamıştır. Bu üç değişkenden karar durumunun (kararını vermemiş olmanın) ve algılanan kariyer engellerinin aynı derecede tutarsız bilgilerin en güçlü yordayıcıları oldukları bulunmuştur. Buna ek olarak, kariyer karar verme öz yetkinliğinin de tek başına tutarsız bilgilerin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür.

Araştırmanın bulguları henüz kariyer kararını vermemiş olanların Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden daha yüksek puanlar aldığını göstermiştir. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki çeşitli araştırmaları desteklemiştir. Örneğin; Tien (2001, s. 92) ve Tien (2005, s. 120) kariyer seçimi

hakkında karar vermiş bireylerin Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden daha düşük puanlar aldığını bulmuştur. Bacanlı ve diğerleri (2013, s. 203) de bir önceki bulguyu doğrulayarak kariyer seçimi hakkında karar vermenin Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan puanlarda anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ortaya koymuşlardır. Mevcut araştırmanın bulgularının önceki araştırmaların bulgularıyla tutarlılık göstermesi, kariyer seçimi hakkında karar vermiş ya da vermemiş olma durumunun bireylerin kariyer karar verme sürecindeki tutarsız bilgilerinin anlaşılması açısından önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, yapılacak sonraki araştırmalarda karar durumunun dikkate alınmasının ve uygulamaya dönük araştırmalarda karar verme becerilerinin kazandırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının bireylerin tutarsız bilgileri ile baş etmek açısından önemli olduğu söylenebilir.

Karar durumu ile ilgili bulgulara ek olarak mevcut araştırma, algılanan kariyer engelleri arttıkça tutarsız bilgilerin de arttığını, buna karşılık kariyer karar verme öz yetkinliği arttıkça ise tutarsız bilgilerin azaldığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, alanyazındaki birçok araştırmayı desteklemiştir. Örneğin; Creed ve Yin (2006, s. 60) KKVGO'nun Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinin kariyer engelleri ile pozitif, kariyer karar verme öz yetkinliği ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Creed ve diğerleri (2009, s. 26) de bir önceki bulguya paralel olarak yüksek düzeyde kariyer karar verme öz yetkinliğine sahip bireylerin Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden daha düşük puanlar alırken, yüksek düzeyde kariyer engeli algılayan bireylerin bu ölçekten daha yüksek puanlar aldığını bildirmişlerdir. Reese ve Miller (2006, s. 261) da kariyer karar verme öz yetkinliği ile tutarsız bilgiler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu doğrulamıştır. Coon (2008, s. 68) ise kariyer karar verme öz yetkinliğinin tutarsız bilgileri anlamlı düzeyde yordadığını ve kariyer karar verme öz yetkinliği ile tutarsız bilgiler arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu bulmuştur. Önceki araştırmaların bulguları ile mevcut araştırmanın benzer bulgulara sahip olması, kariyer engellerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin tutarsız bilgiler ile ilgili güçlüklerin anlaşılmasında ve bu güçlüklerle müdahale edilmesinde önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, tutarsız bilgilerden kaynaklanan kariyer karar verme güçlüklerine müdahale edilirken algılanan

kariyer engellerinin azaltılmasına ve kariyer karar verme öz yetkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların yapılmasının önemli olduğu söylenebilir.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden Aldıkları Toplam Puanların Cinsiyete Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden aldıkları toplam puanların cinsiyete göre karşılaştırılmasından elde edilen bulgular, kadınların kariyer karar verme güçlük puanları ile erkeklerin puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, ilgili alanyazındaki bazı araştırmaların bulguları ile paralellik gösterirken (Coon, 2008, s. 63; Hijazi, Tatar & Gati, 2004, s. 69; Mutlu, 2011, s. 73; Saka, Gati & Kelly, 2008, s. 414; Şekerli, 2016, s. 87) bazı araştırmaların bulguları ile çelişmiştir (Bacanlı, 2012, s. 90; Bacanlı vd., 2013, s. 201; Creed & Yin, 2006, s. 58; Gati & Saka, 2001, s. 336; Gökçe & Traş, 2017, s. 64).

Türk toplumunda yapılan bazı araştırmalar, erkeklerin kadınlardan daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşadığını göstermiştir (Bacanlı, 2012; Bacanlı vd., 2013; Gökçe & Traş, 2017). Bu durum, Türk toplumunda kadın ve erkeklere yönelik farklı rol beklentileri olmasından kaynaklanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, Türk toplumundaki kadınlardan her şeyden önce iyi bir anne ve eş olmaları beklenirken, erkeklerden ise iyi para kazandıran ve yüksek statüye sahip bir meslek edinmeleri ve mesleklerinde başarılı olmaları beklenmektedir (Eğimli, 2009; Kuzgun & Sevim, 2004; Özçatal, 2011; Selçuk & Tuzlukaya, 2013). Araştırmacılar bu durumun, erkeklerin kariyer seçimlerinde daha fazla müdahale ve baskı görmelerine, bunun sonucunda da daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşamalarına neden olacağını ileri sürmüşlerdir (Bacanlı vd., 2013, s. 206).

Türk toplumunda cinsiyet ve kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkilerle odaklanan önceki araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların ortaokul ve lise öğrencileri üzerinde

gerçekleştirildiği görülmüştür. Buna karşın mevcut araştırma, üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum, mevcut araştırmanın bulguları ile önceki araştırmaların bulgularının farklılık göstermesinin nedeni olabilir. Çünkü; üniversite öğrencileri, ortalamadan daha yüksek bir başarı düzeyine sahip ve belirli bir kariyer planı olan bireylerdir. Bu sebeple üniversite öğrencileri, cinsiyetleri fark etmeksizin profesyonel bir mesleğe sahip olmak ve bu meslekte başarılı olmak istemektedirler. Bu da hem kadınların hem de erkeklerin benzer düzeylerde kariyer karar verme güçlüğü yaşamalarında etkili olabilir.

Türk toplumundaki çalışmalar ile birlikte yabancı alanyazında da cinsiyet ve kariyer karar verme güçlükleri arasında tutarsız sonuçlar olduğu görülmüştür. Bu tutarsızlık, yapılan araştırmaların farklı kültürler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasından kaynaklanabilir. Örneğin; Gati ve Saka (2001) araştırmalarını İsraili lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirirken; Hijazi ve diğerleri (2004) Filistinli lise öğrencileri, Creed ve Yin (2006) ise Çinli lise öğrencileri üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma yapılan her bir kültürün farklı özelliklere sahip olduğu düşünüldüğünde, sonuçların tutarsızlık göstermesi anlaşılabilir. Çünkü; her kültürdeki değerler, inançlar, beklentiler ve cinsiyet rollerine bakış açısı çeşitlilik göstermektedir. Bu da bireylerin cinsiyetlerinin kariyer karar verme güçlüklerini farklı şekillerde etkilemesine neden olmaktadır.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden Aldıkları Toplam Puanların Staj/Yarı Zamanlı İş Deneyimine Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışması ve Yorumu

Üniversite öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nden aldıkları toplam puanların staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre karşılaştırılmasından elde edilen bulgular, deneyimi olan öğrencilerin kariyer karar verme güçlük puanları ile deneyimi olmayanların puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Buna karşın, araştırmada

öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerinin staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı bir farklılık göstermesi beklenmiştir. Çünkü; öğrenim görülen bölümle ilgili deneyim sahibi olma, kariyer araştırması için fırsatlar sağlayabilir (Stringer & Kerpelman, 2010, s. 185). Deneyim ve kariyer karar verme arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar, kariyer kararını vermiş bireylerin alanlarıyla ilgili deneyimleri olduğunu (Creed, Prideaux ve Patton, 2005, s. 403) ve deneyimi olan bireylerin daha az kariyer karar verme güçlüğü yaşadıklarını (Creed & Yin, s. 2006, s. 58) göstermiştir.

Mevcut araştırmanın bulguları, Türkiye'deki staj/yarı zamanlı iş olanaklarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını vermelerinde etkili olmadığını göstermektedir. Bu durum, öğrenim görülen alanla ilgili deneyimlerin öğrencilerin ihtiyaçlarına göre planlanmamasından kaynaklanabilir. Bununla birlikte bu bulguların ortaya çıkmasında, öğrencilerin bu deneyimleri kariyer seçeneklerini tanımak için bir fırsat olarak görmek yerine zorunluluk veya ders gereği yapılan bir görev olarak görmeleri de etkili olmuş olabilir. Dolayısıyla bu bulgular, Türkiye'de üniversite öğrencilerine sağlanan staj/yarı zamanlı iş olanaklarının gözden geçirilmesine ve bu olanakların öğrencilerin ihtiyaçlarına göre planlanmasına gereksinim olduğunu düşündürmektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer engellerinin ve kariyer karar verme öz yetkinliklerinin, karar durumları (karar verme/vermeme) ile birlikte kariyer karar verme güçlüklerini yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Ayrıca, bu araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu bölümünde bu araştırmanın bulgularına dayanılarak aşağıdaki sonuçlar ve öneriler sunulmuştur.

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları (yordayıcı değişkenler) birlikte KKVGO'nun tümünden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %45'ini açıklamıştır. Yordayıcı değişkenlerden karar vermeme durumu, kariyer karar verme güçlüklerinin en güçlü yordayıcısı olurken bunu sırayla kariyer engelleri ve kariyer karar verme öz yetkinliği izlemiştir.
2. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları (yordayıcı değişkenler) birlikte KKVGO'nun Hazırlık Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %9'unu açıklamıştır. Yordayıcı değişkenlerden karar vermeme durumu, hazırlık eksikliğinin en güçlü yordayıcısı olurken bunu kariyer engelleri izlemiştir. Kariyer karar verme öz yetkinliği ise hazırlık eksikliğini anlamlı bir şekilde yordamamıştır.

3. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları (yordayıcı değişkenler) birlikte KKVGO'nun Bilgi Eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %40'ını açıklamıştır. Yordayıcı değişkenlerden karar vermeme durumu, bilgi eksikliğinin en güçlü yordayıcısı olurken bunu sırayla kariyer karar verme öz yetkinliği ve kariyer engelleri izlemiştir.
4. Üniversite öğrencilerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinlikleri ve karar durumları (yordayıcı değişkenler) birlikte KKVGO'nun Tutarsız Bilgiler alt ölçeğinden alınan puanlara ilişkin toplam varyansın %45'ini açıklamıştır. Yordayıcı değişkenlerden karar vermeme durumu ve kariyer engelleri tutarsız bilgilerin en güçlü yordayıcıları olmuştur. Bununla birlikte, kariyer karar verme öz yetkinliği de tek başına tutarsız bilgilerin anlamlı bir yordayıcısı olmuştur.
5. Üniversite öğrencilerinin KKVGO'den aldıkları toplam puanlar cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir.
6. Üniversite öğrencilerinin KKVGO'den aldıkları toplam puanlar staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı farklılık göstermemiştir.

Bu araştırmanın yukarıda belirtilen sonuçlarına dayanılarak üniversitelerde kariyer psikolojik danışmanlığı ve rehberlik hizmetlerine ve gelecek araştırmalara yönelik aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

1. Yerli alanyazın incelendiğinde üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlerle ilişkilerini inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, yapılan bu araştırmanın üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin kariyer engelleri, kariyer karar verme öz yetkinliği ve karar durumu ile ilişkilerini incelemesinin ilgili alanyazın için önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, bu öncü araştırmanın sonuçlarına dayanılarak Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin gelecekte yapılacak

teorik ve uygulamalı araştırmalarda incelenmesi önerilebilir. Başka bir ifadeyle, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleriyle baş etmelerine yönelik çağdaş yöntem ve teknikleri kullanan teorik ve uygulamalı çalışmaların yapılması önerilebilir.

2. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanılarak Türkiye'deki özel üniversitelerin ve devlet üniversitelerinin kariyer merkezlerinde okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin öğrenimleri sırasında ve mezun olacakları son yıllarda yaşadıkları kariyer kararsızlıklarıyla ve karar verme güçlükleriyle başa çıkmalarını amaçlayan teorik ve uygulamalı çalışmaların bir an önce başlatılması önerilebilir.
3. Araştırmanın bulguları, kariyer karar verme güçlük düzeyleri ile kariyer engelleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Kariyer karar verme güçlük düzeyleri ile kariyer engelleri arasındaki bu ilişki, öğrencilerin algıladıkları kariyer engelleri arttıkça daha fazla kariyer karar verme güçlüğü yaşayacaklarını göstermektedir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine müdahale edilirken algılanan kariyer engellerinin göz önünde bulundurulması ve bu engellerle baş etmeye yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.
4. Kariyer karar verme güçlüklerinin hazırlık eksikliği ana kategorisi ile kariyer engelleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, algılanan kariyer engellerinin kariyer karar verme sürecine girmeden önce de etkili olduğunu ve bu sürece girmeyi zorlaştırdığını göstermektedir. Bu sebeple, kariyer karar verme sürecine girme konusunda problem yaşayan öğrencilerle çalışılırken öncelikle algılanan engellerin belirlenmesi ve bu engellerle baş etmeye yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.

5. Kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ana kategorisi ile kariyer engelleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, algılanan kariyer engellerinin öğrencilerin kendisine, kariyer seçeneklerine, karar verme sürecine ve ek kaynaklara yönelik bilgi eksikliğine neden olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, öğrencilerinin bilgi eksikliklerinin giderilebilmesi için bu konuyla ilgili engellerin belirlenmesi ve buna yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.
6. Kariyer karar verme güçlüklerinin tutarsız bilgiler ana kategorisi ile kariyer engelleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, algılanan kariyer engellerinin öğrencilerin güvenilir olmayan kaynaklara yönelmesine ve içsel/dışsal çatışmalar yaşamasına neden olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, öğrencilerin tutarsız bilgilerinin giderilebilmesi için bu konuyla ilgili engellerin belirlenmesi ve buna yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.
7. Araştırma bulguları, kariyer karar verme güçlük düzeyleri ile kariyer öz yeterliliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kariyer karar verme güçlük düzeyleri ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasındaki bu ilişki, öğrencilerin kariyer kararı verme konusunda düşük öz yeterliliğe sahip olmalarının daha fazla kariyer karar verme gücü yaşamalarında etkili olacağını göstermektedir. Dolayısıyla, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerine müdahale edilirken kariyer karar verme öz yeterliliklerinin arttırılmasına yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.
8. Kariyer karar verme güçlüklerinin bilgi eksikliği ana kategorisi ile kariyer karar verme öz yeterliliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yeterliliğinin öğrencilerin kendisine, kariyer seçeneklerine, karar verme sürecine ve ek kaynaklara yönelik bilgi

eksikliğine neden olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, öğrencilerinin bilgi eksikliklerinin giderilebilmesi için öz yetkinliklerinin artırılmasına yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.

9. Kariyer karar verme güçlüklerinin tutarsız bilgiler ana kategorisi ile kariyer karar verme öz yetkinliği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, düşük düzeydeki kariyer karar verme öz yetkinliğinin öğrencilerin güvenilir olmayan kaynaklara yönelmesine ve içsel/dışsal çatışmalar yaşamasına neden olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, öğrencilerin tutarsız bilgilerinin giderilebilmesi için öz yetkinliklerinin artırılmasına yönelik mesleki grup rehberliği, bireysel ve grupla mesleki psikolojik danışma ve psiko-eğitim programlarının yapılması önerilebilir.
10. Araştırma bulguları, karar durumlarının (karar verme/vermeme) hem kariyer karar verme güçlüklerinden alınan toplam puanların hem de kariyer karar verme güçlüklerinin alt boyutlarından alınan puanların en güçlü yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bu durum, kariyer kararı hakkında karar vermemiş olmanın daha fazla kariyer karar verme gücüğü yaşanmasında etkili olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, öğrencilerin kariyer karar verme güçlüklerine müdahale edilirken karar verme basamaklarının ve karar verme becerilerinin öğretilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilebilir.
11. Yapılan araştırmada kariyer karar verme güçlüklerinin cinsiyete ve staj/yarı zamanlı iş deneyimine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu sebeple, sonraki araştırmalarda bu değişkenlerle kariyer karar verme güçlükleri arasındaki ilişkilerin tekrar incelenmesi önerilebilir.
12. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için artırılması gereken özelliklerin belirlenebilmesi amacıyla bu araştırmada incelenen değişkenlere ek olarak sonraki araştırmalarda kariyer karar verme güçlükleri ile

negatif yönde ilişki gösterebilecek benlik saygısı, algılanan sosyal destek, kariyer iyimserliği gibi değişkenlerin incelenmesi önerilebilir.

13. Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmak için azaltılması gereken özelliklerin belirlenebilmesi amacıyla bu araştırmada incelenen değişkenlere ek olarak sonraki araştırmalarda kariyer karar verme güçlükleri ile pozitif yönde ilişki gösterebilecek dış kontrol odağı, olumsuz kariyer düşünceleri gibi değişkenlerin incelenmesi önerilebilir.



KAYNAKLAR

- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 91–126.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(4), 483-503.
- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and interpreting career decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(3), 281-309.
- Amit, A., & Gati, I. (2013). Table or circles: A comparison of two methods for choosing among career alternatives. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 50-63.
- Amundson, N. E. (1995). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 32(1), 11-21.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Bacanlı, F. (2000). Kararsızlık Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 7-16
- Bacanlı, F. (2005). Kişisel Kararsızlık Ölçeği. Y. Kuzgun & F. Bacanlı (Ed.), *Rehberlik ve psikolojik danışmanlıkta kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi: Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler içinde* (s.109-137). Ankara: Nobel.

- Bacanlı, F. (2008a, April). *Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. Conselling international perspective: Global demands and local needs*. Paper presented at Bahçesehir University, İstanbul.
- Bacanlı, F. (2008b). Kariyer karar verme süreci. R. Özyürek (Ed.), *Kariye yolculuğu* içinde (s. 119-140). Ankara: Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bacanlı, F. (2016). Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(2), 233-250.
- Bacanlı, F., Eşici, H., & Özünü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211.
- Bacanlı, F., & Hamamcı, Z. (2015). Lise öğrencileri için kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin faktör yapısının ve güvenilirliğinin yeniden incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 13(2), 109-122.
- Bacanlı, F., & Öztemel, K. (Nisan, 2017). *Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeğinin genç yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenilirliğinin incelenmesi*. 26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi'nde sunulmuş bildiri, Antalya.
- Balın, E. (2008). *Algılanan kariyer engellerinin ve cinsiyetin üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerine bağlılığını yordamadaki rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

- Betz, N. E. (2001). Career self-efficacy. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 55-77). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- 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), 399-410.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 3-11.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 13*(2), 131-149.
- 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.
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 179-189.
- Bordin, E., Nachmann, B., & Segal, S. (1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Psychology, 10*(2), 107-116.
- Bozgeyikli, H., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2009). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21)*, 125-136.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 392-407). Hoboken, NJ: Wiley.

- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *The Career Development Quarterly*, 59(5), 400-411.
- Büyükgoze-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.
- Cardoso, P., & Marques, J. F. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.
- Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(3), 177-188.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Coon, K. L. (2008). *Predicting career decision-making difficulties among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism and coping*. Doctoral Dissertation, Southern Illinois University Carbondale Institute of Educational Sciences, Illinois.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277-294.
- Creed, P. A., Patton, W., & Watson, M. B. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: An Australian and South African comparison. *Journal of Career Assessment*, 10(3), 327-342.

- Creed, P., Prideaux, L. A., & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 397-412.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(1), 47-63.
- Crites, J. O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8(3), 255-259.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation, and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49(3), 118-129.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eldeleklioğlu, J. (1999). Karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 7-13.
- Erkuş, A. (2013). *Bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin.
- Fuqua, D. R., & Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Journal of Counseling & Development*, 62(1), 27-29.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408-417.

- Gati, I. (1990a). Why, when, and how to take into account the uncertainty involved in career decisions. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 277-280.
- Gati, I. (1990b). Interpreting and applying career decision-making models: Comment on Carson and Mowsesian. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 508-514.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gati, I., Asulin-Peretz, L., & Fisher, A. (2012). Emotional and personality-related career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *The Counseling Psychologist*, 40(1), 6-27.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99-113.
- Gati, I., Ryzhik, T., & Vertsberger, D. (2013). Preparing young veterans for civilian life: The effects of a workshop on career decision-making difficulties and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 373-385.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.

- Gati, I., & Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (pp. 157-185). Berlin: Springer.
- Gaudron, J. P. (2011). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale—short form among French university students. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 420-430.
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 62*(2003) 11-25.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology, 36*(2), 252-256.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 244-258.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice. *Personnel and Guidance Journal, 30*, 491-494.
- Gökçe, Z., & Traş, Z. (2017). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ve ego kimlik statülerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Turkish Educational Sciences, 15*(1), 58-69.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14*(2), 235–251.
- Gushue, G. V., Clarke, C. P., Pantzer, K. M., & Scanlan, K. R. (2006). Self-efficacy, perceptions of barriers, vocational identity, and the career exploration behavior of Latino/a high school students. *The Career Development Quarterly, 54*(4), 307-317.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration

- behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 133-149.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 232-258). New York: Cambridge University.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., & Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), (284-299).
- Hammond, J. S., Keeney, R. L., & Raiffa, H. (1999). *Smart choices*. Boston MA: Harvard Business School.
- Hampton, N. Z. (2005). Testing for the structure of the career decision self-efficacy scale-short form among Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 98-113.
- Hijazi, Y., Tatar, M., & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling*, 8(1), 64-72.
- Hilton, T. J. (1962). Career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 9(4), 291-298.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182.

- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careership: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29-44.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self-efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42(6), 903-912.
- Hsu, C. C. (1970). A conceptual model of vocational decision-making. *Experimental Publication System*, 8, 270-276.
- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, 111(3), 805-813.
- Işık, E. (2013). Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(3), 1419-1430.
- İnandı, Y., Tunç, B., & Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 3(1), 219-238.
- Jepsen D. A., & Dilley, J. S. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 44(3), 331-349.
- Jiang, Z. (2016). Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment. *Journal of Employment Counseling*, 53(1), 30-47.
- Kaldor, D. R., & Zytowski, D. G. (1969). A maximizing model of occupational decision-making. *Journal of Counseling & Development*, 47(8), 781-788.

- Karcioğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "Cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4), 1-20.
- Katz, M. (1966). A model of guidance for career decision-making. *The Career Development Quarterly*, 15(1), 2-10.
- Kelly, R. R., & Hatcher, T. (2013). Decision-making self-efficacy and barriers in career decision making among community college students. *Community College Journal of Research and Practice*, 37(2), 103-113.
- Kim, S., & Lee, D. (2011). Prefrontal cortex and impulsive decision making. *Biological Psychiatry*, 69(12), 1140-1146.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312-331.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek gelişimi ve danışmanlığı*. Ankara: Nobel.
- Kuzgun, Y., & Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Lancaster, B. P., Rudolph, C. E., Perkins, T. S., & Patten, T. G. (1999). The reliability and validity of the Career Decision Difficulties Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 7(4), 393-413.
- Leal-Muniz, V., & Constantine, M. G. (2005). Predictors of the career commitment process in Mexican American college students. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 204-215.

- Lee, S. A., & Park, H. S. (2012). Influence of temporal distance on the perceived importance of career-related self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Development Quarterly*, 60(3), 194-206.
- Leong, F. T. L., & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 315-329.
- 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. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Lopez, F. G., & Ann-Yi, S. (2006). Predictors of career indecision in three racial/ethnic groups of college women. *Journal of Career Development*, 33(1), 29-46.
- Luzzo, D. A. (1993a). Ethnic differences in college students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 21(4), 227-236.
- Luzzo, D. A. (1993b). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194-199.
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319-322.
- Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22(4), 239-248.

- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling & Development*, 75(2), 124-130.
- Mau, W. C. J. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378.
- Mau, W. C. J. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, 9(4), 353-364.
- Mau, W. C. J. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly*, 53(1), 67-77.
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124-140.
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 378-394.
- Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Neault, R. A. (2002). Thriving in the new millennium: Career management in the changing world of work. *Canadian Journal of Career Development*, 1(1), 11-22.

- Newman, J. L., Gray, E. A., & Fuqua, D. R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California Psychological Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 54(1), 174-187.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Kariyer gelişimi müdahalelerine giriş. S. G. Niles & J. Harris-Bowlsbey (Ed.), *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (F. Korkut-Owen, Çev.) içinde (s. 1-41). Ankara: Nobel.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Kariyer gelişim kuramlarını anlama ve yorumlama. S. G. Niles & J. Harris-Bowlsbey (Ed.), *21. yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri* (M. Siyez, Çev.) içinde (s. 42-93). Ankara: Nobel.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181-193.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 233-243.
- Öksüz, H. (2001). *Mesleki grup rehberliğinin lise öğrencilerinin ilgi ve yeteneklerine uygun alan seçmelerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.

- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Journal of Turkish Educational Sciences*, 11(3), 241-257.
- Öztemel, K. (2014). Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği'nin kısa formu. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 244-255.
- Özyürek, R. (2013). Sosyal-bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı içinde* (s. 220-271). Ankara: Pegem.
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five-factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45(8), 811-815.
- Pallant, J. (2016). *SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balcı & B. Ahi, Çev.). Ankara: Anı.
- Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 74-82.
- Paulus, M. P., & Yu, A. J. (2012). Emotion and decision-making: affect-driven belief systems in anxiety and depression. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(9), 476-483.
- Quimby, J. L., & O'Brien, K. M. (2004). Predictors of student and career decision-making self-efficacy among nontraditional college women. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 323-339.
- Reese, R. J., & Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 252-266.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Rounds, J.B., Jr., & Tinsley, H.E.A. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 137-177). New York: Wiley.

- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment, 16*(4), 403-424.
- Sauermann, H. (2005). Vocational choice: A decision making perspective. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 273-303.
- Selçuk, F. Ü., & Tuzlukaya, Ş. (2013). Çalışma yaşamı ve kadın. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung & A. Şimşek (Der.), *toplumsal cinsiyet bağlamında kadın sorunlarına toplu bir bakış* içinde (s. 4-16). Ankara: Atılım Üniversitesi.
- Sharf, R. S. (2017). *Kariyer gelişim kuramlarının kariyer danışmasına uygulanması* (F. Bacanlı & K. Öztemel, Çev. Ed.). Ankara: Pegem.
- Siyez, D. M. (2013). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı* içinde (s. 172-217). Ankara: Pegem.
- Stringer, K. J., & Kerpelman, J. L. (2010). Career identity development in college students: Decision making, parental support, and work experience. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 10*(3), 181-200.
- Super, D. E. (1953). Vocational development: The process of compromise or synthesis. *Journal of Counseling Psychology, 3*(4), 249-253.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298.
- Sürücü, M. (2011). *Mesleki seçim hedeflerinin kariyer engelleri ve sosyal bilişsel değişkenler tarafından yordanmasına ilişkin bir model sınaması*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment, 4*(2), 219-244.

- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5(4), 443-462.
- Sweeney, M. L., & Schill, T. R. (1998). The association between self-defeating personality characteristics, career indecision, and vocational identity. *Journal of Career Assessment*, 6(1), 69-81.
- Şekerli, B. (2016). *Ortaokul 8. Sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlükleri ile kariyer gelişimleri ve benlik saygıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Tillar, T. C. (1978). *The effectiveness of the components of a career exploration program for college freshmen*. Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University College of Liberal Arts and Human Sciences, Virginia.
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Wang, Y., & Ruhe, G. (2007). The cognitive process of decision making. *Int'l Journal of Cognitive Informatics and Natural Intelligence*, 1(2), 73-85.
- Watson, M. B., Brand, H. J., Stead, G. B., & Ellis, R. R. (2001). Confirmatory factor analysis of the career decision-making self-efficacy scale among South African university students. *Journal of Industrial Psychology*, 27(1), 43-46.

- Willner, T., Gati, I., & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143-153.
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 363-369.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: Bir model testi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2017). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-17.
- Zytowski, D. G. (1972). Four hundred years before Parsons. *Journal of Counseling & Development*, 50(6), 443-450.

EKLER

Bu bölümde araştırmanın eklerine yer verilmiştir.



EK 1. Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği Örnek Maddeler

Bir kariyer seçmem gerektiğini biliyorum, fakat bugünlerde bir karar vermek için motivasyonum yok.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Var olan meslekler ve eğitim programları hakkında yeterli bilgim olmadığı için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Belli bir kariyerin veya eğitim programının özellikleri hakkında çelişkili bilgilere sahip olduğum için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Çeşitli kariyerler beni eşit derecede etkilediği ve onlar arasından birisini seçmek zor olduğu için bir meslek/kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Benim için önemli olan kişilerle (ebeveynlerim, arkadaşlarım vb.), seçmeyi düşündüğüm kariyerler ve/veya istediğim kariyerin özellikleri konularında aynı fikirde olmadığım için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Çevremdeki benim için önemli olan kişilerin seçmemi istedikleri kariyer veya kararına yol gösterecek kariyer özellikleri hakkında önerileri arasında çelişkiler olduğu için bir kariyer kararı vermek bana zor geliyor	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK 2. Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
Lise öğretmenlerimin başka mesleklere yönlendirmeleri	()	()	()	()	()
Mesleğin gerektirdiği eğitimin (çok) pahalı olması	()	()	()	()	()
O mesleğin toplumda itibar görmemesi	()	()	()	()	()
Meslekte yükselme olanağının az olması	()	()	()	()	()
Mesleğin gerektirdiği derslere(konulara) yeterince ilgi duymamam	()	()	()	()	()
Çalışma koşullarının cinsiyetime uygun olmaması	()	()	()	()	()

EK 3. Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Örnek Maddeler

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Tamamıyla Katılıyorum
Yeteneklerinizi doğru değerlendirme	()	()	()	()	()
Gelecek on yıl için mesleğinizdeki istihdam eğilimlerini görme	()	()	()	()	()
Bir mesleğin çalışanlarının yıllık ortalama kazançları hakkında bilgi sahibi olma	()	()	()	()	()
Sürdürmek istediğiniz yaşam biçimini tanımlama	()	()	()	()	()
İlk tercih ettiğiniz kariyere ulaşamadığınızda, diğer uygun kariyer alternatiflerini belirleme	()	()	()	()	()

EK 4. Kişisel Bilgi Formu Örnek Maddeler

Cinsiyetiniz: K () E ()

Öğrenim görmekte olduğunuz bölüm/anabilim dalı:

.....

Öğrenim görmekte olduğunuz bölümle ilgili staj/yarı zamanlı iş deneyiminiz var mı?

Evet ()

Hayır ()

Kariyer seçiminiz hakkında son kararınızı verdiniz mi?

Evet ()

Hayır ()

EK 5. Etik Komisyon İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 14/05/2018-E.76235



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 23/01/2018 tarihli ve 80287700-302.08.01- 14734 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı **Yüksek Lisans Öğrencisi Neslihan SALMAN'ın, Prof.Dr.Adnan KAN'ın** danışmanlığında yürüttüğü **"Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcısı Olarak Kariyer Engelleri ve Kariyer Karar Verme Öz Yetkinliği"** adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun **06.03.2018** tarih ve **02** sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2018-222

Ek:1 Liste



Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 - 0 (312) 2... Faks:0 (312) 202 38 76
İnternet Adresi :http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/

Bilgi için :Ayfer Çekmez
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 18 07

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



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...