

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARSIZLIĞININ
ÖZSAYGI, DENETİM ODAĞI VE MÜKEMMELİYETÇİLİK
BAKIMINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağdaş Aydın

Ankara

Aralık, 2014

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARSIZLIĞININ
ÖZSAYGI, DENETİM ODAĞI VE MÜKEMMELİYETÇİLİK
BAKIMINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağdaş Aydın

Danışman: Doç. Dr. Metin PİŞKİN

Ankara

Aralık, 2014

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Üye

Üye

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2014

Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE KARIYER KARARSIZLIĞININ ÖZSAYGI, DENETİM ODAĞI VE MÜKEMMELİYETÇİLİK BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Aydın, Çağdaş

Yüksek Lisans, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Metin Pişkin

Aralık 2014, 93 sayfa

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinde özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını yordama gücünü incelemektir. Ayrıca, kariyer kararsızlığının cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı da araştırılmıştır.

Araştırma, tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırma, Ankara Üniversitesine bağlı Siyasal Bilgiler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi birinci ve dördüncü sınıfta öğrenim gören 407 öğrenciden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında Kişisel Bilgi Formu, Rosenberg Özsaygı Ölçeği, Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Kariyer Karar Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri 2013–2014 eğitim öğretim yılında toplanmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tek yönlü varyans analizi, t testi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinden elde edilen bulgular özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt boyutu olan sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer kararsızlığının cinsiyete, sınıf düzeyine ve fakülte değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar sözcükler: Kariyer kararsızlığı, özsaygı, denetim odağı, mükemmeliyetçilik

SUMMARY

THE INVESTIGATION OF CAREER INDECISION OF UNIVERSITY STUDENTS IN TERMS OF SELF ESTEEM, LOCUS OF CONTROL AND PERFECTIONISM

Aydın, Çağdaş

Master Thesis, Guidance and Psychological Counseling Department

Supervisor: Assoc. Prof. Metin Pişkin

December 2014, 93 pages

The purpose of the study is to investigate the prediction power of career indecision by self esteem, locus of control, perfectionism in university students. Additionally, it was investigated whether career indecision differs in terms of gender, class level and faculty variables, or not.

This study is a descriptive study. The study was conducted by the data which came from 407 students who were first and last classes from Political Sciences, Communication, Educational Sciences, Language and History Geography Departments in Ankara University. Personal Information Sheet, Rosenberg Self Esteem Scale, Rotter Locus of Control Scale, Multidimensional Perfectionism Scale and Career Decision Scale were used in study. The data of the study were collected in 2013-2014 academic year.

The data which contained in study was analyzed in SPSS 20 programme. One way Variance Analysis, t test and multiple regression analyses were used to analyze the data. The results of the analysis showed that self esteem, locus of control, socially prescribed perfectionism which is a subscale of perfectionism explain career indecision significantly.

Furthermore, it was indicated that career indecision does not differ significantly in terms of gender, class level, faculty variables.

Key Words: Career indecision, self esteem, locus of control, perfectionism

ÖNSÖZ

Kariyer kararı, bireyin yaşamında verdiği en önemli kararlardan biridir. Verilen bu karar bireyin statüsü, gelir düzeyi, sosyal ilişkileri ve özel yaşamının yanında toplumların gelişimini de etkilemektedir. Ülkemizde lise dönemine ek olarak üniversite yaşamında da öğrenciler geleceklerine yön verecek kariyer kararlarını vermek durumundadırlar. Bazı öğrenciler üniversite döneminde bu kararları rahatlıkla verebilirken bazıları ise karar vermekte güçlük yaşayabilmektedir.

Kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere yardımcı olabilmek için öncelikle kararsızlık yaşayan öğrencilerin ayırt edici özelliklerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik gibi kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğu belirtilen bazı faktörlerin üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığını yordama gücünün belirlenmesi amacıyla bu çalışma planlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bulguların hem alanda çalışan psikolojik danışmanlara hem de konuyla ilgili sınırlı olan literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu çalışmanın gerçekleşmesi için her türlü desteği veren, öneri ve katkılarıyla beni yönlendiren, değerli zamanını benimle paylaşan tez danışmanım, hocam Doç. Dr. Metin Pişkin'e çok teşekkür ederim. Ayrıca, jüri üyeleri olan Prof.Dr. Müge Ersoy Kart ve Yrd.Doç.Dr. İlhan Yalçın'a değerli görüş ve önerileriyle tezin daha iyi olmasını sağladıkları için teşekkürlerimi sunuyorum. Yüksek lisans ders döneminde kendilerinin öğrencisi olma fırsatı yakalamış olmamdan dolayı kıvanç duyduğum Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak, Prof. Dr. Emine Gül Kapçı ve Prof. Dr. Selahiddin Öğülmüş'e teşekkür ediyorum.

Bütün yaşamım boyunca beni her zaman destekleyen ve her zaman arkamda olduklarını hissettiğim anneme, babama ve ablama saygılarımı sunuyor ve teşekkür ediyorum. Son olarak bu çalışma sürecinde değerli görüşlerini benimle paylaşan, desteğini her zaman yanımda hissettiğim hayat arkadaşım, eşim Gökçe'ye teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONAY	iii
BİLDİRİM	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
ÇİZELGELER DİZİNİ	xii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	8
1.3. Önem	8
1.4. Sınırlılıklar	10
1.5. Tanımlar	10
BÖLÜM 2	12
KURAMSAL ÇERÇEVE ve ARAŞTIRMALAR	12
2.1. Kariyer Gelişim ve Seçim Kuramlar	12
2.2. Karar Verme Kuramları	25
2.3. Kariyer Kararsızlığı ve İlgili Araştırmalar	29
2.4. Diğer Temel Kavramlar	42
BÖLÜM 3	53
YÖNTEM	53
3.1. Araştırma Modeli	53
3.2. Çalışma Grubu	53
3.3. Veriler ve Toplanması	54
3.4. Verilerin Analizi	59
BÖLÜM 4	61
BULGULAR ve YORUMLAR	61

4.1.Kariyer Karar, Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik	
Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler	61
4.2.Gruplararası Farklara İlişkin Bulgular	62
4.3.Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının	
Kariyer Kararsızlığını Yordama Gücüne İlişkin Bulgular	64
4.4.Kariyer Kararsızlığının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine	
İlişkin Bulguların Yorumlanması	68
4.5.Kariyer Kararsızlığının Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik	
Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Yorumlanması.....	71
BÖLÜM 5	75
SONUÇ ve ÖNERİLER	75
5.1. Sonuç	75
5.2. Öneriler	76
KAYNAKÇA	77
EKLER	88

ÇİZELGELER DİZİNİ

	Sayfa
Çizelge 1	Çalışma Grubuna Ait Sayısal Veriler54
Çizelge 2	Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler.....61
Çizelge 3	Cinsiyete Göre Kariyer Kararsızlığı Puanlarının Karşılaştırılması ve T Testi Sonuçları62
Çizelge 4	Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Kararsızlığı Puanlarının Karşılaştırılması ve T Testi Sonuçları63
Çizelge 5	Fakülte Değişkenine Göre Kariyer Kararsızlığı Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler63
Çizelge 6	Fakülte Değişkenine Göre Kariyer Kararsızlığı Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları64
Çizelge 7	Kariyer Karar Ölçeği İle Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Değerleri66
Çizelge 8	VIF ve Tolerans Değerleri.....66
Çizelge 9	Özsaygı, Denetim odağı ve Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları67

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tartışılmış, bu probleme bağlı olarak araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve araştırmanın temelini oluşturan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1.Problem

Günümüzde meslek seçimi ve kariyer, bireyin yaşamını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kişinin kariyeri, onun toplum içerisindeki yerini, iletişim kuracağı kişileri, sosyal aktiviteleri ve bunların nitelikleri gibi yaşam kalitesini etkileyen pek çok faktörü belirleyen önemli bir etkidir. Freud ve Adler'in de içinde olduğu birçok kuramcı, çalışmanın ve topluma yardım etme gereksiniminin bireyin yaşam doyumunu belirlemede çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bireyin seçtiği meslek insanlara ne denli yardım sağlıyorsa, bireyin kendine saygısı da o kadar artar ve yaşamından zevk alır. Bu nedenle kariyer kararları kişinin yaşamında mesleki gelecek, psikolojik iyi oluş, sağlık ve sosyal kabul gibi önemli sonuçlara neden olmaktadır (Korkut- Owen, 2008).

Bireyin hayatına birçok etkileri olan bu seçim günümüzde gittikçe güçleşmektedir. Teknolojik gelişmeler yeni iş ve meslek gruplarını ortaya çıkarmakta, bu da kariyer seçeneklerinin artmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan toplumlardaki hızlı demokratikleşme süreci ile seçenekler her alanda olduğu gibi meslek seçiminde de artıyor görünse de, bireyin seçme özgürlüğü, seçeneklerin varlığı ve bu seçeneklerin özellikleri ile sınırlı kalmaktadır (Kuzgun, 2000).

Kariyer gelişimi çocuklukla başlayıp bireyin yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Bireylerin çeşitli zamanlarda kariyerleri ile ilgili kararlar alması gerekmektedir. Kariyer ile ilgili yapılan seçimler çocukluk yıllarından itibaren başlamaktadır. Bu seçimler lise yıllarında yapılan alan tercihleriyle ve liseden sonra yapılan üniversite seçimiyle devam etmektedir. Üniversite yılları öğrencilerin kariyerlerine ilişkin kariyerleri hakkında karar almaları ve bu doğrultuda plan yapmaları açısından kritik olan önemli bir dönemdir. Bu dönem, Super'in kariyer gelişimi kuramında 14-25 yaş aralığını oluşturan "araştırma" döneminin içinde yer almaktadır. Bu dönemde bireylerin meslekler ile ilgili araştırma yapmaları, kariyer planları oluşturmaları ve bir işe başlama ile ilgili faaliyetleri sürdürmeleri beklenir. Super'in 'araştırma dönemi' olarak tanımladığı bu dönem kendi içinde kristalleştirme, belirginleştirme ve uygulamaya koyma olmak üzere 3 döneme ayrılmaktadır. Kristalleşme döneminde, bireyler kariyerlerine ilişkin yapmak istediklerini açıklığa kavuştururlar. Aynı zamanda kişi ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini gözden geçirerek istenilen işlerin gerektirdiği özellikler ve beceriler hakkında bilgi edinir. Diğer bir deyişle, birey hem kendi özelliklerini hem de potansiyel işlerin özelliklerini araştırır. Belirginleştirme dönemi üniversite eğitimi alanlar için genellikle 20'li yaşların ortalarında gerçekleşirken, almayanlar için daha önce gerçekleşmektedir (Super, 1980). Bu dönemde üniversite eğitimi alanların bazıları, bir meslek seçmek durumunda iken, bazıları eğitimlerini aldıkları meslek alanına göre bir iş belirlemek zorundadır. Uygulamaya koyma döneminde, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için planlama yapabilmeleri, bir işe girmek için gerekli olan iş arama becerilerine sahip olmaları ve bir iş görüşmesini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilecek donanımda olmaları beklenir (Sharf, 2006).

Yukarıda da belirtildiği gibi kariyer gelişimi açısından bu dönemde alınan kararlar, üniversite öğrencilerinin başta kariyerleri olmak üzere neredeyse bütün hayatlarını etkileyecek önemdedir. Bu nedenle, bu dönemde verilen kararlar karmaşık ve zorlayıcıdır (Gati, Krausz ve Osipow, 1996). Bu zorlayıcı durum nedeniyle üniversite öğrencileri sıklıkla kariyerleri ile ilgili kararsızlık yaşamaktadırlar. Araştırma bulguları üniversite öğrencilerinin %10 ile %60 arasında değişen bölümünün kariyer kararsızlığı yaşadığını ortaya koymaktadır (Gordon, 2007). Fouad ve Guillen (2006) da üniversite öğrencilerinin önemli bölümünün

kariyer kararı vermede güçlük yaşadıklarını ve bu öğrencilerin depresyon ve kaygı düzeylerinin normal popülasyondan yüksek olduğunu belirtmektedirler. Benzeri biçimde Gizir (2005) tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir araştırmada da üniversite öğrencilerinin iş bulamama, yetersiz eğitime sahip olma ve mezun olduktan sonra ne yapacaklarını bilememe gibi sorunlar nedeniyle kaygı yaşadıkları belirlenmiştir. Kelly ve Pulver (2003) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, üniversitelerin psikolojik danışma merkezlerine başvuran öğrencilerin önemli bir bölümünün kariyerleri konusunda yaşadıkları kararsızlıklar nedeniyle bu merkezlere geldikleri belirlenmiştir. Pek çok ekonomik ve psikolojik sonucu beraberinde getiren kariyer kararsızlığı sorunu yurtdışında birçok araştırmacının ilgi alanına girerek popüler araştırma konularından biri durumuna gelmiştir (Osipow, 1999).

Kariyer kararsızlığının ne olduğu ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmıştır. Crites (1969) kariyer kararsızlığını, kişinin kariyer kararı vermesi gerektiğinde karar vermede zorluk yaşama veya bir karar verme durumunda emin olamama olarak tanımlamıştır. Gati (1986) kariyer kararsızlığını, karar verme aşamasında bireyin kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan bir takım engelleyici durumlar sebebiyle karar verememesi olarak tanımlamıştır. Callahan ve Greenhaus (1992) ise kariyer kararsızlığını kariyer amacına sahip olmamak veya sahip olunan kariyer amacı hakkında kesin duygu ve düşüncelere sahip olmamak olarak tanımlamıştır. Yukarıdaki tanımlardan anlaşılabacağı üzere, genel olarak kariyer kararsızlığı, kariyer ile ilgili kararlar alınırken karşılaşılan zorlukları tanımlamak için kullanılmaktadır.

Kariyer kararsızlığının nedenlerine bakıldığında bunun tek bir nedenden kaynaklanmadığı, kariyer kararsızlığının birçok faktörden oluşan çok boyutlu bir yapıyı içerdiği belirtilmektedir (Gordon, 2007). Kariyer kararsızlığının nedenlerine ilişkin yapılan açıklamalara bakıldığında mesleklerle ilgili bilgi eksikliği, çoklu potansiyele sahibi olmak, kişilik özellikleri, çevresel özellikler gibi faktörlerin kariyer kararsızlığına etki edebileceği belirtilmiştir (Gordon, 2007). Crites (1969) kariyer kararsızlığının nedenlerini üç ana başlıkta ele almıştır. Bunlar; a) birden çok alanda yetenekli olmak, b) herhangi bir alana ilgi duymamak ve c) genel olarak karar vermede güçlük yaşamaktır. Osipow ve Fitzgerald (1996) kariyer kararsızlığının nedenlerini şöyle sıralamıştır: a) Birçok alanda üstün yeteneğe sahip olmak, b) Kariyer olgunluğu düzeyinin düşük olması, c) Yeteneklerin, ilgilerin ve değerlerin

gelişmemesi, d) Bireyin meslekler konusundaki bilgisinin yeterli olmaması, e) Bireyin herhangi bir hedefinin olmaması, f) Ailenin istekleri ile bireyin isteklerinin çatışması, g) Bireyin işlevsel olmayan düşüncelerinin olması, h) Karar verme kaygısının yüksek olması ve i) Bireyin problem çözme becerilerinin yetersizliği. Gati (1986) ise bireylerin yetenek, ilgi ve değerlerinin farkında olmamasının, kariyer alanlarıyla ilgili yeterli bilgi kaynaklarının olmamasının, bilgiyi depolama ve işleme kapasitenin sınırlı olmasının ve çevresel faktörlerin kariyer kararsızlığına neden olduğunu belirtmektedir.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili literatür incelendiğinde, kariyer kararsızlığını tiplere ayıran çeşitli çalışmalar vardır. Bu çalışmalar incelendiğinde farklı sayıda kararsızlık tipleri belirlense de genel olarak iki tip kariyer kararsızlığının tanımlandığı söylenebilir. Bunlar gelişimsel kararsızlık ve kronik kararsızlıktır. Gelişimsel kariyer kararsızlığı kişinin kendisi, iş dünyası ve meslekler ile ilgili bilgi eksikliği gibi faktörler nedeniyle içinde bulunulan gelişim görevlerini yerine getirememesi sonucu kariyer kararsızlığı yaşaması durumudur (Osipow, 1999). Gelişimsel kararsızlığın geçici olduğu ve bir karar verildikten sonra azaldığı belirtilmektedir. Kronik kariyer kararsızlığı ise bazı olumsuz kişilik özellikleri ve kimlik gelişiminde yaşanan sorunlar nedeniyle kariyer kararı vermede yaşanan güçlükler olarak tanımlanmaktadır. Kronik kararsızlık kişilerin sadece kariyer kararında değil, karar vermesi gereken diğer alanlarda da kararsızlık yaşamasıdır (Crites, 1969).

Kariyer kararsızlığı ve ilişkili faktörlerin anlaşılması amacıyla birçok çalışma yapılmıştır. Bu araştırmalar incelendiğinde ailenin etkisinin, kariyer engellerinin, demografik değişkenlerin ve kararsız öğrencilerin ayırt edici özelliklerinin sıklıkla araştırıldığı görülmektedir.

Kariyer kararlarında ailenin etkisini inceleyen araştırmacılar ailenin bu kararlarda oldukça etkili olduğunu bildirmişlerdir (Lopez ve Andrews, 1987; Pearson ve Delmann-Jenkins, 1997). Ailenin istekleri ile karar verici bireyin tercihlerinin farklılaşmasının veya ailenin kariyer kararlarında cesaretlendirici olmamasının kariyer kararsızlığına neden olduğu belirtilmiştir.

Kariyere ilişkin engeller ile ilişkili olarak da birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında bireylerin cinsiyet ayrımcılığı ve ırk farklılıkları gibi algıladıkları bazı engellerin de kariyer kararsızlığına neden olduğu rapor edilmektedir (Creed, Patton ve Bartrum, 2004; Luzzo ve McWhirter, 2001). Ayrıca yaş ve cinsiyet gibi demografik değişkenler de oldukça fazla araştırılan değişkenler arasındadır (Kang, 2009; Peng ve Herr, 2002; Weiss, 2000). Bulgular kariyer kararsızlığı ile yaş arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğunu, cinsiyetin ise kariyer kararsızlığına göre farklılaşmadığını göstermektedir (Ng ve Feldman, 2009; Rohner, Rising ve Sayre-Scibona, 2009).

Literatür incelendiğinde, kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerle yaşamayan öğrenciler arasında ne gibi farklılıkların olduğu da sıkça araştırılan konulardan biridir. Bu çalışmalarda daha çok öğrenciler arasındaki kişilik özellikleri farklılıklarına odaklanıldığı görülmektedir. Bu kapsamda kaygı (Fuqua, Seaworth ve Newman, 1987), özsaygı (Arce, 1996), depresyon (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000), mükemmeliyetçilik (Page, Bruch ve Haase, 2008), mesleki olgunluk (Crites, 1996), denetim odağı (Cellini, 1978), karamsarlık gibi özellikler araştırılmıştır. Araştırma bulguları kararsız öğrencilerin kararlı öğrencilere göre daha mükemmeliyetçi, kaygılı, depresif ve dışsal kontrollü olduğunu göstermektedir (Fuqua ve diğerleri, 1987; Saunders ve diğerleri, 2000; Simon, 1990; Taylor ve Popma, 1990).

Bu bulgular kaygı, denetim odağı, mükemmeliyetçilik ve özsaygının kariyer kararsızlığını etkileyen önemli kişilik faktörleri olduğunu göstermektedir (Arce, 1996; Fuqua ve diğerleri, 1987; Page, Bruch ve Haase, 2008). Bu nedenle bu çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını yordamada özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik değişkenlerinin rolü araştırılmıştır.

Kariyer kararsızlığı ile ilişkisi sıkça araştırılan kavramlardan biri özsaygıdır. Rosenberg (1965), özsaygıyı bireyin kendisine yönelik olumlu ve olumsuz tutumları olarak tanımlanmaktadır. Özsaygı ile ilgili yapılan açıklamalara bakıldığında benlik imgesi ve ideal benlik kavramlarına sıkça yer verilmektedir (Pişkin, 2006). Benlik imgesi bireyin sahip olduğu özellikler hakkında kendi algı ve düşünceleridir. İdeal benlik ise toplum ve birey için önemli kişiler tarafından değerli görülen standartlara

ulaşma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin ideal benliği ile benlik imgesi arasındaki fark özsaygı düzeyini belirlemektedir. Bireyin benlik imgesi ile ideal benliği arasındaki farkın fazla olması düşük özsaygıyı, farkın az olması ise yüksek özsaygıyı göstermektedir. Kariyer gelişim kuramcıları benlik kavramı ve özsaygı terimlerinin kariyer kararsızlığının anlaşılmasında önemli olduğunu belirtmişlerdir (Robbins, 1987). Buna göre gerçekçi bir ideal benlik geliştiremeyen bireyler hayatın diğer alanlarında olduğu gibi kariyer seçim sürecinde de zorluk yaşamaktadırlar. Kariyer kararı verme sürecinde kişilerin kendi özelliklerine uygun tutarlı ve gerçekçi amaçlar çerçevesinde seçim yapması beklenmektedir. Ancak tutarlı ve gerçekçi kariyer amaçları ve planları belirleyemeyen özsaygı düzeyi düşük bireyler bu süreçte zorlanmakta ve kararsızlık yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalar da özsaygının kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Creed ve diğerleri, 2004; Germeijs ve De Boeck, 2002). Bu araştırmalardan elde edilen bulgular incelendiğinde, kariyer kararsızlığı ile özsaygı arasında anlamlı negatif ilişki olduğu görölmektedir. Diğer bir deyişle bu çalışmalar, kişinin özsaygı düzeyi düşük ise kariyer kararsızlık düzeyinin yüksek olduğunu göstermiştir.

Denetim odağı ise kariyer kararsızlığı ile ilgili literatürde önemi vurgulanan diğer bir değişkendir. Denetim odağı, bireyin hayatındaki durumlara nelerin sebep olduğuna ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1966). Kişinin denetim odağı, kişinin olayları algılama şekli ve olaylar üzerinde kimin etkisinin olduğuna ilişkin inancını gösterir. İçten kontrollü bireyler, karşılaştıkları olayların kendi davranışları tarafından biçimlendiğine inanmaktadırlar. Dıştan kontrollü bireyler ise yaşamlarındaki olaylar üzerinde kendileri dışındaki bazı güçlerin etkili olduğuna inanmaktadırlar. Gordon'a (2007) göre dış kontrol odağına sahip bireyler kariyer karar verme sürecinde kişi için önemli bireylerin kendileri için karar vermesini beklemekte ve ya bu kararların şans ya da diğer faktörlerden etkilendiğini düşünerek sorumluluk almaktan kaçınmakta ve bundan dolayı kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar. Yapılan araştırmalar, denetim odağının kariyer kararsızlığını önemli ölçüde yordayan bir değişken olduğunu göstermektedir (Taylor, 1982; Woodburry, 1997). Bu çalışmalar, kariyer kararsızlığı ile dışsal denetim odağı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu rapor etmektedir. Diğer bir deyişle bu çalışmalar, bireyde

dışsal denetim odağı arttıkça kariyer kararsızlığının da anlamlı düzeyde arttığına işaret etmektedirler.

Kariyer kararsızlığı literatüründe çokça araştırılan bir diğer kavram ise mükemmeliyetçiliktir. Mükemmeliyetçilik farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlansa da genel olarak yüksek standartlara ulaşmaya çalışma ve bu standartların altında performans göstermekten memnun olmama olarak tanımlanmaktadır (Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate, 1990; Hewitt ve Flett, 1991b). Mükemmeliyetçilik ilk zamanlarda tek boyutlu bir yapı olarak ele alınsa da daha sonraları çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır (Koydemir, Selışık ve Tezer, 2005). Hewitt ve Flett (1991a) mükemmeliyetçilik kavramının boyutlarını a) kendine yönelik mükemmeliyetçilik b) diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve c) sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, bireyin kendisine ilişkin yüksek hedefler koyması, buna yönelik çabalaması ve kendisini aşırı eleştirel bir biçimde değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin diğerlerine yönelik yüksek standartlar koyması ve diğerlerinin bu standartlara uymasını beklemesi olarak tanımlanmaktadır. Sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik ise bireyin, başkalarının kendisi ile ilgili gerçekdışı mükemmeliyetçi beklentilerine sahip olduğuna inanması ve kendisini aşırı ölçüde eleştirmesi olarak tanımlanmıştır. Mükemmeliyetçiliğin olumsuz boyutuna bakıldığında kişinin kararlarından şüphe ve kaygı duymasını ve başka kişilerin bireyden ulaşılması güç beklentilere sahip olduğu algısı olarak tanımlandığı görülmektedir (Page ve diğerleri, 2008). Buna göre mükemmeliyetçi bireyler diğer kararlarında olduğu gibi kariyer kararlarında da zorluk yaşamaktadırlar. Ayrıca sosyal mükemmeliyetçi bireylerde verebilecekleri kötü bir karar neticesinde çevresinden olumsuz eleştiriler alacağı endişesiyle kariyer kararı vermekte güçlük yaşamakta ve karar vermekten kaçınmaktadırlar (Slaney, Ashby ve Trippi, 1995). Mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin kariyer kararsızlığıyla ilişkili olduğunu belirten çeşitli araştırmalar vardır (Leong ve Chervinko, 1996; Page ve diğerleri, 2008). Bu araştırma bulguları, mükemmeliyetçilik ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğunu, kişinin mükemmeliyetçiliği arttıkça kariyer kararsızlığının da anlamlı düzeyde arttığını göstermektedir.

Kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler ve kararsız öğrencilerin kararlı öğrencilerden farkının ne olduğu yıllarca araştırmacıların ilgisini çekmiş ve bu nedenle çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Yapılan bu araştırmalarda daha çok kişilik özellikleri üzerinde durulmuştur. Araştırma bulguları kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin düşük özsaygı düzeyine sahip, dışsal denetim odaklı ve yüksek düzeyde mükemmeliyetçi olduklarını göstermektedir. Bu değişkenler literatürde çalışılmasına rağmen beraberce çalışılmamış olup kültürümüzde ise kontrol odağı dışındaki diğer iki değişken daha önce çalışılmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın problemini, üniversite öğrencileri arasında yaygın bir biçimde yaşanan kariyer kararsızlığını yordamada özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin ne derece etkili olduğunun belirlenmesi oluşturmaktadır.

1.2.Amaç

Bu çalışmada, özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını ne ölçüde yordadığının belirlenmesi ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri öğrencilerin;
 - a) Cinsiyetine
 - b) Sınıf düzeyine ve
 - c) Eğitim gördükleri fakülteye göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Üniversite öğrencilerinin özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt ölçek (kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik) puanları bu öğrencilerin kariyer kararsızlığını ne düzeyde yordamaktadır?

1.3.Önem

Alanyazına göre, 14-25 yaş arası kariyer seçimi ve keşfi açısından önemli bir dönemdir (Super, 1980). Bu dönemde öğrencilerin, hem kendilerini tanımaları hem

de meslekler hakkında bilgi edinmeleri beklenmektedir. Bu dönem aynı zamanda üniversite öğrencilerinin önemli bir kısmının kariyerleri konusunda kararsızlığa düştükleri ve karar vermekte güçlük yaşadıkları bir dönemdir (Gordon, 2007). Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de de üniversite öğrencileri kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar (Büyükgöze-Kavas, 2011; Işık, 2010). Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) verilerine göre bir lisans programına kayıtlı olan öğrencilerin %23’ü üniversite sınavlarına tekrar girmektedir (ÖSYM, 2013). Öğrencilerin tekrar sınava girme nedenleri konusunda yeterli bilgiye sahip olunmamakla birlikte da üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarından memnun olmadıklarını gösteren çeşitli araştırma bulguları vardır (Şahin, Zoraloğlu ve Fırat, 2011). Bu araştırmalarda üniversite öğrencilerinin bölüm değiştirme isteklerinin nedenlerine bakıldığında, okunulan bölümün bireyin yeteneklerine uygun olmaması, iş bulma şansının düşük olması, daha iyi bir üniversiteye geçme isteği gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı yaşamalarının olası diğer bir nedeni de ülkemizde mesleki yönlendirmenin etkili bir şekilde yapılmamasıdır. Liselerde öğrencilerin kendi kişilik özellikleri ile uyumlu kariyer alanlarına yönlendirilmesi konusunda sistematik yardımların yeterli düzeyde sunulmadığı gözlenmektedir. Okullarda sınırlı sayıda psikolojik danışmanın yönlendirme hizmeti sunduğu bilinmektedir. Ayrıca liselerin tamamında okul psikolojik danışmanlarının bulunmadığı dikkate alındığında, bu konuda bir eksiklik yaşandığı açıktır. Bunun yanında öğrencilerin sadece aldıkları puanlara göre ve iş bulabilecekleri programları tercih ettikleri, yetenek, ilgi ve kişilik özelliklerini yeterince dikkate almadıkları gözlenmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, lise öğrencilerinin büyük kısmının üniversite tercihlerinde ilgili bölümün mezuniyet sonrası iş olanaklarının o bölümün seçilmesinde en büyük rolü oynadığı belirlenmiştir (Sarıkaya ve Khorsid, 2009). Tüm bu sebepler göz önüne alındığında, öğrencilerin bir bölümünün seçtikleri yüksek öğretim programlarından memnun olmadıkları düşünülmektedir.

Bireylerin fiziksel ve psikolojik iyilik hali, refah düzeyi, sosyal çevresi gibi pek çok hayati kavramı etkileyen kariyer seçiminin etkili yapılabilmesi için kararsız bireylerin yaşadığı kariyer kararsızlığını gidermede ve sağlıklı kariyer kararları vermelerinde kararsızlığın altında yatan kökenleri anlamak atılacak ilk adımdır. Bu kökenleri anlayarak kariyer kararsızlığının hangi bileşenlerden oluştuğu ve bu

bileşenlere hangi yöntemlerle müdahale edileceğini kestirmek mümkün olacaktır. Kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere gerekli yardım ve müdahale yapılmadığında bu durum farklı mesleki, toplumsal ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Yurtdışında yüz yılı aşkın bir süredir bu konuyla ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, Türkiye’deki araştırmaların çok sınırlı olduğu ve daha çok lise öğrencileri üzerine odaklanıldığı görülmektedir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyer kararsızlığının mükemmeliyetçilik, özsaygı ve denetim odağı gibi psikolojik faktörlerle ilişkili olup olmadığını belirlemenin, gerek öğrencilerin kendi bireysel kariyer planlamalarını yapmalarına, gerekse üniversite kariyer merkezlerinde çalışan kariyer danışmanlarının öğrencilere yönelik gerçekleştirecekleri önleyici ve iyileştirici müdahaleleri uygulama süreçlerine katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca psikolojik faktörlerin kültürden kültüre değişiklik gösterdiği bilinmektedir. Literatürde bu çalışmada seçilen değişkenlere ilişkin araştırmalar bulunmakla birlikte, bu kavramların birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca kariyer kararsızlığı ile denetim odağı dışındaki iki değişkenin Türkiye’de hiç çalışılmadığı dikkati çekmektedir. Bu nedenle bu çalışmanın Türkiye’de sınırlı olan kariyer kararsızlığı literatürüne katkı sunması beklenmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

1. Bu araştırmanın verileri, 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İletişim Fakültesi ile Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi’nde öğrenim görmekte olan birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, benzer niteliklere sahip öğrencilere genellenebilir.
2. Bu çalışma, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5.Tanımlar

Kariyer Kararsızlığı: Kariyer kararsızlığı, kariyer gelişimi ile ilgili problemleri, özellikle kariyer ile ilgili kararlar alınırken sıkıntı yaşama olarak tanımlanmaktadır.

Bu çalışmada öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyleri Osipow tarafından geliştirilen Kariyer Karar Ölçeği (Osipow ve diğerleri, 1976) ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanların yüksekliği kariyer kararsızlığı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Özsaygı: Bireyin kendisine yönelik olumlu ve olumsuz değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin özsaygı düzeyleri Rosenberg tarafından geliştirilen Rosenberg Özsaygı Ölçeği (Rosenberg, 1965) ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanların yüksekliği özsaygı düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Denetim Odağı: Kişinin yaşamındaki iyi ya da kötü durumlara neyin sebep olduğuna ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin denetim odağı düzeyleri Rotter tarafından geliştirilen İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (Rotter, 1966) ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanların yüksekliği dışsal denetim odağı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Mükemmeliyetçilik: Ulaşılmayacak düzeyde yüksek amaçlara ulaşma isteği ile bunun daha azından memnun olmama olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada öğrencilerin mükemmeliyetçilik eğilimleri Hewitt ve Flett (1991a, 1991b) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekten alınan puanların yüksekliği mükemmeliyetçilik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde ilk önce kariyer seçimi ve gelişimi ile ilgili belli başlı kariyer kuramlarına ve karar verme kuramlarına yer verilmiştir. Ardından, kariyer kararsızlığı ile ilgili açıklamalara ve yapılan araştırmalara yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın temel değişkenleri olan özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığı ile ilişkisi anlatılmış ve bu değişkenlerle ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.Kariyer Gelişim ve Seçim Kuramları

Kariyer kararsızlığı, kariyer gelişim ve karar sürecinde yaşanan problemleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Kariyer gelişim ve seçim süreçleri ile ilgili farklı görüş açıları sunan belli başlı kariyer kuramlarına yer vermenin kariyer kararsızlığını anlamada önemli olduğu düşünüldüğünden bu kuramlara ilişkin açıklamalara izleyen bölümde yer verilmiştir.

2.1.1.Özellik ve Faktör Kuramı

Özellik ve faktör kuramı, kariyer seçim sürecini açıklayan ilk kuramdır. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hareketini başlatan Parsons ve arkadaşları tarafından geliştirilen özellik ve faktör kuramı, bireyin özellikleri ile meslek/iş çevresinin özelliklerini tanımlayarak, ölçme ve değerlendirme araçlarını kullanarak uygun eşleştirme yapmaya dayalıdır (Bacanlı, 2012). Parsons'a (1909) göre birey ile mesleki çevrenin özelliklerinin uyumlu olması, mesleki başarıyı ve iş doyumunu sağlayacaktır (akt: Pişkin, 2012). Parsons'un kuramındaki “özellik” kavramı,

ölçülebilen ve sınır sistemindeki fiziksel ve sinirsel yapılara dayanan bireysel özellikler olarak tanımlanmaktadır. Kuramda geçen “faktör” kavramı ise, iş performansında başarılı olmak için için gereken nitelikleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Bacanlı, 2012).

Parsons’un, meslek seçimi sürecini açıklarken önerdiği üç aşamalı model şöyle özetlenebilir: Birinci aşamada, danışanın kendi yetenek, ilgi, kişilik yapısı, kaynakları, sınırlılıkları ile diğer özelliklerinin tanınmasına yardım etmek amaçlanır. İkinci aşamada, danışanın mesleklerin gereklilikleri, çalışma koşulları, istihdam olanakları, yükselme olanakları, ücret durumu gibi konularda bilgi sahibi olmasına destek olmak amaçlanır. Üçüncü aşamada ise danışanın bireysel özellikleri ile mesleki özellikleri birleştirilerek en uygun seçimi yapmasına destek olmak amaçlanmaktadır (Pişkin, 2012). Parsons’un ölmeden önce yazdığı rapor, daha sonra kitap haline getirilerek “Meslek Seçimi” (Choosing a Vocation) ismi ile 1909 yılında yayınlanmıştır. Kariyer danışmanlığının gelişmesinde önemli olan kitabın ilk bölümü, meslek danışmanlığının ilke ve yöntemleri, danışanla yapılacak mülakatta onu tanımak için sorulacak sorular ve danışma sürecinde kariyer danışmanlarının izlemesi için önerilen yedi basamaklı bir sistemden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise mesleklerde başarılı olmak için gerekli olan bir dizi temel yetenek ve beceri, mesleklerin sektöre göre sınıflandırılması, bu mesleklerde iş bulma istatistikleri gibi konulardan oluşmaktadır. Üçüncü bölümde meslek bürosunun açılma tarihçesi, büroda verilecek eğitim sürecine, danışman eğitimlerine ve yardım sunulan gerçek vakalara yer verilmiştir (Pişkin, 2012). Özellik ve faktör kuramı değerlerin, ilgilerin, tutumların, kişiliğin değişimi ve gelişimi ile ilgili yeterince açıklama yapmaması ve sosyo-ekonomik düzey, cinsiyet ve kültürler arası farka duyarlı olmaması nedeniyle eleştirilse de kariyer danışmanlığı alanındaki ilk kuram olması ve kendinden sonraki birçok kuramı önemli ölçüde etkilemesi bakımından önemli olarak görülmektedir (Pişkin, 2012).

2.1.2.Holland’ın Tipoloji Kuramı

Holland’ın tipoloji kuramı, bireyin kişilik özellikleri ile çevrenin özellikleri arasındaki uyumu göz önünde bulunduran bir yaklaşımdır (Bacanlı, 2012). Buna

göre kariyer seçimi, kişiliğin iş dünyasında ifade edilmesidir. Bu kuramda yer alan dört temel varsayım izleyen bölümde özetlenmiştir (Holland, 1997):

- 1) Altı çeşit kişilik tipi vardır. Bunlar: Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel. İnsanlar bu altı kişilik tipinin değişik kombinasyonlarına sahiptirler.
- 2) Kişilik tipleri gibi, mesleki çevreler de altı tanedir. Bunlar: Gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci ve geleneksel.
- 3) Bireyler yeteneklerini ve becerilerini ortaya koyabilecekleri; değerlerini, tutumlarını ifade edebilecekleri çevreler ararlar.
- 4) Bireyin kariyer seçim davranışı, çevre-kşi özelliklerin etkileşimi tarafından belirlenir.

Bu varsayımlar göz önüne alındığında kişilik tiplerinin bu kuramın temeli olduğu açıkça görülebilir. Anılan bu kişilik tipleri hem çevresel hem de genetik özellikler tarafından belirlenmektedir. Holland'a (1997) göre bir çocuğun deneyim ve genetik yapısı bazı aktiviteleri sevmesine neden olmaktadır. Daha sonra ise bu hoşlanılan etkinlikler ilgiler haline dönüşmekte, yaşla birlikte billurlaşarak belirgin hale gelmektedir. Bu karakteristik davranışlar, karakteristik kişilik tiplerini ortaya çıkarmaktadır. Holland (1997), bireyin ilgilerinin büyük oranda kişiliğin ifadesi olduğunu iddia etmektedir.

Bu kurama göre her birey bu altı çeşit kişilik tipinden bir ya da bir kaçına uygundur. Aşağıda bu kişilik tipleri kısaca açıklanmıştır (Pişkin, 2013):

Gerçekçi Kişilik Tipinin Özellikleri:

- Makineler, aletler, hayvanlar ya da bitkilerle çalışmaktan hoşlanırlar.
- El, mekanik, tarımsal ve / veya elektrikle ilgili becerileri gelişmiştir.
- İnşa veya tamir işlerini tercih ederler.
- Sonuçları somut olarak görülebilen işleri severler.

İnşaat mühendisliği, bahçıvanlık, tesisatçılık, veterinerlik, şoförlük, çiftçilik gibi meslekler bu kişilik tipi için uygun olan mesleklerden bazılarıdır.

Araştırmacı Kişilik Tipinin Özellikleri:

- Olayları anlamak için gözlemsel, sistematik ve yaratıcı araştırmalar yapmayı gerektiren etkinliklerden hoşlanırlar.
- Öğrenmeye, matematiksel ve bilimsel sorular çözmeye yatkındırlar.
- Meraklı, bağımsız ve çalışkan olma eğilimindedirler.
- Sosyal faaliyet ve rutin etkinliklerden pek hoşlanmazlar.

Fizikçi, kimyager, biyolog, tıp doktorluğu, eczacılık, jeolog gibi meslekler bu kişilik tipi için uygun olan mesleklerden bazılarıdır.

Sanatçı Kişilik Tipinin Özellikleri:

- Kendini sanat, müzik, yazı yoluyla ifade etmeyi gerektiren faaliyetlerden hoşlanırlar.
- Bu bireylerin yaratıcılıkları ve özgünlükleri gelişmiştir.
- Özgür düşünceli olma eğilimindedirler.
- Yeni şeyler bulmada ve keşfetmede başarılıdırlar.

Müzisyenlik, yönetmenlik, yazarlık, fotoğrafçılık, iç mimarlık bu kişilik tipi için uygun olan mesleklerden bazılarıdır.

Sosyal Kişilik Tipinin Özellikleri:

- İnsanları eğitmeyi, bilgilendirmeyi ve geliştirmeyi gerektiren faaliyetlerden hoşlanırlar.
- Sorunları konuşarak ve tartışarak çözmeyi tercih ederler.
- Sözel becerileri gelişmiştir.

Öğretmenlik, okul danışmanlığı, kariyer danışmanlığı, sosyal hizmet uzmanlığı, din görevlisi, özel eğitim uzmanı gibi meslekler bu kişilik tipi için uygun olan mesleklerden bazılarıdır.

Girişimci Kişilik Tipinin Özellikleri:

- Ekonomik ve organizasyonel kazanç için insanları yönetmekten hoşlanırlar.
- Ön plana çıkmaktan zevk alırlar.
- Dışadönük ve kendilerine güvenli olma eğilimindedirler.
- Risk almayı severler.

Pazarlamacılık, reklam yöneticiliği, halkla ilişkiler uzmanı, politikacı, insan kaynakları uzmanlığı gibi meslekler bu kişilik tipi için uygun olan mesleklerden bazılarıdır.

Geleneksel Kişilik Tipinin Özellikleri:

- Verileri düzenleme, kayıt tutma, sayısal verileri düzenleme, bilgisayar kullanma gibi düzenli ve sistematik işlerden hoşlanırlar.
- Düzenli ve sorumluluk sahibidirler.
- Büro işlerine ilgi duyarlar.
- Kurallara sıkı sıkıya bağlıdırlar.

Hesap uzmanlığı, muhasebecilik, vergi uzmanlığı, veri giriş operatörü, sekreterlik ve büro memurluğu gibi meslekler bu kişilik tipi için uygun mesleklerdir.

Holland'ın kuramında örtüşme, farklılaşma ve tutarlılık olarak isimlendirilen üç önemli kavram daha vardır (Holland, 1997). Örtüşme, kişilik tipi ile kişinin şu andaki veya gelecekteki iş çevresi arasındaki uyumun derecesini göstermektedir. Bireyler, kişilik tiplerinin uyum sağladığı iş çevrelerinde daha çok iş doyumunu yaşarlar ve daha iyi performans gösterirler. Buna göre, kişinin en baskın olduğu kişilik tipi ile iş çevresi uyumlu olduğunda en üst düzeyde örtüşme gerçekleşir. Kişilik tipinin bir yanındaki iş çevresinde çalışıldığında bir sonraki yüksek düzeyde örtüşme gerçekleşir. Kişilik tipinin tam karşısındaki iş ortamında çalışılması ise en düşük düzeyde örtüşmeyi sağlar. Farklılaşma ise, tipler arasındaki çeşitliliğin derecesinin kişilik profilini ifade etmesi olarak tanımlanmaktadır. Farklılaşmamış bireyler, kariyer kararsızlığı yaşayabilir. Tutarlılık ise, kişinin baskın kişilik tipleri arasındaki ortak özelliklerin derecesini gösterir (Zunker, 2006).

2.1.3. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramları

Ginzberg ve arkadaşlarının mesleki gelişim kuramları, kariyer seçimine gelişimsel bir açıdan bakıp ilk gelişimsel kuramı oluşturmuşlardır. Ginzberg ve arkadaşları, o zamana kadar geçerli olan kariyer seçiminin kısa bir zaman dilimi içerisinde gelişen bir durum olduğu görüşüne karşı çıkarak, kariyer seçiminin

çocukluktan başlayarak yetişkinliğe kadar devam eden uzun bir gelişimsel süreç olduğunu belirtmişlerdir (Sharf, 2006). Kurama göre kariyer seçimi, bireyin ihtiyaçları ile kariyer olanakları arasında bir uzlaşma içerir ve büyük oranda geri dönülmezdir. Kuramın süreç, geri dönülmezlik ve uzlaşma olmak üzere üç kavramı bulunmaktadır. Kurama göre süreç, kariyer kararı 20'li yaşların başına kadar olan bölümde gerçekleşmektedir. Geri dönülmezlik ise yaşanan sürecin geri dönülmez olduğunu belirtmektedir. Yeni seçilecek alanla ilgili tekrar bir eğitim almak, bunun için zamana ihtiyaç duymak, bazı psikolojik ve sosyal faktörler bu seçimin geri dönülmez olmasının nedenleri olarak görülmektedir. Daha sonra sürecin geri dönülmez olduğu görüşünü değiştirilmiş ve yaşam boyu devam edebileceği belirtilmiştir. Uzlaşma, kariyer seçim sürecinin, bireyin istekleri ile var olan olanaklar arasında uzlaşma olmasının gerekliliği anlamına gelmektedir (Sharf, 2006; Siyez, 2012).

Bu kuramdaki gelişim dönemleri ise fantezi dönemi, deneme dönemi ve gerçekçi dönemdir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009). Fantezi dönemi 11 yaşından önceki dönemdir. Bu dönemi, çocuklar her mesleği yapabileceklerine inanırlar ve tercihlerini açık bir şekilde ifade ederler. Bu dönemde çocukların meslek tercihlerinde zevk ilkesi etkili olmaktadır. Bu dönemin sonunda onaylanma isteği ve özdeşim kurma meslek seçiminde önemli rol oynamaktadır. Deneme dönemi ise 11-17 yaş arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu dönem kendi içinde ilgi, yetenek, değer ve geçiş olmak üzere dört basamaktan oluşmaktadır. Deneme döneminde bireyler ilgilerini, yeteneklerini ve değerlerini belirginleştirirler. Ayrıca, gerçekçi bir kariyer kararı vermenin gerekliliğini fark ederler. Gerçekçi dönem ise 17 yaş ile genç yetişkinlik arasındaki dönemi ifade eder. Bu dönemde gençler ilgi ve yeteneklerini bütünleştirerek, kariyer seçimlerini belirginleştirirler. Bu dönem kendi içinde araştırma, billurlaşma ve belirleme basamağından oluşmaktadır. Üniversiteye girişle başlayan araştırma dönemi belirsizliğin ve kararsızlığın yoğun olarak yaşandığı bir dönemdir. Bu dönemde ilgi alanların birinde karar kılmak amacıyla gençlerin araştırmaları devam eder. Billurlaşma dönemi, kariyer kararının kesinlik kazandığı dönemdir. Belirleme dönemi, karar verilen kariyer alanıyla ilgili gerekli eğitimin alındığı ve bunun uygulamaya geçirildiği dönemdir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009; Sharf, 2006).

2.1.4.Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı

Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı, 1950'li yıllarda ortaya çıkan ve gelişimi 40 yıllık uzun bir sürece dayanan gelişimsel kariyer yaklaşımlarının en kapsamlısıdır. Super (1957), kuramını geliştirirken diğer disiplinlerdeki çalışmaları sentezleyerek bu kuramı geliştirdiğini belirtmiştir. Super'e göre kariyer seçimi, bireyin o ana kadar geliştirdiği benlik kavramının ortaya konmasıdır. Kuramın bazı varsayımlarına izleyen bölümde yer verilmiştir:

- Bireylerin benlik kavramları ve kişilik özellikleri farklıdır.
- Bireyler çok farklı meslekleri kişilik özellikleri gereği yapabilirler.
- Bir meslek alanında çalışanların aynı özelliklere sahip olması mecburi değildir.
- Bireylerin bir zaman dilimi içerisinde seçimlerinin ve benlik kavramlarının değişmesi olasıdır.

Bu kurama göre kariyer gelişiminin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar benlik kavramı, yaşam alanı ve yaşam boyudur. Benlik kavramı, kuramın temel kavramlarından biridir. Super (1957), benlik kavramı kuramını geliştirirken Ginzberg'in görüşlerinden yola çıkmış ayrıca gelişim psikolojisi, farklılıklar psikolojisi, sosyoloji ve kişilik gibi disiplinlerin bulgularından yararlanmıştır. Aynı zamanda cinsiyet, sosyal değişim, sosyo-ekonomik düzey ve seçim süreci gibi değişkenlere de yer vermiştir (Pişkin, 2014). Super, benlik kavramını bazı rol, durum ve ilişkilere bakış açısı olarak tanımlamıştır. Daha sonra ise benlik kavramının, bireyin sadece kendine bakış açısı değil, bireyin içinde olduğu durum ve şartlara bakış açısını da içerecek şekilde genişletilmesi gerektiği belirtmiştir (Siyez, 2012). Super'e (1990) göre benlik kavramı pek çok karmaşık faktörün karşılıklı etkileşimi ile oluşur. Bireyin fiziksel ve zihinsel gelişimi, geçirdiği yaşantılar, içinde yaşadığı çevrenin özellikler bu faktörler arasındadır. Benlik kavramı, bebeğin kendisini ana-babasından ayrı bir varlık olarak fark etmesiyle gelişmeye başlar ve bu gelişim yaşam boyu devam eder. Benlik kavramının gelişimini içinde doğduğumuz aile, yaşadığımız kültürel çevre ve yaşadığımız deneyimler etkiler (Super, 1990). Kurama göre kariyer seçimi, bireyin benlik kavramı gelişimini ve uygulanmasını içermektedir. Bireyler kendi mesleki benlik kavramlarını seçtikleri işler yoluyla dışa

vurma eğilimindedirler. Bir kişi olumsuz benlik kavramına sahipse büyük ihtimalle yanlış meslek seçimi yapacak ve seçtiği bu meslek ona anlamsız ve sıkıcı gelecektir. Bireyin benlik kavramı, süreç içerisinde değişiklik gösterebilir ve bu değişim kişinin kariyerini etkiler (Super, 1990).

Yaşam Boyu kavramı, kariyer gelişiminin yaşam boyu devam ettiği görüşünden ortaya çıkmıştır. Kurama göre bireyler her bir dönemle ilgili gelişimsel görevleri yerine getirmesi gerekmektedir. Kişinin her bir gelişim dönemindeki görevleri başarıyla yerine getirmesi o kişinin kariyer olgunluğu ile ilgilidir. Kariyer gelişim aşamaları ise büyüme, keşfetme, yerleşme, sürdürme ve geri çekilme olarak bildirilmiştir. Büyüme dönemi 4-13 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönemde çocukların, iş dünyası ile ilgili temel bir anlayış geliştirme ve benlik duygusu geliştirme gibi gelişim görevleri vardır. Keşfetme dönemi 14-24 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönemde ergenlerin mesleklere ilişkin bilgi edinme, bir meslek seçimi yapma gibi gelişim görevleri vardır. Yerleşme dönemi 25-45 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönemde bireylerin karar kılma, sağlamlaştırma ve ilerleme gibi gelişim görevleri bulunmaktadır. Bu dönem kendi içinde dengeye ulaşma ve sağlamlaştırma evrelerini kapsamaktadır. 25-35 yaş arası olan dengeye ulaşma evresi, bireyin bir işe yerleşmesi, yaptığı doğru seçimin yararlarını görmeye başlaması ve mesleğine katkı vermesini kapsar. 35-45 yaş arası olan sağlamlaştırma evresi ise, bireyin mesleğinde kıdem ve deneyim kazanması, mesleğine ve işine iyice bağlanmasını kapsamaktadır. Sürdürme dönemi ise 45-65 yaş arasını kapsamaktadır. Bu dönemde yetişkinlerin, çalıştıkları işlerini koruma, bilgilerini güncelleme gibi kariyer gelişimi ile ilgili görevleri yerine getirmeleri beklenir. Geri çekilme dönemi ise 65 yaş sonrasını kapsamaktadır. Bu dönemde kariyer yavaşlaması, emeklilik planı yapma ve emeklilik yaşamı gibi gelişim görevleri vardır (Super, 1957). Super, sonraki yazılarında bu dönemleri her bireyin aynı yaş aralığında yaşamayabileceğini, dönemler arasında döngülerin tekrar edebileceğini belirtmiştir (Siyez, 2012).

Super, kuramına daha sonra yaşam rolünü de eklemiştir (Super, 1990). Super, bir kişinin belli bir yaş veya yaşam döneminde oynadığı yaşam rollerinin birleşimini kariyer olarak tanımlamış ve bu kavramı gökkuşağına benzeterek açıklamıştır. Bireyin hayatında birçok rolü vardır. Bu roller evde, okulda, iş çevresinde veya toplumda oynanmaktadır. Super, 8 temel hayat rolü tanımlamıştır. Bu roller, evlat,

öğrenci, çalışan, eş, ev işleri yapan, ana-baba, eğlenen ve vatandaş olmaktır. Evlat olma rolü, insanın ana-babasıyla ilgili harcadığı zamanı ve enerjiyi gösterir. Bu rol doğumla başlar ve her iki ebeveynin ölümüyle biter. Öğrenci olma rolü, anaokuluyla başlar ve bazıları bu rolü 15 yaşına da kadar bazıları da üniversiteden mezun oluncaya kadar devam ettirir. Çalışan rolü, para karşılığı çalışılan ilk işle başlayıp, emekli olana kadar devam etmektedir. Eş rolü, evlenmeyle başlar. Evlenenler bu rolü eşleriyle beraber sürdürür. Eşlerden birinin ölümüyle bu rol sonlanır. Ev işleri yapma rolü, evde yapılması gereken görevleri kapsamaktadır. Bu rol anne-baba evinden ayrılmayla başlar. Ana-baba olma rolü, çocukları büyütmeyi ve onlarla ilişki sürdürmeyi kapsar. Eğlenen rolü, boş zamanlarda yapılan etkinlikleri kapsamaktadır. Vatandaş rolü, gönüllü olarak toplum için faydalı etkinliklere harcanan zaman anlamı gelir. Bu roller, yaşam alanını şekillendirir ve yaşam döngüsünü meydana getirir (Pişkin, 2014).

2.1.5. Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı

Daraltma-Uzlaşma Kuramı, kariyer gelişim ve seçim sürecini bilişsel, gelişimsel ve sosyolojik açıdan değerlendiren gelişimsel bir kariyer yaklaşımıdır. Bu kuram, kariyer seçimini bir eşleştirme süreci olarak değerlendirmektedir. Kurama göre, bireyler kendi yetenek, ilgi, beceri ve kişilik özelliklerine uygun olan kariyerlere yönelirler (Zunker, 2006). Kuramın dört temel varsayımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kariyer gelişiminin çocuklukta başladığıdır. İkinci varsayımı, bireyin benlik kavramının, kariyer amaçlarını ifade ettiğidir. Üçüncüsü, iş doyumu ile kariyer benlik algısının ilişkili olduğudur. Sonuncusu ise kişilerin bazı mesleki ön yargılar geliştirdiğidir (Siyez, 2012).

Bu kurama göre, kariyer gelişiminde dört gelişimsel süreç yer almaktadır. Bunlar, bilişsel büyüme, öz yaratım, daraltma ve uzlaşmadır. Bilişsel büyüme dönemi, çocukların yaşla beraber bilişsel becerilerinde gelişme olması sürecidir. Öz yaratım dönemi, bireyin kendine yöneliminin arttığı ve benlik gelişiminin olduğu dönemdir. Daraltma dönemi, kişinin benlik kavramı ile örtüşmeyen bazı meslekleri elemesi sürecidir. Uzlaşma süreci ise, istenilen kariyer alanlarından, bireyin özelliklerine daha az uyan ama ulaşması daha kolay olan seçeneklerden

vazgeçilmesini kapsamaktadır. Çünkü en fazla istenilen seçeneklere bazı nedenlerden ötürü ulaşılmasının çok zor olduğu anlaşılr. Uzlaşma, tercihlerin gerçek hayatla uyumlu olarak yapılandırılması olarak görülebilir. Uzlaşmada ilk önce ilgiler, daha sonra prestij ve en sonda ise cinsiyet rolüne göre uzlaşma sağlanır (Siyez, 2012).

2.1.6.Kariyer Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramı

Kariyer Danışmanlığında Sosyal Öğrenme Kuramı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan “Kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramı” kariyer seçiminin kökenlerini açıklamaktadır. İkinci bölüm olan “Kariyer danışmanlığında öğrenme kuramı” ise kariyer danışmanlarının kariyerle ilgili sorunları nasıl çözebileceğine odaklanmaktadır. Bu kuram kariyer kararı vermenin, Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramına göre uygulanmasına dayanmaktadır (Zunker, 2006).

İlk bölüm olan “kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramı” kariyer kararı vermede dört önemli faktörün olduğunu belirtmektedir. Bu faktörler, genetik özellikler ve özel beceriler, çevresel koşullar ve olaylar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileridir. Genetik özellikler, cinsiyet, ırk, boy gibi bireyin kalıtımla getirdiği fiziksel özellikler, özel yetenekler, kas koordinasyonu gibi özelliklerdir. Bu özelliklerin bireyin eğitim hayatını ve kariyer sürecini etkileme olasılığı yüksektir (Sharf, 2006). Çevresel koşullar ve olaylar, bireyin içinde yaşadığı çevrenin iklimi, coğrafyası, istihdam olanakları, eğitim koşulları, ekonomik koşulları gibi özellikleri kapsamaktadır. Genellikle bireyin kontrolü dışında olan bu koşullar kariyer seçimini önemli ölçüde etkilemektedir (Krumboltz, 1996). Öğrenme yaşantıları da bireyin kariyer kararı vermesinde diğer bir önemli faktördür. Kurama göre, üç temel öğrenme yaklaşımı kişinin kariyer kararında etkili olmaktadır. Bunlardan ilki bireyin gözlem yoluyla öğrendiği çağrışımsal öğrenme yaşantıları, ikincisi bireyin kendi davranışlarının olumlu ve olumsuz sonuçlarına göre öğrendiği araçsal öğrenme yaşantıları, üçüncüsü bireyin anlamsız olan bir olayı anlamlı olayla eşleştirerek öğrendiği pekiştirerek öğrenme yaşantılarıdır (Krumboltz, 1996). Göreve yaklaşım becerileri, bireysel özellikler, öğrenme yaşantıları ve çevresel faktörler arasındaki etkileşimle meydana gelmektedir. Kariyer karar vermede kritik role sahip bu beceriler hedef kurma, alternatif belirleme, mesleklerle ilgili bilgi

sahibi olma gibi süreçleri içermektedir (Sharf, 2006). Bu dört faktörün etkileşimi, bireyin kariyer karar verme sürecini belirler. Bireyler öğrenme yaşantıları, çevresel koşulları ve kişilik özelliklerine bağlı olarak dünyaya ve kendilerine ilişkin genellemeler yaparlar. Bu genellemeler bireyin göreve yaklaşımlarını yani eylemlerini belirler. Bu kuram göre kişinin ne kadar fazla yaşam deneyim olursa kariyer kararının doğru verilme olasılığı daha fazla olacaktır (Krumboltz, 1996; Sharf, 2006).

İkinci bölüm olan Kariyer danışmanlığında öğrenme kuramı, kariyer danışmanlarının, danışanlarının kariyer sorunlarıyla daha etkili bir şekilde başa çıkabilmeleri için geliştirilmiştir. Bu yaklaşımı kullanan danışmanların, danışanlarına üç konuda yardım etmesi gerekmektedir (Sharf, 2006). Bunlar:

- 1) Bireyin kendine ilişkin doğru genellemeler yapmasına destek olmak
- 2) İş dünyası hakkında daha fazla bilgi sahibi olması konusunda gerekli yardımı sunmak
- 3) Kariyerle ilişkili daha uygun eylemlerde bulunmasına yardım etmektir.

Kariyer seçiminde sosyal, ekonomik, çevresel ve kişisel özellikleri dikkate alması bu kuramın güçlü yanlarını oluşturmaktadır. Bireysel yetenek ve ilgilerin gelişiminin açıklanmaması kuramın eleştirilen yönleridir.

2.1.7.Bilgiyi işleme Kuramı

Peterson, Sampson ve Reardon (1991) tarafından geliştirilen bilgi işleme yaklaşımı, insanların kariyer seçimini nasıl yaptığının ve kariyer problemi çözmede bilgiyi nasıl kullandığına odaklanmıştır. Kuramın amacı, bireylere kariyer kararı verme becerisi kazandırmak, problem çözme ve karar verme becerilerini yaşam boyu kariyerle ilgili sorunlarda kullanabilmelerine yardımcı olmaktır. Kuramın dört temel varsayımı bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir (Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon, 2002):

- 1) Kariyer kararları bilişsel ve duyuşsal süreç arasındaki etkileşimle ilgilidir.

- 2) Kariyer sorunlarını çözme becerisi bilgiye ve bilişsel işlemlere bağlıdır.
- 3) Kariyer gelişimi sürekli ve bilgi yapıları devamlı değişmektedir.
- 4) Kariyer danışmanlığının hedefi bilgi işlem süreciyle ilgili becerilerin arttırılmasıdır.

Bilgi işleme yaklaşımının belli başlı kavramları ise problem, problem çözme, karar verme, bilgi işleme alanları piramidi ve İASDU (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme ve Uygulama) döngüsüdür. Problem, var olan durum ile istenilen durum arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Problem çözme ise istenilen durumun elde edilmesine yönelik bilgi ve becerilerin edinilmesini içerir. Karar verme, hedeflenen seçeneği eylem adımlarına dönüştürmektir. Bilgi işleme alanları piramidi, kariyer kararı vermenin neyi içerdiğini göstermesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu piramit dört boyuttan oluşmaktadır. Piramidin en altında kendini tanıma ve meslekleri tanıma vardır. Orta kısmında karar verme becerileri vardır. En üstte ise üst-biliş vardır (Özyürek, 2012; Zunker, 2006).

İletişim, analiz, sentez, değerlendirme ve uygulama aşamalarının baş harflerinin kısaltması olan IASDU (CASVE) döngüsü genel bir kariyer karar verme sürecini ve karar sürecinde atılması gereken adımları içermektedir. İletişim aşamasında, kişiler hedeflediklerindeki durum ile mevcut durum arasında fark olduğunu farkederler. Analiz aşamasında, hedeflenen meslek, eğitim programı ve işin özellikleri arasındaki ilişkiler anlamlandırılır. Sentez aşamasında, bireyler farklı alternatiflerle problemleri yeniden yapılandırır. Değerlendirme aşamasında bireyler alternatif seçeneklerin avantaj ve dezavantajlarını değerlendirerek bir karar verir. Uygulama aşamasında ise bireyler bir önceki aşama olan değerlendirme aşamasındaki seçimlerini uygulamak üzere gerekli olan planları geliştirerek uygulamaya koyarlar (Özyürek, 2012).

2.1.8.Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Lent, Brown ve Hackett (1996) tarafından geliştirilen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin ilgilerinin nasıl bir süreçten geçtiği, kariyer kararlarını ne şekilde verdikleri, kariyer istikrarına nasıl ulaştıkları gibi konulara odaklanan bir

yaklaşımıdır. Kariyer kararı verme ve kariyer gelişim sürecinde bilişsel özelliklerin önemli olduğu varsayımına dayanan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Bandura (1986) tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuramdan oldukça etkilenmiştir. Bandura'nın kuramından alınmış olan üç değişken (Yetkinlik beklentisi, Sonuç Beklentisi, Kişisel Hedefler) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının temelini oluşturmaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, yetenekler, ilgiler, değerler, genetik özellikler, amaçlar, öğrenme yaşantıları, engeller gibi kavramların kariyer gelişim sürecinde önemli olduklarını ve kariyer danışmanlığında bütün bu kavramlarının göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı birbiriyle ilişkili iki düzeyli kuramsal yaklaşımla açıklanmıştır. Buna göre ilk düzey, bilişsel-bireysel değişkenlerdir (Yetkinlik Beklentisi, Sonuç Beklentisi ve Kişisel Hedefler). İkinci düzey ise çevreye özgü ve kontrol altında olmayan değişkenlerdir (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2009).

Yetkinlik beklentisi, bireylerin kapasitelerini organize etmek ve performansların düzenlenmiş tiplerine ulaşmak için gereken davranış biçimlerini yerine getirmekle ilgili yargıları olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1986). Bireylerin yetenekleri hakkındaki inançları kariyer kararı vermede önemli bir rol oynar. Yetkinlik beklentisi; dolaylı öğrenme, sosyal ikna, başarılı kişisel performanslar ve fizyolojik durumlar tarafından biçimlendirilir. Sonuç beklentileri, bazı davranışları yapmanın sonucuyla ilgili inançlardır. Sonuç beklentileri dışsal pekiştireç, bireyin yönlendirdiği sonuçlar ve belirli bir etkinliği yapma sürecinde ortaya çıkan sonuçlar ile ilgili inançları içermektedir (Lent, Brown ve Heckett, 1996). Kişisel hedefler, istenilen sonuçlara ulaşabilmek için yapılan bazı etkinlikleri yapmadaki kararlılıkla ilgilidir (Bandura, 1986). Hedefler, bireyin uzun bir süreç içerisindeki davranışlarını organize etmeye yardımcı olur.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının ikinci düzey kavramları ise çevresel etkiler, kariyer engelleri ve kariyer desteklerinden oluşmaktadır (Özyürek, 2012). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre kariyer kararını etkileyen değişkenlerden bir tanesi de çevresel etkilerdir. Karar verme davranışını etkileyen bilişsel değerlendirme süreci, bireylerin çevreye ilişkin algılarından etkilenmektedir. Kurama göre, birey ilgi ve yeteneklerini çevrenin sağladığı olanaklara göre değerlendirmekte ve kariyer kararını bu doğrultuda vermektedir. Kişinin kariyerinde ilerlemesini güçleştiren

sosyal ortamdan kaynaklanan ve kişisel faktörler kariyer engelleri olarak tanımlanmaktadır. Kariyer engelleri, bireyin kariyerinde ilerlemesini zorlaştıran sosyal ortama ve kişiye özgü faktörler olarak tanımlanmaktadır. Bireyin daha önceden yaşadığı engeller kişinin bilişlerini etkileyerek zaman içerisinde genellenebilir. Kariyer destekleri, kariyer gelişim ve karar sürecinde kişinin karar vermesini kolaylaştıran faktörlerdir. Bu kariyer destekleri sayesinde bireyler zayıf yönlerini geliştirme fırsatı elde ederler (Sharf, 2006; Özyürek, 2012).

2.2.Karar Verme Kuramları

Kariyer kararsızlığı bireyin karar vermesi ile ilgili sorunlarını içermektedir. Kariyer kararsızlığını anlamada karar verme kuramlarının önemli bakış açısı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle izleyen bölümde bazı temel karar verme kuramlarına yer verilmiştir.

2.2.1.Hilton'un Karar Modeli

Hilton (1962), kişinin karar verebilmesi için hayatında bir takım çelişkiler ve değişikliklerin olması gerektiğini belirtmektedir. Var olan her çelişkide birey durumunu yeniden gözden geçirir ve yeni kararlar vermek için plan yapar. Hilton'a (1962) göre var olan kariyer karar verme modelleri, bireyin kariyer kararı verme davranışını açıklamada yeterli değildir çünkü bireyin kararı ne zaman verdiği ve uygun karar seçenekleri olmadığı zaman nasıl davrandığı ile ilgili soruları açıklayamamaktadır (akt: Kuzgun, 2006).

Bu modele göre karar verme davranışının başlaması için bazı girdilerin olması gerekmektedir. Bu girdiler, bireyin bilişsel yapısını etkileyen bir uyarıcı olabilir. Bireyin bir lisans programını seçmesi veya yeni bir iş teklifi alması gibi durumlar bu uyarıcılara örnek verilebilir. Bireyin bilişsel dengesini bozan bu uyarıcılar nedeniyle ortaya çıkan tutarsızlık bireyi harekete geçirir ve o ana kadarki inançlarını ve beklentileri yeniden gözden geçirmesine yol açar. Bu modele göre, kariyer

seçenekleri arasında yapılan denemeler bireyin kariyer kararı verme glklerini azaltmaktadır (Hilton, 1962; akt: Kuzgun, 2006).

Modele göre olumsuz bir çevrede olma, kariyer kararının yaklaşması, algılanan meslek seçeneklerinin fazla olması, kariyer değişikliği olasılığının yüksek olması, yetenekler hakkında gerçekçi olmayan ve yetersiz değerlendirmeler, kariyer seçenekleri hakkında yetersiz bilgi gibi faktörler bilişsel tutarsızlığı ve dolayısıyla kararsızlığı arttırmaktadır. Kararın ertelenmesi ve kısa süreli bir kariyer planının tasarlanması ise tutarsızlığı azaltmaktadır (Hilton, 1962; akt: Kuzgun, 2006).

2.2.2.Gelatt'ın Karar Verme Modeli

Gelatt (1962), karar vermenin birbirini takip eden basamaklardan oluşan bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bu süreçte bireyin takip etmesi gereken sistemler bulunmaktadır. Bunlar yordayıcı sistem, değer sistemi ve karar sistemidir. Yordayıcı sistem, alternatif seçim alanlarını, bu alanların olası sonuçlarını ve sonuçların meydana gelme olasılıklarını kapsayan ilk basamaktır. Değer sistemi, seçeneklerin olası sonuçlarının istenme derecesini içeren ikinci basamaktır. Karar sitemi, kararların seçimini ve değerlendirilmesini içermektedir (akt: Kuzgun, 2006).

Gelatt (1962), her kararın birer risk içerdiğini belirtmiştir. Ancak, birey ne kadar gerçekçi, ayrıntılı ve doğru bilgi sahibi olursa alacağı risk düzeyini belirlemede o kadar avantajlı olur. Burada önemli olan kişinin üstleneceği risk hakkında bilgi sahibi olmasıdır (akt: Kuzgun, 2006).

2.2.3.Harren'a Göre Karar Verme

Harren (1979), niversite ğrencilerinin kariyer kararı verme davranışlarını açıklamak amacıyla bir kariyer kararı verme modeli geliştirmiştir. Model, birbirleriyle ilişkili olan süreç, özellikler, görevler ve durumlar olmak üzere dört ana unsurdan oluşmaktadır.

Süreç, bireylerin kararını verirken ve uygularken geçtiği dört basamaktan oluşmaktadır. Bunlar farkında olma, planlama, karar verme ve uygulamadır. Her

aşamada farklı konu ve sorunlarla karşı karşıya kalan birey, bunları çözmek için farklı davranış biçimleri geliştirir. Özellikler, karar vericinin karar verme sürecinde karşılaştığı durum ve görevleri algılamasını belirleyen dengeli kişilik özelliklerini kapsamaktadır. Görevler, kişilerin yerine getirmesi gereken gelişim görevleri ve karar verme becerilerinin ortaya konması ile ilgili bir kavramdır. Durumlar, bireyin o andaki psikolojik durumu ile ani ve beklenmedik durumsal etmenlerin birey üzerindeki etkisi ile ilgili bir kavramdır.

Harren (1979), oluşturduğu modelden yola çıkarak bazı hipotezler ileri sürmüştür. Bu hipotezler şunlardır:

- Benlik algıları yüksek, tutarlı bir kişiliğe sahip ve mantıklı karar verme davranışı sergileyen bireyler etkili karar vericilerdir ve etkisiz karar vericilere göre karar vermede daha gelişmişlerdir.
- Gelişim görevlerini başarılı bir şekilde yerine getiren bireyler karşılaştıkları karar verme problemlerinde daha başarılıdırlar.
- Karar verme sürecinde sürekli başarısız olan ve olumsuz değerlendirmeler alan bireyler karar verme sürecini durdurabilirler.
- Karar verme sürecindeki birey çevresinden olumlu değerlendirmeler aldıkça ve çevresinden gördüğü destek ve kabul arttıkça karar verme davranışı daha kolay bir hale gelir.
- Orta düzeyde bir kaygı, karar verecek bireyi olumlu olarak etkiler.

Harren (1979), bireylerin karar verme sürecinde çok farklı ve çeşitli tepkiler verdiklerini belirtmiştir. Bu karar verme tepkileri üç tür karar verme tepkisi altında toplanabilir. Bunlar; sezgisel karar verme, bağımlı karar verme ve mantıklı karar vermedir. Sezgisel karar verme, o andaki duyguların etkisiyle, diğer seçenekler fazla gözetilmeden verilen karar türüdür. Bağımlı karar verme, bireyin başkalarının etkisi altında ve onların gösterdiği yönde karar verme türüdür. Mantıklı karar verme, bireyin bütün seçenekleri ve olası sonuçları gözden geçirerek en akılcı kararı verdiği karar türüdür.

2.2.4. Vroom'un Beklenti Modeli

Vroom (1964) karar vermeyi beklenti kavramı ile açıklamaktadır. Ona göre bireyin bir seçeneğe yönelmesi, onun tercih ettiği sonuca erişebileceği yolundaki beklentisini ifade eder. Olasılık kavramı ile beklenti kavramı birlikte düşünülmelidir. Bir karar durumunda seçenekler ulaşılacak istenen hedeflerle bunlara ulaşma arasındaki ilişkinin büyüklüğüne göre yönelim değeri alırlar (akt: Kuzgun, 2006). Vroom (1964), seçenekler arasında istenen yönleri fazla, istenmeyen yönleri az ve ulaşılabilirlik ihtimali fazla olanı seçmeyi karar olarak tanımlamaktadır. Seçenekler eğer bireyin ulaşabilmesi ihtimali var ise istenirlik kazanırlar. Karar sürecinde olan birey istekleri ile seçeneklerin her birinin kendisine sağlayabileceği doyum olanaklarını ve sahip olduğu özelliklerle yine seçeneklerin gerektirdiği nitelikleri değerlendirdikten sonra bir seçeneğe yönelmektedir (akt: Kuzgun, 2006).

2.2.5. Ardışık Eleme Modeli

Gati (1986) tarafından geliştirilen ardışık eleme modeline göre birey, karar verilecek zamanın yaklaşması, kariyer seçeneklerinin birbirine yakın olması, engelleyici çevresel nedenler, bireysel özelliklerin yeterince bilinmemesi, birden fazla alanda çalışma olasılığının olması, seçeneklerin gerçekçi olarak değerlendirilememesi gibi nedenlerden dolayı kariyer kararı vermekte güçlük yaşamaktadır.

Kariyer kararı vermede iki temel yaklaşım vardır. Bu yaklaşımlar ardışık eleme yaklaşımı ile beklenen fayda yaklaşımıdır. Ardışık eleme yaklaşımına göre, her mesleki seçenek kendine özgü bir özellik kümesine sahiptir. Karar verme durumunda birey, bütün seçenekleri derinlemesine incelemekte ve bu inceleme sonucunda seçenekleri teker teker elemektedir. Bir veya birkaç seçenek kalıncaya kadar birey bu eleme işlemine devam eder ve kalan seçenek doğrultusunda kararını verir. Beklenen fayda yaklaşımına göre birey, olası seçeneklerin kendisine sağlayacağı kazançları değerlendirmekte ve bu doğrultuda en kazançlı olacağını düşündüğü seçenekte karar vermektedir.

Ardışık eleme yaklaşımı birbirleriyle ilişkili dokuz basamaktan oluşmaktadır (Gati, 1986). Bu basamaklar aşağıda yer almaktadır:

1. Karar verilecek konuların tanımlanması
2. Karar durumu ile ilgili ihtiyaç duyulan bilgilerin belirlenmesi
3. Var olan seçeneklerin önem derecesine göre dizilmesi
4. Bireyin belirlediği kriterlerin en çok tercih edilenden en az tercih edilene doğru sıralanması
5. Kriterlerin göz önünde bulundurularak bütün seçeneklerin tek tek incelenmesi
6. Daha önce elde edilen bilgilerin tekrar değerlendirilmesi
7. Daha ayrıntılı inceleme için ek bilgi toplanması
8. Elde edilen bilgilere göre seçeneklerin tekrar incelenmesi ve seçeneklerin tercih sırasına göre sıralanması
9. Karar verilen seçeneği uygulamak için plan yapılması

2.3.Kariyer Kararsızlığı ve İlgili Araştırmalar

Karar verme aşamasında bireyin kendisinden veya bazı çevresel engellerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle karar verememesi olarak tanımlanan kariyer kararsızlığı uzun yıllardır çalışılan ve araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili ilk araştırmalar 1920'li yıllara dayanmaktadır. Bu konuyla ilgili kayıtlara geçen ilk araştırma Cunliffe (1927) tarafından yapılmıştır (akt: Crites, 1969). Bu araştırmada öğrencilerin yüzde 10'unun kariyer kararsızlığı yaşadığı bulunmuştur. Kariyer kararsızlığı ile ilgili 1960'lı yıllara kadar yapılan sınırlı sayıda çalışmada aile etkileri, dinsel tutumlar, okulla ilgili çalışmalar araştırılmıştır (Gordon, 2007). Bu araştırmalarda kariyer kararsızlığı yaşayan

öğrencilerin oranları %9 ile %60 arasında tespit edilmiştir. 1960'lı ve 1970'li yıllarda yapılan çalışmalarda öğrenciler kararlı ve kararsız olmak üzere ikiye ayrılmış ve başarı, yetenek, kişilik gibi faktörler araştırılmıştır (Baird, 1967; Goodstein, 1965). O yıllara kadar kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin akademik olarak başarısız olduğu varsayılıyordu. Baird (1967) çok geniş bir örneklemle yaptığı çalışma sonucunda kararlı ve kararsız öğrenciler arasında akademik başarı ve yetenek arasında farklılık olmadığını tespit etmiştir. Sonraki yıllarda ise kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin ayırt edici özellikleri, kariyer engelleri, ailenin etkisi, kariyer kararsızlığı tipleri, kariyer kararsızlığının bilişsel ve duygusal boyutlarının etkileşimi gibi birçok çalışma gerçekleştirilmiştir (Örn. Lopez ve Andrews, 1987; Lucas ve Epperson, 1990; Savickas, 1989).

İlk yıllarda kariyer kararsızlığı kararlı ve kararsız olarak ikiye ayrılmış bir yapı olarak değerlendirilirken, sonraki yıllarda kararsızdan kararluya doğru giden tek boyutlu bir yapı olarak tanımlanmıştır (Osipow, 1999). Son zamanlarda ise yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkılarak kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin homojen bir grup olmadığı, her bireyin çok çeşitli nedenlerle kararsızlık yaşadığı, kararsızlığın farklı yapılardan oluşan karmaşık bir yapı olduğu belirtilmiştir (Gordon, 2007).

Bir veya birkaç değişkenle açıklanamayacak düzeyde karmaşık olan kariyer kararsızlığının nedenlerine ilişkin araştırmacılar tarafından birçok açıklama yapılmıştır. Bu konuyla ilgili yapılan bazı açıklamalara aşağıda açıklanmıştır.

Tyler (1953), birkaç kariyer kararsızlığı öncülü olduğunu bildirmiştir. Ailenin ve arkadaşların düşünceleri ve tutumları, mesleklere yönelik cinsiyet rolleri ve çoklu potansiyele sahip olma gibi faktörlerin kariyer kararsızlığının öncülleri olduğunu ifade etmiştir (akt: Gordon, 2007). Zytowski (1965), kariyer kararsızlığının kaçınmacı davranış ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür. Buna göre bazı bireyler bağlanma korkusuna sahip olduğu için bir kariyer alanına bağlanmaktan kaçınmaktadır. Crites (1969) kariyer kararsızlığının nedenlerini üç ana başlıkta ele almıştır. Bunlar; a) pek çok alanda birden yetenekli olmak, b) herhangi bir alana ilgi duymamak ve c) genel olarak karar vermede güçlük yaşamaktır. Osipow (1983), kariyer kararsızlığını etkileyebilecek dört faktör olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

bireylerin kariyer seçimleri ile kendi bilgilerinin tutarlı olmaması, bireyin akranlarıyla gelişim basamaklarını aynı zamanda tamamlayamaması, duygusal değişkenlik ve iki istenen seçenek arasından seçim yapamama olarak açıklanmıştır. Gati (1986) seçenekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamanın, gerekli olan bilginin elde edilmesinde kaynakların yetersiz oluşunun, bilgiyi depolama ve işleme kapasitesinin yetersiz olması gibi faktörlerin kariyer kararsızlığının nedenleri olduğunu belirtmiştir. Gati ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen kariyer kararı verme güçlükleri modeli üç ana kategori ve on alt kategoriden oluşmaktadır. Bu modele göre hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler olarak açıklanmıştır. Kelly ve Lee (2002) yaptıkları çalışmada bilgi eksikliği ve bilgi ihtiyacı, kararsızlık özelliği, başkaları ile ilgili hayal kırıklığı, kimlik difüzyonu ve karar verme kaygısı gibi faktörlerin kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Araştırmacılar kariyer kararsızlığının a) bilgi eksikliği gibi karar öncesi problemler ve kimlik difüzyonu, b) kararsızlık ve karar verme kaygısı, c) kariyer kararını etkileyen diğer insanlarla ilgili anlaşmazlıklarının sonucu ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Osipow ve Fitzgerald (1996) kariyer kararsızlığının nedenlerini şöyle sıralamıştır:

- Birçok alanda birden üstün yeteneğe sahip olmak
- Yeteneklerin, ilgilerin ve değerlerin gelişmemesi
- Kariyer olgunluk düzeyinin düşük olması
- Meslekler ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmamak
- Herhangi bir hedefin olmaması
- Ailenin istekleri ile ilgili çatışmalar
- İşlevsel olmayan düşünceler
- Karar vermede kaygının yüksek olması
- Problem çözme becerilerindeki eksiklik

Bu konuyla ilgili yapılan açıklamalar değerlendirildiğinde kariyer kararsızlığına neden olan faktörlerin çok çeşitli olduğu, her bireyin kariyer kararsızlığı yaşama nedenlerinin farklı olduğu, kariyer kararsızlığının çok boyutlu karmaşık bir yapıda olduğu söylenebilir. Bireyin kendisi ve kariyer alanları ile ilgili

yeterli bilgiye sahip olmaması, birden fazla alanda potansiyel sahibi olma, ailenin karar verme sürecine etkisi, psikolojik faktörler, çevresel engeller gibi faktörlerin kariyer kararsızlığı yaşanmasına neden olan faktörler olarak görülebilir.

Kariyer kararsızlığı tiplerine ilişkin yapılan araştırmalar literatürde önemli bir yer kaplamaktadır. Kariyer kararsızlığı tiplerini belirlemek için yapılan araştırmaların bazılarında sadece kararsız öğrenciler kullanılmış bazılarında ise kararlı ve kararsız öğrenciler beraber değerlendirilmeye alınmıştır. Bu araştırmalar sonucunda birçok kariyer kararsızlığı tipinin olduğu belirlenmiştir. Bu konuda yapılan araştırmalardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Goodstein (1965) kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencileri iki gruba ayırmıştır. İlk grup mesleki olgunluğu düşük olan veya karar vermek için gerekli olan gelişim görevlerine hazır olmayan öğrencilerden oluşmaktadır. Bu gruptaki öğrencilerin karar verirken güçlük yaşaması kaygı düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır. Sosyal veya eğitimsel baskılar bireylerin kaygısını pekiştirmektedir. Bu gruptaki bireylerin kariyer bilgilerine ve karar verme becerilerine ihtiyacı vardır. İkinci gruptaki öğrenciler ise kariyer dışındaki diğer alanlarda da karara ulaşmakta güçlük çeken ve karar verirken kaygı duyan bireylerden oluşmaktadır. Goodstein (1965) bu gruptaki öğrencilerin daha fazla danışma müdahalelerine ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir.

Fuqua ve Hartman (1983) kariyer kararsızlığını üç tip olarak tanımlamıştır. Bunlar gelişimsel kariyer kararsızlığı, durumsal kariyer kararsızlığı ve kronik kariyer kararsızlığıdır. Gelişimsel kariyer kararsızlığı bireyin yeterli mesleki olgunluğa erişememesi nedeniyle kararsızlık yaşaması olarak tanımlanmıştır. Durumsal kariyer kararsızlığı bireyin karar vermesini engelleyici bazı çevresel faktörler nedeniyle kariyer kararı konusunda güçlük yaşaması olarak açıklanmıştır. Kronik kariyer kararsızlığı ise bireylerin kimlik gelişimindeki sorunların bireyin karar vermesini güçleştirmesi olarak tanımlanmıştır. Fuqua ve Hartman'a (1983) göre kişilik bozukları ve genel bir özgüven eksikliği de sıkça bu duruma eşlik etmektedir. Yüksek kaygı ve dış denetim odağı inancı da kronik kararsız bireylerde oldukça sık görülmektedir.

Haag Mutter (1986) kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencileri üç gruba ayırmıştır. İlk grup gelişimsel kararsızlar, ikinci grup durumsal kararsızlar, üçüncü grup kronik kararsızlar olarak tanımlanmıştır. Gelişimsel kararsızlık yaşayanların düşük kariyer olgunluğuna sahip, kendileri ve meslekler hakkında bilgi eksikliği olan bireyler olduğu belirtmiştir. Durumsal kararsızlık yaşayanların çevresel ve durumsal engeller nedeniyle kariyer kararsızlığı yaşayan bireyler olduğu belirtilmiştir. Kronik kariyer kararsızların ise kaygı nedeniyle karar vermeyi erteleyen, özgüven eksikliği yaşayan ve dışsal kontrol odaklı kişiler oldukları ve bu kişilerin uzun süreli danışma müdahalelerine ihtiyacı olduğu belirtilmiştir.

Lucas ve Epperson (1988), kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencileri 5 gruba ayırmıştır. Üçyüziki üniversite öğrencisiyle yapılan araştırmanın bulgularına göre birinci grup karar vermeye yakın olan, önceliklerini belirleme ve plan yapma aşamasında olan öğrencilerden oluşmaktadır. İkinci grup iş ve kişiler arası ilişkiler gibi konulardan hangisi üzerinde yoğunlaşacağı konusunda zorluk yaşayan öğrencilerden oluşmaktadır. Üçüncü grup güdülenme eksikliği olan ve sınırlı ilgileri olan öğrencilerden oluşmaktadır. Dördüncü grup amaçları açık olmayan, mesleki bilgi ihtiyacı olan, kaygı düzeyi yüksek olan öğrencilerden oluşmaktadır. Beşinci grup karar verme durumunda olan ancak bu durumla çok az ilgilenen öğrencilerden oluşmaktadır. Lucas ve Epperson'un (1990) gerçekleştirdiği diğer bir çalışmada kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilere kişilik envanteri uygulanmış ve yapılan küme analiz sonucunda 5 grup ortaya çıkmıştır. Birinci gruptaki öğrencilerin yüksek düzeyde kaygılı, düşük özsaygıya sahip, dışsal kontrol odaklı, bağımlı karar verme stiline sahip ve zayıf kimlik gelişimine sahip oldukları saptanmıştır. İkinci gruptaki öğrencilerin daha az kaygılı, düşük özsaygıya sahip, dışsal kontrol odaklı oldukları bulunmuştur. Üçüncü gruptaki öğrencilerin düşük kaygılı, yüksek düzeyde özsaygıya sahip, içsel kontrol odaklı oldukları saptanmıştır. Dördüncü gruptaki öğrencilerin biraz kaygılı, düşük özsaygıya sahip ve içsel kontrol odaklı oldukları belirlenmiştir. Beşinci gruptaki öğrencilerin çok az kaygılı, dışsal kontrol odaklı, yüksek düzeyde özsaygıya sahip oldukları saptanmıştır. Lucas ve Epperson (1990) kararsız öğrencileri alt gruplara ayırmanın onlara yönelik geliştirilecek etkili yardım stratejileri geliştirmede önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Fuqua, Blum ve Hartman (1988) öğrencileri ilişkili beş değişkeni (durumluk kaygı, sürekli kaygı, denetim odağı, kimlik, kariyer kararsızlığı) kullanarak yaptığı küme analizi sonucunda dört gruba ayırmıştır. Birinci gruptaki öğrencilerin kararlı, çok az kaygılı ve iyi bir kimlik gelişimine sahip olduğu belirlenmiştir. İkinci gruptaki öğrencilerin orta derecede kararsız, kaygı düzeyi artmış, kimlik gelişiminin daha zayıf olduğu ve iç kontrol odağına sahip olduğu saptanmıştır. Üçüncü gruptaki öğrencilerin ciddi düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan, orta düzeyde kaygılı, kimlik gelişimi zayıf olan ve dışsal kontrol odaklı bireyler olduğu saptanmıştır. Dördüncü gruptaki öğrencilerin yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan, aşırı kaygılı, zayıf kimlik gelişimine sahip ve dışsal kontrol odaklı oldukları belirlenmiştir.

Chartrand, Martin, Robbins ve McAuliffe (1994) özsaygı, mesleki kimlik, kişisel, duygusal ve bilgi ihtiyaçları, kariyer güveni gibi değişkenleri kullandıkları çalışmalarında öğrencileri kariyer kararı verme durumuna göre dört gruba ayırmışlardır. İlk grup olan karar vermeye hazır olan gruptaki bireylerin yüksek mesleki olgunluğa sahip, kaygı düzeyi düşük, yüksek özsaygı ve kimlik gelişimine sahip olduklarını belirlemişlerdir. Gelişimsel kararsızlık grubunda olan bireylerin kariyer bilgilerine çokça ihtiyaç duydukları, amaç yönelimli ve duygusal olarak istikrarlı oldukları saptanmıştır. Üçüncü grup olan seçim kaygısı yaşayan gruptaki bireylerin yüksek düzeyde kariyer karar verme kaygısı yaşadıkları, düşük kariyer bilgisine ihtiyaç duydukları, orta düzeyde genel kararsızlık yaşadıkları belirtilmiştir. Kronik kararsızlık grubunun ise yüksek düzeyde kaygılı olan, mesleki kimlik gelişimleri zayıf olan, özsaygı düzeyleri düşük olan bireylerden oluştuğu belirlenmiştir.

Cohen, Chartrand ve Jowdy (1995) kariyer kararını vermemiş üniversite öğrencilerini Kariyer Faktör Ölçeği'ne göre gruplara ayırmış ve bu grupları kimlik gelişimi aşamalarına göre değerlendirmişlerdir. Yapılan küme analizi sonucu öğrenciler kariyer kararı vermeye hazır olanlar, gelişimsel kararsızlık yaşayanlar, seçim kaygısı yaşayanlar ve kronik kararsızlık yaşayanlar olmak üzere dört gruba ayrılmıştır. Kariyer kararı vermeye hazır olan gruptaki öğrencilerin diğer gruplardaki öğrencilere göre kimlik gelişiminin daha sağlıklı olduğu saptanmıştır.

Kariyer kararsızlığı tipleri ile ilgili yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde birçok sınıflama olsa da genel olarak iki temel kararsızlık tipinin olduğu söylenebilir. Bunlar gelişimsel kariyer kararsızlığı ve kronik kariyer kararsızlığıdır. Gelişimsel kariyer kararsızlığı kişinin kendisi, iş dünyası ve meslekler ile ilgili bilgi eksikliği nedeniyle kararsızlık yaşaması olarak tanımlanan gelişimsel bir sorundur. Gelişimsel kariyer kararsızlığı sadece kariyer kararı verilmesi gereken döneme ait bir problem olarak görülmekte ve karara ulaşıldıktan sonra bu durumun ortadan kalktığı belirtilmektedir. Kronik kararsızlık ise sadece kariyer kararında değil diğer alanlarda da karar verilmesi gereken durumlarda kararsızlık yaşama hali olarak tanımlanmaktadır. Kronik kararsız bireylerin aşırı kaygılı, düşük özsaygı düzeyine ve olumsuz kimlik gelişimine sahip oldukları, kendileri ve iş dünyası hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaç duydukları ve bu kişilerin daha yoğun ve uzun süreli danışma müdahalelerine ihtiyaç duydukları belirtilmektedir (Crites, 1969; Cohen ve diğerleri, 1995, Osipow, 1999).

Kariyer kararsızlığı tiplerine ek olarak kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin ayırt edici özellikleri araştırmacıların ilgisini çeken diğer bir konu olmuştur. Kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere yapılacak müdahaleleri belirlemek amacıyla bu gruptaki öğrencilerin ayırt edici özellikleri kapsamlı şekilde araştırılmıştır. Kimlik, kaygı, öz-yeterlik, denetim odağı gibi değişkenler bu kapsamda araştırılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda kaygının, kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin en önemli özelliklerinden biri olduğu görülmüştür (Örn. Fuqua ve diğerleri, 1987; Kaplan ve Brown, 1987). Kaygı ile kariyer kararsızlığı ilişkisi iki şekilde açıklanmıştır. Birincisi kaygı düzeyi yüksek olan bireylerin karar verme sürecinde kaygıları nedeniyle karar vermede zorlandıkları şeklindeki görüştür. İkincisi ise kaygının, karar verme sürecinde yaşanan güçlük sonrası ortaya çıkan bir durum olduğu görüşüdür. O'Hare ve Tamburri (1986), karar verme sürecinde baş etme becerileri ile ilgili eksikliklerin kaygıya neden olduğunu belirtmiştir. Kaygı dışında kariyer kimliği konusunda yaşanan eksikliklerin kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin özelliklerinden biri olduğu belirtilmiştir (Cohen ve diğerleri, 1995; Gordon ve Kline, 1989). Kariyer kimliğini kişinin açık ve tutarlı amaçlara, ilgilere ve yeteneklere sahip olması olarak tanımlayan Holland (1997), kişinin kariyer kimliğinin kesinleştirilmemesi durumunda kariyer kararı vermesinin zor olduğunu

belirtmiştir. Blustein ve Philips (1990), tutarlı bir kimliğe sahip olan bireylerin mantıklı ve sistematik kariyer karar verme stratejilerine sahip olduklarını rapor etmişlerdir.

Kariyer kararı verme öz-yeterliği bu kapsamda araştırılan başka bir değişkendir. Kişinin belli bir alanda beceri ve yeteneklerini yerine getirebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanan öz-yeterlik kariyer kararını etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir (Betz ve Luzzo, 1996; Taylor ve Betz, 1983). Taylor ve Betz (1983) kariyer karar öz-yeterliği düşük olan öğrencilerin yüksek olan öğrencilere göre daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Bu değişkenler dışında depresyon, kariyer olgunluğu, özsaygı, karamsarlık, bağlanma korkusu, mükemmeliyetçilik, duygusal zeka, denetim odağı gibi birçok psikolojik faktör çalışılmıştır (Örn. Arce, 1996; Goleman, 1995; Leong ve Chervinko, 1996; Page ve diğerleri, 2008; Saunders ve diğerleri, 2000; Taylor, 1982). Araştırma sonuçları kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin yaşamayan öğrencilere göre kariyer olgunluğu düşük, özsaygı düzeyi düşük, mükemmeliyetçi, depresif, dışsal denetim odağına sahip olduklarını göstermektedir. Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri olan özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik izleyen bölümde ayrı başlıklar halinde açıklanacaktır.

Literatürde araştırılan diğer bir konu ise kariyer kararını etkileyen faktörlerdir. Bu çalışmalarda kariyer engelleri, ailenin etkisi gibi faktörler incelenmiştir. Aile etkisi, kariyer kararını etkileyen önemli bir faktör olarak görülmektedir (Holland, 1997). Ailenin kariyer karar sürecinde bireyin görüşlerine saygı duyması ve kararlarına destek vermesi bu sürecin daha sorunsuz geçmesine katkı sağlamaktadır. Tam tersi durumda ise bireylerin kariyer kararsızlığı yaşama olasılığı artmaktadır. Lopez ve Andrews (1987) kariyer kararsızlığının kişi ile ailesi arasındaki etkileşimin sonucunda ortaya çıktığını iddia etmektedir. Araştırmacılar ailenin genç yetişkine aşırı karışması ve fonksiyonel olmayan aile tutumlarının kişinin birey olma sürecini engellediğini ve bununla kişinin kariyer kararsızlığına katkı sağladığını belirtmektedirler (Lopez ve Andrews, 1987). Ailesel destek, ebeveyn stilleri, aile bağlanma stilleri ailesel etkiler kapsamında araştırılan değişkenlerdir. Bu araştırmalardan elde edilen bulgular kariyer karar sürecinde aileleri destekleyici ve

cesaretlendirici olmayan bireylerin aileleri destekleyici olan bireylere göre daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Guerra ve Braungart-Rieker, 1999; Constantine, Wallace ve Kindaichi, 2005).

Kariyer kararsızlığına ilişkin yapılan açıklamalar ve çalışmalar özetlenecek olursa, yıllardan beri araştırılan popüler bir kavram olan kariyer kararsızlığının bir veya birkaç nedenle açıklanamayacak karmaşık bir yapı olduğu söylenebilir. Bu kapsamlı yapıyı açıklamak için birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda kariyer kararsızlığının öncülleri, kararsız öğrencilerin ayırt edici özellikleri, kararsızlık tipleri, kariyer kararsızlığı ile doğrudan ve dolaylı ilişkili olan faktörler araştırılmıştır. Araştırmalardan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde kararsız öğrencilerin yüksek kaygı, düşük özsaygı, dışsal denetim odağı gibi olumsuz özelliklere sahip olduğu, olumlu mesleki kimlik geliştiremedikleri, kariyer olgunluk düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kararsız öğrencilerin kendileri, kariyer alanları ve iş dünyası hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve karar verme konusunda düşük motivasyona sahip oldukları belirlenmiştir. Kariyer kararsızlığı tiplerine ilişkin yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, birden çok alt grup belirlense de temel olarak gelişimsel kararsızlık ve kronik kariyer kararsızlığı tipleri olmak üzere iki grup olduğu belirlenmiştir. Aile etkisi, algılanan kariyer engelleri ve demografik değişkenlerin kariyer kararsızlığını etkileyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer kararsızlığı ile ilgili yurtdışında birçok çalışma yapılmıştır. Aşağıda bu çalışmalardan bazıları özetlenmiştir.

Taylor ve Betz (1983), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yeterlik inançları ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 346 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme öz-yeterlik inançları arasında anlamlı düzeyde negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, kariyer kararsızlık düzeyi yüksek olan öğrencilerin düşük öz-yeterlik inançlarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Larson ve Heppner (1985) kariyer kararsızlığı, karar verme becerileri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Üniversite öğrencileri ile yapılan bu çalışmanın bulgularına göre problem çözme becerileri gelişmiş

öğrencilerin daha az kariyer kararsızlığı yaşadıkları, karar verme becerilerine ve kariyer potansiyellerine daha fazla güven duydukları, tespit edilmiştir.

Fuqua ve diğerleri (1987), kaygı ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre kaygı düzeyi yüksek olan öğrencilerin kaygı düzeyi düşük olan öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıkları tespit edilmiştir.

Serling ve Betz (1990) tarafından gerçekleştirilen çalışma bağlanma korkusunun kariyer kararsızlığına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya 707 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin yaşamayan öğrencilere göre daha fazla bağlanma korkusu yaşadıklarını göstermiştir. Ayrıca bağlanma korkusunun genel kaygı ve özsaygının anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Betz ve Klein-Voyten (1997) kariyer kararsızlığı ile kariyer karar yetkinlik ve mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 350 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmanın bulgularına göre kariyer kararı yetkinlik beklentileri ile mesleki sonuç beklentilerinin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğu, kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin kariyer kararsızlığını en fazla yordayan değişken olduğu tespit edilmiştir.

Newman, Gray ve Fuqua (1999) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını California Psikolojik Envanteri (CPI) kişilik boyutlarına göre araştırmıştır. Öğrenciler yüksek düzey kariyer kararsızlığı yaşayanlar ve düşük düzey kariyer kararsızlığı yaşayanlar olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Araştırma bulgularına göre yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin 16 kişilik boyutundan 12'si ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Yüksek düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin daha olumsuz kişilik özelliklerine, düşük düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin ise daha olumlu kişilik özelliklerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Saunders ve diğerleri (2000) kariyer kararsızlığı ile depresyon ve işlevsel olmayan kariyer düşüncelerinin ilişkilerini araştırmışlardır. Araştırmaya 215 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapılan istatistiksel analiz sonucu depresyonun ve

işlevsel olmayan kariyer düşüncelerin kariyer kararsızlığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Tokar, Withrow, Hall ve Moradi (2003) bağlanma stilleri, psikolojik ayrılma ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Aynı zamanda mesleki benlik saygısının aracı etkisi incelenmiştir. Toplam 350 üniversite öğrencisiyle yapılan bu araştırmanın bulgularına göre psikolojik ayrılma, bağlanma stilleri ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ayrıca psikolojik ayrılma ile bağlanma stillerinin mesleki benlik saygısı aracılığı ile kariyer kararsızlığını etkilediği bulunmuştur.

Kleiman, Gati, Peterson, Sampson, Reardon ve Lenz (2004) işlevsel olmayan kariyer inançları ile kariyer kararı verme güçlükleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve Kariyer İnançları Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 192 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırma sonuçlarına göre, işlevsel olmayan kariyer inançları olan öğrencilerin kariyer kararı verme güçlük düzeylerinin de anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Lehmann ve Konstam (2011) mükemmeliyetçilik ve problemli internet kullanımının kariyer kararsızlığını yordama gücünü araştırmışlardır. Araştırma 486 genç yetişkinle yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, mükemmeliyetçiliğin ve problemli internet kullanımının kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığını, problemli internet kullanımının kariyer kararsızlığını en fazla yordayan değişken olduğunu göstermiştir.

Burns, Morris, Rousseau ve Taylor (2013) kariyer ilgileri ve kişilikten oluşan çok boyutlu yapının kariyer kararsızlığını ne düzeyde açıkladığını araştırmıştır. Üniversite öğrencileri ile yapılan bu araştırmanın bulguları geliştirilen bu yapının kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığını ortaya koymuştur.

Türkiye’de kariyer danışmanlığı alanındaki araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmaların daha çok lise öğrencileri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar konularına göre tasnif edildiğinde, en çok çalışılan konuların kariyer kararı vermede akılcı olmayan inançlar, kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer değerleri, kariyer olgunluğu, kariyer seçimini

etkileyen faktörler, kariyer seçiminde ailenin etkisi konuları olduğu dikkati çekmektedir (Akkoç, 2012; Bacanlı, 2008; Doğan, 2010; Hamamcı ve Esen Çoban, 2007; Öztemel, 2012). Aşağıda bu araştırmalardan bazılarının bulguları özetlenmiştir.

Çakır (2003), geliştirdiği grup rehberliği programının kariyer kararsızlığı üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırmancının deney ve kontrol grubu 19'ar lise öğrencisinden oluşturulmuştur. On haftalık grup rehberliği programı sonucunda programın etkililiği sınanmıştır. Sonuçlara göre deney ve kontrol grubu öntest ve sontest mesleki kararsızlık puanları ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Hamamcı ve Hamurlu (2005) ebeveynlerin kariyer gelişimini destekleyici tutumları ve bilgi düzeyleri ile çocuklarının kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 200 lise öğrencisinin ve onların ailelerin katıldığı araştırma bulgularına göre mesleki rehberlik hizmetleri alan öğrencilerin kariyer kararı vermede yaşadıkları güçlüğü mesleki rehberlik hizmeti almayan öğrencilere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Hamamcı ve Esen Çoban (2007), 282 lise öğrencisinin katıldığı bir araştırmada mesleki olgunluk ve kariyer kararsızlığının akılcı olmayan inançlarla ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre mesleki kararsızlıkla akılcı olmayan inançlar arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Yine akılcı olmayan inançlar ile mesleki olgunluk arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu araştırmada ayrıca, mesleki akılcı olmayan inançların mesleki kararsızlığı ve mesleki olgunluğu genel akılcı olmayana inançlara göre daha iyi yordadığı görülmüştür. Mesleki akılcı olmayan inançların mesleki kararsızlığa ait toplam varyansın %55'ini, mesleki olgunluğa ait toplam varyansın ise %26'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Doğan (2010) lise birinci sınıf öğrencilerine uyguladığı kariyer kararı verme grup rehberliği programının kariyer kararı vermede yaşanan güçlük düzeyine etkisini araştırmıştır. Bu çalışmada kariyer kararı verme grup rehberliği programının lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerini azaltmada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Mutlu (2011) karar verme yetkinliği, öznel iyi oluş ve sosyo ekonomik düzeyden oluşan bir yapının kariyer karar verme güçlüklerini ne düzeyde açıkladığını araştırmıştır. Araştırma bulguları bu modelin kariyer karar verme güçlüklerini %30 düzeyinde açıkladığını göstermiştir.

Akkoç (2012) kariyer inançları ile mesleki kararsızlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Toplam 299 lise öğrencisiyle yapılan araştırma sonuçları mesleki kararsızlığın üniversite eğitimi, akran denkliği ve iş denemesi kariyer inançları ile pozitif yönde; içsel tatmin, sorumluluk, iş hayatına yönelim, iş denemesi, belirsizlik karşısında vazgeçmeme, risk alma ve çalışma kariyer inançları ile negatif yönde anlamlı ilişkili olduğunu göstermiştir.

Bacanlı (2012) ise kariyer kararı verme güçlükleri ile meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisini araştırmıştır. Toplam 188 lise öğrencisi üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar kariyer kararı verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır. Bu araştırmada dışsal kontrol odağının tek başına mesleki karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcısı olduğu bulunmuştur.

Öztemel (2012) mesleki karar verme öz yetkinlik ve denetim odağının kariyer kararsızlığını ne düzeyde yordadığını araştırmıştır. Toplam 282 lise öğrencisi üzerinde yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre kariyer karar verme öz yetkinlik ve denetim odağı kariyer kararsızlığına ilişkin varyansın %32'sini açıklamaktadır.

Türkiye’de üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmalar ise sınırlı sayıdadır. Kariyer değerleri, kariyer seçimini etkileyen demografik değişkenler, kariyer olgunluğu, kariyer ihtiyaçları gibi konularda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığıyla ilgili birkaç araştırmaya aşağıda yer verilmiştir.

Işık (2010) tarafından gerçekleştirilen doktora tez çalışmasında, sosyal bilişsel kariyer kuramına dayanan bir grup programının kariyer kararı yetkinlik ve kariyer sonuç beklenti düzeylerine etkisi incelenmiştir. Araştırmanın deney ve kontrol grubuna 16’şar öğrenci dahil edilmiştir. Grup programı deney grubuna 10 hafta uygulanmıştır. Araştırma bulguları uygulanan programın anlamlı düzeyde etkili

olduğu göstermiştir. Yapılan izleme testi sonucunda da bu etkinin devam ettiği belirlenmiştir.

Büyüköze-Kavas (2011) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na göre kontrol odağı, algılanan anne baba tutumu, kariyer kararı verme öz-yeterliği ve kariyer sonuç beklentilerinden bir model oluşturulmuş ve tüm bu değişkenlerin birleşiminin kariyer kararsızlığını ne ölçüde açıkladığı sınanmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, kariyer kararsızlığı kontrol odağı ile olumlu yönde, kariyer kararı verme öz-yeterliği, algılanan ana baba tutumlarından kabul/ilgi alt boyutu ve psikolojik özerklik alt boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Ayrıca önerilen modelin üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %32'sini açıkladığı görülmüştür.

İlgili araştırmalara bir bütün olarak bakıldığında; kariyer kararsızlığı ile ilgili öz-yeterlik, kaygı, denetim odağı, işlevsel olmayan kariyer inançları, kariyer sonuç beklentileri, mükemmeliyetçilik, karar verme becerileri, depresyon, bağlanma stilleri, kariyer engelleri, duygusal zeka, özsaygı, kimlik gelişimi, problem çözme becerileri, kariyer olgunluğu, kişisel kararsızlık gibi değişkenlerin incelendiği görülmektedir. Yapılan araştırmaların hem lise öğrencileri üzerinde hem de üniversite öğrencileri üzerinde yapıldığı gözlenmektedir. Bu araştırma üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi nedeniyle ülkemizde konuyla ilgili sınırlı literatüre katkı sağlaması açısından önemli olarak görülmektedir.

2.4.Diğer Temel Kavramlar

İzleyen bölümde bu araştırmanın diğer temel değişkenleri olan özsaygı, denetim odağı, mükemmeliyetçilik ve demografik değişkenlerin kariyer kararsızlığı ile ilişkisine ve yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.4.1.Özsaygı

Özsaygı, uzun yıllardır psikoloji alanında birçok araştırmacı tarafından çalışılan temel bir değişkendir (Rosenberg, Schooler ve Rosenberg, 1995). Özsaygıyla ilgili açıklamalara bakıldığında benlik kavramı, ideal benlik ve benlik imgesi kavramlarının çok sık yer aldığı görülmektedir. Birbirleriyle yakından ilişkili bu kavramları anlamak özsaygıyı açıklamak bakımından önemlidir. Benlik kavramı, bireyin sahip olduğu tüm özelliklerin toplamı ve kişinin bu özelliklere ilişkin kendini değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Pişkin, 2006). Benlik kavramı bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Benlik imgesi ise kişinin sahip olduğu fiziksel ve zihinsel özelliklerinin farkında olmasıdır. İdeal benlik, bireyin çocukluktan itibaren toplum tarafından değerli bulunan standartlara sahip olma eğilimidir. Bir başka deyişle bireyin olmak istediği benlik ideal benliktir. Özsaygı, bireyin benlik imgesi ile ideal benliği arasındaki farkı değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Bireyin olmak istediği benlik ile kendisini algıladığı benlik arasındaki fark özsaygının düzeyini oluşturur (Pişkin, 2006).

Rosenberg (1965) ise özsaygıyı, bireyin kendine yönelik olumlu veya olumsuz tutumları olarak tanımlamıştır. Buna göre bireyin kendine ilişkin yaptığı değerlendirmelerin sonucu ulaştığı yargı, özsaygının düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Rosenberg yaklaşımına değer atfetme kavramını ekleyerek özsaygının kişilerarası özelliğine dikkat çekmiştir. Bireyler kendilerine toplum tarafından önem verilen değerlere ve değer yargılarına göre değer biçmektedir. Bu nedenle sosyal öğrenmenin özsaygının gelişiminde önemli rolü vardır (Mruk, 2006).

Coopersmith (1967) ise özsaygının, kişinin saygınlığı ile ilgili kişi tarafından yapılan bir değerlendirme olduğunu belirtmiştir. Buna göre bireyin başarı, yeterlilik, önem ve değerlerine ilişkin inancı bireyin özsaygı düzeyini belirler. Coopersmith (1967), kendini değerlendirme kavramının özsaygının gelişiminde önemli bir kavram olduğunu belirtmiştir. Kendini değerlendirme, bireyin kendisine yönelik değer yargısına ulaşmada, kendi standartlarına uygun olarak kapasitesini ve yüklemelerini kullandığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (akt: Avşaroğlu, 2007).

Özsaygısı düşük olan bireyler, kendilerini değersiz, çaresiz olarak görme eğiliminde olurlar. Aynı zamanda özgüven sorunu yaşarlar. Kendi fikirlerini kabul

edilmeyecekleri korkusuyla söylemekten çekinirler, grup içinde katılımcı olmaktan çok dinleyici konumunda olurlar. Sosyal ilişkilerde de yakın ilişkilerden kaçınmakta ve kendilerini yalnız hissetmektedirler. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler ise özgüveni yüksek, aktif ve girişken, eleştiriden çekinmeyen, sosyal ortamlarda kendini rahat bir şekilde ifade edebilen kişilerdir (Rosenberg, 1965).

Özsaygı, kariyer kararsızlığını yordayan önemli bir değişken olarak görülmektedir (Callahan ve Greenhaus, 1992). Özsaygı düzeyi düşük olan bireyler oluşturdukları gerçekçi olmayan değerlendirmeleri nedeniyle kariyer kararı verme sürecinde zorluk yaşamaktadırlar. Kariyer kararı sürecinde bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun gerçekçi amaçlar çerçevesinde seçim yapması gerekmektedir. Ancak özsaygı düzeyi düşük olan bireyler bu süreçte uygun olmayan değerlendirmeler nedeniyle tercih yapmakta zorlanmakta ve kararsızlık yaşamaktadırlar. Kariyer kararsızlığı ile özsaygı arasında anlamlı ilişkilerin olduğu çeşitli araştırmalar mevcuttur. Arce (1996), Perulu ve Amerikalı öğrencilerin kariyer kararsızlığını özsaygı ve sosyal desteğe göre karşılaştırmışlardır. Çalışmaya Amerika'dan 69, Peru'dan 71 olmak üzere toplam 140 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre her iki grupta da kariyer kararsızlığı düzeyi yüksek olan öğrencilerin özsaygı düzeylerinin anlamlı olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sosyal destek ve özsaygının kariyer kararsızlığını her iki grupta da anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır. Ek olarak her iki grup için de yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyinin kariyer kararsızlığına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Germeijs ve De Boeck (2002) tarafından gerçekleştirilen bir kararsızlık ölçeği geliştirme çalışmasında, kararsızlık ile kariyer kararsızlığı ve özsaygı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma bulguları kariyer kararsızlığı düzeyleri yüksek olan öğrencilerin anlamlı düzeyde düşük özsaygı düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca özsaygı ile genel kararsızlık arasında da anlamlı düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır.

Yapılan diğer bir çalışmada Creed ve diğerleri (2004) kariyer kararsızlığı ile bilişsel sitil, içsel-dışsal engeller ve kariyer gelişim başlıkları altında bir model oluşturarak araştırmışlardır. İyimserlik-kötümserlik, özsaygı, kariyer karar verme öz-yeterliği, kariyer olgunluğu değişkenlerinin yer aldığı çalışmaya 130 üniversite

öğrencisi katılmıştır. Bulgular özsaygının, kariyer kararsızlığını yordayan değişkenlerden biri olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kötümserlik, kariyer kararı verme öz-yeterliği, algılanan kariyer engelleri ve özsaygıdan oluşan bir modelin kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %17'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Emmanuelle (2009), 241 öğrencinin katıldığı araştırmada, ergenlerin anne ve babaya bağlanma stillerini, özsaygı ve kariyer kararsızlığının aracılık etkilerine göre oluşturduğu bir modelle araştırmıştır. Araştırma bulguları güvenli bağlanan öğrencilerin, kariyer karar sürecinde diğer bağlanma stillerine sahip ergenlere göre daha az zorluk yaşadıklarını göstermiştir. Ayrıca, bağlanma stilleri sabit tutulduğunda kariyer kararsızlığı ile özsaygı arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen bu araştırmalara bir bütün olarak bakıldığında özsaygı ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki negatif yönlü bir ilişkidir. Diğer bir deyişle, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin özsaygı düzeyleri de düşüktür.

2.4.2.Denetim Odağı

Kişiliğin oluşumunu sosyal öğrenme kuramı ile açıklamaya çalışan Rotter (1966) denetim odağı kavramını bir kişilik boyutu olarak ele almış ve tanımlamıştır. Rotter (1966), pekiştireç beklentisi ile ilgili yaptığı çalışmalarda, öğrenmenin sadece pekiştirme ile olmadığını, bireyin sonuçların kendi dışındaki güçler tarafından mı yoksa kendisi tarafından mı belirlendiğine ilişkin inancının da önemli olduğunu belirtmiştir. Bireyler, çocukluk yaşantılarından itibaren hangi davranışların hangi sonuçları doğuracağı ve hangi sonuçların kendi davranışları, hangi sonuçların da kendi dışındaki güçler tarafından kaynaklandığına ilişkin tutarlı beklentiler geliştirirler. Rotter, bu beklentileri içsel ve ya dışsal denetim kaynağına ilişkin inanç olarak açıklayarak olumlu ya da olumsuz sonuçları belirleyen güçlerin yoğunlaştığı yere “denetim odağı” adını vermiştir (Dağ, 1990).

İç denetim odağı, olayların sonuçlarında büyük ölçüde kişinin kendi davranışlarının etkili olduğuna ilişkin genel beklenti olarak tanımlanmaktadır. Dış

denetim odağı ise olayların sonuçlarının kişinin dışındaki bazı güçler tarafından (şans, kader, başka insanlar gibi) belirlendiği, bu nedenle kişisel çabaların etkili olmayacağına ilişkin genel beklenti olarak tanımlanmaktadır (Dağ,1990).

Araştırma sonuçları içsel denetime sahip bireylerin akademik uğraşlarla daha fazla ilgilendiklerine, akademik başarılarının daha yüksek olduğuna, özellikle rekabetin olduğu ortamlarda daha yüksek performans sergilediklerine ve sosyal olayla karşı daha duyarlı olduklarına işaret etmektedir. Ek olarak, içsel denetim odağına sahip bireylerin, olumsuz durumlara karşı daha dirençli, kişisel özgürlüklerine sahip çıkan, kendilerine güvenen, yüksek düzeyde özsaygıya sahip, sorumluluk almaktan çekinmeyen, girişimci, sağlıklı kimlik gelişimine sahip, gelişmiş iletişim becerilerine sahip oldukları ortaya konmuştur (Yeşilyaprak, 2004). Dışsal denetimli bireylerin ise çeşitli konularda yeterlilik düzeyi düşük olan ve daha az beklentiye sahip, depresif eğilimler gösteren, düşük özsaygıya sahip ve çaresizlik duyguları yaşadıkları saptanmıştır. Aynı zamanda bu kişiler yaşamlarının başka kişi veya güçlerce değiştirilip denetlendiğine inandıklarından kendilerini dış güçlerin kurbanı olarak görürler ve bu nedenle çevrelerinde değişiklik yapma konusunda içsel denetimlilere göre daha edilgendirler. Psikolojik rahatsızlıkları daha fazla yaşayan bu bireyler, insanlara güvenme konusunda sorun yaşamakta ve saldırgan tutumları daha çok sergilemektedirler (Yeşilyaprak, 2004).

Denetim odağı, kariyer karar vermeyi yordayan en önemli değişkenlerden biri olarak görülmektedir. Luzzo ve Ward (1995) dış kontrol odağının, bireyin kariyer kararı verme becerisini sınırlandırdığını ve zorlaştırdığını belirtmektedir. Gordon'a (2007) göre dış kontrol odağına sahip bireyler kariyer kararı verme sürecinde kendileri için önemli bireylerin kendileri adına karar vermelerini beklemekte ve ya bu kararların şans ya da diğer faktörlerden etkilendiğini düşünerek sorumluluk almaktan kaçınmakta ve bundan dolayı kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar.

İlgili araştırmalara bakıldığında Taylor (1982), üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı ile denetim odağı ve başarı korkusu arasındaki ilişkiyi inceleme amacıyla bir çalışma yapmıştır. Toplam 201 lisans öğrencisi üzerinde yapılan bu çalışmada kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kararlı öğrencilere göre daha fazla dışsal denetim odaklı oldukları ve daha çok başarı korkusu yaşadıkları tespit

edilmiştir. Ayrıca kariyer kararsızlığını yordayıcı değişkenler olan denetim odağı ve başarı korkusunun cinsiyetten ve yetenek düzeyinden etkilendiği bulunmuştur.

Simon (1990) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer kararsızlığı ile denetim odağı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmaya 207 lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin, kararlı öğrencilere göre anlamlı düzeyde dışsal denetimli oldukları tespit edilmiştir.

Saunders (1997), 215 lisans öğrencisiyle yaptığı doktora tez çalışmasında kariyer kararsızlığı ile depresyon, fonksiyonel olmayan kariyer inançları, denetim odağı, durumluk kaygı, sürekli kaygı ve mesleki kimlik arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırma bulguları kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin dışsal denetim odağına sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca fonksiyonel olmayan inançlar ve kaygının kariyer kararsızlığını yordayan diğer değişkenler olduğu tespit edilmiştir.

Diğer bir çalışmada Woodburry (1997) umut, kaygı, denetim odağı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya 244 Afrika kökenli Amerikalı lisans öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına göre denetim odağının dış boyutlarıyla kariyer kararsızlığı arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmuştur. Bir diğer ifadeyle kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin dışsal denetim odağına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Yukarıda belirtilen bu araştırmalara bir bütün olarak bakıldığında denetim odağı ve kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Denetim odağının dış denetim odağı boyutu ile kariyer kararsızlığı arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle, kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerinin dışsal denetim odağına sahip oldukları bildirilmektedir.

2.4.3.Mükemmeliyetçilik

Sözlük anlamı mükemmeliyetçi olma durumu olarak tanımlanan mükemmeliyetçilik günümüze dek birçok araştırmacının ilgi alanına girmiştir (Burns, 1980; Hamachek, 1978; Hewitt ve Flett, 1991). Pek çok araştırmacının bu konuyla ilgilenmesine rağmen mükemmeliyetçiliğin ortak bir tanımında uzlaşmaya varılamamıştır (akt: Koydemir, Selışık ve Tezer, 2005). Mükemmeliyetçiliğin herkes

tarafından kabul edilen bir tanımlaması olmasa da genel olarak yüksek standartlar koyma ve hataları kabul edilemez görerek kusursuz olma çabası olarak tanımlanabilir. Frost ve diğerleri (1990) ise mükemmeliyetçiliği, yaygın olarak yüksek performansa ulaşma standardı görünümünde ortaya çıkan bir kişilik değişkeni olarak tanımlamışlardır.

Mükemmeliyetçilikle ilgili yapılan ilk çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir yapıda olduğu belirtilmiştir (Burns, 1980). Buna göre mükemmeliyetçilik olumsuz olarak değerlendirilmekte ve kişinin kendine yönelik değerlendirmelerini yansıtan bir bakış açısı sunmaktaydı. Daha sonra, bireyin sadece kendi içindeki dinamiklere odaklanılmasının mükemmeliyetçiliği tam olarak açıklayamayacağı düşüncesiyle, kişiler arasındaki ilişkiler de sürece dâhil edilerek mükemmeliyetçilik çok boyutlu bir yapıda açıklanmaya başlanmıştır.

Mükemmeliyetçiliği çok boyutlu bir yapı olarak değerlendiren araştırmacılar, mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarına dikkat çekmişlerdir. Hamachek (1978) normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik olmak üzere iki mükemmeliyetçilik türü olduğunu belirtmiştir. Normal mükemmeliyetçilik, bireyin kendine yüksek hedefler koyması ve bu hedefleri gerçekleştirebileceğini düşünmesidir. Ayrıca bu kişiler başarısızlığa tolerans gösterebilirler ve hedeflerini duruma göre değiştirebilirler (Burns, 1980; Hamachek, 1978). Nevrotik mükemmeliyetçiler ise kendilerine yüksek amaçlar koyan ve çok çalışmalarına rağmen bundan memnun olmayan ve genellikle hatalarına odaklanan bir yapıdadırlar (Hamachek, 1978). Yine mükemmeliyetçilik Rice, Ashby ve Slaney (1998) tarafından uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Uyumlu mükemmeliyetçi bireyler, mükemmeliyetçiliklerini, bir görevi veya işi nasıl daha iyi yerine getirebileceklerini düşünerek bunu olumlu bir şekilde kullanırlar. Uyumsuz mükemmeliyetçiler ise yüksek amaçlar belirler, hata yapmaktan ve çevresel eleştirilerden korkarlar. Frost ve diğerleri (1990) ise mükemmeliyetçiliğin 6 boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlar; hatalara aşırı dikkat etme, yüksek kişisel standartlara sahip olma, yüksek ailesel beklentiler algılama, davranışlarından şüphe etme, ailesel eleştiri ve düzendir. Hatalara aşırı dikkat etme boyutu, bireylerin hata yapma endişesiyle hatalara aşırı tepki göstermesiyle ilgilidir. Yüksek kişisel standartlara sahip olma boyutu, bireyin kendisine ulaşılması zor standartlar

belirlenmesi ile ilgili bir boyuttur. Yüksek ailesel beklentiler algılama boyutu, bireylerin ebeveynlerini beklentileri yüksek kişiler olarak algılaması ile ilgili bir boyuttur. Davranışlarından şüphe etme boyutu, bireyin ortaya koyduğu performansından emin olamaması ile ilgili bir boyuttur. Düzen boyutu, bireyin düzenli olmaya aşırı önem vermesi ile ilgili bir boyuttur. Ailesel eleştiri boyutu, ailelerin yönelttiği eleştiriler ile ilgili bir boyuttur (akt: Mısırlı Taşdemir, 2004).

Hewitt ve Flett (1991a, 1991b) ise mükemmeliyetçiliği üç boyut altında tanımlamışlardır. Bu boyutlar kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçiliktir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin kendisine ulaşılması güç hedefler koyması ve kendisini buna göre değerlendirmesidir. Bu standartlar kişinin kendisine yöneliktir ve buna kişisel hataları kabul edememe eğilimi eşlik eder. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ise kişinin diğer insanlara ulaşılması zor, gerçekçi olmayan standartlar belirlemesi ve insanlardan bu standartlara ulaşmalarını beklemesidir. Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik ise bireyler için başka insanlar tarafından yüksek standartlar koyulması durumudur. Bu gruptaki bireyler kabul edilmek için bu standartlara ulaşmak zorunda olduklarını düşünürler. Bu durum bireyin algılarından kaynaklanmaktadır.

Literatüre bakıldığında mükemmeliyetçiliğin olumsuz boyutunun kişinin kararlarından şüphe ve kaygı duyması ve başka kişilerin birey için ulaşılması güç beklentilere sahip olduğu algısı olarak tanımlandığı görülmektedir (Page ve diğerleri, 2008). Slaney, Ashby ve Trippi'ye (1995) göre mükemmeliyetçi bireyler birçok alanda olduğu gibi kariyer kararı verme sürecinde de kendileri için en iyi karara varma konusunda da güçlük yaşamaktadırlar. Ayrıca sosyal mükemmeliyetçi bireyler verebilecekleri kötü bir karar neticesinde çevrelerinden olumsuz eleştiriler alacağı endişesiyle kariyer kararı verme güçlüğü yaşamakta ve karar vermekten kaçınmaktadırlar. Araştırmalar, mükemmeliyetçi bireylerin kariyer kararsızlığı yaşadıklarını göstermektedir (Leong ve Chervinko, 1996; Page ve diğerleri, 2008, San Diego, 2010).

Leong ve Chervinko (1996) negatif kişilik özellikleri (mükemmeliyetçilik, öz-bilinç, bağlanma korkusu) ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır.

Toplam 217 üniversite öğrencisiyle yapılan bu çalışmanın sonucuna göre mükemmeliyetçiliğin üç boyutundan iki boyutunun kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığı bulunmuştur. Buna göre kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde negatif yönde, başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçiliğin ise anlamlı düzeyde pozitif yönde yordadığı belirlenmiştir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçiliğin ise kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıklamadığı bulunmuştur. Ayrıca, özbilincin üç boyutundan ikisinin ve bağlanma korkusunun kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Page ve diğerleri (2008) beş faktör kişilik özellikleri ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığı ile ilişkisini araştırmışlardır. Çalışmaya 212 üniversite öğrencisi katılmıştır. Kariyer kararsızlığı, kariyer karar verme özyeterliği ve kariyer bağlanma kesinliğine göre değerlendirilmiştir. Çalışma sonucuna göre kariyer kararsızlığı ile uyumlu mükemmeliyetçilik arasında negatif yönde anlamlı ilişki, uyumsuz mükemmeliyetçilik ile pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Beş faktörlü modelin nevrotizm boyutu da kariyer kararsızlığı ile pozitif yönde anlamlı ilişkili bulunmuştur. Ayrıca kariyer karar problemlerinin yaş, sınıf düzeyi ve etnik kimliğe göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Bu konuda yapılan diğer bir araştırmada ise San Diego (2010), kaygı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığı üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yapmıştır. Toplam 354 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan araştırma yapısal eşitlik modeline göre analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları mükemmeliyetçiliğin iki boyutunun (ebeveyn kontrolü ve kendini eleştirme) kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Kaygının ise kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcısı olmadığı tespit edilmiştir.

Bir diğer araştırmada Lehmann ve Konstam (2011), mükemmeliyetçilik ve problemlili internet kullanımının kariyer kararsızlığını ne düzeyde yordadığını araştırmışlardır. Toplam 486 genç yetişkinle yapılan bu araştırmanın bulguları uyumsuz mükemmeliyetçilik, uyumlu mükemmeliyetçilik, problemlili internet kullanımı ve cinsiyetten oluşan modelin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığını göstermiştir.

Yukarıda belirtilen bu araştırmalara bir bütün olarak bakıldığında, mükemmeliyetçilik ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki pozitif yönlü bir ilişkidir. Diğer bir deyişle kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencileri yüksek mükemmeliyetçilik düzeylerine sahiptir.

2.4.4. Demografik Değişkenler

Kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında yaş, cinsiyet, sınıf düzeyi, not ortalaması gibi demografik değişkenlerin sıklıkla araştırıldığı görülmektedir (Arce 1996; Daggit, 1996; Ng ve Feldman, 2009; Peng ve Herr, 2002; Taylor, 1982; Van Reenen, 2010; Wilson, 2000).

Cinsiyetle ilgili çalışmalara bakıldığında Taylor'un (1982) başarı korkusu, denetim odağı ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile kariyer kararsızlığı ilişkisine de bakılmıştır. Çalışmaya 201 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Arce (1996), Perulu ve Amerikalı öğrencilerin kariyer kararsızlığını özsaygı ve sosyal desteğe göre karşılaştırdığı çalışmada yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyi değişkenlerini de araştırmıştır. Çalışmaya Amerika'dan 69, Peru'dan 71 olmak üzere toplam 140 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırma bulgularına her iki grup için de kariyer kararsızlığının yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Wilson (2000), kariyer kararı vermede yetkinlik, aileye bağımlı olma, ırk ve cinsiyet ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmanın bulgularına göre kariyer kararsızlığı bakımından erkek ve kadınlar arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Peng ve Herr (2002), kariyer inançlarının yirmi alt boyutu, yaş ve cinsiyetten oluşan modelin kariyer kararsızlığını ne düzeyde yordadığını araştırmıştır. Uzaktan eğitim gören 178 üniversite öğrencisi ile yapılan bu çalışmada, birinci sınıf

öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyinin son sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyinden anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Van Reenen'in (2010) kariyer kararsızlığı ile kariyer olgunluğu ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Aynı çalışmada cinsiyetin kariyer kararsızlığına göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmış ve araştırma bulguları kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir.

Büyüköze Kavas (2011), kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri inceleme amacıyla denetim odağı, kariyer karar özyeterliliği, algılanan anne baba tutumu ve kariyer sonuç beklentilerini araştırmıştır. Toplam 723 öğrenciyle yapılan çalışmada cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi gibi değişkenlerde araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Walker ve Peterson'un (2012) kariyer kararsızlığı ile kariyer inançları ve depresyon arasındaki ilişkileri araştırdığı çalışmada cinsiyet değişkeni de araştırılmıştır. Toplam 158 üniversite öğrencisiyle yapılan çalışmanın bulguları kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediğini göstermektedir.

Creed, Patton ve Prideaux'un (2006) kariyer kararsızlığı ile kariyer karar öz yeterliliği arasındaki nedensel ilişkileri incelediği araştırma bulgularına göre kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı rapor edilmiştir.

Yukarıda belirtilen bu araştırmalara bir bütün olarak bakıldığında genellikle kariyer kararsızlığının cinsiyete göre anlamlı farklılaşmadığı görülmektedir. Diğer bir ifadeyle erkek ve kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları arasında farklılık yoktur. Sınıf düzeyi ve kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiye bakıldığında ise bazı araştırmalar kariyer kararsızlığının sınıf düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığını bildirirken diğer araştırmalar anlamlı fark olmadığını rapor etmektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışma özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığını ne ölçüde yordadığını belirlemeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama çalışmaları, bir grubun belirli özelliklerini saptamak için verilerin toplanmasını amaçlayan çalışmalardır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Tarama araştırmalarında, büyük bir evrenin belli bir özelliğini betimlemek için, genellikle ilgili grup üyelerinden bir örneklem ya da çalışma grubu seçilmekte ve farklı veri toplama yöntemleri ile (anketler, görüşmeler vb.) istenen bilgiler toplanmaktadır (Fraenkel ve Wallen, 2006).

3.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, İletişim Fakültesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi'nin birinci ve dördüncü sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Veri toplama araçlarından oluşan ölçek takımı, toplam 441 öğrenciye uygulanmış ancak yapılan incelemede cevaplanmayan ve uygun doldurulmayan maddeler nedeniyle 34 ölçek takımı değerlendirmeye alınmamış ve böylece kalan 407 ölçek takımı analize dâhil edilmiştir. Araştırma grubunu oluşturan 407 öğrencinin % 58,7'si (n=239)

kadın, %41,3'ü (n=168) erkektir. Sınıf düzeyine göre öğrencilerin % 52,3'ü (n=213) birinci sınıfta, % 47,7'si (n=194) dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. Fakülteye göre öğrencilerin % 24,6'sı (n=100) Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde, % 25,6'sı (n=104) İletişim Fakültesi'nde, % 26,5'i (n=108) Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde, % 23,3'ü (n=95) Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi'nde öğrenim görmektedir. Çalışma grubuna ilişkin tablo aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 1

Çalışma Grubuna Ait Sayısal Veriler

Fakülte	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Siyasal Bilgiler	56	44	100
Eğitim Bilimleri	67	41	108
İletişim	59	45	104
Dil ve Tarih-Coğ.	57	38	95
Toplam	239	168	407

3.3.Veriler ve Toplanması

Veri toplamak amacıyla ekte örnek maddeleri verilen tüm ölçekleri içeren bir anket formu oluşturulmuştur. Bu formun uygulanabilmesi için 2013-2014 öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri, Siyasal Bilgiler, İletişim, Dil ve Tarih Coğrafya Fakültelerine gidilmiş ve öğretim üyelerinden formun uygulanması için izin alınarak, bir ders süresi içerisinde gönüllü öğrencilere gerekli açıklamalar yapılarak uygulanmıştır. Formun uygulanması esnasında formun nasıl doldurulacağına ilişkin gerekli bilgiler verilmiştir. Yapılan uygulamalarda eksik ve

hatalı cevap veren öğrencilere ait 34 form analize alınmamış, böylece çalışma 407 öğrenciden elde edilen verilerle sürdürülmüştür.

Bu çalışmada veri toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ), Rosenberg Özsaygı Ölçeği (RÖÖ), Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği (RIDKOÖ), Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ) kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçme araçları hakkında bilgilere yer verilmektedir.

3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmanın amacına uygun olarak ele alınan bağımsız değişkenlere ait verilere ulaşmak amacıyla cinsiyet, sınıf düzeyi, yaş, öğrenim görülen fakülte gibi değişkenlerden oluşan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından geliştirilmiş ve diğer ölçeklerin başına eklenerek tek bir form halinde uygulanmıştır.

3.3.2.Rosenberg Özsaygı Ölçeği

Bireylerin özsaygı düzeylerini ölçmek amacıyla Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Rosenberg Özsaygı Ölçeği 12 alt ölçekten oluşmaktadır. Toplam 63 maddeden oluşan ölçeğin ilk alt ölçeği özsaygıyı ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Diğer alt ölçekler ise özsaygı ile ilişkili durumlar için kullanılmaktadır. Bu nedenle özsaygı düzeyini ölçmek amacıyla 10 maddeden oluşan ilk alt ölçek kullanılmıştır. 4'lü Likert yapıda (1=Çok Yanlış, 2=Yanlış, 3=Doğru, 4= Çok Doğru) olan ölçeğin 10 maddesinin 5'i olumlu 5'i ise olumsuz yapıdadır. Olumlu maddelerin numaraları 1, 2, 4, 6, 7, olumsuz maddelerin ise 3, 5, 8, 9, 10'dur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 40 iken en düşük puan ise 10'dur. Alınan yüksek puan yüksek özsaygıyı, düşük puan ise düşük özsaygıyı göstermektedir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Çuhadaroğlu (1986) tarafından yapılmıştır. Toplam 205 öğrenciyle yapılan çalışmada ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı .75 olarak bulunmuştur. Geçerlilik çalışması için ise psikiyatrik görüşmeler kullanılmış ve geçerlilik katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Yapılan diğer bir çalışmada Çankaya (1997) Rosenberg Özsaygı Ölçeği ile Benlik Kavramı Envanteri arasındaki

korelasyon katsayısının ($r=.26$) düşük, ancak anlamlı düzeyde olduğunu bulmuştur. Ayrıca ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Rotter iç-Dış Denetim Odağı Ölçeği

Rotter (1966) tarafından geliştirilen iç-dış denetim odağı ölçeği, bireylerin olayların kendisinden mi yoksa dışsal faktörlerden mi kaynaklandığına yönelik algılarını ölçmek için kullanılmaktadır. Ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçek iki seçenekli olup, katılımcılardan bu iki seçenektan birini seçmeleri istenmektedir. Ölçekte 29 maddenin 6'sı (1, 8, 14, 19, 24, 27) ölçeğin amacını gizlemeye yönelik dolgu maddesi olduğu için puanlanmamaktadır. Ölçeğin 2, 6, 7, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 23, 25 ve 29. maddelerinin a seçenekleri 1'er puandır. 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 22, 26 ve 28. maddelerin ise b seçeneği 1'er puan olarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek toplam puan 0 ile 23 arasındadır. Yüksek puanlar dış denetim odağını, düşük puanlar ise iç denetim odağını göstermektedir. Ölçeğin geliştirilme aşamasında yapılan faktör analizi sonucunda farklı sayılarda faktör elde edilmiş fakat bunların genel olarak iç ve dış kontrol odağı boyutunu oluşturdukları anlaşılmıştır. Ölçeğin özgün formunun iç tutarlık güvenirlik katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenirlik katsayısının ise .49 ile .83 arasında olduğu belirtilmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Dağ (1991) tarafından yapılmıştır. Toplam 532 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .71 olarak rapor edilmiştir. Toplam 99 öğrenciden oluşan diğer veri grubuyla yapılan çalışma sonucunda ise KR-20 güvenirlik katsayısı .68 olarak bulunmuştur. İkinci uygulamada test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde-toplam puan korelasyonlarının .08 ile .41 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .72 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Yetişkinlerin mükemmeliyetçilik eğilimlerini ölçmek amacıyla geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Hewitt ve Flett (1991a, 1991b) tarafından

geliştirilmiştir. Ölçekte kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik olmak üzere üç alt boyut vardır. Her bir alt ölçekte 15 madde bulunan ölçek “Hiç katılmıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” arasında olan 7’li Likert tipine göre puanlanmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu kişinin kendisine yönelik mükemmeliyetçilik eğilimlerini ölçmektedir. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda ise kişinin başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik eğilimlerini ölçmektedir. Sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu ise toplumun belirlediği standartlara yönelik mükemmeliyetçilik eğilimlerini ölçmektedir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Oral (1999) tarafından yapılmıştır. Çalışmaya 333 üniversite öğrencisi katılmıştır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı sırasıyla .91, .80 ve .73 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyon katsayıları ise kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeğinde .20 ile .75 arasındadır. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeğinde ise madde toplam korelasyon katsayıları, .22 ile .60 arasında hesaplanmıştır. Sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeğinde bu korelasyon değerleri ise .31 ile .52 arasında gerçekleşmiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucu üç faktörün toplam varyansın %37.5’ini açıkladığı saptanmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışması kapsamında yapılan faktör analizi sonucuna göre, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği 19 maddeden (1, 6, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 36, 40, 42), diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği 10 maddeden (2, 3, 4, 10, 19, 24, 34, 38, 43, 45) sosyal olarak belirlenen alt ölçeği 15 maddeden (5, 9, 11, 13, 18, 21, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 44) oluşmaktadır. Ölçeğin özgün formundan farklı olarak 22. maddenin faktör yükü .19 olduğu için puanlamaya dahil edilmemiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeğinden alınabilecek puanlar 19 ile 133, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeğinden alınabilecek puanlar 10 ile 70, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeğinden alınabilecek puanlar ise 15 ile 105 arasında değişmektedir. Alınan puanlar arttıkça mükemmeliyetçilik düzeyi de artmaktadır.

Yapılan diğer bir çalışmada Mızrak (2006), alt ölçeklerin güvenirliklerini Cronbach Alpha değerlerine göre hesaplamıştır. Buna göre Cronbach Alpha iç

tutarlık katsayısı kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .86, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .82, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik için .87 olarak bulunmuştur. Büyükbayraktar (2011) ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını 189 üniversite öğrencisiyle tekrarlamış ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını .82, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısını .60, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeği için Cronbach iç tutarlık katsayısını .80 olarak tespit etmiştir. Yine bu üç boyutun toplam varyansı açıklama oranının % 38 olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .85, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .74, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .78 olarak tespit edilmiştir.

3.3.5.Kariyer Karar Ölçeği

Kariyer Karar Ölçeği, Osipow, Carney, Winer, Yanico ve Koschier (1976) tarafından yetişkinlerin kariyer kararsızlığını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, kesinlik ve kararsızlık olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır ve ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları 837 üniversite öğrencisi üzerinde yapılmıştır. Toplam 19 maddeden oluşan ölçek 4'lü Likert tipine göre puanlanmaktadır (4 = *Beni Tamamıyla Yansıtıyor*, 3= *Beni büyük Ölçüde yansıtıyor*, 2= *Beni sadece biraz yansıtıyor*, 1= *Beni Hiç Yansıtıyor*). İlk 2 madde kesinlik alt ölçeğini oluşturmaktadır. Kariyer kararsızlık alt ölçeği ise sonraki 16 maddeden oluşmaktadır. Son soru açık uçlu olup puanlamaya dahil edilmemektedir. Kariyer kararsızlık alt ölçeği üzerinde yapılan çeşitli faktör analizi çalışmalarının birbirinden farklı sonuçlar verdiği rapor edilmiştir. Bu nedenle Osipow (1987) kariyer kararsızlığının değerlendirilmesinde, kariyer kararsızlık alt ölçeği toplam puanlarının kullanılmasını önermiştir. Bu nedenle bu araştırmada kariyer kararsızlığını ölçmek için kariyer kararsızlık alt ölçeği toplam puanı kullanılmış, kesinlik alt ölçeği değerlendirmeye alınmamıştır. Kesinlik alt ölçeğinden en az 2, en çok 8 puan alınabilmektedir. Kariyer kararsızlık alt ölçeğinde ise alınabilecek puanlar 16 ile 64 arasında değişmektedir. Kariyer kararsızlık alt ölçeğinden alınan yüksek puan kariyer

kararsızlığını işaret etmektedir (Osipow, 1987). Yapılan güvenirlik çalışmalarında güvenirlik katsayıları kariyer kararsızlık alt ölçeği için .81 ile .89 arasında, kesinlik alt ölçeği için ise .79 ile .90 arasında rapor edilmiştir. Kariyer kararsızlık alt ölçeğine ilişkin hesaplanan test tekrar-test korelasyon katsayısı iki farklı grup için sırasıyla .90 ve .82 olarak belirtilmiştir (akt: Büyükgöze-Kavas, 2012).

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2011) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubu iki ayrı üniversite öğrenci grubundan oluşmuştur. Birinci grup 336, ikinci grup ise 365 üniversite öğrencisinden oluşmuştur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da iki grupta da ölçeğin orijinalindeki gibi iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı ilk grupta kariyer kararsızlık alt ölçeği için .86 kesinlik alt ölçeği için .85 olarak bulunmuştur. İkinci grup Cronbach Alpha iç tutarlık güvenirlik katsayısı kariyer kararsızlık alt ölçeği için .86, kesinlik alt ölçeği için .84 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenirlik katsayısı ise kesinlik alt ölçeği için .77 kariyer kararsızlık alt ölçeği içinse .84 olarak bulunmuştur.

Kariyer Karar Ölçeği'nin ölçüt geçerliğini sınamak için, ölçek Kişisel Kararsızlık Ölçeği (Bacanlı, 2005) ile birlikte araştırma gruplarının dışında 123 kişiden oluşan bir grup üniversite öğrencisine uygulanmış ve iki ölçek arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre, Kişisel Kararsızlık Ölçeği ve Kariyer Kararsızlık alt ölçeği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kişisel Kararsızlık Ölçeği ve Kariyer Kararı Ölçeği'nin kesinlik alt ölçeği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Büyükgöze-Kavas, 2012). Bu çalışmada, Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı kesinlik alt ölçeği için .85, kariyer kararsızlık alt ölçeği içinse .86 olarak bulunmuştur.

3.4.Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistiksel analizi için Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (SPSS 20) kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer kararsızlığı puanlarının demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve

sonuçları yorumlanmıştır. Yapılan betimsel istatistikler sonucunda elde edilen verilerle; grupların normal dağılım gösterdiği ve t testi ile tek yönlü varyans analizinin diğer varsayımlarının da karşılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt boyutları (kendine yönelik, diğerlerine yönelik ve sosyal olarak belirlenen) puanlarının kariyer kararsızlığını yordama gücünü belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM 4

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde öncelikle elde edilen verilerin istatistiksel çözümleri sonucunda ulaşılan bulgulara ve daha sonra elde edilen bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

4.1.Kariyer Karar, Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklere ait betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Çizelge 2’de, çalışmada kullanılan tüm ölçekler için betimsel istatistik bulguları özetlenmektedir.

Çizelge 2

Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

	<i>N</i>	$\bar{X}$	<i>Ss</i>
KKÖ	407	30.70	8.96
RÖÖ	407	31.71	4.81
RİDKÖÖ	407	12.48	3.89
ÇBMÖ	407	189.43	33.25
ÇBMÖ(KYM)	407	91.59	19.86
ÇBMÖ(DYM)	407	41.14	8.43
ÇBMÖ(SOBM)	407	56.73	13.99

Çizelge 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer kararsızlığı puan ortalamasının 30.70, standart sapmasının ise 8.96; özsaygı puan ortalamasının 31.71, standart sapmasının 4.81; denetim odağı puan ortalamasının 12.48, standart sapmasının 3.89; mükemmeliyetçilik puan ortalamasının 189.43, standart sapmasının 33.25; kendine yönelik mükemmeliyetçilik puan ortalamasının 91.59, standart sapmasının 19.86; diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik puan ortalamasının 41.14, standart sapmasının 8.43; sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik puan ortalamasının 56.73, standart sapmasının 13.99 olduğu görülmektedir.

4.2.Gruplararası Farklara İlişkin Bulgular

Bu bölümde kariyer kararsızlığı puanlarının cinsiyet, sınıf düzeyi, öğrenim görülen fakülte değişkenleri açısından incelenmesi amacıyla t testi ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada kariyer kararsızlığı bağımlı değişken, cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte bağımsız değişkenler olarak tanımlanmıştır. İzleyen bölümde uygulanan t testi ve tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3

Cinsiyete Göre Kariyer Kararsızlığı Puanlarının Karşılaştırılması ve T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss
KKÖ	Kadın	238	30.40	8.96
	Erkek	169	31.11	8.97

Çizelge 3’de de görüldüğü gibi; erkek öğrencilerin kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının kız öğrencilerinkinden bir miktar daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonucunda, kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t=-.793$; $p>.05$) anlaşılmaktadır. Bu

bulguya göre kız ve erkek öğrenciler arasında kariyer kararsızlığı bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Çizelge 4

Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Kararsızlığı Puanlarının Karşılaştırılması ve T Testi Sonuçları

	Sınıf Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss
KKÖ	1.sınıf	213	30.64	8.88
	4.sınıf	194	30.76	9.06

Çizelge 4 incelendiğinde; 1. sınıf ve 4. sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu anlaşılmaktadır. Bu puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonucunda, birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ($t=-.134$; $p>.05$) gözlenmektedir.

Çizelge 5

Fakülte Değişkenine Göre Kariyer Karar Ölçeğine Ait Betimsel İstatistikler

	Fakülte	N	$\bar{X}$	Ss
KKÖ	Siyasal Bilgiler	100	31.26	8.54
	İletişim	104	31.27	8.73
	Eğitim Bilimleri	108	29.03	8.14
	Dil Tarih Coğ.	95	31.39	10.32

Çizelge 5 incelendiğinde; Kariyer Karar Ölçeği toplam puan ortalamalarının Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencileri için 31.26, İletişim Fakültesi öğrencileri için 31.27, Eğitim Bilimleri Fakültesi öğrencileri için 29.03, Dil ve Tarih Coğrafya

Fakültesi öğrencileri için 31.39 olduğu görülmektedir. Buna göre Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi öğrencilerinin ortalama puanının en yüksek, Eğitim Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin ortalama puanlarının ise en düşük olduğu görülmektedir.

Farklı fakültelerde okuyan öğrencilerin kariyer kararsızlığı puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, bulgulara Çizelge 6’ de yer verilmiştir.

Çizelge 6

Fakülte Değişkenine Göre Kariyer Kararsızlığı Toplam Puanlarına Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	412.22	3	137.40	1.720	.162
Gruplar İçi	32197.20	403	79.89		
Toplam	32609.43	406			

Çizelge 6 incelendiğinde; öğrencilerin kariyer kararsızlığı puanlarının fakültelere göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı anlaşılmaktadır.

4.3.Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının Kariyer Kararsızlığını Yordama Gücüne İlişkin Bulgular

Özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt boyutlarının kariyer kararsızlığını yordama gücünü belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olan en az iki ya da daha fazla sayıda değişkene dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesi amacıyla yapılan bir analiz türüdür (Büyüköztürk, 2014). Bu çalışmada verilerin çoklu regresyon analizine uygunluğu istatistiksel olarak sınanmıştır. Bu amaçla ilk önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği histogram grafiği ve çarpıklık ve basıklık

katsayılarına bakılarak incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +3 ile -3 arasında olmasının kabul edilebilir değerler olduğu bildirilmektedir (Field, 2005). Analizde yer alan yordanan ve yordayıcı değişkenler olan kariyer kararsızlığı, özsaygı, denetim odağı, mükemmeliyetçilik için sırasıyla çarpıklık değerleri .64, .53, .32, .47, basıklık değerleri ise .14, .05, -.21, .76 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Ardından bağımlı değişken (kariyer kararsızlığı) ve bağımsız değişkenler (özsaygı, denetim odağı, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik) arasında doğrusal ilişki olup olmadığı saçılım grafiği (scatterplot) ile incelenmiş ve ilişkinin doğrusal olduğu belirlenmiştir. Ardından çoklu doğrusal bağlantının (multicollinearity) bulunup bulunmadığı değişkenler arası korelasyonlar, tolerans ve varyans şişme değerlerine (VIF) bakılarak incelenmiştir. Değişkenler arası korelasyonların .80 üzerinde olmadığı belirlenmiştir (Bkn. Çizelge 7). Field (2005), VIF değerinin 10'dan az olması, tolerans değerinin ise .20'den fazla olması gerektiğini bildirmiştir. Aşağıda verilen Çizelge 8.'de görüldüğü gibi VIF ve Tolerans değerlerinin belirtilen sınırlar içinde olduğu ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca, veriler arasında otokorelasyon olup olmadığı Durbin-Watson istatistiği ile incelenmiş ($DW = 1.89 < 4$) ve sonucun manidar olmadığı görülerek değişkenler arasında otokorelasyon bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 7

Kariyer Karar Ölçeği İle Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Ölçeği Arasındaki Korelasyon Değerleri

	KKÖ	RÖÖ	RİDKÖÖ	ÇBMÖ	ÇBMÖ (KYM)	ÇBMÖ (DYM)	ÇBMÖ (SOBM)
KKÖ							
RÖÖ	-.29**						
RİDKÖÖ	.20**	-.09					
ÇBMÖ	.11*	-.00	-.09				
ÇBMÖ (KYM)	.00	.09	-.10	.90**			
ÇBMÖ (DYM)	-.03	.08	-.14**	.60**	.45**		
ÇBMÖ (SOBM)	.28**	.19**	.00	.73**	.45**	.19**	

* p<.05

**p<.01

Çizelge 8

VIF ve Tolerans Değerleri

Değişkenler	Tolerans	VIF
Özsaygı	.99	1.00
Denetim Odağı	.99	1.00
Mükemmeliyetçilik	.98	1.01

Çizelge 9

Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Alt Boyutlarının Kariyer Kararsızlığını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Std. Hata	β	t	p
Sabit	4.139	-	7.89	.00
Özsaygı	.09	-.22	-4.54	.00
Denetim Odağı	.10	.16	3.55	.00
SOBM	.03	.28	5.25	.00
KYM	.02	-.08	-1.47	.14
DYM	.05	-.01	-.20	.84

$$F_{(5,401)}=16.645, p=.000 \quad R=0.415 \quad R^2=0.172$$

Çizelge 9 incelendiğinde, standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) göre, değişkenlerin kariyer kararsızlığı üzerindeki önem sırası; sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik, özsaygı, denetim odağı, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçiliktir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise özsaygı, denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik değişkenlerinin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ise, yordamaya anlamlı bir katkı yapmamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik ($\beta= .276$), özsaygı ($\beta= -.215$) ve denetim odağının ($\beta= .164$) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. Özsaygı kariyer kararsızlığını negatif yönde, dışsal denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik ise pozitif yönde yordamaktadır. Bir başka ifadeyle özsaygı düzeyi düştükçe, dışsal denetim odağı

arttıkça ve mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça, üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlık düzeyleri artmaktadır.

Diğer yandan, Çizelge 9'a göre; özsaygı, denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %17'sini anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir ($R = .415$, $R^2 = .172$, $p < .01$).

4.4.Kariyer Kararsızlığının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine İlişkin Bulguların Yorumlanması

Bu bölümde kariyer kararsızlığının cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte değişkenlerine göre değişip değişmediğine dair bulgular tartışılmaktadır.

4.4.1.Cinsiyete Göre Kariyer Kararsızlığı

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre, kadın ve erkek öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Bu sonucun bu konuyla ilgili yapılan diğer araştırma bulgularıyla tutarlı olduğu görülmektedir. Örneğin, Kang (2009) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamıştır. Weiss (2000), yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puan ortalamalarının kadın ve erkek öğrencilere göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Arce (1996) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın bulguları da üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Benzer biçimde Van Reenen de (2010), erkek ve kadın üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığının anlamlı olarak farklılaşmadığını tespit etmiştir. Sınırlı sayıda çalışmada ise kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla kariyer kararsızlığı yaşadıklarının tespit edilmesine karşın bulgular genel olarak kariyer kararsızlığının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları da literatürle uyumlu olup üniversite öğrencilerinde cinsiyete göre kariyer kararsızlığının farklılaşmadığını göstermektedir. Cinsiyetin kariyer kararsızlığı ile ilişkili bulunmaması artan kariyer seçenekleri ile ilişkili olabilir. Daha önceki yıllarda bazı meslek alanları sadece kadınların yapabileceği veya sadece erkeklerin

istihdam edilebileceği alanlar olarak görülüyordu. Şimdilerde ise erkek mesleği olarak bilinen birçok alanda kadınlar da çalışabilmektedir veya kadın mesleği olarak bilinen alanlarda erkeklerin çalışması söz konusu olabilmektedir. Artan bu seçenekler sayesinde kadın ve erkeklerin seçebileceği kariyer alanları birbirine yaklaşmıştır. Bu nedenle kariyer seçim sürecinde cinsiyetler açısından şartlar benzer olduğundan kararsızlık yaşama oranları arasında da fazla farklılık olmaması doğaldır. Özetle, bu çalışmadan elde edilen kariyer kararsızlığının cinsiyet ile ilişkili olmadığı bulgusu kariyer kararsızlığı literatürü ile uyumludur.

4.4.2.Sınıf Düzeyine Göre Kariyer Kararsızlığı

Hatırlanacağı gibi sunulan araştırmada veriler birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinden elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular kariyer kararsızlığı puanları açısından sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, birinci sınıf ve dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamaktadır. Bu sonucun konuyla ilgili yapılan diğer araştırma bulgularıyla tutarlı olmadığı görülmektedir.

Büyükgoze-Kavas (2011) tarafından kariyer kararsızlığını sosyal bilişsel kariyer kuramı değişkenlerine göre incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada birinci sınıf ve dördüncü sınıf üniversite öğrencileri kariyer kararsızlığı puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri dördüncü sınıf öğrencilerine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Peng ve Herr (2002), yaptıkları çalışmada birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı toplam puan ortalamalarının, dördüncü sınıf öğrencileri toplam puan ortalamalarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu bulmuştur. Guerra ve Braungart-Rieker (1999) da üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanlarının birinci ve dördüncü sınıfa göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemiştir.

Buna karşın sınıf düzeyinin kariyer kararsızlığına göre farklılık göstermediğini gösteren çalışmalar da vardır. Örneğin, Arce (1996) birinci sınıf ve dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır. Benzer şekilde Whittaker (1994), birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararsızlığı toplam puan ortalamaları ile dördüncü sınıf öğrencileri arasında toplam puan ortalamalarına göre anlamlı farklılık olmadığını saptamıştır.

Kariyer kararsızlığının gelişimsel bir durum olduğunu ve bunun geçici olduğunu savunan araştırmacılar yaş ilerledikçe kariyer kararsızlığının azalacağını belirtmektedirler. Bu görüşe göre üst sınıf öğrencilerinin diğer öğrencilere göre daha az kararsızlık yaşaması beklenmektedir. Bu çalışmada ise sınıf düzeyleri açısından kariyer kararsızlığının anlamlı biçimde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bunun seçilen çalışma grubundan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada veriler, Ankara Üniversitesi bünyesinde bulunan dört fakültenin öğrencilerinden toplanmıştır. Ankara Üniversitesi öğrencilerinin üniversite giriş puanlarının görece yüksek olduğu düşünüldüğünde, öğrencilerin tercih yaparken istemedikleri programları ve üniversiteleri seçmek zorunda olmamaları nedeniyle daha bilinçli tercih yapmış olabilecekleri söylenebilir. Ayrıca, birinci ve dördüncü sınıf üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı puanları arasında anlamlı farkın olmaması, kariyer kararsızlığının geçici ve dönemsel bir durum olmadığına da işaret ediyor olabilir.

4.4.3.Fakülterele Göre Kariyer Kararsızlığı

Bu çalışmada veriler Siyasal Bilgiler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular kariyer kararsızlığı toplam puan ortalamaları açısından fakülterele göre anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır. Başka bir ifadeyle, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Daha önce aynı fakültelerin yer aldığı bir araştırma bulunmasa da kariyer kararsızlığının fakülterele göre farklılaşmadığını gösteren araştırma bulguları mevcuttur. Örneğin Büyükgöze Kavas (2011) kariyer kararsızlığını Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına göre incelediği çalışmasında fakülte farkını da araştırmış ve kariyer kararsızlığının fakülterele göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu bulgu çeşitli biçimlerde açıklanabilir. 21. Yüzyılda, modern yaşamın sunduğu iş olanakları ve meslek seçenekleri hızla değişmekte ve artmaktadır. Yeni meslekler, yeni deneyim, formasyon ve eğitim olanakları, alanlar arası geçiş imkanları bireylerin meslek yelpazesini genişletmektedir. Bu da bireylerin seçeneklerini artırmakta ancak birden fazla alana ilgisi ve çoklu potansiyeli bulunan bireylerin kararsızlığını artırmaktadır. Daha önce de değinildiği gibi kariyer

kararsızlığının nedenlerinden biri bireyin birden fazla ilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Öte yandan kariyer yaşam boyu devam eden bir süreç olduğundan bireyin yaşamı boyunca birden çok mesleğinin olması mümkündür. An itibarıyla çalışılan alan veya yapılan iş göz önünde bulundurulmaksızın her birey yeni kariyer fırsatlarını değerlendirebilme şansına sahiptir. Bu bağlamda, her birey yaşamının herhangi bir döneminde kariyerinde değişiklik yapma olanağına sahiptir. Kariyer kararsızlığının fakültelere göre farklılık göstermediği bulgusu bu gerekçeden ötürü şaşırtıcı değildir.

4.5.Kariyer Kararsızlığının Özsaygı, Denetim Odağı ve Mükemmeliyetçilik Tarafından Yordanmasına İlişkin Bulguların Yorumlanması

Araştırmadan elde edilen bulgular özsaygı, denetim odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik alt boyutlarının kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %17'sini açıkladığını göstermektedir. Özsaygı, denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik değişkenlerinin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik ($\beta = .276$), özsaygı ($\beta = -.215$) ve denetim odağının ($\beta = .164$) üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir.

Aynı değişkenlerin bir arada yer aldığı daha önce yapılmış bir araştırma olmasa da özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğunu bildiren araştırma bulguları mevcuttur (Örn. Arce, 1996; Page ve diğerleri, 2008). Bu araştırmada kariyer kararsızlığını yordayan bir değişken olan özsaygı literatürde sıkça araştırılan ve öneminden bahsedilen bir kavramdır. Örnek olarak, Arce (1996) sosyal destek ve özsaygının kariyer kararsızlığını yordama gücünü incelediği çalışmada özsaygının kariyer kararsızlığını yordadığını saptamıştır. Germeijs ve De Boeck (2002) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, özsaygısı düşük öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeylerinin özsaygısı yüksek öğrencilerden anlamlı olarak yüksek olduğu bulunmuştur. Lucas ve Epperson (1988), kariyer kararsızlığını çeşitli değişkenlere

göre sınıfladığı çalışmada kariyer kararsızlığı yüksek olan üniversite öğrencilerinin özsaygı düzeylerinin de düşük olduğunu belirlemiştir.

Kariyer kararı verme sürecinde kişinin ilgi ve yeteneklerine uygun, tutarlı ve gerçekçi amaçlar çerçevesinde karar vermesi gerekmektedir. Kendilerini gerçekçi değerlendiremeyen, düşük özsaygı düzeyine sahip bireylerin tutarlı ve gerçekçi kariyer hedefleri oluşturamadıkları için kariyer kararı süreçlerinde de zorluk yaşamaları beklenen bir durumdur. Ayrıca sorumluluk almaktan kaçınan özsaygı düzeyi düşük olan bireylerin sorumluluk alınması gereken bir süreç olan karar verme sürecinde sorumluluk almaktan kaçınmaları nedeniyle kararsızlık yaşamaları olasıdır. Bu araştırmadan elde edilen sonuç, literatürle uyumlu olarak özsaygının kariyer kararsızlığının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada kariyer kararsızlığını yordayan diğer bir değişken olan denetim odağı, kariyer kararsızlığı literatüründe çokça araştırılan önemli bir değişkendir. Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular denetim odağının kariyer kararsızlığının önemli yordayıcılarından biri olduğunu göstermektedir. Örnek olarak, Taylor (1982) üniversite öğrencilerinde denetim odağı ve başarı korkusunun kariyer kararsızlığını yordama gücünü araştırma amacıyla yaptığı çalışmada denetim odağının kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıkladığını bildirmiştir. Diğer bir araştırmada, Saunders (1997) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada kariyer kararsızlığı yaşayan bireylerin dışsal denetim odaklı oldukları belirlenmiştir. Benzeri biçimde Woodburry (1997) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın bulguları da kariyer kararsızlığı ile dışsal denetim odağı arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir araştırmada Büyükgöze-Kavas (2011), kariyer kararsızlığını sosyal bilişsel kariyer modeline göre değerlendirmiş ve dışsal denetim odağının kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu saptamıştır.

Dışsal kontrol odağının artmasının, bireyin kariyer karar verme becerisini sınırlandırdığı ve karar vermeyi zorlaştırdığı belirtilmektedir (Luzzo ve Ward, 1995). Denetim odağını dıştan algılayan bireylerin yaşamlarında daha az sorumluluk aldığı ve olayların sonuçlarının kendileri dışındaki başka güçler tarafından belirlendiğine ilişkin algıları olduğu bilinmektedir. Kariyer kararı verme süreci ise bireylerin sorumluluk alması ve verilecek kararların kişi tarafından belirlenmesi gereken bir

süreç olduğundan dışsal denetim odaklı bireylerin bu süreçte zorlanması ve kariyer kararsızlığı yaşamaları doğaldır. Türkiye’de yapılan bu çalışmanın bulguları da literatürle uyumlu olarak dışsal denetim odağı ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada kariyer kararsızlığını yordayan diğer bir değişken ise mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliklerdir. Literatürde kariyer kararsızlığı ile mükemmeliyetçilik ilişkisini araştıran birçok araştırma bulunmasına rağmen Hewitt ve Flett (1991a, 1991b) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği kullanılarak yapılan sadece bir araştırmaya rastlanmıştır. Leong ve Chervinko (1996) tarafından yapılan bu çalışmada öz-bilinç, bağlanma korkusu ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını yordama gücü araştırılmıştır. Araştırma bulguları sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını açıklayan değişkenlerden biri olduğunu göstermiştir. Aynı çalışmada mükemmeliyetçiliğin diğer boyutları olan kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Hayatındaki önemli kişilerin kendisinden yüksek standartlara ulaşmasını beklediğini algılayan sosyal mükemmeliyetçi bireyler, daha az mükemmel olduğunu düşündürecek sonuçlardan kaçınmak için karar vermede güçlük yaşamakta ve karar vermeyi ertelemektedirler. Diğer yandan, Türkiye’de toplulukçu kültürün egemen olduğu göz önüne alındığında, bireylerin kariyer kararlarında aile ve önemli kişilerin beklentilerini dikkate alması ve bunun baskısını hissetmesi zorlayıcı bir durumdur. Bu nedenle sosyal mükemmeliyetçi bireylerin kariyer karar verme sürecinde kararsızlık yaşamaları olası bir durumdur. Ayrıca sosyal mükemmeliyetçilerin dışsal denetim odağına sahip oldukları bildirilmektedir (Hewitt ve Flett, 1991a). Olayların kontrolünün dış güçlerin elinde olduğunu algılayan bireyler, sorumluluk alınması gereken kariyer karar verme sürecinde aktif rol almaya motive olmayabilir. Sosyal mükemmeliyetçi bireylerin kararsızlık yaşamalarının olası bir nedeni de bu durum olabilir.

Mükemmeliyetçiliğin diğer iki boyutu olan kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçiliğin ise bu çalışmada kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde açıklamadığı tespit edilmiştir. Diğerlerine yönelik

mükemmeliyetçilik, bireyin diğer insanlara yönelik gerçekçi olmayan yüksek standartlara ulaşma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Kariyer karar verme süreci bireyi ilgilendiren bir süreçtir ve kişinin diğer insanlara yönelik beklentileriyle ilişkili değildir. Literatürle uyumlu olarak mükemmeliyetçiliğin bu boyutunun kariyer kararsızlığı ile ilişkili bulunmaması beklenen bir durumdur.

Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin kendine yönelik yüksek standartlara ulaşma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilerin birçok alanda karar verirken en iyiye ulaşma hedefi nedeniyle güçlük yaşadıkları bilinmektedir. Bu çalışmada kariyer kararsızlığı ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik arasında herhangi bir ilişki saptanmaması kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına etki eden bir boyut olmadığını göstermektedir. Buna göre kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer karar verme sürecinde karar vermeyi güçleştirici bir durum olmadığı söylenebilir. Her ne kadar kendine yönelik mükemmeliyetçilik daha çok olumsuz bir durum olarak görülse de en iyiye ulaşma konusunda bireylere motivasyon sağladığı bilinmektedir. Örneğin Hewitt ve Flett (1991a) yaptıkları araştırmada kendine yönelik mükemmeliyetçilerin yaşamlarının kontrolünü ele almada aktif oldukları ve içsel denetimli olduklarını saptamıştır. Kariyer karar verme süreci gibi bireyin sorumluluk alması ve aktif olması gereken bu dönemde kendine yönelik mükemmeliyetçi bireylerin bu nedenle fazla zorlanmamaları ve kararsızlık yaşamamaları olasıdır.

Araştırma bulguları, kariyeri hakkında kararsız öğrencilerin kararlı öğrencilere göre olumsuz kişilik özelliklerine sahip olduğunu göstermektedir. Örneğin, Chartrand, Rose, Elliot, Marmorash ve Caldwell (1993) yaptığı araştırmada nörotizmin kariyer kararsızlığının güçlü yordayıcılarından biri olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde Page ve diğerleri (2008) yaptıkları araştırmada kişiliğin nörotik boyutunun kariyer kararsızlığının yordayıcılarından biri olduğunu tespit etmiştir. Kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin daha kaygılı, depresif eğilimler gösteren, mükemmeliyetçi, bağlanma korkusu yaşayan, dışsal denetim odaklı olduğunu gösteren araştırma bulguları mevcuttur. Bu araştırmadan elde edilen bulgular da düşük özsaygı, dışsal denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığını anlamlı düzeyde yordadığını göstermektedir ve literatürde olumsuz kişilik özelliklerinin kariyer kararsızlığını yordadığı görüşüyle tutarlıdır.

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, bu araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin genel sonuçlara yer verilmiş ve bu sonuçlara dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

5.1.Sonuçlar

1. Kariyer kararsızlığının cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülte değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında; kariyer kararsızlığının cinsiyet, sınıf düzeyi ve fakülteye göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir.
2. Özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik alt boyutlarının kariyer kararsızlığını yordama gücüne ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında; özsaygı, denetim odağı ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeğinin kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %17'sini açıkladığı görülmüştür.
3. Regresyon analizinden elde edilen bulgulara bakıldığında, özsaygının, denetim odağının ve sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür. Buna göre özsaygı düzeyi azaldıkça, dışsal denetim odağı arttıkça, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik arttıkça kariyer kararsızlığı artmaktadır. Ayrıca, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığının anlamlı yordayıcıları olmadığı görülmüştür.

5.2.Öneriler

1. Araştırmadan elde edilen sonuçlar özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencilerine yapılacak danışmanlık hizmetlerinde, öğrencilerin kararsızlık yaşamalarında düşük özsaygının, dışsal denetim odağının ve mükemmeliyetçilik eğilimlerinin etkili olup olmadığının belirlenmesi ve etkili ise yapılacak müdahalelerde bunların dikkate alınması faydalı olabilir.
2. Araştırmadan elde edilen bulguya göre özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçiliğin kariyer kararsızlığına ait toplam varyansın %17'sini açıkladığı görülmüştür. Bu oran çok düşük olmasa da bundan sonra konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda daha fazla değişkenin yer aldığı bir modelin araştırılması, kariyer kararsızlığının yordayıcıları hakkında daha fazla bilgi sahibi olma açısından önemli görülmektedir.
3. Bu araştırmada veriler Ankara Üniversitesi'nin daha çok sosyal içerikli eğitim veren fakülte öğrencilerinden elde edilmiştir. Bundan sonra daha fazla üniversite ve daha farklı fakülte öğrencilerinden oluşacak örneklem grupları ile çalışılması önerilebilir.
4. Üniversite kariyer merkezlerinde öğrencilerin kariyer kararsızlıklarını azaltmaya dönük, içinde özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik kavramlarına da yer veren yapılandırılmış grup rehberliği programları uygulanabilir.
5. Bu araştırmada kullanılan Kariyer Karar Ölçeği kariyer kararsızlığını genel olarak ölçmektedir. Kariyer kararsızlığını gelişimsel, kronik gibi tiplere ayıran ölçeklerin kullanılması öğrencilerin hangi tip kararsızlık yaşadıklarının belirlenmesi açısından uygun olabilir.
6. Kariyer kararsızlığındaki değişkenleri ve sınıf düzeyinin etkisini daha iyi anlamak amacıyla boylamsal çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının bazı sosyo-demografik faktörlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 215-233.
- Arce, E. M. (1996, April). *The effects of social support and self-esteem on career indecision: A cross-cultural comparison between two groups of undergraduate students*. Paper presented at the Annual Meeting of the AERA, New York, NY.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bacanlı, F. (2005). Kişisel Kararsızlık Ölçeği. (Ed: Y.Kuzgun ve F. Bacanlı) *Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlıkta kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi: PDR'de kullanılan ölçekler*. (s.109-140) Ankara: Nobel.
- Bacanlı, F. (2008, Nisan). *Career decision-making difficulties of Turkish adolescents*. Paper presented at Counselling International Perspective: Global Demands and Local Needs. Bahçeşehir University, İstanbul.
- 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. (2012). Özellik-Faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s.90-124). Ankara: Pegem Akademi.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Baird, L. (1967). *The undecided student-How different is he?* ACT Research Report No. 2. Iowa City: American College Testing Program.
- Betz, N. E. ve Luzzo, D. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 313-328.
- Betz, N. E. ve Klein Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Blustein, D.L. ve Phillips, S.D. (1990). Relation between ego-identity statuses and decisionmaking styles. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 160-168.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist script for self defeat. *Psychology Today*, 34-51.

- Burns, G. N., Morris, M. B., Rousseau, N. ve Taylor, J. (2013). Personality, interests, and career idecision: a multidimensional perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 2090-2099
- Büyükbayraktar, Ç. (2011). *Üniversite öğrencilerinde öfke ve mükemmeliyetçilik ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Büyükgoze Kavas, A. (2011). *Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına dayalı bir kariyer kararsızlığı modelinin üniversite öğrencilerinde sınanması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Büyükgoze Kavas, A. (2012) Kariyer Karar Ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2012, 4(38), 159-168.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (8. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (19. baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Callahan, G. A. ve Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers professionals: An examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 212-231.
- Cellini, J. V. (1978). *Locus of control as an organizing construct for vocational indecision and vocational differentiation*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University.
- Chartrand, J. M., Martin, W., Robbins, S. ve McAuliffe, G. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 2, 55-69.
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliot, T. R., Marmorash, C. ve Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style and correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1, 66-82.
- Cohen, C. R., Chartrand, J. M. ve Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identity development. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 440-447.
- Constantine, M. G., Wallace, B. C. Ve Kindiachi, M. M. (2005). Examining contextual factors in the career decision status of African American adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13, 307-319
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: W.H. Freeman and Company.
- Creed, P. A., Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.

- Creed, P.A., Patton, W. ve Prideaux, L. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis. *Journal of Career Development*, 33, 47-65.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology: The Study of Vocational Behavior and Development*. New York: Mc Graw-Hill. 320- 325.
- Crites, J. O. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131-138.
- Çakır, M. A. (2003). *Bir mesleki grup rehberliği programının lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Çankaya, Ö. (1997). *The relationship among test anxiety, self-esteem and academic achievement in elementary grade students*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çuhadaroğlu, F. (1986) *Adölesanlarda Benlik Saygısı*. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Ana Bilim Dalı, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Daggit, J. A. (1996). *The influence of perceived family dynamics on career indecision in college students as a function of academic achievement level, gender, and college class*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, Iowa.
- Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri*. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin (RİDKOÖ) üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7(26), 10–16.
- Doğan, H. (2010). *Kariyer Karar Merdiveni Modeline dayalı geliştirilen bilgisayarlı kariyer grup rehberliği programının kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Emmanuelle, V. (2009). Inter-relationships among attachment to mother and father, self-esteem, and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 91-99.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (2nd ed.). London: Sage.
- Fouad, N. A. ve Guillen, A. (2006). Outcome expectations: Looking to the past and potential future. *Journal of Career Assessment*, 14, 130-142.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education* (6th ed.). Boston, MA: The McGraw-Hill Companies.
- Frost, R. O. Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.

- Fuqua, D. R. ve Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 27-29.
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B. ve Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 175-186.
- Fuqua, D. R., Blum, C. R. ve Hartman, B. W. (1988). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 364-373.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240-245.
- Germeijs, V. ve De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 113-122.
- Gizir, C. A. (2005). Orta Doğu Teknik Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin problemleri üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 196-213.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goodstein, L. (1965). Behavior theoretical views of counseling. In B. Steffre (Ed.), *Theories of counseling* (p. 140-192). New York: McGraw Hill.
- Gordon, V.N. ve Kline, D. (1989). Ego-identity statuses of undecided and decided students and their perceived advising needs. *NACADA Journal*, 9, 5-15.
- Gordon, V. N. (2007). *The undecided college students: An academic and career advising challenge* (Third Edition). Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Guerra, A. L. ve Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors. *Career Development Quarterly*, 47, 255-266.
- Haag-Mutter, P. (1986). Career indecision. (ERIC Number ED286143).
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *A Journal of Human Behavior*, 15 (1), 27-33.
- Hamamcı, Z. ve Hamurlu, M. K. (2005). Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 55-69.

- Hamamcı, Z. ve Esen Çoban, A. (2007). Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (27), 31-42.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hartman, B. W. ve Fuqua, D.R. (1983). Career indecision from a multidimensional perspective: A Reply to Grites. *The School Counselor*, May, 343-349.
- Hewitt P. L. ve Flett G. L. (1991a) Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100 (1), 98-101.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hilton, T. L. (1962). Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 9 (4), 291-298.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.) Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kang, A. E. (2009). *Attachment, family conflict, and vocational self-concept in the career indecision of Asian Americans*. Unpublished doctoral dissertation, Fordham University, New York.
- Kaplan, D. M. ve Brown, D. (1987). The role of anxiety in career indecisiveness. *Career Development Quarterly*, 36, 148-162.
- Kelly, K. R. ve Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302-326.
- Kelly, K. R. ve Pulver, C. A. (2003). Refining measurement of career indecision types: A validity study. *Journal of Counseling and Development*, 81, 445-454.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. ve Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12, 213-331.
- Korkut-Owen, F. (2008). Meslek seçimi, önemi ve meslek seçimini etkileyen etmenler, (Ed. R. Özyürek). *Kariyer Yolculuğu* (ss.11-47). Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance), Ankara.

- Koydemir, S., Sun-Selişik, Z. E. ve Tezer, E. (2005). Evlilik uyumu ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 43, 65-75.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. Savickas and Walsh (Ed.) *Handbook of career counseling theory and practice* (p. 55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Larson, L. M. ve Heppner, P.P. (1985). The relationship of problem solving appraisal to career decision and indecision. *Journal of Vocational Behaviour*, 26, 55-65.
- Lehmann, I. S. ve Konstam, V. (2011). Growing up perfect: Perfectionism, problematic internet use and career indecision in emerging adults. *Journal of Counseling & Development*, 89, 155-162.
- Lent, R. W., Brown, S. D. ve Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development* (p. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- Leong, F. T. L. ve Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: Negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 4, 315-329.
- Lopez, F. G. ve Andrews, S. (1987). Career indecision: A family system perspective. *Journal of Counseling and Development*, 65, 304-307.
- Lucas, M. S. ve Epperson, D. L. (1988). Personality types in vocationally undecided students. *Journal of College Student Development*, 29, 460-466.
- Lucas, M.S. ve Epperson, D.L. (1990). Types of vocational undecidedness: A replication and refinement. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 382-388.
- Luzzo, D.A. ve McWhirter, E.H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79(1), 61-67.
- Luzzo, D. A. ve Ward, B. E. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of vocational congruence. *Journal of Career Development*, 21, 307-317.
- Mısırlı Taşdemir, Ö. (2004). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik, sınav kaygısı, benlik saygısı, kontrol odağı, öz-yeterlilik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

- Mızrak, E. (2006). *Anksiyete bozukluğu ve depresif bozukluk tanısı alan hastalarda Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği uyarlama çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem research, theory and practice: toward a positive psychology of self-esteem*. New York: Springer Pub.
- Mutlu, T. (2011). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlükleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Newman, J. L., Gray, E. A. ve Fuqua, D. R. (1999). The relation of career indecision to personality dimensions of the California Psychological Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 174-187.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2009). Personality, social relationships, and vocational indecision among college students: The mediating effects of identity construction. *Career Development International*, 14, 309-332.
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*. (Third Edition). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- O'Hare, M. M. ve Tamburri, E. (1986). Coping as a moderator of the relationship between anxiety and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 255-264.
- Oral, M. (1999). *The relationship between dimensions of perfectionism, stressful life events and depressive symptoms in university students. A test of Diathesis-Stress Model of Depression*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., Winer, J. L., Yanico, B. ve Koschier, M. J. (1976). *The Career Decision Scale* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of career development* (3rd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Osipow, S. H. (1987). *The Career Decision Scale manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. ve Winer, J. L. (1996). The use of the Career Decision Scale in career assessment. *Journal of Career Assessment*, 4, 117-130.
- Osipow, S. H. ve Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development* (Fourth edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- ÖSYM, (2013). 2013 ÖSYS Yerleştirmelerine İlişkin Sayısal Bilgiler. <http://www.osym.gov.tr> adresinden 19.07.2013 tarihinde temin edilmiştir.

- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-472.
- Özyürek, R. (2012). Sosyal-Bilişsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s. 220-268). İkinci Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Page, J, Bruch, M, A. ve Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and five- factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences*, 45, 811–815.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, Houghton Mifflin.
- Pearson, C. ve Dellman-Jenkins, M. (1997). Parental influence on a student's selection of a college major. *College Student Journal*, 31(3), 301–314.
- Peng, H. ve Herr, E. L. (2002). Relation of career beliefs to career indecision among distance education adult college students in Taiwan. *Psychological Reports*, 90, 803-813.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., ve Reardon, R. C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G. ve Reardon, R. C. (2002). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* 4th. Ed. (p. 312-370). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Pişkin, M. (2006). Özsaygıyı geliştirme eğitimi. Y. Kuzgun (Ed.). *İlköğretimde rehberlik* (ss. 95-125). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pişkin, M. (2012). Frank Parsons: Kariyer danışmanlığının babası. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 1, 24-29.
- Pişkin, M. (2013). John Lewis Holland: Yaşam öyküsü ve kariyer danışmanlığına katkıları. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 3, 28-31.
- Pişkin, M. (2014). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına adanmış 40 yıl: Donald Edwin Super. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi*, 4, 43-47.
- Rice, K. G., Ashby, J. S. ve Slaney, R. B. (1998). Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A Structural equations analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 304-314.
- Robbins, S. B. (1987). Predicting change in career indecision from a self-psychology erspective. *The Career Development Quarterly*, 35, 288-296.
- Rohner, R. P., Rising, D. G. ve Sayre-Scibona, J. (2009). Sex differences in relations among remembered parental behavior in childhood, adult's current psychological adjustment, and career indecision. *Psychological Reports*, 104, 558-566.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M., Schooler, C. Schoenbach, C. ve Rosenberg, F. (1995). Global self esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), 1-28.
- San Diego, R. J. S. (2010). Investigating effects of anxiety and perfectionism as predictors of adolescent career indecision. *The International Journal of Research and Review*, 5, 120-132.
- Sarikaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 393-423.
- Saunders, D. E. (1997). *The contribution of depression and dysfunctional career thinking to career indecision*. Unpublished doctoral dissertation, The Florida State University, Tallahassee.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P. ve Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288-298.
- Savickas, M. L. (1989). Annual review: Practice and research in career counseling and development. *Career Development Quarterly*, 100-134.
- Serling, D. A. ve Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, 37(1), 91-97.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling*. Belmont, CA: Thomson Brooks Cole.
- Simon, M. A. (1990). *Career Indecision in Graduate Business Students: Correlates and Moderators*. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California.
- Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel yaklaşımlar. B. Yeşilyaprak (Editör). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya* (s.172-214). İkinci Baskı. Ankara: Pegem Akademi .
- Slaney, R. B., Ashby, J.S. ve Trippi, J. (1995). Perfectionism: Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment*, 3, 279-297.
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown and Brooks (Ed.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (p.197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Şahin, İ., Zoraloğlu, Y. R., ve Fırat, N. Ş. (2011). Üniversite öğrencilerinin yaşam amaçları, eğitsel hedefleri, üniversite öğreniminden beklentileri ve memnuniyet durumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (3), 429-452.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 318-329.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Taylor, K. M. Ve Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience locus of control and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Tokar, D. M., Withrow, J. R., Hall, R. J. ve Moradi, B. (2003). Psychological separation, attachment security, vocational self-concept crystallization, and career indecision: A structural equation analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 3-19.
- Tyler, L. (1953). *The works of counselor*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Van Reenen, S. (2010). *Career indecision amongst prospective university students*. Unpublished master's thesis, University of The Western Cape, Cape Town.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Walker, J. V. ve Peterson, G. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20, 497-506.
- Weiss, K. I. (2000). *The Social Cognitive Model of career choice: A cross cultural analysis*. Unpublished doctoral dissertation, State University of New York, Buffalo.
- Whittaker, K. M. (1994). *Career indecision and perceptions of family adaptability and cohesion among college students*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh, PA.
- Wilson, L. M. (2000). The relationship between parental attachment, career decision-making self-efficacy, gender, race and career indecision. (*Florida State University*). *Dissertation Abstracts International*, 61, 2800.
- Woodbury, C. A., (1997). *The relationship of anxiety, locus of control and hope to career indecision of African American students*. Unpublished doctoral dissertation, Howard University, Washington.

- Yeşilyaprak, B. (2004). Denetim Odağı. Yıldız Kuzgun & Deniz Deryakulu (Editörler). *Eğitimde bireysel farklılıklar* (s.241-257). Nobel Yayınları.
- Zunker, V. G. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach*. (7th Edition) Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Zytowski, D.G. (1965). Avoidance behavior in vocational motivation. *Personnel and Guidance Journal*, 43, 746–750.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Ek 2. Kariyer Karar Ölçeği (KKÖ)

Ek 3. Rosenberg Özsaygı Ölçeği (RÖÖ)

Ek 4. Rotter İç-Dış Denetim Odağı (RİDKOÖ)

Ek 5. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ)

EK – 1**KİŞİSEL BİLGİ FORMU**

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinde karşılaştıkları kararsızlığı etkileyen değişkenlerin anlaşılmasına yönelik olarak yapılmaktadır. Çalışma yaklaşık 15 dakika sürmektedir. Sizden istenilen ölçeklerdeki tüm maddeleri sizin gerçek durumunuzu belirtecek şekilde yanıtlamanızdır. İsim yazılmasına gerek yoktur. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak ve sadece araştırma kapsamında kullanılacaktır.

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz: () K () E
3. Fakülteniz:
4. Sınıfınız:
5. Üniversite Giriş Puanınız:
6. Okuduğunuz bölüm kaçınıcı tercihinizdi:

EK – 2

KARİYER KARAR ÖLÇEĞİ

	Hiç benim gibi değil	Sadece biraz benim gibi	Büyük ölçüde benim gibi	Tam benim gibi
1. Bir kariyer alanı üzerinde kararımı verdim ve bu konuda kendimi rahat hissediyorum. Kararımı nasıl uygulayacağımı da biliyorum.				
4. Birçok kariyer alanı bana eşit derecede cazip geliyor. Aralarında karar vermekte zorlanıyorum.				
8. Bir kariyer alanını seçmeyle ilgili her şey çok belirsiz görüldüğü için cesaretimin kırıldığını hissediyorum. Öylesine cesaretim kırıldı ki şu an için bir karar vermek istemiyorum.				
13. Şu anda bir kariyer seçimi yapamam çünkü yeteneklerimin neler olduğunu bilmiyorum.				
17. Bir kariyer alanına karar vermeden önce farklı meslekler hakkında daha fazla bilgiye ihtiyacım var				

EK – 3

ROSENBERG ÖZSAYGI ÖLÇEĞİ

	Çok Yanlış	Yanlış	Doğru	Çok Doğru
1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	1	2	3	4
4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar birşeyler yapabilirim.	1	2	3	4
8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.	1	2	3	4
9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4

EK – 4**ROTTER İÇ-DİŞ DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ**

4. a. Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.
b. Lider olamayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.
9. a. Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır.
b. İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.
12. a. Hiç bir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
b. Herkesin iyi tarafı vardır.
17. a. İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.
b. Genelde en iyisi insanın hatalarını ispat etmesidir.

EK – 5

ÇOK BOYUTLU MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEĞİ

	H i ç K a t ı l m ı y o r u m						T a m a m e n K a t ı l ı y o r u m
4) En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm.	1	2	3	4	5	6	7
8) İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem.	1	2	3	4	5	6	7
16) Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir.	1	2	3	4	5	6	7
29) Değer verdiğim insanlar beni hiç bir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.	1	2	3	4	5	6	7
38) Sıradan insanlara saygı duyarım.	1	2	3	4	5	6	7