



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Yusuf AKATAY

HÜKÜMLÜLERİN PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİ İLE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ALGISI İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Yusuf AKATAY

HÜKÜMLÜLERİN PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİ İLE İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK
ALGISI İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Prof. Dr. Mete Kaan NAMAL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yusuf AKATAY'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Beyhan AKSOY (İmza)

Üye (Danışman) : Prof. Dr. Mete Kaan NAMAL (İmza)

Üye : Doç. Dr. Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: HÜKÜMLÜLERİN PSİKOSOSYAL ÖZELLİKLERİ İLE İSTİHDAM
EDİLEBİLİRLİK ALGISI İLİŞKİLERİNİN İNCELENMESİ

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 02/07/2025

Mezuniyet Tarihi : 28/08/2025

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi Projesi olarak sunduğum “Hükümlülerin Psikososyal Özellikleri ile İstihdam Edilebilirlik Algısı İlişkilerinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

(İmza)

Yusuf AKATAY





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



24 / 08 / 2025

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Yusuf AKATAY
Öğrenci Numarası	202152058012
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Prof. Dr. Mete Kaan NAMAL
Doktora Tez/Yüksek Lisans Tez/Dönem Projesi Başlığı	Hükümlülerin Psikososyal Özellikleri ile İstihdam Edilebilirlik Algısı İlişkilerinin İncelenmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2734377308
Rapor Tarihi	24.08.2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 7 Alıntılar dahil: %22
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 128 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim. Gerekçe: Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Prof. Dr. Mete Kaan NAMAL	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
TABLolar LİSTESİ	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR / ÖNSÖZ	viii
GİRİŞ	1
Araştırmanın Amacı	2
Araştırmanın Problemi	2
Araştırmanın Önemi	3
Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	4

BİRİNCİ BÖLÜM

SUÇ VE SUÇLA İLE İLGİLİ KURAMLAR

1.1. Suçla İlgili Biyolojik Kuramlar	7
1.2. Suçla İlgili Sosyolojik Kuramlar	9
1.2.1. Suçla İlgili Yapısal Teoriler.....	10
1.2.1.1. Gerilim Teorisi	10
1.2.1.2. Sosyal Düzensizlik Teorisi	11
1.2.1.3. Ayrıcı Fırsatlar Teorisi	12
1.2.2. Sosyalleşme Teorileri.....	13
1.2.2.1. Sosyal Kontrol Teorisi	14
1.2.2.2. Etiketleme Teorisi	15
1.3. Suçla İlgili Psikoloji Kuramları	16
1.3.1. Psikanalitik Kuramlar	18
1.3.1.1. Freud'un Psikoseksüel Gelişim Teorisi.....	18
1.3.1.2. Erik Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı	19
1.3.2. Davranışsal ve Sosyal Bilişsel Kuramlar	21
1.3.2.1. Skinner'ın Edimsel (Operant) Şartlanması	21
1.3.2.2. Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı	22

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Ceza Kavramı ve İş Gücüne Etkisi	27
2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	29
2.2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı	29
2.2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	31
2.2.3. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik ve Gelecek Vizyonları ile İlgili Kuram ve Modeller.....	41
2.3.3.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı.....	42
2.3.3.1. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli	45
2.3.3.2. Kaynakların Korunması Kuramı	47
2.3.3.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı ve Gözden Geçirilmiş Çaresizlik Modeli	48
2.3.3.4. Yaşam Tasarımı Kuramı: Bireyin Kariyerine Anlam Katma Süreci	50
2.3.3.5. Kariyer Yelkenlisi Modeli	52
2.3. Benlik Kavramı	54
2.3.1. Benliğin Gelişim Aşamaları	55
2.3.2. Benlik Kavramı ile İlgili Kuramlar	55
2.3.3. Benlik Saygısı	56
2.3.4 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler	56
2.3.5. Yüksek Benlik Saygısı	57
2.3.6. Düşük Benlik Saygısı	57
2.3.7. Hükümlülerde Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar	57
2.4. Sosyal Beceri	58
2.4.1. Sosyal Beceri Kavramına Kuramsal Bir Yaklaşım.....	60
2.4.2. Sosyal Beceri Eksikliğine İlişkin Kuramsal ve Gözlemsel Yaklaşımlar	61
2.4.3. Hükümlülerde Sosyal Beceri ile İlgili Araştırmalar.....	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni ve Hipotezleri.....	64
3.2. Araştırmanın Örneklemi.....	64
3.3. Veri Toplama Araçları.....	65
3.3.1. Demografik Bilgi Formu	65
3.3.2. Suç ve Ceza İnfaz Kurumu Bilgi Formu	65
3.3.3. Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu	65
3.3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği	66

3.3.5. Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu.....	68
3.4. İşlem.....	68
3.5. Analiz	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	72
SONUÇ	82
KAYNAKÇA	86
EK 1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU VE AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU	104
EK 2. SOSYAL BECERİ ENVANTERİ	107
EK 3. ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ	108
EK 4. BENLİK SAYGISI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ - KISA FORMU	109
EK 5. SOSYAL BECERİ ENVANTERİ ÖLÇEK KULLANIM İZNİ	111
EK 6. ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ	112
EK 7. BENLİK SAYGISI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ - KISA FORMU KULLANIM İZNİ	113
EK 8. ÇALIŞMA İZNİ	114
ÖZGEÇMİŞ	115

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Kullanılan Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	70
Tablo 2.2. Değişkenlerin Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro Wilk Testi Sonuçları.....	71
Tablo 3.1. Katılımcıların Sosyo Demografik ve Suça İlişkin Özellikleri.....	73
Tablo 3.2. Ceza İnfaz Kurumu Geçmişine Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Puanları İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 3.3. Ceza İnfaz Kurumunda Bulunmadan Önce Çalışma Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Puanları İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	76
Tablo 3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	76
Tablo 3.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 3.6. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Kişinin Yaşadığı Sosyal Çevreye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 3.7. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Yaşanılan Sosyal Çevreye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 3.8. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Suç Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 3.9. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Suç Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 3.10. Demografik Değişkenler ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi.....	80
Tablo 3.11. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi.....	81

KISALTMALAR LİSTESİ

AGEİÖ	Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
BSDÖ-KF	Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu
H	Hipotez
KSÖ	Kariyer Sıkıntısı Ölçeği
KUYÖ – KF	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği – Kısa Formu
MBSR	Farkındalık Temelli Stres Azaltma
N	Örneklem
p	Anlamlılık Değeri
r	Korelasyon Katsayısı
SBE-KF	Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu
SBKK	Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı
SD	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
UOKGM	Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli

ÖZET

Bu araştırma, cezadan dolayı hüküm giymiş bireylerin benlik saygısı, algılanan istihdam edilebilirlik ve sosyal beceri parametreleri arasındaki bağlantıyı ortaya koymayı hedeflemektedir. Araştırma, cezanın süresi ve alınan hükmün sebebi olan suç türü parametrelerinin psikososyal özellikler üzerindeki yansımalarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın çalışma grubunu Antalya ilinde bulunan Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda cezasını infaz etmekte olan 346 hükümlü birey meydana getirmektedir. Veriler, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış ve üç farklı ölçek olan Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği (Kısa Form) ve Sosyal Beceri Envanteri (Kısa Form) yoluyla toplanmıştır. Araştırmada deskriptif(betimleyici) istatistik yöntemlerinin yanı sıra, varyans analizleri ve bağımsız gruplar t- testi kullanılmıştır. Ulaşılan bulgular neticesinde, ceza süresi ve suç türüne göre hüküm almış bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmada gözlemlenen çıktılar sonucunda, cezadan dolayı hüküm giymiş bireylerin toplumsal hayata yeniden uyum sağlama sürecinde önemsenmesi gereken psikososyal etkenlerin tespit edilmesine katkı sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Hükümlü, Benlik Saygısı, Sosyal Beceri, Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Ceza Süresi, Suç Türü

SUMMARY

AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRISONERS' PSYCHOSOCIAL CHARACTERISTICS AND THEIR PERCEIVED EMPLOYABILITY

This study aims to reveal the relationship between self-esteem, perceived employability, and social skills among individuals convicted due to criminal offenses. The research also seeks to analyze the impact of two key variables—the length of the sentence and the type of offense—on these psychosocial characteristics. The study group consists of 346 convicted individuals currently serving their sentences at the Antalya Type Y Closed Penal Institution, located in Antalya, Türkiye. Data were collected through three psychometrically validated measurement tools: the Perceived Future Employability Scale, the Self-Esteem Rating Scale (Short Form), and the Social Skills Inventory (Short Form).

In addition to descriptive statistical methods, analysis of variance (ANOVA) and independent samples t-tests were employed to analyze the data. The findings indicate that levels of perceived employability, self-esteem, and social skills vary significantly based on sentence length and type of crime. The results of the study contribute to the identification of psychosocial factors that should be prioritized in the reintegration process of convicted individuals into social life.

Keywords: Convicted Individual, Self-Esteem, Social Skills, Perceived Employability, Sentence Length, Type of Crime

TEŞEKKÜR / ÖNSÖZ

Bilimsel araştırmalar yapmak bireyin çevresi ve kendisiyle farkındalık sahibi olmasını sağlayan ve elde edilen bilimsel çıktılarının toplumun yararına kullanılmasını amaç edinen sistemli bir süreç olarak adlandırılır. Bu nedenle yapılan araştırma ceza infaz kurumlarında kalan hüküm giymiş bireylerin psikososyal özelliklerinin daha da yakından tanınmasına ve hükümlülerin topluma yeniden entegrasyonu açısından bilgi vermektedir. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında katkısı bulunan kişi ve kurumlara içtenlikle teşekkür ederim. Bu tez çalışmasının hazırlanmasında yapmış olduğu rehberlik ve akademik yönlendirmeleriyle büyük katkı sağlayan, sayın danışmanım Prof. Dr. Mete Kaan NAMAL'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Bilimsel bir bakış açısı kazanmamda ve araştırmamı sistematik bir çerçevede yürütmemde yol gösterici olması, benim için son derece kıymetlidir. Araştırmanın uygulanmasında katkıları bulunan Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu yönetimi ve çalışanlarına teşekkür ederim. Değerli çalışma arkadaşlarım olan Psikososyal Servis çalışanlarına saha araştırmasında gösterdikleri özveri ve çaba nedeniyle teşekkür ederim. Tez çalışmamda her zaman yanımda olan ve bana manevi desteklerini daima gösteren aileme gönülden teşekkür ederim. Bu çalışma, yalnızca akademik bir gerekliliği yerine getirmekle kalmamış; aynı zamanda insan ruhunun dayanıklılığına, değişim ve gelişim potansiyeline olan inancımı da pekiştirmiştir. Bilimsel araştırmalar, bireyin kendini ve çevresini daha derinlemesine anlamasını sağlayan; aynı zamanda topluma katkı sunmayı hedefleyen entelektüel bir yolculuktur. Bu bağlamda hazırlanan bu tez çalışması, ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü bireylerin psikososyal özelliklerinin daha yakından tanınmasına ve onların toplumsal yaşama yeniden kazandırılmasına yönelik bilgi üretmeyi amaçlamaktadır. Araştırma süreci boyunca, teori ile uygulamanın nasıl bir bütünlük içinde ilerlediğini gözlemleme fırsatı bulmuş olmam, hem akademik gelişime hem de mesleki perspektifime önemli katkılar sunmuştur. Özellikle sosyal bilimlerin birey ve toplum üzerine düşünmeye sevk eden yönü, bu çalışmanın hem yöntemini hem de içeriğini biçimlendirmiştir. Özellikle değerli çalışma arkadaşlarım olan Psikososyal Servis memurlarına araştırmanın saha uygulanmasında gösterdikleri özveri ve çaba nedeniyle ayrıca teşekkür ederim. Analizlerde bana destek olan meslektaşım Beyza ÜNAL'a teşekkür ederim. Bu süreçte manevi desteklerini esirgemeyen aileme, dostlarıma ve özellikle sabırlarıyla yanımda olanlara gönülden teşekkür ederim. Mesleki bilgileriyle bana bu tezi yazmamda manevi olarak daima destek olan meslektaşım kardeşim Büşra AKATAY'a teşekkür ederim. Her aşamada yanımda hissettiğim bu destek, çalışmanın tamamlanmasında en büyük motivasyon kaynağım olmuştur.

GİRİŞ

Bu çalışmanın genel amacı, hükümlü bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyleri, benlik saygıları ve sosyal becerileri arasındaki ilişkiyi hükmün süresi ve sebebi bağlamında incelemektir. Hükümlü bireylerin topluma yeniden kazandırılması sürecinde, istihdam edilebilirlik önemli bir faktördür. Ancak bu bireylerin yaşadıkları psikolojik ve sosyal zorluklar, iş gücü piyasasına katılımlarını ve istihdamda kalıcılıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu çalışmada, algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceriler gibi psikososyal değişkenler, hüküm süresi ve hüküm sebebi dikkate alınarak değerlendirilecektir. Araştırmanın temel amacı, bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisini anlamak ve bu ilişkilerin hükmün süresi ile sebebine göre nasıl farklılık gösterdiğini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, hükümlü bireylerin toplumsal entegrasyonunu destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Hükümlülük sürecinin, bireylerin benlik saygısı ve sosyal becerileri üzerinde belirgin etkiler yaratabileceği düşünülmektedir. Özellikle uzun süreli hapis cezaları ve ağır suçlardan hüküm giymenin bireylerin topluma yeniden entegre olma sürecini zorlaştırdığına dair literatürde önemli bulgular mevcuttur. Aynı şekilde, sosyal becerilerin ve benlik saygısının, bireylerin iş bulma süreçlerindeki başarıları üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle çalışmanın sonuçları, rehabilitasyon ve sosyal uyum programlarına yönelik öneriler sunarak bu bireylerin topluma yeniden kazandırılmasını amaçlayan politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Sonuç olarak, bu çalışmanın genel amacı, hükümlülerin istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeylerini etkileyen faktörleri derinlemesine incelemek ve bu değişkenlerin hükmün süresi ve sebebi bağlamında nasıl şekillendiğini ortaya koymaktır. Bu doğrultuda elde edilecek bulgular, ceza infaz kurumlarından tahliye edilen bireylerin iş gücü piyasasına daha başarılı bir şekilde katılmaları için gerekli psikososyal desteğin nasıl sağlanabileceğine dair önemli ipuçları sunacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, cezadan hüküm almış bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik, sosyal beceri ve benlik saygısı düzeylerini gözden geçirmek ve bu değişkenlerin hükmün süresi ile hüküm sebebi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmektir. Aldığı hüküm sebebiyle ceza infaz kurumlarında kalan bireylerin, salıverilme sonrası sahip oldukları psikososyal özelliklerin tespiti ve bu doğrultuda suç davranışının tekrarını önlemeye yönelik yöntemlerin geliştirilmesi açısından bu durum dikkate değer bir önem taşımaktadır. Bu doğrultuda araştırma, cezadan hüküm almış

Bireylerin ceza infaz kurumu içerisinde geçirdiği süre boyunca psikolojik dayanıklılığı psikolojik sağlamlılığını artıran ve salıverilme sonrası topluma yeniden entegre olmayı kolaylaştıran temel parametrelerin ifade edilmesini amaçlayarak katkı sunmayı hedeflemektedir.

Araştırmanın Problemi

Kamusal alanda yaşayan bireylerin suç davranışına eğilim göstermesi; sosyal ve ekonomik yapı, psikolojik, çevresel etmenler ve kültürel kaynaklı birden fazla unsurun etkileşimi sonucu meydana gelen kompleks bir süreçten meydana gelir. Suç eylemini gerçekleştiren bireyler sadece kişisel özelliklerinden ötürü değil, aynı zamanda kamusal alandaki düzen kaynaklı eşitsizliklerden, ötekileştirici uygulamalardan ve olanaklara erişimdeki engelleyici durumlardan da etkilenmektedir. Buna bağlı olarak ceza infaz kurumlarında cezadan dolayı hüküm giymiş bireylerin aldıkları ceza süresi boyunca tecrübe etmiş olduğu durumlar ve bu sürecin sonunda sosyal hayatta kuracakları ilişki, yeniden suç davranışını engellemeye yönelik anahtar bir durum oluşturmaktadır. Ceza infaz kurumunda bulunan hüküm giymiş bireylerin kurumda geçirdikleri süre, yalnızca müeyyidenin uygulanması değil; aynı zamanda kişiye uygun gelişimin sağlanması ve iyileştirme faaliyetleri açısından elverişli bir durum olarak ele alınabilir. Hükümlü bireylerin ceza infaz kurumunda geçirdikleri süreci sadece cezalandırılma olarak değil; kişisel ve entelektüel gelişim ile topluma yeniden entegrasyon fırsatı olarak görmeleri ve bu şekilde değerlendirmeleri gerekir. Bu sürecin etkinliğini sağlamak için bireyde var olan psikososyal özelliklere bağlı olduğu unutulmamalıdır. Algılanan istihdam edilebilirlik, sosyal beceri ve benlik saygısı başta olmak üzere cezadan hüküm giymiş bireylerin salıverilme sonrası hayatındaki olay ve olguları belirlemelerinde önemli unsur olarak görülür. Bu etkenler kişinin öz değer duygusu geliştirmesi, sosyal hayat içerisinde olduğunda toplum için katkıda bulunabileceğine inanması ve etkili anlamda iletişimde yeterliliği ile doğrudan ilişkilidir. Fakat hükümlünün aldığı cezanın

süresinin uzun olması ve verilen hükmün kapsamı, kişinin ruhsal durumunu ve yapısını, sosyal etkileşimlerini ve ileriye yönelik umutlarını direkt olarak etkileyen bir durum olarak ele alınabilir. Uzun vadeli hapis cezası, kişinin kendine güven duygusunda azalma, toplum içindeki ilişkilerinde kopma ve kamusal alana yabancılaşma gibi istenmeyen sonuçlara neden olabilir. Bunun tersine bir takım bireyler için bu devam eden durum kendinin farkında olma, düşünsel derinlik kazanma ve kendini bu evrede reorganize olma yolunda yararlı sonuçlar doğurabilir. Aynı şekilde, işlenen suçun türü, kişinin kendine bakışını ve toplumun ona yönelik algısını belirgin şekilde etkileyebilir. Bu bağlamda ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeylerinin belirlenmesi; bu değişkenlerin hükmün süresi ve sebebi bağlamında farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması hem akademik hem de uygulayıcı kurumlar açısından önemli bir ihtiyaçtır. Hâlihazırdaki çalışmada bu gereksinim doğrultusunda ilgili değişkenlerin karşılaştırmalı analizi yapılmaktadır.

Araştırmanın Önemi

Suç davranışında bulunan bireylerin topluma yeniden entegrasyonu amaçlanması ve bu bireylerin sadece cezalandırılması hedeflenmemektedir. Bu anlayış çağdaş ceza ve adalet sisteminin en temel amaçladığı anlayıştır. Bu doğrultuda, ceza infaz kurumunda bulunan hükümlülerin salıverilme sonrası topluma sağlıklı bir şekilde yeniden entegrasyonu psikolojik dayanıklılıkları ve topluma uyum gösterme düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Bu sebeple, hükümlülerin var olan psikososyal özelliklerin değerlendirilmesi ve bunun desteklenmesi, suç davranışının tekrar ortaya çıkmasının önlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Yapılan çalışmada temel alınan anlayış algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin iş arama sürecinde kolaylıkla iş bulabileceği ve iş hayatında olumlu sonuç alabileceğine yönelik kişisel inancını ifade eder. Bu durum, hükümlü olan bireylerin kendilerine olan güveni geliştireceğini ve geleceğe yönelik umut olması açısından önem ifade eden bir göstergedir. Aynı şekilde, benlik saygısı bireyin özdeğer ve özsaygısını; sosyal beceri ise kişinin kişiler arası ilişkilerde ne ölçüde etkili olduğunu ortaya koyar. Bu parametrelerin seviyesi, kişinin suç davranışından uzaklaşması ve toplumla sağlıklı ilişkiler oluşturması açısından temel ön koşullar arasında yer aldığı görülür. Bu çalışmada, mevcut alanyazına hem teorik açıdan hem de uygulama açısından destek vermeyi amaçlamaktadır. Teori yönünden, hükümlü olan kişilerin psikososyal özelliklerinin aldığı cezadan dolayı hüküm verilen süre ve işlediği suç türü gibi değişkenlerle ilişkili olarak değerlendirilmesi bu alana yönelik bilimsel bilgi birimine katkıda bulunmaktadır. Pratik olarak ise, ceza infaz kurumları bünyesinde çalışan görevli psikososyal uzmanları ve eğitim veren

kişiler için bireyselleştirilmiş destek programlarının meydana getirilmesine olanak sağlar. Aynı zamanda yapılan çalışmalardan elde edilen bulgular kanun koyuculara ve ceza infaz kurumlarında uygulanacak rehabilitasyon amaçlı programlar için yol gösterici olabilir. Böylelikle hükümlü olan bireylerin geleceğe yönelik olarak yeniden topluma kazandırılması noktasında yapılanlar daha sağlıklı ve etkili bir şekilde desteklenir.

Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu tez çalışmasında, Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda bulunan erkek hükümlü bireylerin gelecekteki algıladıkları istihdam edilebilirliklerini benlik saygısı, sosyal beceri ve çeşitli demografik değişkenler doğrultusunda incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda yapılan araştırma, nicel araştırma paradigması temelinde kurgulanmış değişkenler arası ilişkiler ilişkisel tarama modeline göre yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda bulunan yaşları 19 ila 74 arasında değişen 346 hükümlü erkek bireyler oluşturmaktadır. Ceza infaz kurumu işbirliğinde içerisinde yürütülen verilerin toplanması 2024 Aralık ayı içerisinde uygulanmıştır. Katılımcı hükümlü erkek bireylerin anketleri doldurması yaklaşık 25-30 dakikalarını almıştır. Araştırma uygulanmadan önce hükümlülere araştırmacı tarafından araştırmanın önemi ve amacı hakkında, veri toplama araçları hakkında bilgi verilmiştir. Ölçeklerin uygulanması sırasında katılımcılara gönüllülüğün esas olduğu, uygulanan bu bilimsel araştırmaya katkı sunacakları için samimi yanıtlar vermeleri gerektiği, ad soyad gibi kişisel bilgilerin alınmayacağı, uygulama aşamasında araştırmadan çekilebilecekleri gibi aydınlatıcı bilgiler verilmiş olup bilgilendirici onam alınmıştır. Katılımcılara ölçeklerde yer alan sorularla ilgili anlamadıkları ve soruları araştırmacı tarafından cevaplanmıştır. Veriler, yüz yüze görüşme yoluyla toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen demografik bilgi formunun yanı sıra geçerliliği ve güvenilirlik çalışmaları yapılan üç ölçekten yararlanmıştır; Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu (SBE-KF), Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu (BSDÖ-KF) ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği (AGEİÖ). Kullanılan bu ölçeklerle hükümlü bireylerin sosyal beceri düzeyleri, benlik saygısı düzeyleri ve istihdam edilebilirlik algıları bütünsel açıdan değerlendirilmiştir. Katılımcılardan toplanan verilerin analizi için SPSS 26.0 programı kullanılmış ve analizlerden önce detaylı olarak veri setinin temizliği, eksik veri kontrolleri ve normallik testleri(Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk, Mahalanobis uzaklığı, çarpıklık-basıklık değerleri) yapılmış, uygun olamayan veriler analizin dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırma başlangıcında 412 katılımcıdan toplanan verilerden 66 anket dışlanmış ve nihai durumda analizler 346 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Bu çalışma ceza infaz

kurumlarında kalan hükümlü bireylerin topluma yeniden entegrasyonuna yönelik psikososyal değişkenler ve istihdam edilebilirlik algıları arasındaki ilişkiyi inceleyerek, alan yazına kuramsal açıdan katkıda bulunmayı ve kurumlarda uygulanacak faaliyetlere yönelik önerilerde bulunmayı ve geliştirmeyi sağlamayı hedeflemektedir. Yapılan bu araştırmada, ceza infaz kurumlarında kalanlara yönelik topluma yeniden entegrasyona katkıda bulunmasıyla ilgili psikososyal değişkenlerin istihdam edilebilirlik algılarıyla ilişkisini detaylı olarak inceleyerek alan yazına ve pratik açısından anlamlı katkılar oluşturmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın birtakım sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikli olarak, çalışmanın örneklemini sadece Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda bulunan erkek hükümlüleri kapsamasından dolayı elde edilen verilerin genellenebilirlik yönü bakımından sınırlı olmasıdır. Kadın hükümlüler, çeşitli düzeydeki ceza infaz kurumları veya açık ceza infaz kurumları bu araştırmada yer almamıştır. Elde edilen bulguların, farklı ceza infaz kurumu tipleri veya cinsiyete dayalı farklılıkları aktarmaması çalışmanın alanını daraltmaktadır.

İkinci olarak, çalışmanın verilerine sadece öz-bildirim ölçekleri ile erişilmiştir. Bu gibi veri toplama araçları, sosyal istenirlik gibi problemleri yaratabilir. Bu durum katılımcıların ölçme aracının maddelerini yanıtlarken kendisiyle ilgili gerçek bilgileri vermek yerine toplumsal normlara göre olumlu cevaplar verme eğilimini arttırabilir.

Üçüncü olarak, çalışma kesitsel bir araştırma modeline göre yapılmıştır. Bununla beraber çalışmanın sebep-sonuç bağlamında değerlendirilmesini sınırlandırmaktadır. Örneğin, yüksek benlik saygısının mı istihdam edilebilirlik algısını artırdığı, yoksa bu algının mı benlik saygısını etkilediği sorusu bu çalışmada açık bir şekilde yanıtlanmamıştır.

Son olarak, araştırmada kullanılan birtakım değişkenlerin (örneğin suç türü) belirgin olarak kategorize edilmesi, bazı grupların az sayıda örnekleme yer almasına sebep olmuştur. Bu durum istatistiksel analizlerde gruplar arası karşılaştırmalarda varyans homojenliği gibi ihtimallerin etkinliğini yerine getirememesine neden olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

SUÇ VE SUÇLA İLE İLGİLİ KURAMLAR

Suç terimi, bir takım birey davranışlarının ve ortaya koyduğu eylemlerinin yaşanılan toplumda yasak olarak kabul edilmesidir. Türk Dil Kurumu (TDK, 2025) tarafından “kanunlara mevzuatlara aykırı olma durumu, cürüm” tanımlanmıştır. Bireylerin meydana getirdikleri davranışların normlara ters düşmesi durumu, kamusal alan içinde yaşayan birey dini ve vicdani değerlerden oluşan kurallar bütününe karşı durması suç olarak görülmektedir. Kısacası suç terimi, hukuka aykırı ve değer temelli ilkelere ters düşme ve aykırı davranış sergileme durumudur. Suçun tanımını ele alacak olursak, birey ve bireyin, toplumun iyi olma durumunu, kamusal düzeni ve kamu güvenliğine tehdit oluşturan veya bu bileşenlerle çelişen eylemler bütünü olarak kabul edilebilir (Bilgiç, 2014: 9). Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğünün yayınladığı Adli İstatistik Verileri araştırma raporu doğrultusunda, Türkiye’de 2021 yılındaki ceza alanında var olan dava dosyalarının sayısı 3.290.195 olarak görülmektedir ayrıca 2021 yılında açılan dosya sayısında, 2020 yılına göre %22,6’lık bir artış meydana geldiği görülmüştür. İnsanların sosyal uyum sürecinde yeteri kadar bireysel gelişim çabası sergileyememesi toplum düzeni kurallarına aykırı davranışlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bundan hareketle, insanın bulunduğu çevrelerde suç davranışı görülmektedir (Freedman vd., 2003: 36). Bireyin ortaya koyduğu davranışın suç sayılması toplumdan topluma kültürden kültüre değişen bir durum olmakla birlikte birey tarafından sergilenen bu davranış kanunda yer alıyorsa suç sayılmaktadır aksine kanunda bu davranış yok ise o davranış suç olarak kabul edilememektedir (Helmert, 2012: 47).

Ceza kavramının birden fazla tanımı yapılabilir. Ancak suça yönelik yaptırımlar kültürden kültüre mekan ve zamana göre farklılık gösteren bir durumdur. Yazılı hukuk sisteminin bulunduğu toplumlarda suçlar ve bunlara dair yaptırımlar kanuni müeyyidelerde legislatorler tarafından yapılmıştır. Ceza Hukuku alanı bağlamında suç “Genel itibariyle hukuk sistemince ceza tehdidi ile yasaklanan eylem ve davranış” olarak tanımlanmıştır (Toroslu, 2021: 92). Bir başka tanıma göre cezanın tanımı, “kamusal düzene ciddi anlamda zarar veren eylem ve davranışlara karşı, suç işleyen bireyi bir takım kanuni haklarından men edilmesi ve kamusal düzenin bu suçu onaylamadığını ifade etmek amacıyla, yöntem olarak bir yargı kararıyla ve suç işleyen bireyin sorumluluk düzeyin göre veya payına göre uygun olarak gerçekleştirilen, caydırıcılığı olan ve korkutma nitelikli yaptırım türüdür (Dönmezer ve Erman, 1999: 229).

Geçmişten günümüze insanın suç işleme eğilimi, farklı dönemlerde birçok düşünür ve araştırmacının ilgi alanında yer almış; bu konuda çeşitli açıklama ve yorumlar geliştirilmiştir. Antik dönem filozoflarından Aristo, suçun ortaya çıkışını toplumsal koşulların yetersizliği ve gelir dağılımındaki eşitsizlikle ilişkilendirmiştir. Ona göre, bireylerin suça yönelmesinde içinde bulundukları yaşam şartları temel belirleyici olmakta; bu nedenle suç davranışına karşı cezai yaptırımlar uygulanması gerektiğini savunmuştur. Öte yandan Hipokrat, suç davranışıyla bireyin mizacı arasında bağlantı kuran ilk düşünürlerden biri olarak öne çıkar. Suçun sadece dışsal koşullardan değil, aynı zamanda bireyin doğuştan gelen özelliklerinden de etkilendiğini dile getirmiştir (Attar, 2010: 9).

Suç meydana gelme sürecini oluşumunu açıklayan kuramlara bakıldığında bir veya birden fazla etken olduğunu ifade etmişlerdir (Ayan, 2011:19). Suçun gelişiminin ve doğuşunun ortaya çıkış nedenleri üzerine birçok farklı disiplinden araştırma sürmektedir, bu disiplinler suç davranışını biyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan ele almaktadır. Ancak bu kuramlar suç davranışının ortaya çıkış sürecini açıklamada yetersiz olacağı kanaatini oluşturmuştur Suç davranışını yalnızca tek bir değişkene indirgemek, karmaşık insan davranışlarını anlamada eksik ve indirgemeci bir yaklaşım olacaktır (Kaner, 1992: 473). Bu nedenle suçun çok boyutlu doğasını kavrayabilmek adına farklı kuramsal çerçevelerden yararlanmak önem taşımaktadır. Bu tür çok yönlü yaklaşımlar, yalnızca suç davranışını anlamaya katkı sunmakla kalmaz, aynı zamanda suçu önlemeye yönelik etkili müdahale ve önleme programlarının geliştirilmesine de zemin hazırlar.

1.1. Suçla İlgili Biyolojik Kuramlar

Bireyin suç davranışını açıklamaya çalışan biyolojik kuramlar, bu eğilimi genetik yatkınlıklar, nörolojik bozukluklar ve hormonal dengesizlikler gibi biyolojik temelli unsurlarla ilişkilendirmektedir. Bu yaklaşım, suçun yalnızca çevresel ya da toplumsal faktörlerle değil, bireyin doğuştan getirdiği bazı biyolojik farklılıklarla da bağlantılı olabileceğini öne sürer. Kuramın temel varsayımı, bireyin suç davranışına yönelmesinde kalıtsal veya biyolojik bozuklukların belirleyici bir rol oynadığıdır (Kaner, 1992: 476).

Bu yaklaşımların tarihsel kökenine bakıldığında, biyolojik kuramların öncüsü olarak kabul edilen İtalyan hekim ve kriminolog Cesare Lombroso'nun görüşleri dikkat çeker. Lombroso, suç eğiliminin kalıtsal bir özellik olduğunu ve suçlu bireylerin doğuştan gelen bazı fiziksel özelliklerle ayırt edilebileceğini ileri sürmüştür. Evrimsel biyolojiden etkilenerek geliştirdiği bu görüşte, suçlu bireylerin ilkel bir gelişim düzeyinde takılı kaldığını ve bu nedenle suç işlemeye yatkın olduklarını savunmuştur (Attar, 2010: 10-12). Özellikle çene yapısı, kol

uzunluğu ve kafatası şekli gibi bedensel özellikleri suçlu profiliyle ilişkilendirmesi, onun insan biyolojisine dayalı bir suç açıklaması geliştirdiğini göstermektedir.

Lombroso'nun ardından biyolojik kuramı geliştiren bir diğer önemli isim, Amerikalı psikolog William Sheldon'dır. Sheldon, bireyleri vücut yapısına göre ektomorf, endomorf ve mezomorf olmak üzere üç tipe ayırmıştır. Ektomorflar; ince yapılı, uzun boylu ve entelektüel yönü baskın bireyler olarak tanımlanırken, endomorflar daha yumuşak hatlara sahip, sosyal ve dışa dönük bireyler olarak sınıflandırılmıştır. Mezomorflar ise güçlü, atletik ve saldırganlığa daha eğilimli bireyler olarak tanımlanmış; Sheldon, suç davranışının en çok bu son grupta gözlemlendiğini iddia etmiştir (Demiray, 2018: 42).

19. yüzyılda gelişen ve kısa süreliğine popülerlik kazanan bir diğer biyolojik yaklaşım ise frenolojidir. Bu yaklaşıma göre beynin bazı bölgeleri belirli karakteristik davranışlardan sorumlu olup, bireyin kafatasında gözlemlenen çıkıntılar bu özelliklerle ilişkilendirilebilir. Frenologlar, suç eğiliminin beyindeki yapısal farklılıklarla anlaşılabilceğini ve hatta bazı cerrahi müdahalelerle bu eğilimlerin ortadan kaldırılabilceğini öne sürmüşlerdir. Ancak 20. yüzyılın ortalarına gelindiğinde frenolojiye dair bu iddiaların bilimsel temelden yoksun olduğu ve suç davranışını açıklamada yetersiz kaldığı anlaşılmıştır (Attar, 2010: 10-12).

Biyolojik kuramlar, özellikle ilk dönemlerde ciddi eleştirilerle karşılaşmıştır. Suç davranışının yalnızca kalıtsal ya da fizyolojik unsurlarla açıklanamayacağı, insan davranışlarının sosyal, psikolojik ve çevresel birçok faktörün etkileşimiyle şekillendiği ileri sürülmüştür. Bu kuramların eleştirilmesinde en temel gerekçelerden biri, ileri sürdükleri iddiaları destekleyecek yeterli bilimsel veriye ulaşamamış olmalarıdır. Günümüzde ise bireylerin bazı dışsal farklılıkları nedeniyle toplumsal dışlanmaya maruz kalmaları, bu bireylerin yalnızlaşmasına ve zamanla topluma karşı öfke ve intikam duygularıyla suç işlemeye yönelmelerine yol açabilmektedir (Giddens, 2008: 840-841). Bu da biyolojik faktörlerin tek başına suç davranışını açıklamakta yetersiz kaldığını, çok yönlü bir analiz gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Biyolojik Kuramlar Bağlamında Hükümlülerin İstihdam Edilebilirlik, Benlik Saygısı ve Sosyal Beceri Düzeylerinin İncelenmesi

Biyolojik kuramlar, suç davranışlarının temelinde bireyin genetik, nörolojik ve fizyolojik özelliklerinin rol oynadığını ileri sürer (Raine, 2002). Ceza infaz kurumunda bulunan hükümlü bireyler açısından bu yaklaşım, davranışsal eğilimlerin biyolojik yapı tarafından şekillendirildiği ve bunun bireyin sosyal uyum, psikolojik sağlamlık ve mesleki beceriler üzerindeki etkileri açısından önemli olduğunu ortaya koyar. Bu bağlamda, hükmün süresi ve

kapsamı, biyolojik eğilimlerle etkileşim içinde bireyin algılanan istihdam edilebilirliği, benlik saygısı ve sosyal beceri gelişimini doğrudan etkileyebilir.

Hükümlü bireylerin algılanan istihdam edilebilirliği, kişinin kendisini işgücü piyasasında değerli ve yetkin hissetmesiyle ilişkilidir (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). Biyolojik kuram perspektifinden bakıldığında, genetik yatkınlıklar ve nörolojik işleyişler bireyin stresle başa çıkma, öğrenme kapasitesi ve adaptasyon becerilerinde farklılıklar yaratabilir (Beaver, 2017). Uzun süreli ve kapsamlı hükümlülük durumlarında bu biyolojik faktörlerin olumsuz etkileri derinleşebilir; çünkü kronik stres, beyin fonksiyonlarını olumsuz etkileyerek bireyin kendine olan güvenini ve iş piyasasındaki rekabet gücünü zayıflatabilir (McEwen, 2007). Böylelikle, hükmün süresi uzadıkça, algılanan istihdam edilebilirlikte azalma görülme ihtimali artar.

Benlik saygısı ise bireyin kendisini değerli ve yeterli görme düzeyini ifade eder (Rosenberg, 1965). Ceza infaz kurumu ortamı ve hükmün kapsamı, özellikle sosyal izolasyon ve dışlanma etkisiyle, benlik saygısının zedelenmesine yol açabilir. Uzun süreli uzun vadeli hükümlülük, bireyin öz-değer algısını olumsuz yönde etkileyerek, psikolojik sorunların ve sosyal uyumsuzlukların artmasına neden olur (Trzesniewski vd., 2006). Biyolojik kuramlar, bu süreçte stres hormonlarının salınımı ve beyin plastisitesindeki değişikliklerin benlik saygısını belirgin şekilde etkileyebileceğini vurgular.

Sosyal beceriler ise bireyin çevresiyle etkili iletişim kurabilme ve sosyal ilişkilerde başarılı olabilme yetisini ifade eder (Gresham ve Elliott, 1990). Biyolojik temelli yaklaşımlar, sosyal becerilerin gelişiminde genetik ve nörolojik faktörlerin yanı sıra nöro-davranışsal mekanizmaların rol oynadığını ortaya koymuştur (Coccaro vd., 2016).

Biyolojik kuramlar ışığında hükümlü bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeyleri; hükmün süresi ve kapsamıyla etkileşim halinde gelişen karmaşık bir yapı arz etmektedir. Uzun süreli ve geniş kapsamlı hükümlülükler, biyolojik stres mekanizmalarının tetiklenmesiyle bu değişkenlerde olumsuz etkilere neden olabilir. Bu durum, hükümlülerin topluma yeniden entegrasyon süreçlerinde önemli engeller oluşturmakta, dolayısıyla rehabilitasyon programlarının biyolojik ve psikososyal ihtiyaçları bütüncül biçimde ele alması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

1.2. Suçla İlgili Sosyolojik Kuramlar

Sosyolojik kuramlar, suç olgusunu temel olarak toplumun sosyokültürel yapısıyla ilişkilendirir ve suçun ortaya çıkışını bu yapısal koşulların belirlediğini savunur. Bu yaklaşımda, bireysel farklılıklardan çok çevresel ve toplumsal faktörlerin rolü ön plana çıkar.

Suç davranışının oluşumunda; sosyal statü farklılıkları, siyasi eğilimler, ayrıca fiziki ve doğal çevre koşulları gibi etmenlerin etkili olduğu kabul edilir. Sosyolojik kuramlar, bireyi tek tek ele almak yerine, onu içinde bulunduğu toplumsal bağlam ve yapı içerisinde bütüncül bir perspektifle inceler. Böylece suçun bireysel özelliklerden çok, toplumun dinamikleri ve yapısal eşitsizlikler üzerinden anlaşılması gerektiği vurgulanır (Akıncı, 2002).

1.2.1. Suçla İlgili Yapısal Teoriler

Suç olgusunu açıklayan ilk teorilerden biri olan Émile Durkheim'in yaklaşımı, suçun toplum yaşamının doğal bir parçası olduğunu vurgular. Durkheim'e göre suç, her kültürde ve toplumda rastlanabilecek olağan bir durumdur; alışılmadık ya da tamamen olumsuz bir davranış türü olarak görülmemelidir. Sağlıklı toplumlarda suç oranı dengeli ve ölçülü olduğu sürece, bu durum yaşamın doğal bir bileşeni olarak kabul edilir. Ancak suç oranının aşırı artması, genel olarak toplumsal yapıda bir patoloji olduğuna işaret eder (Demirbaş, 2002).

Durkheim, suç olgusunu açıklarken toplumsal yapılar ve grupların etkisini ön plana çıkarır. Toplumda var olan statü, eğitim ve gelir gibi farklılıkların, bireylerin suç işleme olasılığını artırabileceğini savunur. Ona göre suçun nedeni bireylerin kişisel özelliklerinden ziyade, toplumsal statü eşitsizlikleri ve yapısal sorunlardır. Ayrıca suç kavramının evrensel ve sabit olmadığını, bu kavramın yürürlükteki kanunlar tarafından belirlendiğini belirtir. Kanunlar, toplumun değerleri ve ihtiyaçları doğrultusunda değiştiği için, suç kavramı da zaman içinde dönüşüme uğrar (Güleş vd., 2016: 105).

Durkheim, toplumsal düzenin temelinde ahlaki sorumluluklar ve normların varlığının kritik olduğunu savunur. Toplumda bu normların ve kuralların zayıflaması ya da yokluğu, bireylerde amaçsızlık ve kural tanımazlık hali olarak tanımlanan anomiye yol açar. Anomi, toplumsal yaşamda suç davranışlarının artmasına zemin hazırlar (Akıncı, 2002). Sosyal entegrasyonun yetersiz olduğu durumlarda birey, toplumsal normlardan saparak aykırı davranışlar sergileyebilir. Toplumsal yapıda konum farklılıkları, bireylerin hedeflerine ulaşmasını zorlaştırırken, bazı bireylerin bu engellerle karşılaşmadan amaçlarına erişmesi; erişim imkânı kısıtlı olanların ise gayrimeşru yollarla normlardan sapmasına neden olur (Demirbaş, 2002).

1.2.1.1. Gerilim Teorisi

Robert Merton, suç davranışlarını özellikle çocuklar ve yetişkinler üzerinde yaptığı çalışmalarla ele almıştır. Gerilim kuramını geliştirirken, biyolojik ve psikolojik açıklamalara eleştirel yaklaşmış; Émile Durkheim'in anomi kavramından hareketle sapma davranışlarını toplumsal yapısal etkenler bağlamında açıklamaya çalışmıştır. Merton'a göre suç

davranışlarının temelinde yatan en önemli faktör, toplumdaki kaynakların eşitsiz dağılımıdır. Alt sınıf üyeleri, ekonomik, kültürel ve eğitim alanlarında fırsat eşitsizliği nedeniyle, toplumun kabul ettiği normlara ulaşmakta zorluk çekerler ve bu durumu aşmak için sapma ya da suç davranışlarına yönelirler (Merton, 1968: 187).

Merton'un kuramı, suçun bireyin doğuştan gelen içgüdülerinden değil, sosyal çevre ve yapısal baskıların yarattığı eşitsizliklerden kaynaklandığını savunur (Kızmaz, 2005: 155-160). Anomi, kişinin toplumun kendisinden beklediği amaçlar ile bu amaçlara ulaşmak için kullanabileceği yollar arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanır. Bu durum, özellikle alt sosyal gruplarda daha yoğun hissedilir; bireyler bu gerilim nedeniyle toplumsal normlardan saparak suç eğilimi gösterebilirler (Merton, 1968).

Merton (1968), bireylerin toplumdaki yapısal engeller ve gerilimler karşısında geliştirdiği beş farklı uyum biçimini tanımlar:

Uyum (Conformity): Toplumun belirlediği hedefleri kabul eden ve bu hedeflere ulaşmak için önerilen yolları izleyen bireylerdir. Normlara bağlıdırlar ve genellikle suç işlemezler (Merton, 1968).

Yenilikçilik (Innovation): Toplumun başarı hedeflerini kabul eden ancak bu hedeflere ulaşmak için meşru yolları reddeden bireylerdir. Kanun dışı yolları kullanarak hedefe ulaşmaya çalışırlar; örneğin, hırsızlık ya da dolandırıcılık yapanlar bu gruba girer (Merton, 1968).

Ritüelleşme (Ritualism): Başarı hedeflerine önem vermeyen fakat toplumsal normlara sıkı sıkıya bağlı olan bireylerdir. Hedeflerine ulaşmada başarısız olsalar da normlara uymaya devam ederler ve genellikle suç eğilimleri düşüktür (Merton, 1968).

Geri Çekilme (Retreatism): Hem toplumun belirlediği hedefleri hem de bu hedeflere ulaşmanın yollarını reddeden bireylerdir. Toplumdan kendilerini soyutlayan, uyuşturucu bağımlıları, evsizler veya alkolikler gibi gruplar bu kategoridedir ve suç işleme riski yüksektir (Merton, 1968).

Başkaldırı (Rebellion): Toplumun koyduğu hedefleri ve yöntemleri reddederek, kendi değer ve normlarını benimseyen bireylerdir. Mevcut sosyal düzeni değiştirmeye çalışırlar; radikal gruplar, devrimciler bu sınıfa örnek gösterilebilir. Suç işleme eğilimleri olabilir ancak amaçları sosyal düzeni dönüştürmektir (Merton, 1968).

1.2.1.2. Sosyal Düzensizlik Teorisi

Shaw ve McKay tarafından geliştirilen sosyal düzensizlik teorisi, suç davranışlarının bireyin yaşadığı çevre ve sosyal yapının bozukluklarından kaynaklandığını ileri sürer. Yapılan

araştırmalar, çocuk suçlarının yaygın olduğu bölgelerde, kültürel değerlerle çatışan sosyal bozuklukların daha fazla görüldüğünü ortaya koymaktadır (Lilly vd., 2018: 37). Suç oranının yüksek olduğu bölgelerin belirgin bazı özellikleri vardır:

- *Toplumsal kurallar ve değerler açısından farklılıklar barındırması,*
- *Aynı bölgede birden çok toplumsal kuralın varlığı nedeniyle kaotik bir ortam oluşması ve çocukların bu çatışmalardan olumsuz etkilenmesi,*
- *Bölgenin sürekli göç alması ve buna bağlı olarak suçla ilgili olumsuz toplumsal değerlerin gelişmesi,*
- *Suç davranışının sıradanlaşması,*
- *Kamusal sosyal hizmetlerin yetersiz kalması.*

Buna karşılık, suç oranlarının düşük olduğu bölgeler ise şu özellikleri taşır:

- *Ailelerin çocuklarına verdiği eğitimin toplumsal normlara uygun olması,*
- *Ebeveynlerin çocukların ihtiyaçlarına duyarlı olması,*
- *Normlardan sapma durumlarının hem toplum hem de aile tarafından hoş karşılanmaması,*
- *Kamusal hizmetlerin yeterli düzeyde sunulması.*

Bu kuramın savunucuları, ailelerin çocuklara yeterli destek vermemesi ve aile ile sosyal çevrenin suç davranışını onaylaması durumunda sosyal düzensizliğin ortaya çıkacağını ve bunun sonucunda çocukların suça yönelmesinin kaçınılmaz olduğunu belirtirler (Kızmaz, 2005).

1.2.1.3. Ayrıcı Fırsatlar Teorisi

Cloward ve Ohlin'e göre, suça yönelen çocukların büyük çoğunluğu, yaşadıkları çevrenin dezavantajlı koşulları nedeniyle bu duruma sürüklenmektedir. Bu bölgelerde çocuklara yönelik eğitim, refah ve ekonomik gelişim olanakları sınırlı olduğundan, yaşam standartlarını iyileştirmek için yasadışı yolları tercih etmektedirler (Lilly vd., 2018: 83). Kuramda, sosyal yapıda bulunan fırsatlar ikiye ayrılır: yasal (legal) ve yasadışı (illegal) fırsatlar. Bu fırsatlar toplum içinde eşit şekilde dağılmamaktadır. Bu farklı dağılım, suç davranışlarının ortaya çıkmasında üç temel alt kültürün oluşmasına yol açar (Kızmaz, 2005):

- *İllegal yöntemlerle maddi kazanç sağlamayı amaç edinen ve suçu meslek haline getirmiş bireylerin oluşturduğu alt kültür,*
- *Şiddet içeren davranışların sık görüldüğü çatışma alt kültürü,*
- *Toplumdan ve suçlu bireylerden ve çatışma alt kültürlerinden uzaklaşmaya çalışana kişilerin meydana getirdiği geri çekilme al kültürü.*

1.2.2. Sosyalleşme Teorileri

Sosyalleşme teorileri, bireyin toplum içindeki aktif katılım çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması durumunda suç davranışına yönelebileceğini ileri sürer. Sosyalleşme, bireyin ait olduğu grubun normlarını, değerlerini ve işleyiş biçimini öğrenmesi ve benimsemesi süreci olarak tanımlanır. Sellin'in kuramı temelinde, birey yaşadığı toplumun kültürel normlarını içselleştirir; ancak bireysel değerler ile toplumsal değerler arasında çatışma ortaya çıktığında, bu durum suç davranışının gelişmesine zemin hazırlayabilir. Özellikle kültürel değerler ile bireysel değerler arasındaki bu gerilim, suçun ortaya çıkmasında etkili bir faktör olarak görülür (Akpınar, 2018: 58-59). Sellin'in "kültürel çatışma" kavramı, toplum içindeki farklı kültürel gruplara — göçmenler, azınlıklar ve farklı kültürel geçmişe sahip bireylere — odaklanarak bu bireylerin içinde yaşadıkları hakim kültürle yaşadıkları değer ve norm uyumsuzluğunu açıklar. Kültürel çatışma teorisinin temsilcileri, bireylerin doğup büyüdüğü kültürel normlara göre hareket ettiklerini; farklı kültürel yapılara sahip göçmenler, mülteciler ve azınlıkların, içinde bulundukları toplumun normlarına tam uyum sağlayamadıklarında kendilerini dışlanmış hissedebileceklerini belirtir. Bu dışlanmışlık hissi, sosyal uyumsuzluk ve çatışmaların temelini oluşturur. Egemen kültürle uyum sağlayamayan bu gruplar, ayrımcılık ve sosyal dışlanma algısı ile karşı karşıya kalmakta ve bu durum toplumla çatışmalarına yol açmaktadır (Lilly vd., 2018: 155-157).

Toplumsal yapılar içinde kültür tek tip ve homojen değildir; aksine modern toplumlarda iş bölümünün gelişmesiyle birlikte kültürel farklılıklar belirginleşir. Birçok toplum bilimci, toplumun çok katmanlı, farklı alt gruplardan oluşan bir yapı olduğunu kabul eder. Bu alt kültürler, kendi özgün değer ve anlam sistemlerine sahiptir. Alt kültürlerdeki bireylerin kimliklerini koruma çabaları, egemen kültürden farklılaşmalarına neden olur. Bu farklılaşma, bazen toplumsal kurallara aykırı davranışlar ve suç eğilimleriyle sonuçlanabilir; böylece alt kültürlerin suç davranışının temel etkenlerinden biri olduğu düşünülür (Demirbaş, 2002).

Alt kültür kuramları ise suç davranışının oluşumunda, bireylerin suçlu gruplarla olan etkileşimlerini ve bu grupların normlarını benimsemelerini analiz etmeye odaklanır. Alt kültüre mensup bireyler, toplumsal statü ve yaşam standartlarını yükseltme çabalarına rağmen genellikle dezavantajlı bir konumdadır. Bu durum, bazı bireylerin gayriresmî ve yasadışı gruplara katılarak statü elde etmeyi tercih etmelerine yol açar. Bu teoriler, özellikle çocuk ve gençlerin orta sınıf toplumun norm ve değerleriyle uyumsuzluk yaşaması sonucunda, suç eğilimi gösterdiklerini savunur. Başarı beklentilerinin yüksek olduğu ancak bireyin başarısız olduğu durumlarda, çocuklar suç çevresine dahil olmakta ve böylece suç davranışları gelişebilmektedir (Lilly vd., 2018: 92-95).

1.2.2.1. Sosyal Kontrol Teorisi

Sosyal kontrol teorisi, bireyin aile, okul ve arkadaş gibi toplumsal gruplara olan bağlılık düzeyinin, suç davranışını şekillendiren önemli bir etken olduğunu savunur. Teorinin önde gelen temsilcileri Travis Hirschi ve Michael Gottfredson'a göre, bireyin bu sosyal gruplara olan bağlılığı arttıkça, suç işleme olasılığı azalır. Kuramda özellikle “sosyalleşme” ve “uyum” kavramları üzerinde durulur. Birey ile toplum arasındaki toplumsal kontrol mekanizmasının zayıflaması, normlara uyumun azalmasına ve bunun sonucunda suç davranışının ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Erken yaşlardan itibaren aile, okul ve arkadaş çevresinde kazanılan rollerin benimsenmemesi ya da kişisel kontrol mekanizmasının yeterince gelişmemesi halinde, bireylerin normlardan sapma ya da suç eğilimi göstermesi beklenir. Akademik ve mesleki başarı düzeyinin düşük olması, topluma bağlılık hissinin zayıf olması, hukuki normlara ve ahlaki kurallara inancın yetersizliği ile sosyal katılımın azlığı, suç davranışının ortaya çıkmasında etkili faktörler olarak görülür. Ayrıca düşük benlik saygısı ve sosyal izolasyon da suç eğilimi ile ilişkilendirilmektedir (Lilly vd., 2018: 86-105).

Sosyal Kontrol Teorisi ve Suç Davranışı

Travis Hirschi tarafından geliştirilen sosyal bağ kuramı, bireylerin suç işlemesini önleyen sosyal bağların gücüne odaklanır. Kurama göre, bireylerin suç işleme eğilimleri, toplumun belirlediği normlara ve diğer bireylerle kurdukları sağlam ilişkilere bağlıdır. Suç davranışının, bireyin içsel dürtülerinden ziyade, bu dürtüleri kontrol eden sosyal bağların varlığıyla ortaya çıktığını savunur (Hirschi, 1969: 16). Birey, yaşadığı toplumla güçlü bağlar geliştirdiğinde, suçtan kaçınma olasılığı artar. Kuramın temel bileşenleri ve suç davranışını açıklama biçimi aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Sosyal Bağların Dört Temel Unsuru

Hirschi'nin Sosyal Bağ Kuramı, bireylerin suç işlemelerini engelleyen dört temel sosyal bağ unsuruna odaklanır. Bu unsurlar şunlardır: (Hirschi, 1969):

Bağlılık (Attachment): Bağlılık, bireyin aile fertleri, akran grupları ve içinde bulunduğu toplumsal yapılarla kurduğu duygusal bağların bütünüdür. Bireylerin toplumun beklentilerine uygun davranmaları, bu duygusal bağların gücüne bağlıdır. Örneğin, aile üyeleriyle güçlü bir bağa sahip birey, onların hayal kırıklığına uğramasından çekindiği için suç işlemekten kaçınabilir. Buna karşın, bireyin duygusal bağları zayıfladığında, suç işleme eğilimi artma eğilimi gösterir (Hirschi, 1969: 16-17).

Adanmışlık (Commitment): Bağlılık, bireyin eğitimine, işine ve gelecekteki hedeflerine yaptığı yatırımlar ile bu yatırımlara yönelik bağlılığını ifade eder. Kişi, sosyal, ekonomik ve

eğitimsel kurumlarla güçlü bağlar geliştirdiğinde, bu bağlarını tehlikeye atmamak için suç işlemekten kaçınır. Örneğin, akademik başarı ve kariyer hedeflerini önemseyen bir öğrenci, geleceğini riske atmamak amacıyla suç işlememeyi tercih edebilir (Hirschi, 1969: 21).

Sürekli Meşguliyet (Involvement): Katılım, bireyin sosyal etkinliklerde ne kadar aktif olduğunu ifade eder. Sosyal Bağ Kuramı'na göre, bireyin sportif, sosyal veya eğitsel faaliyetlere katılımı, suç işleme olasılığını etkileyen önemli bir faktördür. Kişi bu tür etkinliklerle meşgul oldukça, suç işleme fırsatları azalır. Bu yaklaşım, suçun genellikle boş zamanın fazlalığı ve meşguliyet eksikliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkabileceği varsayımına dayanır. Örneğin, okul sonrası spor aktivitelerine katılan gençlerin, bu tür etkinliklere katılmayanlara kıyasla suç işleme olasılığı daha düşüktür (Hirschi, 1969: 22).

İnanç (Belief): İnanç, bireyin yaşadığı toplumun kurallarına, ahlaki ve etik değerlerine olan bağlılığını ifade eder. Birey, bu değerlerin ve kuralların geçerliliğini benimserse, suç işlemekten kaçınır. Güçlü bir inanç bağı taşıyan bireyler, kanunları uygulamaya ve toplumsal normlara uymaya daha fazla özen gösterirler. Buna karşın, inanç eksikliği olan bireyler ise suç işleme davranışlarına daha yatkındır (Hirschi, 1969: 25-26).

1.2.2.2. Etiketleme Teorisi

Bu teoriye göre, bireyin sapkın davranışlar sergilemesi toplum tarafından sosyal dışlanmaya yol açar. Toplum tarafından dışlanan birey, bu dışlanma deneyiminin etkisiyle suç çevreleriyle ilişki kurmaya yönelir ve bu durum kişinin “damgalanmasına” neden olur. Damgalanan birey, üzerine yapıştırılan bu olumsuz etiketin etkisiyle daha fazla suç işlemeye yatkın hale gelir. Böylece dışlanma ve damgalama döngüsü, suç davranışının devamını besleyen önemli bir mekanizma olarak görülür (Lilly vd., 2018: 137-149).

Sosyolojik Kuramlar Bağlamında Hükümlülerin İstihdam Edilebilirlik, Benlik Saygısı ve Sosyal Becerilerinin İncelenmesi

Sosyolojik kuramlar, bireyin davranışlarını toplumsal yapı, kültürel normlar ve sosyal ilişkiler ağı içerisinde ele alır. Hükümlü bireylerin topluma entegrasyon sürecinde yaşadıkları zorluklar, bu kuramların temel analiz alanlarından biridir (Durkheim, 1897/1951; Merton, 1938). Özellikle, hükmün süresi ve kapsamı, hükümlü bireyin toplumsal bağlarının zayıflaması, sosyal normlardan kopuş ve dışlanma riskini artırarak bireyin kendilik algısı ve sosyal becerilerinde derin etkiler yaratır.

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin iş piyasasında sahip olduğu fırsatlar ve beceriler hakkındaki öznel değerlendirmesini ifade eder (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). Sosyolojik açıdan bakıldığında, uzun süreli hapis cezaları, bireylerin sosyal sermayelerinin azalmasına ve

iş çevrelerinden kopmasına yol açar (Putnam, 2000). Bu durum, hükümlülerin algılanan istihdam edilebilirliğini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal dışlanma ve etiketlenme teorilerinin öngördüğü biçimde, “suçlu” etiketi nedeniyle iş piyasasında ayrımcılığa uğrama riskini de artırır (Becker, 1963). Hükümün kapsamının geniş olması ise, sosyal ilişkilerin daha fazla zarar görmesi ve yeniden toplumsallaşma süreçlerinin zayıflaması anlamına gelir; bu da algılanan istihdam edilebilirliği olumsuz etkiler.

Benlik saygısı, bireyin toplumsal rolü ve kimliğiyle doğrudan ilişkilidir (Cooley, 1902). Sosyal etiketleme kuramı (Labeling Theory), hükümlülerin “suçlu” kimliği ile damgalanmasının benlik saygısında ciddi erozyonlara yol açtığını belirtir (Goffman, 1963). Uzun süreli hapis cezaları, hükümlü bireylerin sosyal destek ağlarını zayıflatarak, benlik saygısının düşmesine neden olur (Maruna, 2001). Hükümün kapsamının genişliği, sosyal izolasyonun artmasına ve hükümlünün toplumsal normlardan kopmasına yol açarak benlik saygısının korunmasını zorlaştırır.

Sosyal beceriler, bireyin toplumsal etkileşimlerde etkin olmasını sağlayan yetkinlikler olarak tanımlanır (Gresham ve Elliott, 1990). Sosyolojik açıdan, hapis sürecinde sosyal becerilerin zayıflaması, bireyin toplumla yeniden bütünleşme şansını azaltır (Clear, 2007). Hükümün süresi uzadıkça, hükümlünün sosyal ilişkiler kurma ve sürdürme pratiği azalır, dolayısıyla sosyal beceriler geriler (Visher ve Travis, 2003). Ayrıca, hükümün kapsamı genişlediğinde, örneğin izolasyon veya ağır güvenlik önlemleri uygulandığında, sosyal etkileşim imkânları daha da kısıtlanır ve bu durum sosyal beceri gelişimini olumsuz etkiler.

Sosyolojik kuramlar kapsamında hükümlü bireylerin algılanan istihdam edilebilirliği, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeyleri, hükümün süresi ve kapsamıyla doğrudan ilişkili olarak olumsuz etkilenmektedir. Toplumsal dışlanma, etiketlenme ve sosyal sermaye kaybı gibi süreçler, hükümlülerin kişisel ve sosyal gelişimlerini engelleyerek, yeniden topluma katılımını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, ceza infaz sistemlerinde sosyo-kültürel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, hükümlülerin bu değişkenlerde olumlu gelişmeler göstermesi açısından kritik öneme sahiptir.

1.3. Suçla İlgili Psikoloji Kuramları

Suç davranışını açıklamaya yönelik psikolojik kuramlar, kişinin kişilik yapısı ve özelliklerine odaklanarak farklı teorik perspektifler sunar. Ancak yalnızca kişilik özelliklerine dayanan açıklamalar, ekonomik ve sosyo-kültürel faktörler gibi suç davranışının ortaya çıkmasında etkili diğer unsurların göz ardı edilmesine neden olabilir. Bu durum, suç davranışının karmaşık ve çok boyutlu bir olgu olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Psikolojik kuramlara göre, suç davranışının temelinde genellikle duygu durum bozuklukları, algılamaya ilişkin sorunlar ve kişilik bozuklukları yer alır. Bu yaklaşımlar, suç davranışını bastırılmış duygu ve isteklerin dışa vurumu olarak görürler. Bireyin iç dünyasında yaşanan çatışmalar, çözüm bulamadığında suç yoluyla dışa vurulur (Demiray, 2018: 43). Ayrıca, yirminci yüzyılın başlarında uygulanan zekâ testleriyle, düşük zekâ seviyesinin suç işleme davranışıyla ilişkili olabileceği öne sürülmüştür (Attar, 2010: 13).

Psikolojik kuramlar arasında suç davranışlarının kökeni ve gelişimini açıklamada en yaygın görüşlerden biri psikanalitik yaklaşımdır. Bu yaklaşım, Sigmund Freud'un libido kavramı temelinde şekillenmiştir. Freud'a göre kişilik, id, ego ve süperegö olmak üzere üç yapıdan oluşur ve bilinç ile bilinçaltının etkileşimi bu yapılarla açıklanır.

İd: İçgüdüsel, haz odaklı ve dürtüleri tatmin etmeye yönelik ilkel bir yapıdır. Cinsellik ve saldırganlık gibi temel dürtüler id tarafından kontrol edilir. Suç davranışları, bu dürtülerin kontrolsüz ve öngörülemez biçimde ortaya çıkmasının bir sonucu olarak görülür.

Ego: Gerçeklikle uyumlu, dengeleyici ve mantıksal işlevleri üstlenen yapıdır. İd'in dürtülerini toplumsal gerçeklere uygun şekilde tatmin etmeye çalışır. Ego'daki işlevsel bozukluklar, bireyin dürtüsel isteklerini kontrol edememesi ve suç işlemesine yol açabilir.

Süperegö: Ahlaki değerleri ve toplumsal normları temsil eden, vicdanı içeren yapıdır. Süperegönün yetersiz gelişimi bireyde suç işleme eğilimini artırabilir. Örneğin, dirençli bir süperegö suçluluk ve utanç duygularını harekete geçirirken, zayıf bir süperegö toplumsal norm ve yasaların ihlaline zemin hazırlayabilir (Deal, 2007; Demirbaş, 2009: 116-118; Attar, 2010: 14).

Bireysel psikolojinin kurucusu Alfred Adler, suç davranışının ortaya çıkışını aşağılık kompleksiyle ilişkilendirir. Adler'e göre, suç işleyen bireyler genellikle aile yaşamlarında sürekli zorluklarla karşılaşmış ve pasif bir kişiliğe sahip olanlardır (Demirbaş, 2009: 116-118). Bu bireyler, kendi çıkarlarını başkalarından üstün tutan, bencil bir yaşam tarzı benimserler. Ayrıca, suç davranışında bulunan kişilerin toplumsal bağları, çocukluk dönemlerinde yeterince gelişmemiştir (Attar, 2010: 16). Tarde ise suç davranışının öğrenilmiş bir davranış olduğunu savunur. Ona göre, bireyler suç davranışını, bir mesleği öğrenir gibi taklit yoluyla edinirler. Suçlu davranışında bulunan kişilerin bulunduğu ortamda yer almak, onlarla yakın ilişkiler kurmak ve onlara özentî duymak, bireyde suç eğilimini artırır (Attar, 2010: 16).

1.3.1. Psikanalitik Kuramlar

Psikanalitik kuramlar, bireyin gelişimini duyguların içeriği ve bilinçdışı süreçler bağlamında ele alır. Bu yaklaşımda, bilincin derinliklerinde yer alan unsurların ve yaşanan deneyimlerin bireyin davranışlarına yansımaları üzerinde durulur. Anne ve babanın çocukluk dönemindeki tutum ve davranışlarının, bireyin gelişiminin erken aşamalarında önemli etkilerinin olduğu vurgulanır. Ayrıca, çocukların sosyal çevreleriyle kurdukları iletişim ve sosyal bağların, ilerleyen yaşamlarında deneyimlerini şekillendiren temel faktörler arasında yer aldığı belirtilmektedir (Moore, 2011; Deal, 2007).

1.3.1.1. Freud'un Psikoseksüel Gelişim Teorisi

Sigmund Freud tarafından geliştirilen psikoseksüel gelişim teorisi, bireyin doğumundan itibaren biyolojik evrelerden geçerek geliştiğini öne sürer. Bu gelişimde belirleyici olan etmenler, bireyi haz arayışına yönelten içsel dürtüler ve içgüdülerdir. Freud'a göre, bu dürtülerin karşılanamaması ya da cezalandırılması birey üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Freud, 2017: 45-47).

Freud, psikopatolojinin oluşumunda erken çocukluk deneyimlerinin önemli bir rol oynadığını savunur. Kişilik gelişiminin temelini 0-5 yaş aralığında atıldığı belirtilir. Bu dönemde ebeveyn-çocuk ilişkisinde, çocuğun haz kaynaklarına yönelik ihtiyaçlarının karşılanmaması, bireyin sonraki sosyal ilişkilerini olumsuz etkiler.

Freud'a göre psikoseksüel gelişim beş evreden oluşur:

Oral Dönem (0-18 ay): Bebeğin haz aldığı bölge ağızdır. Emme, çiğneme ve ısırma davranışları ön plandadır. Bu dönemde yaşanan tatminsizlik, ileriki yaşamda oral doyumu sürdürme çabasına neden olabilir.

Anal Dönem (18 ay-3 yaş): Haz kaynağı anüstür. Çocuk tuvalet eğitimini öğrenir ve özerklik kazanır. Bu dönemde yaşanan olumsuzluklar yetişkinlikte aşırı düzenli ya da düzensiz davranışlara yol açabilir.

Fallik Dönem (3-6 yaş): Birey cinsel kimlik ve cinsiyet farklılıklarına odaklanır. Haz kaynağı cinsel organlardır. Çocuk aynı cinsiyete sahip ebeveyniyle rekabet yaşarken, karşı cins ebeveynle yakınlaşma duyar. Bu dönemde yaşanan sorunlar aşağılık duygusu ve sürekli kendini kanıtlama ihtiyacına yol açabilir.

Gizil (Latent) Dönem (6 yaş-ergenlik): Cinselliğin bastırıldığı, sosyal ve entelektüel becerilerin geliştiği dönemdir.

Genital Dönem (Ergenlik ve sonrası): Cinsel olgunluğun geliştiği, haz arayışının ailenin dışına yöneldiği dönemdir.

Bu evrelerde yaşanan gelişimsel aksaklıklar, bireyin kişilik yapısını etkileyerek suç işleme eğilimine zemin hazırlayabilir.

Freud'un psikoseksüel gelişim kuramına göre, birey yaşamının ilk üç evresinde karşılaştığı gelişimsel anlaşmazlıkları yapıcı bir biçimde çözebilirse kişilik gelişimi sağlıklı yönde ilerler (Rathus, 2011: 426-428). Ancak bu çatışmalar çözülmediğinde, bireyde psikolojik bozukluklar ortaya çıkabilir. Kurama göre, bireyin geçmiş yaşam deneyimleri ve kişilerarası ilişkilerinde yaşanan sorunlardan kaynaklanan psikopatolojiler, suç işleme davranışının temel nedenleri arasında yer alır (Kaner, 1992).

Örneğin, oral dönemde aşırı haz alma ya da yetersiz tatmin yaşayan bireyler, yetişkinlikte bağımlılık ve saldırganlık gibi davranışlar sergileyebilirler. Anal dönemde ise ebeveyn tarafından uygulanan aşırı baskıcı tuvalet eğitimi, bireyde ilerleyen yaşlarda otoriteye karşı gelme ve saldırganlık biçiminde kendini gösterebilir (Esencan ve Rathfisch, 2017).

Suç eğilimli bireylerin davranışlarına bakıldığında, genellikle davranım bozuklukları, duygu durum problemleri, saldırganlık, dürtüsellik ve kaygı belirtilerinin birlikte görüldüğü tespit edilmiştir. Psikoseksüel gelişim evrelerinde yaşanan bu tür çatışma ve sıkıntılar, bireyin suça yönelmesine ve norm dışı davranışlar göstermesine yol açabilir. Bu bağlamda, psikopatolojik durumların etkin bir biçimde tedavi edilmesi, suç davranışlarının önlenmesinde önemli bir rol oynayabilir (Kaner, 1992).

Ceza infaz kurumlarında bulunan ve 202 hükümlü ve tutuklu kişilerle yapılan bir araştırmada geliştirilen psikopatoloji hükümlülerde obsesif kompulsif bozukluk olurken tutuklu bireylerde paranoid kişilik bozukluğunun olduğu görülmüştür. Alanyazında yapılan araştırmalarda dürtü kontrol bozukluğu görülen bireyler genellikle uyuşturucu suçlarından dolayı hüküm almış kişilerdir (Kılınç, 2018: 38-58). Başka bir çalışmada belli bir suçtan hüküm giymiş erkek bireylerle üniversitede öğrenim gören erkek bireyler üzerinde dürtüsel davranış eğilim düzeylerinin suç davranışına eğilimli arkadaş çevreleri açısından kıyaslandığı çalışmada, hükümlü olan bireylerin gerek suç davranışı göstermeye eğilimli arkadaşlık düzeylerinin gerek dürtüsel davranışlar gösterme puanlarının diğer gruba nazaran anlamlı yönde daha yüksek olduğu görülmüştür (Nergiz ve Işıklı, 2018).

1.3.1.2. Erik Erikson'un Psikososyal Gelişim Kuramı

Erikson'a göre, bireyin gelişimi sadece çocukluk veya genç yetişkinlik dönemiyle sınırlı olmayıp, yaşam boyu devam eden dinamik ve evre evre ilerleyen bir süreçtir. Ona göre, bireydeki değişimi ve gelişimi şekillendiren en temel faktör toplumsal yapıdır. Hem erken

yaşantıların hem de ilerleyen yaşamda karşılaşılan deneyimlerin kişilik gelişimi üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır (Deal, 2007).

Erikson, bireyin yaşadığı sorunların tamamının yalnızca çocukluk deneyimlerine bağlanmasının, bireyin yaşamındaki sorumlulukları üstlenmesini zayıflatabileceğini ve öz-yeterlik duygusunu olumsuz yönde etkileyebileceğini belirtir (Atılğan ve ark., 2014: 42).

Kuram, bireyin yaşamı boyunca devam eden sekiz aşamadan oluşur ve bu aşamalar psikolojik ve sosyal çatışmaları içerir. Her evrede birey, kendine özgü ikilemlerle karşılaşır; bu çatışmaların sağlıklı biçimde çözümlenememesi durumunda, kişilik gelişimi olumsuz etkilenir ve bireyin toplumla uyum sağlamasında güçlükler ortaya çıkar.

Erikson'un kuramı, suça yönelik eğilim ve davranışların anlaşılmasında kimlik karmaşası, kimlik gelişimi ve toplumla özdeşleşme kavramları üzerinden açıklamalar sunar. Bireyin kimlik gelişiminde yaşadığı bocalamalar, toplumsal normlarla bütünleşme sürecini sekteye uğratarak, suç davranışlarına yatkınlık yaratabilir.

Güvene Karşı Güvensizlik: Bu gelişim dönemi 0-1 yaş aralığını kapsar ve Freud'un psikoseksüel gelişim kuramında "oral dönem" olarak adlandırılır. Bu dönemde birey, ebeveynin tutum ve yaklaşımına bağlı olarak dış dünya ile ilişkiler kurmaya başlar. Ebeveynin güven verici tutumu, çocuğun dış dünyaya karşı güven geliştirmesini sağlarken; güvensizlik hissinin oluşması, bireyin ilerleyen yaşantılarında sağlıklı kişilerarası bağlar kurmasını zorlaştırabilir (Cloutier, 1982). Böylece, erken dönemde gelişen güvensizlik, bireyin sosyal bağlarının zayıflamasına yol açarak, ilerleyen yaşlarda suç davranışına yatkınlık oluşturabilir.

Özerkliğe Karşı Utanç ve Kuşku: Bu gelişim dönemi 1-3 yaş aralığını kapsar ve bireyin davranışlarının sonuçlarını deneyimleyerek özerklik ve bağımsızlık duygusunu kazanmaya başladığı bir süreçtir. Bu dönemde ebeveynlerin aşırı kontrolcü veya baskıcı tutumları, bireyde utanç, kuşku ve korku gibi olumsuz duyguların gelişmesine yol açabilir (Rathus, 2011: 372-373).

Girişimciliğe Karşı Suçluluk: Bu dönem 3-6 yaş aralığını kapsar ve bireyin sorumluluklarla karşılaştığı önemli bir gelişim sürecidir. Bu dönemde bireyin girişimleri sürekli engellenirse, suçluluk duygusunun gelişmesi olasıdır. Öte yandan, birey bu dönemde karşılaştığı sorunlara yönelik bilişsel ve sosyal beceriler geliştirmişse, sorumluluk alma kapasitesi artar ve yeni durumlara karşı sağlıklı bir girişkenlik sergiler. Ancak ebeveynlerin, çocuğun bu başa çıkma mekanizmalarını desteklememesi durumunda, çocukta suçluluk duygusu güçlenebilir (Rathus, 2011: 373; Cloutier, 1982).

Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu: Bu dönem, 6-12 yaş aralığını kapsamakta olup, bireyin ilkökul çağını temsil eder. Bu süreçte birey bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik

çaba gösterir. Ancak, bu dönemde bireyin başarılarının yeterince takdir edilmemesi durumunda, değersizlik duygusu gelişir; bu da çocuğun özgüvenini olumsuz etkiler ve aşağılık duygusunun oluşmasına yol açabilir.

Kimliğe Karşı Rol Karmaşası: Bu dönem, 12-18 yaş aralığını kapsamakta olup, ergenlik sürecine karşılık gelir. Birey bu dönemde kimlik gelişimini gerçekleştirir. Ancak, rol karmaşası yaşanması durumunda kimlik bunalımı ortaya çıkar. Bu bunalım, bireyde düşük benlik saygısına yol açarken, kişiler arası ilişkilerde sosyal geri çekilme ve iletişim sorunlarına neden olabilir.

Bireyin kimlik oluşumu süreci her zaman tamamen kendi iradesiyle şekillenmeyebilir. Kişi, yaşadığı sosyal çevredeki otorite figürlerine duyduğu saygı nedeniyle, içinde bulunduğu toplumsal yapıların norm ve değerlerini benimseyerek kişilik gelişimini yönlendirebilir. Ancak, baskın kültürel normlara uyum sağlayamayan bireyler, toplumla bağ kurmakta güçlük yaşayabilirler. Bu durum, Erikson'un olumsuz kimlik kavramıyla açıklanan kimlik gelişiminde sapma riskini artırır. Böyle bir kimlik yapısına sahip olan bireylerde, toplumsal norm ve değerlere karşı çıkma ve antisosyal kişilik özellikleri geliştirme olasılığı yükselir (Cloutier, 1982).

1.3.2. Davranışsal ve Sosyal Bilişsel Kuramlar

Bu kuramların temel yaklaşımı, gözlemlenebilir davranışların bilimsel yöntemlerle ölçülebilir ve değerlendirilebilir olduğudur. Gelişim, bu yaklaşımlarda sürekli ve dinamik bir süreç olarak ele alınır. Ayrıca, bireyin davranışları üzerinde çevresel faktörlerin etkisi somut ve ölçülebilir biçimde incelenebilir şeklinde kabul edilir.

1.3.2.1. Skinner'ın Edimsel (Operant) Şartlanması

Davranışsal kuramın önde gelen isimlerinden B.F. Skinner (1953), edimsel koşullanma ilkeleri çerçevesinde davranışların ödül ve ceza yoluyla şekillendiğini ileri sürmüştür. Bu yaklaşıma göre, bir birey toplumda suç işlediğinde ve cezai yaptırıma maruz kalmazsa, bu durum birey için bir pekiştireç görevi görür. Dolayısıyla, bu cezasızlık hali suç davranışının tekrarlanmasına ve kalıcı hale gelmesine yol açar (Kennedy ve ark., 2020: 18).

Bir davranışın hemen ardından gelen sonuçlar, o davranışın gelecekte tekrar edilme olasılığını doğrudan etkiler. Davranışsal kuram çerçevesinde, ödüllendirme yöntemi istenen davranışların pekişmesini sağlarken, cezalandırma ise istenmeyen davranışların azalmasına yol açar. Operant koşullanma yaklaşımının önemli temsilcilerinden Hans Eysenck ise, ödül ve cezanın kişinin davranışlarının şekillenmesinde kritik rol oynadığını belirtir. Ona göre, hoş olmayan davranışların ardından verilen ceza, bu davranışların sönmesine ve azalmasına neden

olur. Eysenck'in teorisine göre, suça yönelen çocuklarda temel sorun, koşullanma süreçlerinin yeterince sağlıklı işleyememesidir. Özellikle sosyoekonomik düzeyi düşük ailelerde büyüyen çocuklar, toplumsal normları yeterince içselleştiremediklerinde, gerekli koşullanma etkili biçimde gerçekleşmediği için suç işleme riskleri artmaktadır (Kaner, 1992).

1.3.2.2. Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı

Albert Bandura'nın kuramına göre, bireyin davranışları sadece içsel faktörlerle değil, çevresel etkenlerle de şekillenir. Bandura, öğrenme sürecini bilişsel unsurlar dikkat, hafıza, motivasyon ile davranışçı kuramların temel kavramlarını birleştirerek açıklamıştır. İnsanlar, erken yaşam deneyimleri aracılığıyla belirli davranış kalıplarını kazanır. Bandura özellikle medya aracılığıyla aktarılan şiddet içerikli sahnelerin çocuklar tarafından modelleme yoluyla içselleştirildiğini ve şiddetin toplumsal açıdan kabul edilebilir bir yöntem olarak öğrenildiğini savunur (Bandura, 1977).

Bu yaklaşıma göre davranış, içinde bulunulan çevresel koşullar ile bilişsel süreçlerin karşılıklı etkileşimiyle oluşur. Birey, başkalarının davranışlarını gözlemleyerek ve taklit ederek öğrenir (Moore, 2011). Bandura, saldırganlık ve şiddet davranışlarının doğuştan gelmediğini, sonradan öğrenildiğini belirtir. Çocuklar, saldırgan davranışların sosyal çevrelerinde olumlu karşılandığını gördüklerinde, bu davranışları modelleme ve taklit yoluyla benimserler. Ayrıca, sosyal modellerin bulunmadığı ortamlarda suç davranışlarına yönelme eğiliminin daha da artabileceğini vurgular (Kaner, 1992).

1.3.2.3. Etolojik Kuram

Albert Bandura'ya göre, şiddet içerikli davranışlar doğuştan gelmez, sonradan öğrenilir. Çocuklar, çevrelerinde saldırgan davranışların takdir edildiğini gözlemlediklerinde, bu davranışları modelleyerek ve taklit ederek içselleştirirler. Eğer çocukların içinde bulunduğu ortamda pozitif sosyal modeller yoksa suç davranışlarına yönelme eğilimi daha da artar (Kaner, 1992).

Etolojik kuram ise canlıların davranışlarını evrimsel ve biyolojik temeller üzerinden açıklamaya çalışır. Bu yaklaşımın önemli temsilcileri Konrad Lorenz ve Nikolaas Tinbergen'dir. Kuram, bireyin gelişiminde belirli kritik dönemlerin (hassas ve kırılgan dönemler) varlığını vurgular. Bu dönemler, bireyin davranışlarını kazanması için uygun zaman dilimlerini oluşturur ve bu süreçte kazanılan ya da kazanılamayan davranışlar, bireyin ileriki yaşamını etkiler. Lorenz, bu süreci "basımlama" (imprinting) olarak adlandırır; özellikle bazı hayvan türlerinde doğuştan öğrendikleri ilk hareketli nesneye bağlanmayı ifade eder. Bu

bağlanma, yaşamın erken dönemlerinde gerçekleşir ve türün hayatta kalması açısından kritik öneme sahiptir.

John Bowlby ise Lorenz'ın bu hayvanlardaki bağlanma sürecini insan gelişimine uyarlamış, erken çocukluk döneminde (özellikle bebeklikte) bakım veren kişiyle kurulan bağın, bireyin gelecekteki yaşamındaki sosyal ve duygusal gelişim alanlarında önemli etkileri olduğunu belirtmiştir (Rathus, 2011: 374-375).

John Bowlby'ye göre, aile yapısı bireyin çocukluk ve ergenlik dönemindeki davranışlarını doğrudan etkiler; bu dönemde kurulan ilişkilerde yaşanan sorunlar sapkınlık ve davranış problemlerine yol açabilir. Özellikle bebeklikte bakım veren kişiyle kurulan ilk bağ, bireyin ilerleyen yaşamında, özellikle yetişkinlikte, kişilerarası ve romantik ilişkilerinin temelini oluşturur. Eğer bu bağ zayıf veya kalitesiz olursa, birey ergenlik ve yetişkinlik döneminde çeşitli travmalar ve sosyal sorunlarla karşılaşabilir (Mooney, 2010: 18).

Bowlby'nin araştırmaları, bebek ile birincil bakım veren arasındaki bağlanmanın üç temel örüntüsünü ortaya koymuştur. Güvenli bağlanan bebekler, bakım verenlerinden kısa süre ayrı kaldıklarında kısa süreli ağlama gösterir ve yeniden kavuşma anında mutluluk sergilerler. Güvensiz bağlanan bebeklerde ise ayrılık anında uzun süreli ağlama ve kavuşma sırasında yoğun kayıp kaygısı gözlemlenir. Bağlanma örüntüsü gelişmemiş bebekler ise bakım veren kişinin varlığına ya da yokluğuna karşı farkındalık göstermezler (Bowlby, 1973: 7-8).

Güvenli bağlanma geliştiren bireylerin, zor ve stresli durumlarla baş etme mekanizmalarının güçlü olduğu, yeni çevrelere uyum sağlamada daha başarılı oldukları, sosyal ilişkilerde daha sağlıklı bağlantılar kurdukları tespit edilmiştir (Hoeve ve ark., 2012; Mooney, 2010: 138).

Bowlby ayrıca, erken çocuklukta bakım veren kişiden ayrılan erkek çocukların, ileriki yaşamlarında psikolojik ve fiziksel sorunlar nedeniyle suça eğilimli olma riskinin arttığını belirtmiştir (Atık, 2013: 2). Erken dönemde güvenli bağlanma kurulamazsa, yetişkinlikte benlik saygısında düşüş, samimi ilişkilerde eksiklik ve suç davranışlarına yatkınlık ortaya çıkabilir (İlgar ve İlgar, 2018).

Psikoloji Kuramları Bağlamında Hükümlülerin İstihdam Edilebilirlik, Benlik Saygısı ve Sosyal Becerilerinin İncelenmesi

Psikoloji kuramları, bireyin içsel dünyası ile dış çevresi arasındaki etkileşimleri anlamlandırmaya odaklanarak, davranışların ve tutumların gelişim süreçlerini açıklar. Hükümlü bireylerin ceza infaz kurumundaki deneyimleri, psikolojik yapı ve süreçler üzerinden incelendiğinde, algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri gibi değişkenlerin hükmün süresi ve kapsamı ile yakından ilişkili olduğu görülür. Bu değişkenlerin

gelişimi ve korunması, ceza infaz sürecinde psikososyal uyumun temel taşları olarak kabul edilir.

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin mevcut ve gelecekteki iş piyasasında kendi yetkinlikleri ve fırsatları hakkında öznel değerlendirmesini ifade eder (Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004). Psikolojik yaklaşımlar, bu algının öz-yeterlik ve motivasyon temelli olduğunu belirtir (Bandura, 1997). Hükümlü bireylerin uzun süreli ve kapsamlı cezalandırılması, özgüven ve yetkinlik duygularını zayıflatarak, algılanan istihdam edilebilirlikte düşüşe neden olabilir (Visser ve Travis, 2003). Sosyal bilişsel kuram açısından, ceza infaz kurumunda kazanılan deneyimler ve öğrenmeler, bireyin kendi başarabilme inancını ve kariyer hedeflerine olan bağlılığını şekillendirir. Uzun hüküm süreleri, fırsat eksikliği ve sosyal izolasyon, bu öğrenme süreçlerini olumsuz etkileyerek algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde negatif bir etki yaratır (Bandura, 1997; Lent, Brown ve Hackett, 1994).

Benlik saygısı, bireyin kendisini değerli, yeterli ve kabul edilebilir görme düzeyi olarak tanımlanır (Rosenberg, 1965). Psikodinamik ve gelişimsel psikoloji kuramları, benlik saygısının erken çocukluk deneyimleri, sosyal etkileşimler ve bireyin çevresinden aldığı geri bildirimlerle şekillendiğini vurgular (Harter, 1999). Ceza infaz kurumu ortamı ve hükmün süresi, bireyin sosyal ilişkilerinin sınırlandırılması, etiketlenme ve damgalanma deneyimleri nedeniyle benlik saygısında ciddi aşınmalara yol açabilir (Coopersmith, 1967; Goffman, 1963). Sosyal kimlik kuramı da benlik saygısının, bireyin ait olduğu sosyal gruplar tarafından nasıl algılandığı ile yakından bağlantılı olduğunu belirtir (Tajfel ve Turner, 1979). Uzun ve kapsamlı hükümlülükler, sosyal destek sistemlerinden kopuşa sebep olarak, hükümlünün benlik saygısını zayıflatır ve psikolojik dayanıklılığını azaltır (Maruna, 2001).

Sosyal beceriler, bireyin sosyal ortamlarda etkili iletişim kurma, empati gösterme ve çatışma yönetme yeteneklerini kapsar (Gresham ve Elliott, 1990). Bilişsel-davranışçı kuramlar, sosyal becerilerin öğrenme ve pekiştirme yoluyla geliştiğini savunur (Bandura, 1977). Ceza infaz kurumunda hükümlü bireylerin maruz kaldığı kısıtlayıcı sosyal ortam, bu becerilerin kullanılmasını ve geliştirilmesini engeller. Ayrıca, hükmün kapsamı genişledikçe (örneğin sıkı güvenlik önlemleri, izolasyon), sosyal becerilerin kullanılabileceği ortamlar daha da azalır ve sosyal yalıtım derinleşir (Clear, 2007). Bu durum, bireyin ceza infaz kurumu sonrası toplumda uyum sağlama kapasitesini olumsuz etkiler.

Hükmün süresi, bireyin ceza infaz kurumunda geçirdiği zaman dilimini belirtirken, hükmün kapsamı; uygulanma biçimi, infaz koşulları ve sosyal kısıtlamaların yoğunluğunu ifade eder. Psikoloji literatüründe, uzun süreli hükümlülüklerin stres ve travma oluşturduğu, bunun da bilişsel işlevler, duygusal regülasyon ve sosyal ilişkiler üzerinde yıkıcı etkiler yarattığı

belirtilir (Haney, 2001). Süre uzadıkça, bireyin içsel motivasyonunda azalma, umutsuzluk ve depresif belirtiler artar (Kupers, 2017). Bu psikolojik durumlar, algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeylerinin düşüşünde rol oynar. Kapsamın geniş olması ise sosyal izolasyon, etiketlenme ve çevresel kısıtlamaların artmasıyla ilişkilidir; bu da psikolojik iyileşmeyi zorlaştırır (Haney, 2003).

Psikoloji kuramları temelinde değerlendirildiğinde, hükümlü bireylerin algılanan istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeyleri, hükmün süresi ve kapsamıyla doğrudan etkileşim halindedir. Uzun süreli ve kapsamlı cezalandırma süreçleri, bireyin psikolojik bütünlüğünü ve sosyal işlevselliğini olumsuz etkilerken, yeniden toplumsallaşma ve mesleki entegrasyon şansını azaltmaktadır. Bu nedenle, ceza infaz sistemlerinde psikolojik destek programlarının geliştirilmesi, bireylerin bu kritik değişkenlerde desteklenmesi açısından hayati öneme sahiptir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Suç olgusu, sadece kanunların ihlaliyle sınırlı kalmayan bireylerin psikolojik yapısını, toplumsal ilişkilerini ve ekonomik hayatını etkileyen çok boyutlu bir toplumsal meseledir (Demirbaş, 2020). Hüküm altına alınan bireyler, ceza infaz kurumu sürecinde yalnızca fiziksel olarak değil, toplumsal ve bireysel düzeyde de çeşitli kayıplar yaşamakta örneğin toplumsal kimliklerini ve üretken rollerini kaybederler bu durum sonucu onların yeniden topluma yeniden katılımını zorlaştırmaktadır. Hükümlü bireylerin topluma yeniden entegrasyon süreçlerinde etkili olan başlıca faktörlerden biri de bireyin kendi istihdam edilebilirliğine ilişkin algısıdır. Algılanan istihdam edilebilirlik kişiyi iş gücüne katılım noktasındaki kendisine duyduğu güveni ifade eder ve geleceğe yönelik tutumları, umut düzeyi ve motivasyon üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Bu algı sadece ekonomik değil aynı zamanda sosyal etkileşim ve kendine duyduğu öz saygı ile de bağlantılıdır (Rothwell ve Arnold, 2007). Fugate vd. (2004), bu kavramdan hareketle kişinin bilgi, beceri ve deneyimlerine dayanarak iş bulabileceğine dair olan güven olarak açıklar. Ceza infaz kurumundan tahliye olan bireylerde bu algının düşük olması işsizlik ve kişinin yeniden suç işleme döngüsünü tetikleyebilir.

Diğer taraftan bireyin ceza infaz kurumunda yaşadığı koşullarda benlik saygısını önemli ölçüde etkiler ve bu koşullardan olumsuz şekilde etkilenebilir (Baumeister vd., 2003). Kişinin kendisine olan değerini yitirmesi sosyal izolasyon ve uyum sorunlarının meydana gelmesine sebep olur (Leary vd., 1995). Bunun sonucu olarak bireyin toplumla sağlıklı bağlar kurmalarını engelleyebilmektedir.

Bu bağlamda ele alınan bir diğer faktör ise sosyal becerilerdir. ceza infaz kurumları, sosyal etkileşim olanaklarının sınırlı olması nedeniyle bu tür becerilerin geliştirilmesini engelleyebilir. Bu durum, hükümlü bireylerin tahliye sonrasında dış dünyayla sağlıklı ilişkiler kurmalarını ve toplumsal yaşama uyum sağlamalarını zorlaştırabilir. Segrin (2001), sosyal beceri yetersizliklerinin bireylerin sosyal stres durumlarına karşı daha duyarlı hale gelmelerine yol açtığını ve bu yetersizliklerin psikolojik uyumu olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Ayrıca Lawson vd. (1996) tarafından yapılan araştırmada, ceza infaz kurumuna özgü davranışsal kalıpların (prisonization) sosyal beceri düzeylerini olumsuz etkilediği ve bu durumun bireylerin toplumsal yaşama yeniden entegrasyonunu güçleştirdiği ortaya konmuştur. Sosyal becerileri güçlü olan bireyler çevreleriyle sağlıklı ilişkiler geliştirerek suç davranışından uzak bir yaşam sürdürme olanağı bulur (Spence, 2003).

Bu bölümde ceza ve iş gücü kavramına ait bilgiler ilk başlıkta verilmiştir. İkinci olarak “algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik” başlığı altında önce istihdam edilebilirlik ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik kavramları açıklanmış, ardından bu kavramın önemi, ilgili kuram ve modeller doğrultusunda tarihsel gelişimi, boyutları, üzerinde etkili olan faktörler ve konuya ilişkin yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Üçüncü başlıkta “benlik saygısı” başlığı altında önce benlik saygısı kavramı açıklanmış, ardından bu kavramın önemi, ilgili kuram ve modeller doğrultusunda tarihsel gelişimi, boyutları, üzerinde etkili olan faktörler ve konuya ilişkin yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Dördüncü başlıkta “sosyal beceri” başlığı altında önce sosyal beceri kavramı açıklanmış, ardından bu kavramın önemi, ilgili kuram ve modeller doğrultusunda tarihsel gelişimi, boyutları, üzerinde etkili olan faktörler ve konuya ilişkin yapılan araştırmalar ele alınmıştır. Son başlık olan beşinci başlıkta “hükmün süresi ve hükmün kapsamı” başlığı altında hükmün süresi ve hükmün kapsamı kavramı açıklanmış, ardından bu kavramın önemi, ilgili kuram ve modeller doğrultusunda tarihsel gelişimi, boyutları, üzerinde etkili olan faktörler ve konuya ilişkin yapılan araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Ceza Kavramı ve İş Gücüne Etkisi

Ceza hukuku, toplumsal düzenin istikrarının ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir konumda bulunmaktadır. Sosyal yaşamda asayiş ve güvenliğin sağlanması amacıyla oluşturulmuş kurallara, normlara aykırı davranan fail veya faillerine uygulanan yaptırım türleridir. Geleneksel cezalandırma anlayışlarına bakıldığında ceza, genellikle adaletin sağlanması toplumun intikam alma duygusunun bir yansıması olarak görülür. Bu bağlamda kamusal düzeni bozan ve ihlal eden kişiler, geçmiş dönemlerde amacın fiziksel ve acı içeren olduğu ağır cezalar uygulanmıştır (Dönmezer ve Erman, 2016: 2–7). Tarihsel süreç içerisinde suç işleyen bireylere yönelik uygulanan cezai yaptırımlarda temel nokta fiziksel açıdan acı vermekten ziyade, işledikleri suçların ruhsal dünyasında iz bırakacak uygulamalara yer vermişlerdir. Beccaria da bu değişimin önde gelen temsilcileri arasında yer almış ve cezalandırmanın esas amacının bireyi psikolojik açıdan tahrip edip zarar vermekten ziyade belirlenen toplumsal normlara aykırı davranışının bir yaptırımı olduğunu ve bunu bireye göstermenin gerekliliğini savunmuştur. Beccaria'nın anlayışına göre cezaların ölçüsü, ağırlığı ve uygulanma şekilleri suç işleyen bireyin zihninde uzun süreli etkiler bırakacak şekilde tasarlanması gerekliliği vurgulanırken bedensel acının ve zararın minimumda tutulması gerektiğini savunmuştur (Beccaria, 2019: 69–70).

Foucault, Hapishanenin Doğuşu adlı eserinde, modern toplumun oluşturduğu hapishane sisteminde suçlu olan bireyleri hapishane gibi kurumlarda gözetim altında tutarak iktidarın

toplumsal kontrolünü sağlama aracına dönüştürdüğünü savunur. Foucault, ceza infaz kurumunu sadece cezalandırma amacı taşımadığını aynı zamanda iktidarın toplumu ve suçluları kontrol altına almak için başvurduğu bir araç olarak ifade eder (Foucault, 1992: 375). Günümüz ceza hukukunda, hükümlülerin bazı haklarından yoksun bırakılmalarının temel amacı bireye ıstırap vermek değil hükümlünün topluma yeniden kazandırılmasını ve hukuk sistemine itaat etmesini sağlamaktır (Yokuş Sevük, 2003: 36; Özbek, 2022: 195–201). Bu anlayışla doğrultusunda çağdaş ceza mekanizmasında cezalandıramaya dayalı baskı odaklı anlayıştan vazgeçilmiş daha çok hükümlü bireyin topluma yeniden katılımını hedefleyecek nitelikte karma yaptırımlar bütünü ön plana çıkmıştır (Demirbaş, 2008: 274–277; Özbek, 2022: 201–203). Böylelikle birey ve toplumun güvenlik ve düzeninin sağlanmasını amaçlanmaktadır (Dönmezer ve Erman, 2016). Bu araştırma hükümlü bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirlik, benlik saygısı ve sosyal beceri düzeylerini, cezanın süresi ve kapsamı bağlamında değerlendirerek ceza kavramının iş gücüne etkisini çok boyutlu şekilde ele almayı hedeflemektedir.

Ceza süreci, kişinin mevcut sosyal sosyal çevresi ve mesleki kimliğiyle olan bağlarından kopmasına ve bu durum sonucunda zamanla bireyin yeteneklerine olan güveninin azalmasına yol açabilir. Uzun süre ceza infaz kurumunda kalmak mesleki bilgi güncellenmediği için iş piyasasındaki becerileri eskiyebilir ve teknolojik yenilikleri takip etmeyebilir. Böylelikle kişinin yeniden iş hayatına uyum sağlaması zorlaşır. Algılanan istihdam edilebilirlik, kişinin iş hayatında kendisini yeterli ve tercih edilir hissetme durumudur (Rothwell ve Arnold, 2007). Uzun vadeli hükümlülük, bu algıyı zayıflatırken, kısa süreli cezalar daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Ayrıca, cezanın kapsamı da bu algıyı etkiler; toplumun olumsuz baktığı suçlardan hüküm giymiş kişiler, iş bulma konusunda kendine olan güvenini daha çok kaybedebilir (Pager, 2003). Benlik saygısı bireyin kendini değerli, yeterli ve saygı görmeye layık hissetme düzeyini ifade eder. Ceza infaz kurumunda bulunma kişinin kimlik algısını ve toplumdaki konumunu sorgulamasına neden olabilir. Bu özellikle ağır suçlardan dolayı uzun süre ceza alanlarda daha belirgindir. Rogers'ın (1951) benlik kuramına göre bireyin kendine dair algısı, etrafındaki insanlardan aldığı tepkiler doğrultusunda oluşur. Toplumdan dışlanan hükümlü bireyler, kendilerini zamanla değersiz ve başarısız hissedebilirler. Başarılı bir iş hayatı sadece mesleki bilgiye değil aynı zamanda güçlü sosyal beceriler de yer alır. İyi iletişim, ekip çalışmasına uyum ve çatışmaları çözme yeteneği, modern çalışma ortamlarının temel ihtiyaçlarıdır. Ancak ceza infaz kurumu ortamı, bireylerin bu becerileri geliştirmesi için oldukça kısıtlı bir ortamdır. Bazı hükümlüler ceza infaz süreci boyunca agresyon kontrolünde zorlanabilir, iletişim kurmaktan kaçınabilir veya işbirliğine kapalı davranabilirler. Bandura'nın (1977) sosyal öğrenme kuramına göre, davranışların gözlem yoluyla kazanıldığını belirtir. Ceza infaz kurumunda

olumlu sosyal modellerin yetersizliği ve sınırlı pozitif sosyal etkileşimler öğrenme sürecini olumsuz etkiler. Uzun süreli hapis cezaları sosyal becerilerde belirgin düşüslere yol açabilirken, kısa süreli cezaların etkisi genellikle daha sınırlıdır. Cezanın kapsamı da bu becerileri etkileyebilir. Bir takım suç türleri bireyin ceza infaz kurumu içerisinde diğer hükümlülerden dışlanmasına veya psikolojik baskıya maruz kalmasına maruz kalmasına neden olabilir. Bu durumda da sosyal ortamlarda kaygılı hissetmesine çekingenlik göstermesine ve iletişim kurmaktan çekinmesine neden olabilir. Ceza infaz sürecinin bireyin duygusal ve sosyal gelişimine doğrudan müdahalesinin etkisi olduğu varsayıldığında, bu durumun iş gücüne katılımı nasıl bir bariyer oluşturduğu daha açık hale gelmektedir.

Bu araştırma, tam da bu noktada önem taşımaktadır. Araştırmada, hükümlü bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirlik düzeyleri, benlik saygıları ve sosyal becerileri, hükmün süresi (örneğin kısa veya uzun süreli cezalar) ve hükmün kapsamı (örneğin suçun türü ve ağırlığı) gibi değişkenlerle ilişkilendirilerek değerlendirilecektir. Böylelikle cezanın bireyin istihdam potansiyeline olan etkisi hem psikolojik hem de toplumsal boyutlarıyla anlaşılmaya çalışılacaktır. Bu yaklaşım, sadece bireysel düzeydeki etkileri değil, aynı zamanda toplumsal düzeydeki yeniden uyum süreçlerini de anlamayı kolaylaştıracaktır. Araştırmadan elde edilen bulgular, hem bireylerin iş gücüne tekrar geri dönme yolculuğunda karşılaştıkları engelleri daha iyi anlamayı hem de istihdam politikalarıyla ceza infaz sisteminin entegrasyonuna katkı sunmaya yönelik veri sağlamayı amaçlamaktadır.

2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

2.2.1. İstihdam Edilebilirlik Kavramı

İstihdam edilebilirlik kavramı, bireyin sahip olduğu beceriler ve iş gücü piyasasındaki konumlanma kapasitesi ile doğrudan ilişkilidir. Temelinde, kişinin bilgi, beceri ve tutumlarını kullanarak iş bulabilme, mevcut işini sürdürebilme ya da çalışma yaşamında yeni fırsatlara geçiş yapabilme potansiyeli yatar. Bu kavram sadece teknik becerilerin varlığına değil, aynı zamanda bireyin dinamik koşullara uyum sağlama ve çalışma hayatındaki belirsizliklere karşı esneklik gösterebilme kapasitesine işaret eder. İstihdam edilebilirlik kavramının psikolojik boyutu ise bireyin kendi gelecek istihdam olanaklarına yönelik algısı ve bu algıya dayalı tutum ve değerlendirmelerini içermektedir. Bireyin kendini iş gücü piyasasında nasıl konumlandığı, iş arama ve bulma süreçlerine ilişkin öznel yargıları, istihdam edilebilirlik kavramının özünü oluşturan önemli bir unsur olarak ortaya çıkar. Bu bağlamda istihdam edilebilirlik yalnızca nesnel yeterliliklerin bir toplamı değil; bireyin geleceğe dair beklentileri, umutları ve endişelerinin de şekillendirdiği bir algıdır (Vanhercke vd., 2014).

İstihdam edilebilirlik, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, tutum ve kişilik özelliklerini etkili bir şekilde kullanarak, değişen koşullar altında çalışma hayatında var olabilme ve yönünü bulabilme kapasitesini ifade eder. Bu bakış açısında istihdam edilebilirlik, yalnızca bir işi bulma veya sürdürme becerisini değil, kişinin kendi kariyer tercihleriyle uyumlu, tatmin edici ve sürdürülebilir bir istihdam süreci geliştirmesini de kapsar (Hillage ve Pollard, 1998; Gunawan vd., 2018). Bununla birlikte istihdam edilebilirlik, doğası gereği kişinin algı, motivasyon ve kendilik değerlendirmesiyle ilişkilidir. Bir başka deyişle, bireyin kendi istihdam olanaklarını, yetkinliklerini ve tercihlerini nasıl anlamlandığı, süreci yönlendirmesinde kritik bir rol oynar (Vanhercke vd., 2014; Kalkın vd., 2020).

Dacre ve Sewell (2007) ise bu olguyu, kişinin kendi hedefleriyle örtüşen iş alanlarını tercih etme, bu tercihleri devam ettirme ve geliştirme yetisini destekleyen çok yönlü bir yapı olarak tanımlar. Böylelikle istihdam edilebilirlik, yalnızca bireysel becerilere değil, aynı zamanda bu becerileri etkili şekilde kullanabilme, koşullara uyarlayabilme ve profesyonel kimlik geliştirebilme sürecine işaret eder.

İstihdam edilebilirlik, yalnızca bir işe girip kalabilmekten çok, bireyin kariyerini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak kurgulamasıyla ilişkilidir (Donald vd., 2019). Bu yönüyle istihdam edilebilirlik, kariyer gelişiminde sorumluluğun sadece işverene değil, aynı zamanda çalışanın kendisine de ait olduğunu vurgulayan bir anlayışa yaslanır (Garavan, 1999). Günümüz koşullarında ise, bireylerden farklı iş alanlarına uyum sağlayabilmeleri, yeni becerileri hızlıca geliştirmeleri beklenmektedir. Bunun temel sebeplerinden biri, belli bir uzmanlık alanında yetkinleşmenin artık tek başına istihdamda kalıcılığı garanti etmemesidir (Van der Heijden vd., 2009). İstihdamda kalabilmek, bireyin kendisini sürekli geliştirmesini, yeni koşullara yanıt vermesini ve profesyonel becerilerini güncel tutmasını gerektirir (Yılmaz, 2009). Bu beceriler arasında etkili öz yönetim, değişen durumlara uyum sağlama, problem çözme, etkili iletişim kurma, sayısal ve teknoloji becerilerini kullanabilme, girişimci bir bakış açısı geliştirme, bağımsız veya ekip içinde çalışma, zamanı iyi yönetme, baskı altında karar alabilme, planlama ve organizasyon yapabilme yer alır (Dacre Pool ve Sewell, 2007; De Vos ve Soens, 2008; Olson ve Shultz, 2013). İstihdam edilebilirlik aynı zamanda, bireyin kariyer kararlarında yararlandığı kişisel kaynaklara da işaret eder. “İstihdam edilebilirlik sermayesi” adıyla anılan bu kaynaklar, kişinin öz yeterliği, uzmanlık derinliği, kariyer değişikliğine açıklığı, uyum becerisi, fırsat farkındalığı ve sosyal ilişki kurabilme kapasitesini kapsar (Zengin ve Kaygın, 2019).

2.2.2. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, bireylerin gelecekte iş bulabilme, mevcut işlerinde kalabilme veya yeni bir işte başarılı olabilme becerilerini kendilik algılarıyla ilişkilendiren çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Bu kavram, bireyin mevcut bilgi, beceri, deneyim, kişisel özellikler ve gelecekteki piyasa koşullarını bir arada değerlendirmesine dayanır (Vanhercke vd., 2014). İşgücü piyasalarındaki hızlı değişim, dijitalleşme, globalleşme ve ekonomik belirsizlikler, bireylerin gelecekte istihdam edilebilirliklerine dair algılarını önemli hale getirmiştir (Forrier ve Sels, 2003).

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, kişinin kendi profesyonel geleceğini nasıl gördüğü, hangi becerilere ihtiyaç duyacağı ve mevcut becerilerini gelecekteki koşullara nasıl adapte edebileceği üzerine kurulu bir yapıdır. Berntson, Sverke ve Marklund (2006) bu yapıyı "bireyin gelecekte iş bulabilme veya mevcut pozisyonunu koruyabilme konusundaki öznel algısı" olarak tanımlar. Böylelikle algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, sadece mevcut bilgi ve becerilere değil, aynı zamanda gelecekte hangi becerilerin önem kazanacağı yönündeki algıya da dayanır.

Güncel araştırmalara göre (De Cuyper vd., 2011), algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, bireylerin kariyer yönelimleri, adaptasyon becerileri ve psikolojik iyi oluşuyla ilişkilidir. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, bireysel kontrol algısı, iş tatmini ve performansla da ilişkilidir (McQuaid ve Lindsay, 2005).

Örneğin, kişinin kendisini gelecekte istihdama hazır, değişen teknolojiye uyum sağlayabilir veya yeni becerileri öğrenebilir biri olarak algılaması, iş piyasasındaki dalgalanmalara karşı psikolojik bir direnç geliştirmesini destekler.

İşverenlerin sunacağı eğitim olanakları, kariyer geliştirme programları, kurumun yenilikçi bakış açısı ve ekonomik koşullar, bu algıyı doğrudan etkileyen faktörler arasındadır (Fugate vd., 2004). Özellikle dijitalleşmenin etkisiyle bazı becerilerin hızlı şekilde eskimesi, bireylerin bu becerileri geliştirmeye veya dönüştürmeye ne kadar hazır olduğunu sorgulamalarını gerektirir.

1970'li yıllardan itibaren iş gücü piyasalarında yaşanan dönüşüm, yalnızca istihdam biçimlerini değil, işin doğasına ve işveren-çalışan ilişkilerine dair kabulleri de köklü biçimde değiştirmiştir. Tam zamanlı, güvenceye dayalı ve süreklilik arz eden istihdam modelleri, yerini esnek çalışma biçimlerine bırakmış; güvencesiz sözleşmeler, serbest meslek, yarı zamanlı çalışma ve uzaktan iş yapma gibi pratikler yaygınlık kazanmıştır (Quinlan, 2001). Bu yapısal değişim, işverenlerin çalışanı sürekli istihdam etme yükümlülüğünü sorgulamasına neden

olmuş; iş güvencesine dayalı sistemler zayıflarken, bireyin “istihdam edilebilir” kalma kapasitesi ön plana çıkmıştır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984).

Böylece iş dünyasında kalıcılık, bir kuruma bağlılık üzerinden değil; bireyin değişen iş koşullarına ayak uydurabilme becerisiyle tanımlanır hale gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003). Kurumsal sadakatin ve kariyer basamaklarının iç hiyerarşide yükselerek inşa edildiği geleneksel istihdam anlayışı, yerini kurumlar arasında geçişkenlik ve bireysel performansa dayalı ilerlemeye bırakmıştır. Bu dönüşüm, bireyin sadece mevcut işini koruma değil, aynı zamanda sürekli olarak kendini güncelleme ve yeniden konumlandırma zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.

Sonuç olarak, istihdamın artık garanti edilmemesi; bireyi, istihdam edilebilirlik kavramı etrafında kendi mesleki geleceğini inşa etmeye zorlamaktadır (Hiltrop, 1995; Rothwell ve Arnold, 2007). Bu durum, işsizliği de kapsayan geniş bir risk çerçevesiyle birlikte, bireyin sürdürülebilir istihdam için sahip olması gereken beceri ve kaynaklara olan ilgiyi artırmıştır. Nitekim 1990’lardan itibaren, istihdam edilebilirlik yalnızca dezavantajlı gruplar için değil, iş gücü piyasasında yer alan tüm bireyler için temel bir gereklilik haline gelmiştir (Forrier ve Sels, 2003).

Küreselleşmenin ekonomik ve sosyal dinamikleri dönüştürmesiyle birlikte iş gücü piyasasında rekabet, yalnızca teknik yeterliliklere değil; esneklik, adaptasyon ve çok yönlülüğe dayalı niteliklere evrilmiştir. Bu dönüşüm, geleneksel istihdam ilişkilerini zayıflatmış; kariyerin sürekliliği, bireyin kendi inisiyatifine bırakılmıştır (Fugate vd., 2004; Van Dam, 2004). Artık çalışanlardan, yalnızca belirli görevleri yerine getirmeleri değil; aynı zamanda belirsizliği yönetmeleri, farklı iş kollarına hızla adapte olmaları ve değişen koşullar karşısında kendi yol haritalarını oluşturabilmeleri beklenmektedir (Gunawan vd., 2018).

Bu bağlamda istihdam edilebilirlik kavramı, yalnızca mevcut bir pozisyona uygunlukla sınırlı kalmamakta; bireyin iş piyasasındaki değişimleri öngörebilme, fırsatları tanımlama ve bu fırsatlara etkin biçimde erişebilme kapasitesini de kapsamaktadır (Savickas vd., 2009). Bu durum, bireyden kariyerini planlarken stratejik düşünebilmesini, risk alabilmesini ve yaratıcılık gibi üst düzey bilişsel becerilere sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle, istihdam edilebilirlik artık teknik yeterliliklerin ötesinde, psikososyal sermayenin bir göstergesi haline gelmiştir (Brown vd., 2003).

İstihdam edilebilirlik becerileri, yalnızca işverenin taleplerine yanıt vermek için değil; aynı zamanda bireyin kendi psikolojik dayanıklılığını inşa etmesi açısından da kritik rol oynamaktadır. Özellikle yüksek empati, güçlü iletişim becerileri, sorgulayıcı düşünme, özgüven ve öğrenmeye açıklık gibi kişisel özellikler, bireyin iş yaşamındaki konumunu

belirleyen temel değişkenler arasında yer almaktadır (Yıldırım, 2019). Ancak bu niteliklerin herkes tarafından geliştirilebileceği varsayımı, istihdam edilebilirliğin bireysel sorumluluk çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Bu yaklaşım, yapısal eşitsizlikleri ve fırsatlara erişimdeki adaletsizlikleri göz ardı etme riski taşımaktadır.

Özellikle “algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik” kavramı, bireyin mevcut pozisyonundan ziyade, gelecekte iş piyasasında varlık gösterebilme inancına işaret eder. Bu öznel algı, bireyin belirsizlikle başa çıkma kapasitesini etkileyen önemli bir psikolojik kaynaktır (Koçakoğlu, 2023). Yüksek algıya sahip bireyler, iş güvencesinin azaldığı ya da dönüşüme uğradığı piyasa koşullarında daha dirençli davranışlar sergileyebilmekte; değişen rollere daha hızlı uyum sağlayarak iş performanslarını sürdürebilmektedirler (Berntson, 2008). Buna karşın, istihdam edilebilirlik algısı düşük olan bireyler, sürekli bir işsizlik tehdidiyle yaşamakta ve bu durum, onların psikolojik kırılganlığını artırmaktadır (Kamran vd., 2022). İstihdam edilebilirlik yalnızca bireysel bir sorumluluk olarak değil; aynı zamanda yapısal koşullardan etkilenen çok katmanlı bir olgu olarak ele alınmalıdır. Bu çerçevede, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin yükseltilmesi için bireysel beceri gelişimi kadar, sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması da gereklidir.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Boyutları

Gelecekteki istihdam edilebilirlik algısı, bireyin yalnızca teknik bilgi ve becerilerle değil, aynı zamanda sosyal çevresi, psikolojik kaynakları ve içinde bulunduğu yapısal bağlamla şekillenen çok boyutlu bir kavramsal yapıdır. Bu yapı, bireyin gelecekte iş piyasasında nasıl konumlanacağını belirleyen öznel bir çerçeve sunar.

Algılanan Gelecekteki Beceri: Bireyin iş yaşamında ihtiyaç duyulan bilgi ve teknik yeterliliklere ne ölçüde sahip olduğu yönündeki öz algısıdır. Bu beceriler sadece mevcut görevleri yerine getirme kapasitesiyle sınırlı değildir; aynı zamanda değişime ayak uydurma, yeni teknolojileri benimseyebilme ve öğrenmeye açıklık gibi daha geniş bir yetkinlik alanını kapsar (Forrier ve Sels, 2003; Vanhercke, 2014). Özellikle uzmanlık düzeyi arttıkça, bireyin kendine olan güveni artmakta ve bu da istihdam edilebilirlik algısını güçlendirmektedir.

Algılanan Gelecekteki Deneyim: İş yaşamında kazanılan deneyim, istihdam edilebilirlik algısını besleyen kritik bir kaynaktır. Ancak bu yalnızca çalışılan yıl sayısıyla açıklanamaz; deneyimin niteliği, çeşitliliği ve transfer edilebilirliği asıl belirleyici faktörlerdir (Rosenbaum, 1989). Monoton deneyim değil; çeşitli roller üstlenmiş olmak, bireyin esnekliğini ve yeniden uyum sağlama potansiyelini artırır.

Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler: Bireyin kendine dair farkındalığı, sahip olduğu psikolojik kaynakları ve bu kaynakları dönüştürme kapasitesini içerir. Öz-yeterlilik, duygusal

zekâ, problem çözme becerisi, dayanıklılık gibi faktörler bu boyutu belirlerken; aynı zamanda bireyin kariyer motivasyonu ve tercihleri de bu çerçeveyi etkiler (Knight ve Yorke, 2004; DeFillippi ve Arthur, 1994). Ancak bu noktada yapısal eşitsizlikler de göz ardı edilemez. Azınlık kimliği, cinsiyet ya da geçmiş ceza infaz kurumu deneyimi gibi faktörler, bireyin kontrolü dışında gelişse de işveren algısında belirleyici olabilir (Graffam vd., 2008).

Algılanan Gelecekteki İletişim Ağı: İstihdam edilebilirlik, bireyin yalnızca içsel kaynaklarıyla değil, dışsal bağlantılarıyla da şekillenir. Sosyal ve profesyonel ağlar; bilgiye ulaşım, fırsatlara erişim ve yönlendirme açısından kritik önemdedir (Rothwell ve Arnold, 2007). Ancak ağın varlığı kadar, ne ölçüde işlevsel olduğu da belirleyicidir.

Algılanan Gelecekteki İşgücü Piyasası Bilgisi: Bireyin iş piyasasındaki talepler, açık pozisyonlar ve sektörel gelişmeler konusundaki bilgi düzeyi ve bu bilgileri nasıl yorumladığı da istihdam edilebilirliğin algısal boyutunu etkiler (Boom ve Metselaar, 2001). Bu farkındalık, bireyin stratejik kariyer kararları alabilmesi açısından gereklidir.

Eğitim Kurumunun İtibarı: Bireyin mezun olduğu kurumun itibarı, yalnızca sembolik bir etki yaratmakla kalmaz; işveren nezdindeki ilk izlenimi biçimlendirerek iş piyasasındaki hareketliliğini de etkileyebilir. Gelişmiş bilgi ekonomilerinde eğitim süresi ve kalitesi, mesleki görünürlük açısından önemli bir belirleyicidir (Feyter vd., 2001).

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirliğe Etki Eden Faktörler

Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, bireyin iş piyasasındaki geleceğine dair öngörülerini şekillendiren çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Vanhercke ve arkadaşlarının (2014) önerdiği çerçeveye göre bu yapı, kişisel özellikler, yapısal koşullar ve işgücü piyasasının sunduğu imkânlar arasında dinamik bir etkileşime dayanmaktadır. Bu etkileşim, bireyin kariyeri üzerindeki kontrol algısını yansıtırken; aynı zamanda istihdamın yalnızca teknik bir yeterlilik değil, psikososyal bir konumlanma biçimi olduğunu da gösterir. Kişisel faktörler; bireyin yetkinliklerine, becerilerine ve kariyer kararlarına olan inancını kapsar. Bu bağlamda bireyin öz-yeterlilik algısı, öğrenmeye açıklığı ve değişime uyum yeteneği, gelecekteki istihdam potansiyelinin önemli belirleyicileri arasında yer alır. Ancak bu özellikler tek başına yeterli değildir; bireyin sosyal sermayesi, yani ilişkisel ağlara ve destek mekanizmalarına erişimi, yapısal faktörler kapsamında değerlendirilir. Örgütlerin işe alım teşvikleri, kariyer gelişimi fırsatları ya da dışlayıcı politikaları, bireyin bu ağlar içindeki hareketliliğini doğrudan etkiler. İşgücü piyasası faktörleri ise bireyin kontrolü dışındaki koşulları yansıtır. Mevcut iş olanaklarının sayısı, çeşitliliği, sektörün durumu ve coğrafi farklılıklar gibi etmenler, istihdam edilebilirlik algısını şekillendirirken aynı zamanda bireyin kendi yeterliliğini değerlendirme biçimini de etkiler. Hillage ve Pollard (1998), istihdam

edilebilirliğin yalnızca iş bulabilme kapasitesiyle sınırlı olmadığını; işin kalitesi, bireyin pozisyonu ve bu pozisyondaki gelişim fırsatlarının da dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Öte yandan Peck ve Theodore (2000), istihdam edilebilirliği daha geniş bir sosyal bağlamda ele alarak, bireysel tutumların piyasa koşullarıyla etkileşim içinde değerlendirilmesini önermiştir. Bu bakış açısı, bireyin yalnızca arz yönlü değil, aynı zamanda talep yönlü dinamikler çerçevesinde konumlandığını göstermektedir. Benzer şekilde Forrier ve Sels (2003), bireyin iş gücü piyasasındaki konumunu –örneğin öğrenci, işsiz, çalışan ya da dezavantajlı birey– temel belirleyicilerden biri olarak tanımlamış; bu konumun bireyin fırsat alanını doğrudan biçimlendirdiğini ifade etmiştir. Bu nedenle, algılanan istihdam edilebilirliğin statik bir özellik değil; yapısal eşitsizlikler, bireysel ajans ve iş piyasası dinamikleri arasındaki etkileşimle sürekli yeniden inşa edilen bir algı olduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye bağlamında yürütülen çalışmalar, istihdam edilebilirliğin yalnızca işgücü piyasasıyla değil, bireyin psikolojik, duygusal ve sosyal kaynaklarıyla da yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak bu çalışmaların çoğu, çapraz-kesitsel tasarımlar üzerinden ilerlediğinden nedensellik ilişkileri konusunda sınırlı çıkarımlar sunmaktadır.

Örneğin Alkın ve Öksüz'ün (2020) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri ile psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir. Ancak bu ilişkilerin uzun vadeli psikolojik dayanıklılık ya da mesleki başarı ile örtüşüp örtüşmediği belirsizdir. Benzer şekilde Özçelik-Bozkurt ve Özkoç (2019), hizmet sektöründe çalışan bireylerin öznel iyi oluş düzeyleriyle istihdam edilebilirlik algısı arasında sınırlı düzeyde ilişki bulmuştur. Bulgular, yüksek istihdam edilebilirlik algısının olumlu duyguları artırdığını göstermektedir, ancak bu ilişkinin sürdürülebilirliği sorgulanmalıdır.

Kalkın vd. (2020), psikolojik sermayenin –özellikle umut, iyimserlik ve öz-yeterlilik gibi alt boyutların– istihdam edilebilirlik algısıyla olumlu ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Bu sonuçlar, bireysel psikolojik kaynakların iş gücüne dönüşümündeki önemini göstermektedir. Ancak veri kaynağının yalnızca öğrenci örneklemine dayanması, bulguların genele yayılabilirliğini sınırlamaktadır.

Koçakoğlu (2023) bireylerin geleceğe yönelik tutumlarının, istihdam edilebilirlik algısı üzerinde güçlü bir belirleyici olduğunu ortaya koyarken, kaygı düzeyinin yüksek olduğu bireylerde bu algının zayıfladığını göstermektedir. Bu durum, geleceğe dair tutumların hem bilişsel hem duygusal yönlerinin göz önüne alınması gerektiğini ortaya koyar.

Çelik'in (2020) çalışması, istihdam edilebilirlik becerilerinin kariyer uyumuna doğrudan katkı sunmadığını ortaya koyarak dikkat çekici bir bulguya ulaşmıştır. Bu sonuç,

istihdam edilebilirlik algısının, diğer değişkenler kontrol edildiğinde etkisinin zayıflayabileceğini ve kavramın bağlamsal olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Algılanan istihdam edilebilirlik, bireylerin iş gücü piyasasında geçerli ve tercih edilebilir olma durumlarını kendi algılarına dayalı olarak değerlendirdikleri psikolojik bir kavramdır (Vanhercke vd., 2014). Yurt dışında, bu kavram üzerine yapılan çalışmalar, farklı kültürel, ekonomik ve endüstriyel bağlamlarda algılanan istihdam edilebilirliğin dinamik yapısını ve etki eden faktörleri ortaya koymayı hedeflemektedir. Son yıllarda artan küreselleşme, teknolojik değişim ve iş yapısındaki dönüşümler, algılanan istihdam edilebilirlik kavramının daha da önem kazanmasına yol açmıştır (Fugate, vd., 2021). Yapılan araştırmalarda (Pager, 2003), (Uggen, Manza ve Behrens, 2006), (Western ve Pettit, 2010) hükümlü bireylerin ceza infaz kurumundan çıktıktan sonraki iş bulma süreçlerinde ciddi problemlerle karşılaştıkları sonucuna varılmıştır. (Pager, 2003) ve Uggen, Manza ve Behrens (2006), çalışmalarında yaptıkları çalışmalarda hüküm giymiş bireylerin iş yerlerinde damgalama söylemlerine maruz kaldığını, işveren sahiplerinin sabıkalı bireylere karşı önyargı geliştirdiklerini ve bunun sonucunda bireylerin iş bulma süreçlerinde ciddi zorluklarla karşılaşmasına neden olduğunu göstermektedirler. Özellikle uzun süreli hapis cezası almış bireyler ceza infaz kurumlarında bulundukları süre içerisinde iş becerilerini yitirme gereksinimlerinden veya güncel iş bulma süreçlerinden uzak kaldıkları için iş bulma şanslarının da düştüğü vurgulanmaktadır. Western ve Pettit (2010), çalışmalarında ceza infaz kurumunda geçirilen sürenin istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini uzunlamasına inceleyerek eğitim seviyesi düşük olan hükümlülerin özellikle ceza infaz kurumundan çıktıktan sonraki iş bulma süreçlerinde diğer hükümlülere göre daha fazla zorluk yaşadığını belirtmektedirler. Algılanan istihdam edilebilirlik, sadece bireyin sahip olduğu becerilerle değil, toplumun ve işverenlerin önyargılı tutumlarıyla da şekillenmektedir (Obatusin ve Ritter-Williams, 2019; Ruiz, 2010).

Yurt dışında yürütülen bir araştırmada bireylerin gelecekteki yaşam beklentileri paralelinde yapmış oldukları istekli davranışlar ve bunlara planlı bir şekilde yönelmelerinin algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmada, kariyer sürecine aktif katılım gösterme ve bu davranışı sergileyen ve iş yaşamında daha fazla özveri gösteren bireylerin dinamik bir değişim dönüşüm içinde olan veya zorlu çalışma şartlarına daha yüksek düzeyde uyum sağladıkları ve istihdam edilebilirliklerine dair algılarının daha güçlü olduğu vurgulanmaktadır (Praskova ve Johnston, 2020).

Chen ve arkadaşları (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada bireylerin geleceğe yönelik olumlu tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma bulguları üniversite öğrencilerinin geleceğe dair pozitif tutumlar

geliştirmelerinin, onların ileride istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılarını anlamlı düzeyde artırdığını göstermektedir.

Mühlböck ve arkadaşları (2022) tarafından Avusturya'da yürütülen panel çalışmasında, yeni işsiz kalmış 18-28 yaş arası gençlerle işsizlik sürecinin başında ve bir yıl sonrasında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada işe yönelik duyulan hasret ve iş gücü piyasası beklentileri değişimi takip edilmiştir. Zaman içinde katılımcıların istihdama yönelik beklentilerinde genel bir düşüş gözlemlenmiştir. Özellikle bir yıl sonraki ikinci görüşme sonuçlarına göre halen işsiz olan bireylerin istihdam beklentilerinde ve mesleki arzularında büyük bir değişim görülmezken istihdam edilen bireylerin işe yönelik hasretleri ve beklentileri daha düşük seviyelere gerilemiştir. Araştırmada başka bir ayrıntıda şudur; eğitim düzeyi yüksek bireylerin düşük eğitilmişlere kıyasla arzuladıkları mesleği bir gün icra etme ihtimalini daha yüksek algıladıkları tespit edilmiştir.

Yeves ve arkadaşlarının (2019) Şili örnekleminde gerçekleştirdiği çalışmada, yaş değişkeni ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki etkileşim, iş tatmini ve iş güvencesizliği bağlamında incelenmiştir. Bulgular, yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip genç bireylerin iş güvencesizliğinden kaynaklanan tatmin düşüklüğünü daha az yaşadıklarını; buna karşın yaşlı bireylerde bu algının düzenleyici etkisinin sınırlı kaldığını göstermiştir. Bu sonuç, yaş faktörünün istihdam edilebilirliğin işlevselliğini farklı bağlamlarda nasıl etkileyebileceğine dair önemli ipuçları sunar.

Kasler ve arkadaşlarının (2017) yürüttüğü çalışmada umut, azim ve duygusal zekanın algılanan istihdam edilebilirlik ile pozitif yönde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu durum, duygusal kaynakların ve bilişsel motivasyon sistemlerinin, bireyin kariyer sürecine yönelik algılarını besleyen temel unsurlar olduğunu düşündürmektedir.

Bireyin Gelecek Yönelimi ve İstihdam Edilebilirlik Algısına Bilişsel Bir Yaklaşım

Küreselleşme ve teknolojik dönüşümle birlikte iş piyasasındaki yapısal değişim, bireylerin sadece mesleki yeterlilikleriyle değil, aynı zamanda geleceğe ilişkin tutumlarıyla da değerlendirilmelerine neden olmuştur. Bu bağlamda gelecek vizyonu, bireyin belirsizlik karşısındaki psikolojik dayanıklılığının ve kariyer yönetim kapasitesinin belirleyicisi olarak öne çıkmaktadır.

Gelecek vizyonu; iyimserlik, kötümserlik ve umut gibi bilişsel-emosyonel bileşenler yoluyla şekillenen, bireyin kariyer yönelimine dair içsel bir pusula işlevi görmektedir (Savickas, 2013; Sun ve Shek, 2012). Bu unsurlar, sadece kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonunu değil, aynı zamanda belirsizlik ve stresle başa çıkma becerilerini de güçlendirmektedir (Li ve Wu, 2011). Nitekim yüksek düzeyde umut ve iyimserlik taşıyan

bireylerin, iş arama süreçlerinde daha proaktif davrandıkları ve istihdam edilebilirlik algılarının daha güçlü olduğu belirlenmiştir (Chen ve Lim, 2012). Düşük düzeyde umut ve yüksek düzeyde kötümserlik, bireyin kariyer geçişleriyle başa çıkmasını zorlaştırmakta, esneklik ve yeniden yapılanma kapasitesini sınırlandırmaktadır (Ginevra vd., 2017; Niles vd., 2011). Pozitif gelecek yönelimi, bireyin içsel motivasyonunu güçlendirdiği gibi, kariyer hedeflerine ulaşma sürecindeki engellere yönelik dayanıklılığını da artırmaktadır (Doğanülkü ve Güneşlice, 2022). Bu bağlamda umut ve iyimserlik, yalnızca psikolojik iyi oluşun değil, aynı zamanda kariyer uyumunun da bilişsel öncülleri arasında değerlendirilmektedir. Gelecek vizyonları, bireylerin sadece mesleki kimliklerini değil; aynı zamanda belirsizlik ve geçiş dönemlerine yönelik tepkilerini şekillendiren temel bir faktördür. Bu yönüyle, kariyer gelişimi yalnızca planlama değil, aynı zamanda geleceği umutla hayal edebilme kapasitesini de içermektedir.

Gerçekleşebilirlik İnancı ve Zaman Perspektifi

Günümüzün esnek ve rekabetçi iş piyasasında bireylerin kariyer planlarını yalnızca nesnel beceriler değil, aynı zamanda geleceğe yönelik öznel tutumları da belirlemektedir. Bu bağlamda iyimserlik ve kötümserlik, bireyin kariyer kararlarında ve mesleki yönelimlerinde belirleyici olan psikolojik eğilimler olarak öne çıkmaktadır. İyimserlik, bireyin yaşam olaylarına yönelik değerlendirmelerinde olumlu sonuçlara duyduğu beklentiyle tanımlanan, bilişsel bir eğilimdir (Carver ve Scheier, 2013). Kötümserlik ise bunun zıttı olarak, gelecekte olumsuz olayların meydana geleceği inancına dayanır. Bu iki yapı birbirinden bağımsız düşünülmekten, tek bir boyutta karşıt uçlar olarak değerlendirilmektedir (Segerstrom vd., 2011). İyimser bireyler, karşılaştıkları zorlukların geçici ve yönetilebilir olduğuna inanırken; kötümser bireyler bu zorlukları kalıcı, yaygın ve değiştirilemez olarak algılama eğilimindedir. Bu farklılık, yalnızca yaşam doyumunu değil, aynı zamanda ruh sağlığını da önemli ölçüde etkiler. Özellikle kötümser eğilimler, çaresizlik, depresyon ve düşük öz yeterlik inancı ile ilişkilendirilmiştir (Maruta vd., 2000). İyimserlik, hedefe yönelik davranışları sürdürme konusunda işlevsel bir kaynak sunarken; bu kaynakla donatılmış bireyler, kariyer gelişiminde karşılarına çıkan engellere karşı daha dirençli ve çözüm odaklı bir tutum geliştirebilmektedir (Crane ve Crane, 2007). Ancak bu bilişsel eğilim yalnızca bireysel tercihlere indirgenmemeli, aynı zamanda kültürel normlar, sosyal destek sistemleri ve erken dönem deneyimlerle şekillenen daha geniş bir psikososyal bağlam içinde analiz edilmelidir. Kariyer seçimi karamsarlığı kavramı, iş piyasasının belirsizliğiyle birleştiğinde, bireyin gelecek planlamasına yönelik güvenini zedeleyebilir (Saka vd., 2008). Bu nedenle kariyer rehberliği uygulamaları, yalnızca beceri kazandırmayı değil; bireylerin umut ve iyimserlik düzeylerini güçlendirmeyi de

hedeflemelidir. Ancak bu süreçte bireye yönelik “sorumluluk atfetme” yaklaşımı, toplumsal koşulları göz ardı ederse, bireyi başarısızlıkla özdeşleştiren bir psikolojik yük oluşturabilir.

Gelecek Benliği ve Umut

Umut, bireyin geleceğe yönelik amaçlarına ulaşabileceğine dair sahip olduğu bilişsel motivasyon yapısıdır ve özünde yönelimi, eylemi ve ısrarı barındırır. Her ne kadar iyimserlik ve kötümserlik kavramlarıyla sıklıkla eşanlamli şekilde kullanılsa da umut, bu yapılardan farklı olarak yalnızca olaylara dair değerlendirme değil, aynı zamanda hedefe yönelik bilişsel çaba ve yön belirleme bileşenlerini içerir (Snyder, 2002; Scioli vd., 1997). Belirsizliklerle dolu çağdaş işgücü piyasasında bireylerin kariyer gelişimini sürdürebilmeleri için yalnızca teknik beceriler değil, aynı zamanda psikolojik kaynaklar da belirleyici hale gelmiştir. Umut, bu bağlamda, bireyin kendisine hedef belirleme, bu hedeflere ulaşmak için yollar üretme ve zorluklar karşısında motivasyonunu koruma yetisiyle ilişkili güçlü bir öznel kaynaktır (Snyder, 2002; Hirschi, 2014). Snyder’in umut modeli, bireyin hedeflerine ulaşmak için gerekli yolları zihinsel olarak oluşturabilmesini (pathways thinking) ve bu yolları izleyebilmek için gerekli motivasyonel enerjiyi (agency thinking) barındırmasını esas alır. Umut düzeyi yüksek bireyler, karşılaştıkları engelleri mutlak başarısızlık olarak değil, alternatif yollarla aşılabılır sorunlar olarak görme eğilimindedir (Sun ve Shek, 2012). Bu yönüyle umut, yalnızca psikolojik bir tutum değil, aynı zamanda bilişsel bir stratejidir. Bu çerçevede umut, bireyin yalnızca hedef belirleme kapasitesiyle değil, aynı zamanda bu hedefe ulaşma sürecindeki esneklik, direnç ve yeniden yapılanma becerileriyle de doğrudan ilişkilidir. Dahası, umudu salt bireysel bir özellik olarak değil, geçmiş deneyimlerin, sosyal çevrenin ve kültürel bağlamın şekillendirdiği bir yapı olarak düşünmek gerekir. Hedef belirleme ve bu hedefe ulaşmada alternatif yollar oluşturma becerisi, bireyin sosyal, kültürel ve ekonomik sermayesiyle doğrudan ilişkilidir. Umut, sadece içsel bir tutum değil, bireyin yaşadığı toplumda ne kadar fırsat gördüğünün, ne tür destek yapılarıyla çevrili olduğunun ve hangi engellerle karşılaştığının da bir yansımasıdır (Ginevra vd., 2017).

Türkiye’de yapılan araştırmalar, gelecek vizyonlarının bireylerin kariyer gelişiminde ve iş gücüne adaptasyonunda belirleyici bir işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Korkmaz (2023), üniversite öğrencilerinin geleceğe dair vizyonlarının, mesleki bilgi birikimini artırma ve proaktif kariyer davranışlarını geliştirmede önemli bir yordayıcı olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda, bireylerin belirsizliğe tahammül edebilme kapasitesi ve sorumluluk alma eğilimleri, kariyer planlama süreçlerinin etkinliğini artırmaktadır. Ancak, Korkmaz ve Doğanülkü (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada COVID-19 gibi dışsal krizlerin, bireylerin gelecek vizyonlarını olumsuz etkileyerek kariyer sıkıntılarını artırdığı ve bu süreçte gelecek

vizyonlarının bir aracılık görevi üstlendiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, gelecek vizyonları hem bireysel kaynak hem de dışsal faktörlerle şekillenen dinamik bir yapı olarak ele alınmalıdır. Gelecek vizyonlarının bireylerin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi, psikolojik sermaye kavramı ışığında değerlendirildiğinde daha kapsamlı anlaşılabilir. Kalkın ve arkadaşlarının (2020) çalışması, psikolojik sermayenin iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi bileşenlerinin algılanan istihdam edilebilirliği artırdığını göstermiştir. Benzer şekilde, Büyükgoze-Kavas (2014) Türkiye örneğinde kariyer uyum yetenekleri ile iyimserlik arasında anlamlı bir pozitif ilişki ortaya koymuştur. Bu bulgular, bireyin geleceğe yönelik olumlu tutumlarının ve psikolojik kaynaklarının kariyer gelişimi için kritik olduğunu göstermektedir. Ancak, Güneşlice ve Doğanülkü'nün (2022) araştırması, kariyer karar pişmanlığı gibi psikolojik engellerin gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkiyi karmaşıktırdığını ve bu sürecin düzenleyici rolünün göz önünde bulundurulması gerektiğini ortaya koymuştur. Yurt içinde yapılan çalışmalar, gelecek vizyonlarının sadece bireysel tutum ve motivasyonları şekillendirmekle kalmayıp, aynı zamanda kariyerle ilgili davranışların oluşumunda düzenleyici ve aracılık işlevleri gördüğünü göstermektedir. Doğanülkü'nün (2022) çalışmasında, yaşam hedefleri ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkinin, geleceğe dair vizyonlar tarafından aracı olarak desteklendiği; aynı zamanda belirsizliğe tahammülsüzlüğün bu ilişkinin negatif yönünü artırdığı raporlanmıştır. Bu bağlamda, Dursun'un (2012) çalışması yaşam anlamı, umut ve iyimserlik gibi psikolojik değişkenlerin öznel iyi oluşa anlamlı katkılar sağladığını vurgulayarak, gelecek vizyonlarının bireyin genel psikolojik dayanıklılığını ve iş yaşamı doyumunu artırmada önemli rol oynadığını belirtmiştir. Öte yandan, Mercan ve Öztemel'in (2023) araştırması, proaktif kişiliğin kariyer karamsarlığını azaltarak kariyer uyumunu olumlu etkilediğini ancak karamsarlığın proaktiflik ve kariyer uyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Bu durum, gelecek vizyonlarının kariyer gelişimindeki çok boyutlu etkisini anlamak için bireysel psikolojik özelliklerin yanı sıra sosyal ve çevresel faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yurt dışı literatüründe gelecek vizyonlarının gelişimsel psikoloji ve kariyer gelişimi alanında yoğun şekilde incelendiği görülmektedir. Ginevra ve arkadaşlarının (2017) geliştirdiği Gelecek Vizyonları Ölçeği, özellikle ergenlik dönemindeki umut, iyimserlik ve kötümserlik dinamiklerini sistematik biçimde ölçmeye odaklanmıştır. Bu çalışmanın bulguları, geleceğe yönelik olumlu bakış açısının yaşam doyumunu ve kariyer uyumu ile anlamlı ilişkiler taşıdığını göstermiştir. Bu sonuç, bireyin gelişimsel evrelerinde şekillenen gelecek vizyonlarının sadece psikolojik iyi oluş üzerinde değil, kariyer bütünleşmesi ve yönelimi üzerinde de belirleyici

olduğunu ortaya koymaktadır. Gilman ve arkadaşları (2006) ise umut düzeylerinin ergenlerin akademik başarıları ve psikososyal uyumlarıyla doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiş; düşük umut bildirenlerin hem akademik hem de duygusal uyumsuzluk yaşadığını rapor etmiştir. Dolayısıyla, umut ve iyimserlik gibi gelecek vizyonu bileşenleri, bireyin sosyal çevre ve eğitim bağlamındaki adaptasyonunu da şekillendiren temel psikolojik kaynaklardır. Uluslararası çalışmalar, gelecek vizyonlarının bireysel psikolojik sermaye unsurları ile olan bağlantısını kültürel farklılıklar bağlamında da ele almaktadır. Vacek ve arkadaşları (2010) düşük gelirli ve etnik azınlık gruplar arasında yaptıkları çalışmada umut, iyimserlik ve özsaygının öznel iyi oluşun temel belirleyicileri olduğunu vurgulamıştır. Bu çalışmada, stresin öznel iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisi dikkat çekmektedir. Hirschi ve meslektaşları (2015), İsviçre ve Almanya örneklemelerinde umudun, öz yeterlilik inançları ve sosyal destekle birlikte kariyer keşfi süreçlerini açıklamada güçlü bir bileşen olduğunu ortaya koymuştur. Shin ve Kelly'nin (2013) kültürlerarası çalışması ise iyimserliğin hem Amerikan hem de Koreli öğrencilerde mesleki kimlik gelişiminde merkezi bir rol oynadığını ve bu etkinin içsel motivasyon ile kısmen aracılık edildiğini göstermiştir. Bu sonuçlar, gelecek vizyonlarının hem bireysel psikolojik hem de kültürel bağlamlarda farklı işleyebileceğine işaret etmektedir. Son dönemde yapılan araştırmalar, gelecek vizyonlarının psikolojik sermaye ve istihdam edilebilirlik becerileri arasındaki ilişkiye aracılık eden karmaşık mekanizmaları açığa çıkarmaktadır. Ayala-Calvo ve Garcia'nın (2021) çalışması, üniversite öğrencilerinde psikolojik sermayenin artmasının doğrudan istihdam edilebilirlik becerilerindeki gelişmeye yol açtığını ortaya koymuştur. Ayrıca, bu araştırma girişimcilik inisiyatifinin psikolojik sermaye ile algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkide benzersiz bir aracı rol üstlendiğini göstermektedir. Lopes ve meslektaşlarının (2008) çalışması da umut ve iyimserlik bileşenlerinin proaktif başa çıkma stratejilerini etkileyerek özellikle yüksek kötümserlik düzeyindeki bireylerde pasif başa çıkma eğilimini azalttığını vurgulamıştır. Bu veriler, geleceğe dair umut ve iyimserlik algılarının, bireylerin kariyer gelişim süreçlerinde yalnızca doğrudan etkili olmadığını, aynı zamanda olumsuz psikolojik durumların aşılmasında önemli düzenleyici işlevlere sahip olduğunu düşündürmektedir.

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

Kariyer yaşamının gittikçe belirsiz, dinamik ve çok boyutlu hale gelmesi, bireylerin sadece şu anki iş pozisyonlarına değil, gelecekteki mesleki durumlarına dair algılarını da önemli bir araştırma konusu haline getirmiştir. Bu bağlamda “algılanan gelecekteki istihdam

edilebilirlik”, bireyin kariyerine ilişkin gelecekte kendisini ne derece istihdam edilebilir gördüğünü ifade eden öznel bir değerlendirmeyi tanımlar (Vanhercke vd., 2014). Bu kavram, yalnızca mevcut becerilere dayalı bir durum değil, aynı zamanda bireyin geleceğe yönelik umut, beklenti ve vizyonlarıyla şekillenen psikososyal bir yapıdır. Özellikle kariyer planlama, yaşam doyumu ve psikolojik dayanıklılık üzerinde belirleyici etkileri bulunan bu kavram, çeşitli kuramsal yaklaşımlar ve modeller aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.3.3.1. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), bireyin kariyer gelişim süreçlerini anlamada klasik deterministik modellerin ötesine geçerek, dinamik bir birey-çevre etkileşimi perspektifi sunar. Bandura’nın Sosyal Bilişsel Kuramı temelinde yapılandırılan bu kuram, bireyin kariyer kararları ve performansında hem öz-yeterlik inançlarının hem de çevresel koşulların eş zamanlı ve karşılıklı olarak rol oynadığını vurgular (Lent vd., 1994). SBKK, kariyer yolunda karşılaşılan engellerin ve destekleyici faktörlerin, bireyin kişisel algıları ve inançları tarafından nasıl şekillendiğini gösterirken, bu algıların gerçeklikten bağımsız olabileceği kritik bir noktaya işaret eder (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). Bu bağlamda kuram, bireylerin sadece dışsal faktörlere bağımlı olmadıklarını, kendi kariyer gelişimlerinde aktif ajanlar olarak davranabildiklerini ve kendi davranışlarını, çevrelerini ve kişisel hedeflerini yönetme kapasitesine sahip olduklarını ortaya koyar (Lent vd., 2002). Dolayısıyla SBKK, bireysel farkındalık, öz-yeterlik ve çevresel etkileşimlerin karmaşık bir etkileşim ağı içinde değerlendirildiği kapsamlı bir kariyer gelişim çerçevesi sunmaktadır.

Kariyer gelişiminde bireyin sosyal ve bilişsel süreçlerinin kesişimini odak alan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), geleneksel kariyer teorilerinin sınırlamalarını aşarak bireysel ve çevresel değişkenlerin etkileşimli yapısını ön plana çıkarır (Çarkıt, 2019). Kuramın temel bileşenleri olarak kabul edilen öz-yeterlik, sonuç beklentileri ve kişisel hedefler, bireyin kariyerle ilgili motivasyonlarını ve karar alma süreçlerini şekillendirirken; çevresel faktörler, kariyer engelleri ve destekler ise bu sürecin zorlukları ve kolaylaştırıcı unsurları olarak işlev görür (Lent ve Brown, 1996). Bu yaklaşım, bireylerin kariyer yolculuğunda sadece pasif alıcılar değil, aktif katılımcılar olduklarını ve kariyer engellerini algılayış biçimlerinin, davranışlarını doğrudan etkileyebileceğini ortaya koyar. Böylelikle SBKK, kariyer gelişiminde sosyal bağlamın ve bireysel algıların karşılıklı belirleyiciliğini merkezine alan bütüncül bir model olarak önem kazanır (Mutlu ve Korkut-Owen, 2017). SBKK bireylerin hem kendi potansiyellerini hem de dışsal koşulları yeniden yorumlayarak kariyer hedeflerine ulaşabilme yetkinliklerini anlamada kritik bir çerçeve sunmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, bireylerin kariyer süreçlerinde hem kendi bilişsel yapılarına hem de çevresel faktörlere yönelik algılarının bütüncül bir etkileşim içinde olduğunu savunur (Özyürek, 2011). Bandura'nın sosyal bilişsel yaklaşımından türetilen bu model, özellikle bireyin öz-yeterlik inancı, sonuç beklentileri ve kişisel hedefleri gibi içsel faktörler ile kariyer destekleri ve engelleri gibi dışsal faktörler arasındaki dinamik etkileşime vurgu yapar (Lent vd., 1994). SBKK, bu karşılıklı ilişkiyi, bireyin kendini ve çevresini aktif olarak yönetebildiği ve gerektiğinde çevresel koşullara uyum sağlayarak kariyer yönelimlerini şekillendirdiği bir süreç olarak tanımlar (Lent vd., 2002). Bununla birlikte, bireylerin çevresel destek ve engelleri algılayış biçimleri, bu faktörlerin nesnel varlığından bağımsız olarak kişinin kariyer gelişimini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir (Mutlu & Korkut-Owen, 2017). Bu bağlamda SBKK, kariyer gelişiminde bireysel inançların ve sosyal çevre dinamiklerinin birlikte ele alınmasının önemini ortaya koyan çağdaş bir teori olarak öne çıkar.

Bilişsel Birey Değişkenleri

Öz-Yeterlik: Öz-yeterlik, bireyin belirli bir alanda gerekli tutum ve davranışları etkili biçimde gerçekleştirebileceğine dair inancını ifade eder ve bu inanç alan spesifik, değişken ve deneyimlere dayalıdır (Bandura, 1997). Başarı deneyimleri, motivasyonel geri bildirimler ve gözlenen modeller öz-yeterlik algısının şekillenmesinde temel rol oynar; tersine, başarısızlıklar ve olumsuz geri bildirimler bu algıyı zayıflatabilir (Sharf vd., 2014). Bu noktada Bandura'nın (1986) vurguladığı üzere, bir bireyin yeteneklerini algılayış biçimi, gerçek performansından bağımsız olarak başarısını belirleyebilir. Dolayısıyla öz-yeterlik, yalnızca mevcut becerilerle değil, bireyin bu becerileri nasıl yorumladığı ve kendine olan güveniyle de doğrudan ilişkilidir (Işık, 2010). Bandura'ya göre bu inanç, dört temel bilgi kaynağından beslenir: bireysel performans deneyimleri, gözlem yoluyla öğrenme, sosyal ikna süreçleri ve bireyin fizyolojik tepkileri (Bandura, 1997). Sonuç olarak, öz-yeterlik algısı, kişinin karmaşık ve zorlu görevlerde bile etkin davranabilme kapasitesine olan güvenini temsil eder. İşgücü piyasasında algılanan istihdam edilebilirlik ise, bireyin sahip olduğu teknik bilgi, uzmanlık, beceri ve uyum kapasitesi ile istihdam fırsatlarına erişebilme ve geçiş yapabilme yeteneğinin bilişsel yorumudur (Defillippi ve Arthur, 1994; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005). Bu perspektiften bakıldığında, öz-yeterlik algısı istihdam edilebilirliğin temel belirleyicilerinden biri olarak ön plana çıkar çünkü birey, kendi yetkinliklerine olan inancı sayesinde kariyer fırsatlarını değerlendirme ve uyum sağlama becerisini artırabilir (Wittekind vd., 2010). Öz-yeterlik algısının güçlenmesi, kariyer gelişiminde aktif rol alma ve öğrenme motivasyonunu tetikleyerek iş piyasasındaki değişimlere adaptasyonu kolaylaştırır. İstihdam edilebilirlik alanında ise, bu algı, bireyin iş piyasasında kendini nasıl konumlandığı, becerilerini ve

uzmanlıklarını nasıl değerlendirdiği ile doğrudan ilişkilidir (Brown vd., 2003; Forrier ve Sels, 2003).

Sonuç Beklentisi: Sonuç beklentisi, bireyin gerçekleştirdiği davranışların ardından deneyimleyeceği fayda ya da zararın zihinsel temsili olarak tanımlanabilir. Bu kavram, motivasyonel süreçlerde kritik bir rol oynar; zira birey, olası sonuçların değerlendirmesiyle hangi davranışlara enerji ve dikkat harcayacağını belirler. Özellikle yüksek öz-yeterlik algısına sahip bireyler, genellikle beklenen olumlu sonuçlara odaklanarak girişimci ve kararlı davranışlar sergilerler. Öte yandan, öz-yeterlik düzeyi düşük kişilerde yüksek sonuç beklentisi gerçekleşmediğinde psikolojik tükenme ve motivasyon kaybı görülebilir. Sonuç beklentilerinin oluşumunda bireyin geçmişte yaşadığı ödül deneyimleri, model aldığı kişilerin başarıları, aldığı geri bildirimler ve beden algısı etkili olmaktadır (Özyürek, 2011). Bu çok boyutlu bilişsel süreç, bireyin hedef belirlemede ve karşılaşılan zorluklarla mücadeledeki tutumunu şekillendirir.

Kişisel Hedefler: Kişisel hedefler, bireyin geleceğe dair niyetlerini ve ulaşmak istediği amaçları ifade eden psikolojik yapılardır. SBKK yaklaşımında, bu hedefler seçim ve performans hedefleri olarak sınıflandırılır; seçim hedefleri bireyin tercih ettiği kariyer yollarını ve aktiviteleri tanımlarken, performans hedefleri belirli alanlarda ulaşmak istenen başarı seviyelerini temsil eder (Özyürek, 2011). Hedefler, bireyin davranışlarını sistematik şekilde düzenlemesine olanak sağlayarak hem yönlendirici hem de motive edici bir işlev görür. Bu süreçte, öz-yeterlik inancı bireyin yeteneklerine olan güvenini güçlendirirken, sonuç beklentileri ise bu çabaların olası getirilerine ilişkin inançlarını yansıtır. Dolayısıyla kişisel hedefler, bireylerin hem iş yaşamında hem de genel hayat deneyimlerinde hedefe yönelik hareket etme motivasyonlarını artıran ve bu yolda karşılaşılan zorluklarla başa çıkmalarını kolaylaştıran dinamik psikolojik mekanizmalardır (Dik vd., 2008).

Ortama Özgü Birey Dışı Değişkenler

Çevresel Etkiler: Sosyal bilişsel kariyer kuramında, ortama özgü birey dışı değişkenler, çevresel etkiler olarak ele alınır ve bu etkiler fiziksel altyapıdan kültürel normlara kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bireyin içinde bulunduğu çevrenin uygunluğu, kariyer seçiminde kritik bir rol oynar çünkü bireyler çevrelerindeki olanaklar ve kısıtlamalar doğrultusunda hareket etmek zorundadırlar (Özyürek, 2011). Bununla birlikte, SBKK'nın temel varsayımlarından biri, çevresel etkilerin doğrudan değil, bireyin bilişsel değerlendirmeleri ve algıları aracılığıyla etkili olduğudur. Bu bakış açısı, çevresel faktörlerin birey üzerinde tek yönlü bir baskı değil, karmaşık bir etkileşim süreciyle kariyer gelişimini şekillendirdiğini göstermektedir.

Çevrenin Objektif ve Algılanmış Yanları: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı (SBKK), çevresel faktörlerin birey üzerindeki etkisinin yalnızca nesnel gerçekliklerle sınırlı kalmadığını;

asıl belirleyicinin bireyin bu çevresel unsurları nasıl algıladığı ve yorumladığı olduğunu savunur (Özyürek, 2011). Nesnel olarak tanımlanabilecek ücret, eğitim kalitesi gibi faktörler, bireyin kariyer gelişiminde rol oynayan temel değişkenlerdir; ancak bu faktörlerin etkisi kişinin algısal süzgecinden geçerek anlam kazanır (Vondracek vd., 1986). SBKK, bu bağlamda Astin'in (1984) çevre kavramından uyarlanan “özel psikolojik durum” yaklaşımını benimser. Bu yaklaşım, çevrenin sunduğu fırsatlar, kaynaklar ve engellerin bireysel yorumlarla şekillendiğini ve her bireyin çevresel gerçekliklere farklı tepkiler verdiğini ortaya koyar (Lent vd., 2000). Dolayısıyla, kariyer gelişim süreçlerinde çevrenin algılanan yönlerinin analiz edilmesi, bireysel farklılıkların göz önüne alınması açısından kritik önem taşır.

2.3.3.1. Kariyer Akışı: Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli

Günümüzün hızlı değişen iş dünyasında bireyler, kariyerlerini belirli bir çizgide ve doğrusal bir gelişim içinde sürdürememekte, çoğu zaman belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojik dönüşüm, küreselleşme, yapay zekâ ve dijitalleşme gibi etmenler, yalnızca iş kollarını dönüştürmemekte, aynı zamanda bireylerin kariyer planlama süreçlerini de yeniden yapılandırmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, kariyer gelişimini yalnızca iş bulmakla sınırlı bir süreç olarak değil, aynı zamanda kişinin içsel güdülenmesi, hedef belirleme becerisi ve çevresel faktörlerle etkileşimi üzerinden değerlendiren bütüncül modellere ihtiyaç duyulmaktadır. Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli (UOKGM) de bu gereksinime yanıt veren yenilikçi kuramlardan biridir.

Bu model, temelini Snyder'ın (2002) umut kuramından alır. Snyder'a göre umut, yalnızca pozitif düşünceye indirgenemez; belirli hedeflere yönelik eylem üretme kapasitesi ve bu hedeflere ulaşmak için izlenecek yolları planlama becerisini de içeren çok yönlü bir psikolojik yapıdadır. Umutlu birey, yalnızca hedef koymakla kalmaz, bu hedefe ulaşmak için alternatif yollar geliştirebilir ve bu süreçte engeller karşısında esneklik göstererek motivasyonunu sürdürebilir. Bu bağlamda umut, bireyin değişken koşullarda istikrarını ve çabasını devam ettirmesini sağlayan temel psikolojik bir kaynak olarak değerlendirilir.

Modelin ikinci temel dayanağını ise Bandura'nın (2001) “İnsan Eylemliliği Kuramı” oluşturur. Bandura, bireyin çevresine pasif biçimde maruz kalan bir varlık olmadığını, aksine bilinçli eylemleriyle çevresini etkileyen ve dönüştürebilen bir özne olduğunu vurgular. Kasıtlılık, öngörü, öz-yansıtma ve öz-tepkisellik gibi kavramlar, bireyin yalnızca mevcut duruma değil, geleceğe dair senaryolara da müdahale edebilme kapasitesini ortaya koyar. Bu yaklaşım, kariyer planlamasında bireyin edilgen değil, aktif bir aktör olduğunu ifade eder ve Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli'nin özünü besleyen ikinci önemli boyutu oluşturur.

Üçüncü kuramsal temel, Hall'un (1996) "Değişken ve Çok Yönlü Kariyer Kuramı"dır. Bu yaklaşım, bireyin kariyerini sabit ve kurum odaklı bir yapıda sürdürmekten çok, farklı alanlarda deneyim biriktirerek ve bireysel değerlerine uygun şekilde kariyer çizgisini şekillendirmesine olanak tanıyan esnek bir yapıyı esas alır. Değişen koşullarda bireyin çevresiyle kurduğu ilişki, değişime açık tutumu ve kişisel gelişim motivasyonu kariyer başarısında belirleyici olmaktadır. Bu nedenle, UOKGM, bireyin içsel tutumları ile dışsal gerçeklik arasında bir denge kurmasına yardımcı olan çerçeveler sunar.

Bu modelde dikkat çeken en önemli kavramlardan biri de "kariyer uyumu"dur. Kariyer uyumu, bireyin değişen koşullara karşı hazırlıklı olması, esneklik gösterebilmesi ve sahip olduğu bilgi ve becerileri bu koşullara entegre edebilmesidir. Uyumu yüksek bireyler, yalnızca kariyerlerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmakla kalmaz, aynı zamanda bu zorlukları yeni fırsatlara dönüştürebilme potansiyeline de sahiptir. Bu bağlamda, kariyer uyumu, bireyin kariyerine dair gerçekçi tutumlar geliştirmesini, kendi potansiyelini fark etmesini ve bunu etkili biçimde yönlendirmesini sağlar.

Modelin öne çıkardığı bir diğer önemli unsur ise "benlik netliğidir". Bu kavram, bireyin kim olduğunu, ne istediğini ve yaşamda neye değer verdiğini açık biçimde tanımlama sürecine işaret eder. Kendilik bilinci gelişmiş bireyler, hedeflerini belirlemede daha kararlı, karar alma süreçlerinde ise daha tutarlıdır. Benlik netliği, bireyin yalnızca kariyer hedeflerini değil, bu hedeflerin kendi yaşam değerleriyle ne ölçüde örtüştüğünü de değerlendirmesini sağlar. Böylece kariyer süreci bir "dış motivasyon" değil, "içsel yönelime" dayalı olarak şekillenir.

UOKGM, aynı zamanda "vizyon geliştirme" ve "amaç edinme" süreçlerine de dikkat çeker. Bireyin uzun vadede kendisini nerede görmek istediği, hangi alanlarda uzmanlaşmak istediği ve bu yolda hangi adımları atması gerektiği konusundaki öngörüsü, yalnızca bir motivasyon unsuru değil, aynı zamanda stratejik bir planlama aracı olarak değerlendirilir. Vizyon, belirsizlikle başa çıkmada yol gösterici olurken, amaçlar ise bu vizyonun yapı taşlarını oluşturur.

Bu modelin pratik yönü de oldukça güçlüdür. Özellikle kariyer danışmanlığı, iş ve meslek seçimi, yönlendirme programları gibi alanlarda, bireyin içsel kaynaklarını tanıması, kendiyle ilgili farkındalığını artırması ve gelişim odaklı eylem planları oluşturması açısından yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır. Kariyer sürecinde yalnızca bilgi sahibi olmak değil, aynı zamanda bu bilgiyi anlamlı bir çaba ile eyleme dönüştürebilmek, UOKGM'nin temel varsayımlarındandır.

Umut Odaklı Kariyer Gelişimi Modeli; kariyerini yönlendirmek isteyen bireylerin umut duygusuyla hareket etmesini, benlik netliğini artırmasını, çevresiyle sağlıklı bir etkileşim

kurarak uyum stratejileri geliştirmesini destekleyen bütüncül bir kuramdır. Bu modelin hem bireysel farkındalık düzeyini yükseltmesi hem de değişen iş yaşamı koşullarında bireyin aktif karar verici olmasını sağlaması, onu çağdaş kariyer rehberliği yaklaşımları arasında güçlü ve işlevsel kılmaktadır.

2.3.3.2. Kaynakların Korunması Kuramı

Stres, bireyin kaynaklarıyla çevresel talepler arasında yaşadığı denge kaybından doğan psikolojik bir tepkidir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, Kaynakların Korunması Kuramı (Conservation of Resources Theory), stresi yalnızca bir tehdit algısı değil, aynı zamanda bireyin sahip olduğu değerli unsurların kaybıyla ilişkilendiren bütüncül bir yaklaşım sunar. Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen bu kuram, bireylerin stres yaşamasını, önem verdikleri kaynakları kaybetme, kaybetme ihtimaliyle karşı karşıya kalma veya yeni kaynaklara erişememe durumu ile açıklar. Kuram, bireylerin yaşamları boyunca bu kaynakları korumaya, elde etmeye ve geliştirmeye yönelik içsel bir çaba içinde olduklarını öne sürer.

Kaynaklar, bu kuramda birey için anlam taşıyan her şeyi kapsayabilir. Hobfoll'a (1989) göre insanlar, yalnızca mevcut kaynaklarını muhafaza etmekle yetinmezler; aynı zamanda ileride oluşabilecek kayıpları telafi etmek için kaynak biriktirme eğilimindedirler. Bu yaklaşım, stresin önleyici boyutunu da teorik çerçeveye dahil ederek, stresin sadece tepkisel değil aynı zamanda öngörüye dayalı biçimde yönetilmesi gerektiğini vurgular. Yani birey, stresli bir durumla karşılaşmadan önce bile kaynak edinmeye çalışarak kendini koruma altına alır.

Kaynakların korunması kuramı, bireylerin neden sürekli olarak maddi ve manevi anlamda kazanç elde etmeye çalıştığını anlamlandırır. Hobfoll ve Lilly (1993), bireylerin yaşamları boyunca temel güdüsünün kaynaklarını artırmak ve kayıpları minimize etmek olduğunu belirtir. Bu çaba, bireyin sadece psikolojik sağlığını değil; sosyal ilişkilerini, iş performansını ve genel yaşam doyumunu da etkiler. Kuramda kaynaklar dört ana kategoriye ayrılarak tanımlanır:

- *Nesne Kaynakları:* Bireyin fiziksel olarak sahip olduğu ve ekonomik ya da sosyal değer taşıyan somut unsurlardır. Örneğin ev, araç, telefon ya da teknolojik cihazlar bu gruba girer. Bunlar, bireyin güvenlik duygusunu destekleyen temel unsurlar arasında yer alır.
- *Kişisel Kaynaklar:* Öz-yeterlik, benlik saygısı, iyimserlik gibi bireyin içsel güçleriyle ilişkili psikolojik kapasitelerdir. Bu kaynaklar, bireyin kriz anlarında sergilediği dirençle doğrudan bağlantılıdır. Kişisel kaynaklar zayıf olduğunda, bireyin stresle başa çıkma kapasitesi de aynı ölçüde zayıflamaktadır (Hobfoll, 2004).

- *Durumsal (Koşulsal) Kaynaklar:* Bireyin yaşam koşullarına bağlı olarak değişen unsurlardır. İş sahibi olmak, istikrarlı bir gelir düzeyine sahip olmak, sosyal destek görmek gibi durumlar bu kapsamdadır. Bu tür kaynaklar, diğer kaynakların gelişimini kolaylaştıran temel unsurlar olarak işlev görür.
- *Enerji Kaynakları:* Zaman, para ve bilgi gibi tek başına anlam ifade etmeyen ancak diğer kaynakların korunmasına veya yeniden inşasına yardımcı olan kaynaklardır. Örneğin zaman, bireyin becerilerini geliştirmesi veya yeni iş fırsatları araştırması açısından kritik bir değişkendir (Hobfoll, 1989).

Kuramın dayandığı üç temel ilke, bireylerin kaynaklarla kurduğu ilişkiyi anlamak açısından oldukça önemlidir. Birincisi, kaynak kaybının etkisi, kaynak kazanımının etkisinden çok daha büyüktür. Yani bir kaynağın yitirilmesi, aynı değerde bir kaynağın elde edilmesinden daha güçlü psikolojik etkilere yol açar. Bu durum, kayıpların birey üzerindeki travmatik etkisinin neden bu kadar yoğun olduğunu açıklar. İkincisi, bireyler kaynak elde etmek, bunları sürdürmek ve olası tehditlerden korumak için zaman, enerji ve çaba harcamalıdır. Bu yatırım süreci, bireyin sadece bugününü değil, geleceğini de şekillendirir. Üçüncü ilke ise kaynak kazanımının özellikle kayıp yaşandığında daha kritik hale geldiğini savunur. Kaynaklarını kaybeden birey, psikolojik olarak zayıflar ve bu da yeni kaynaklar üretme yetisini sekteye uğratabilir (Hobfoll vd., 2000).

Kuramın uygulamada en fazla karşılık bulduğu alanlardan biri iş yaşamıdır. İşsizlik, düşük ücret, iş güvencesizliği ya da kariyer belirsizliği gibi durumlar bireylerin nesnel ve öznel kaynaklarını tehdit eder. Örneğin işini kaybeden bir birey yalnızca maddi gelirinden değil; sosyal kimliğinden, statüsünden, günlük rutininden ve psikolojik güvenliğinden de mahrum kalır. Bu da, birden fazla kaynağın eşzamanlı kaybı anlamına geldiğinden, kişinin stres düzeyini ciddi biçimde artırır. Benzer şekilde, yeterli eğitim olanaklarına ulaşamayan ya da kariyerine yönelik hedeflerini gerçekleştiremeyen bireylerde de benzer bir kaynak erozyonu yaşanabilir.

Hobfoll (2004), bireyin güçlü kaynaklara sahip olması halinde kriz anlarında daha etkili baş etme stratejileri geliştirebildiğini ifade ederken; zayıf kaynak yapısına sahip bireylerin ise stres karşısında çaresizlik yaşama olasılığının daha yüksek olduğuna dikkat çeker. Bu nedenle, bireylerin yalnızca mevcut kaynaklarını korumakla yetinmemesi, aynı zamanda gelecekteki olası tehditlere karşı dayanıklılık inşa etmesi büyük önem taşımaktadır.

2.3.3.3. Öğrenilmiş Çaresizlik Kavramı ve Gözden Geçirilmiş Çaresizlik Modeli

Bireylerin tekrar eden başarısızlıklar, kontrol kaybı ve müdahale edilemeyen olumsuzluklar karşısında geliştirdiği edilgenlik hali, psikoloji literatüründe öğrenilmiş

çaresizlik kavramı ile tanımlanır. Bu kuramın kökeni, Martin E. Seligman ve arkadaşlarının 1960'lı yıllarda yürüttükleri hayvan davranışları üzerine yaptığı deneysel çalışmalara dayanmaktadır. Özellikle Seligman ve Maier'in (1967) gerçekleştirdiği deneylerde, kaçma veya kendini koruma şansı olmaksızın elektrik şokuna maruz kalan köpeklerin, daha sonra kurtulabilecekleri bir durumda bile harekete geçmedikleri gözlemlenmiştir. Hayvanlar, daha önce yaşadıkları kaçınılmaz ve kontrolsüz durumları genelleyerek, içinde bulundukları yeni koşullarda da çaresiz olduklarına inanmışlardır (Overmier ve Seligman, 1967).

Bu bulgular, öğrenme süreçlerinde yalnızca pekiştirme ya da cezanın değil, kontrol duygusunun da belirleyici bir rol oynadığını göstermiştir. Deneylerin insanlar üzerinde yapılan versiyonlarında ise katılımcılar yüksek ses gibi rahatsız edici uyaranlara maruz bırakılmış ve bu uyaranlardan kaçabilmek için gösterdikleri çaba zamanla azalmıştır. Çünkü denekler, çabalarının sonuç üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını deneyimlemiş ve bundan sonra davranışlarının anlamlı olmadığına inanarak eylemsizlik geliştirmişlerdir (Hiroto, 1974).

Öğrenilmiş çaresizlik yalnızca bir davranış kalıbı değil; aynı zamanda bireyin motivasyonunu, bilişsel değerlendirmelerini ve duygusal deneyimlerini şekillendiren çok boyutlu bir yapıdır. Kontrol algısının kaybı, bireyin yalnızca çevresine değil, kendi içsel kaynaklarına olan inancını da zayıflatır. Sıklıkla umutsuzluk, düşük özsaygı ve depresif belirtilerle birlikte ortaya çıkar (Roth ve Bootzin, 1974). Zamanla, bireyin sadece mevcut durumlara değil, gelecekte karşılaşacağı benzer deneyimlere dair beklentileri de olumsuzlaşır. Bu yönüyle öğrenilmiş çaresizlik, bireyin yaşamla olan aktif ilişkisinde kırılma yaratır.

Yükleme Kuramıyla Genişletilmiş Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli

1970'li yılların sonlarına doğru Abramson, öğrenilmiş çaresizlik modelinin bazı açılardan açıklayıcı olmadığını öne sürerek kuramı yeniden yapılandırmışlardır. Bu kapsamda, bireylerin çaresizlik duygularını nasıl yaşadıkları, ne derece genelledikleri ve bu durumun ne kadar sürdüğü gibi sorulara yanıt ararken, yükleme kuramından yararlanmışlardır.

Yeni modelde bireylerin karşılaştıkları olumsuz deneyimlere yükledikleri nedenlerin türü, öğrenilmiş çaresizlik deneyiminin kapsamını belirlemektedir. Eğer birey yaşadığı olumsuzluğu içsel, kalıcı ve genel nedenlere bağlarsa, çaresizlik algısı daha yaygın ve uzun süreli olur. Örneğin başarısız bir sınav sonrası, "Zaten ben aptalım, bu hep böyle olacak ve hayatımın her alanında geçerli" gibi bir açıklama, bireyi derin bir çaresizlik duygusuna sürükler. Buna karşın olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü etkenlere bağlamak (örneğin "Şans eseri başarılı oldum") ise bireyin kendine olan inancını desteklemez (Abramson vd., 1978).

Gözden geçirilmiş bu modelin en önemli katkılarından biri, çaresizliğin kişisel bir yorumlama biçimi olduğuna işaret etmesidir. Bu bağlamda öğrenilmiş çaresizlik, yalnızca

koşullarla değil, bireyin bu koşulları nasıl değerlendirdiğiyle de şekillenmektedir. Aynı zorlukla karşılaşan iki bireyden biri, olumsuzluğu dışsal ve geçici bir neden olarak yorumlayıp mücadele etmeye devam ederken, diğeri daha derin ve uzun süreli bir çaresizlik geliştirebilir.

Bireysel ve Evrensel Çaresizlik Ayrımı

Revize edilen modele göre öğrenilmiş çaresizlik iki düzeyde değerlendirilmektedir: bireysel (kişisel) çaresizlik ve evrensel çaresizlik. Bireysel çaresizlikte kişi, kontrolün kendisinde olmadığını düşünse bile başkasının durumu değiştirebileceğini kabul eder. Örneğin, "Ben bu problemi çözemem ama bir uzmanın yardımıyla çözülebilir" düşüncesi buna örnektir. Bu tür çaresizlikte özsaygı görece korunabilir.

Buna karşın, evrensel çaresizlikte kişi, hem kendi hem de başkalarının bu durumu değiştiremeyeceğine inanır. Bu inanç, umutsuzluk, değersizlik ve kontrolsüzlük duygularını derinleştirerek kişiyi daha ciddi psikolojik risklerle karşı karşıya bırakabilir (Abramson vd., 1978). Bu süreçte özsaygı, bireyin kendi yeterliliğine ilişkin algısıyla doğrudan ilişkili olduğu için ciddi şekilde zarar görebilir.

Sürekli Meydana Gelen Çaresizlik: Psikolojik Risk

Fırat (2009), gözden geçirilmiş öğrenilmiş çaresizlik modeline atıfla, bireylerin olumsuz deneyimleri her defasında içsel, genel ve değişmez nedenlerle açıklaması halinde, çaresizlik duygusunun zaman içinde pekişeceğini ifade etmektedir. Bu tür bir düşünme kalıbı yalnızca geçici motivasyon kaybına değil, aynı zamanda kalıcı davranışsal pasifliğe, akademik veya mesleki performans düşüklüğüne, hatta depresif bozukluklara kadar uzanabilen sonuçlara yol açabilir. Özellikle düşük benlik saygısı, bireyin deneyimlerini daha olumsuz ve kişiselleştirilmiş biçimde değerlendirmesine neden olarak, öğrenilmiş çaresizlik döngüsünü daha da derinleştirmektedir.

2.3.3.4. Yaşam Tasarımı Kuramı: Bireyin Kariyerine Anlam Katma Süreci

Modern toplumların hızlı dönüşüm geçirdiği, iş piyasalarının esnekleştiği ve bireylerin kariyer yaşamlarında daha fazla belirsizlikle karşılaştığı bir çağda, bireylerin yaşamlarını nasıl yönetecekleri, yalnızca ekonomik bir sorun olmaktan çıkmış, varoluşsal bir mesele haline gelmiştir. Bu çerçevede, Savickas ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen Yaşam Tasarımı Yaklaşımı (Life Design), bireylerin kariyerlerini yapılandırmalarında ve yaşamlarına yön verirken karşılaştıkları belirsizlikleri anlamlandırmalarında önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır. Bu yaklaşım, bireyin yaşamı boyunca süren gelişimsel sürecine dayanan ve bireyin kendi yaşam hikâyesini anlamlı bir şekilde oluşturmaya odaklanan bir modeldir. Özellikle bireylerin değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara karşı esnek bir yapı

geliştirmesi gerekliliğini vurgular. Yaşam tasarımı, yalnızca bir kariyer planlama aracı değil, bireyin hayatındaki çeşitli roller arasında denge kurmasını sağlayan ve bütüncül bir yaşam inşasını teşvik eden bir yaklaşımdır (Savickas vd., 2009; Yeşilyaprak, 2018).

Postmodern Dönemde Kariyer ve Yaşamın Yeniden İnşası

Postmodern dönemin getirdiği karmaşa ve istikrarsızlık, bireyleri yalnızca iş dünyasında değil, aile hayatında, sosyal ilişkilerde ve kişisel gelişim alanlarında da çeşitli belirsizliklerle baş başa bırakmıştır. Küresel ekonomik sistemlerin etkisiyle istihdam ilişkileri daha geçici, güvencesiz ve birey merkezli hale gelirken; "Hayatımla ne yapacağım?" sorusu, kariyer danışmanlığı süreçlerinde temel belirleyicilerden biri haline gelmiştir (Savickas vd., 2009). Artık bireylerin yalnızca teknik beceriler değil, aynı zamanda belirsizlikle başa çıkabilecek psikolojik dayanıklılık, yön bulma kapasitesi ve içsel tutarlılık gibi yapılar geliştirmesi gerekmektedir. Yaşam tasarımı yaklaşımı, bireylerin bu gerekliliklere yanıt olarak kendi yaşam senaryolarını yazmalarına olanak tanıyan bir çerçeve sunar.

Bireyin Yaşam Hikâyesini Yazma Süreci

Savickas'a göre kariyer, bireyin yaşamı boyunca verdiği kararlarla oluşan bir anlam sistemidir. Bu bağlamda bireyler yalnızca bir işe sahip olmakla kalmaz, aynı zamanda bu işi kendi yaşamlarının bir parçası haline getirir ve ona anlam yükler. Yaşam tasarımı yaklaşımında, kariyer gelişimi bireyin kendisine ait yaşam öyküsünü kurma süreciyle özdeşleşir. Bu öykü bireyin değerlerini, inançlarını, hedeflerini ve karşılaştığı engelleri içerir (Savickas vd., 2009). Bu süreçte danışmanlık hizmeti alan bireyin yaşamına yön veren anlatıları keşfetmesi ve yeniden yapılandırması hedeflenir (Guichard, 2016).

Kariyer Uyumunun Psikolojik Bileşenleri

Yaşam tasarımı yaklaşımı, bireyin yalnızca mesleki değil, psikolojik olarak da uyum sağlaması gerektiği gerçeğinden hareket eder. Bu bağlamda iyimserlik, umut, öz yeterlik ve dayanıklılık gibi psikolojik yapılar, bireyin kariyer geçişlerini sağlıklı bir şekilde yönetmesini sağlar (Cardoso, 2012). Belirsizliklerin arttığı, geçici sözleşmelerin yaygınlaştığı, iş güvencesinin azaldığı günümüz dünyasında, bu psikolojik bileşenler bireyin geleceğe umutla bakmasını ve plan yapabilmesini mümkün kılar. Özellikle kariyer uyumu, bireyin kendisini tanıması, becerilerini fark etmesi ve yaşamında anlamlı hedefler belirlemesiyle ilgilidir. Bu bağlamda yaşam tasarımı, yalnızca kariyerin nesnel yönlerine değil, bireyin öznel yaşam deneyimlerine de odaklanır. Dolayısıyla bireyin sadece "ne yaptığı" değil, "neden yaptığı" sorusu daha fazla önem kazanır. Bu yönüyle yaşam tasarımı, bireyin yaşamını tekil bir senaryo değil, çoklu ve dinamik bir anlatı olarak ele alır (Yeşilyaprak, 2018).

İstihdam Edilebilirlik ve Yaşam Tasarımı İlişkisi

Yaşam tasarımı yaklaşımı, istihdam edilebilirliği yalnızca iş bulma yeterliliği olarak değil, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı değişimlere uyum sağlama kapasitesi olarak değerlendirir. Savickas ve arkadaşlarına göre (2009), kariyerin bireysel sorumluluğa dönüştüğü bu çağda, bireylerin işe erişimden çok yaşamı anlamlı hale getirme yollarına ihtiyacı vardır. Bu da yaşam tasarımı yaklaşımının istihdam edilebilirlik kavramını daha bütüncül bir şekilde ele almasını sağlar. Bu bağlamda, iş-aile dengesi kurmak, farklı roller arasında geçiş yapabilmek ve yaşam boyu öğrenmeyi sürdürebilmek, yaşam tasarımı temel unsurları arasında yer alır. Yaşam tasarımı, bireyleri yalnızca mevcut mesleki rollerine değil, aynı zamanda ebeveyn, eş, öğrenci, yurttaş gibi rollerine de anlam kazandırmaya davet eder (Guichard, 2016).

Yaşam tasarımı yaklaşımı, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı belirsizlikleri anlamlı bir bütünlük içinde değerlendirmesini sağlayarak, bireyin yaşam yolculuğuna yön verme sürecine aktif katılımını hedefler. Bu yaklaşım, sadece kariyer planlaması değil, aynı zamanda kimlik inşası, yaşam doyumu ve psiko-sosyal uyum açısından da güçlü bir teorik altyapı sunar. Postmodern dünyada değişimin kaçınılmaz olduğu gerçeği karşısında, bireyin kendine özgü yaşam hikâyesini yazabilmesi, yalnızca kariyer başarısını değil, yaşam bütünlüğünü de desteklemektedir.

2.3.3.5. Kariyer Yelkenlisi Modeli

Günümüzün hızla değişen toplumsal ve ekonomik yapıları, bireylerin kariyer planlama süreçlerini yalnızca kişisel ilgiler ve yeteneklerle değil, aynı zamanda sosyal, politik ve çevresel faktörlerle birlikte düşünmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede geliştirilen Kariyer Yelkenlisi Modeli, bireyin kariyer seçim sürecini çok boyutlu olarak ele almayı amaçlamaktadır. Model, Korkut-Owen ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olup, bireyin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin bir yelkenli metaforu ile somutlaştırılması üzerinden açıklanmaktadır. Bu metafor, bireyin yaşam yolculuğunda rotasını belirlerken karşılaştığı değişkenlerin etkisini kavramsallaştırmak için işlevsel bir araç sunar (Korkut-Owen, 2015).

Kariyer Seçiminin Kapsamı ve Anlamı

Kariyer, bireyin yalnızca mesleki tercihini değil; öz algısını, yaşam doyumunu, sosyal rollerini ve psikososyal uyumunu da içeren kapsamlı bir yaşam alanıdır. Bu yönüyle kariyer seçimi, bireyin yaşamındaki birçok değişkenle etkileşim halindedir. Özellikle bireyin kendilik algısı, yaşam amacı, sosyal kimliği ve başarıya yüklediği anlam gibi psikolojik faktörler, kariyer kararlarını derinden etkiler. Kariyer seçim süreci bu nedenle sabit bir karar verme biçiminden çok, çevresel koşullar, bireysel özellikler ve toplumsal yapılarla dinamik bir

etkileşim içinde ilerleyen bir yaşam yolculuğu olarak değerlendirilmektedir (Savickas, 1991; Bandura vd., 2001).

Kariyer Yelkenlisi Modelinin Temel Unsurları

Kariyer Yelkenlisi Modeli, bireyin kariyer yolculuğunu gerçekleştirdiği “yelkenli” metaforu üzerinden şu şekilde yapılandırılmıştır: bireysel özellikler, yelkenlinin gövdesini; sosyal faktörler ve sistemsel özellikler, yelkenleri; şans ve kontrol edilemeyen dışsal değişkenler ise rüzgâr ve dalga gibi dışsal hareketlilikleri simgeler (Korkut-Owen, 2015). Birey, bu yelkenli ile yaşam yolculuğuna çıkarken rotasını hem içsel hem de dışsal kaynaklara göre şekillendirmektedir.

- *Bireysel Faktörler – Yelkenlinin Gövdesi:* Modelin merkezinde yer alan bireysel faktörler, bireyin içsel kaynaklarını ve kişisel özelliklerini kapsamaktadır. Bunlar arasında ilgi alanları, yetenekler, değerler, kişilik özellikleri, akademik başarı düzeyi, cinsiyet, fiziksel özellikler ve kariyerle ilgili algılar gibi değişkenler bulunmaktadır. Özellikle bireyin öz yeterlik düzeyi, hedef belirleme becerisi ve kariyer olgunluğu gibi yapılar, yelkenlinin sağlamlığını ve rotada kalma becerisini belirlemektedir (Bandura, 2001; Chan, 2000). Bu bağlamda bireysel faktörler, bireyin kariyer kararlarında içsel denge ve motivasyonu sağlayan temel yapı taşlarıdır.
- *Sosyal Faktörler – Birinci Yelken:* Modelde bireyin içinde bulunduğu sosyal çevre, birinci yelken olarak tanımlanmıştır. Aile yapısı, kültürel normlar, gelenekler, toplumsal cinsiyet rolleri ve medya etkisi gibi unsurlar bireyin kariyer tercihlerine yön veren sosyal yapıların başında gelir. Bu bağlamda birey, yalnızca kendi tercihleri doğrultusunda değil, aynı zamanda sosyal normların, aile beklentilerinin ve kültürel değerlerin etkisi altında da kararlar alır. Özellikle Türkiye gibi kolektivist toplum yapılarında sosyal etmenlerin kariyer tercihleri üzerindeki etkisi daha da belirgin hale gelmektedir (Korkut-Owen, 2015).
- *Politik, Ekonomik ve Yasal Etkenler – İkinci Yelken:* Modelin ikinci yelkeni, bireyin doğrudan kontrolü dışında kalan ancak kariyer kararları üzerinde güçlü etkiler yaratan sistemsel faktörleri temsil eder. Bu grupta politik istikrar, ekonomik konjonktür, eğitim ve sınav sistemi, istihdam politikaları, iş piyasasının durumu ve yasal düzenlemeler yer alır. Örneğin bir öğrencinin kariyer seçimi, yükseköğretime geçiş sistemi, merkezi sınavlar veya kamu alım politikaları gibi yapısal etmenlerden doğrudan etkilenebilir. Bu yönüyle sistemsel etkenler, bireyin yelkenini açtığı denizin dalgalı ya da durgun olmasını belirleyen koşulları simgeler (Korkut-Owen, 2015).

- *Şans – Rüzgâr ve Dalga Etkisi*: Kariyer seçiminde kimi zaman beklenmedik gelişmeler, kontrol dışı olaylar ya da tesadüfî karşılaşmalar önemli rol oynayabilir. Bu tür etkenler modelde rüzgâr ve dalga gibi sembollerle ifade edilmiştir. Şans, bazen kişinin yolunu açabilirken, bazen de öngörülemeyen krizlerle rotasını değiştirmesine neden olabilir. Savaşlar, ekonomik krizler, pandemiler ya da beklenmedik iş fırsatları bu kapsamda değerlendirilmektedir (Chan, 2000). Kariyer yelkenlisi, bu değişken rüzgârlar karşısında dengesini koruyabilmek için güçlü bir gövdeye ve doğru yön veren yelkenlere ihtiyaç duyar.

Kariyer Yelkenlisi Modelinin İstihdam Edilebilirlikle İlişkisi

Kariyer Yelkenlisi Modeli, yalnızca kariyer tercihlerinin değil, aynı zamanda bireyin istihdam edilebilirlik kapasitesinin anlaşılması açısından da işlevseldir. Özellikle belirsizliklerin arttığı bir çağda, bireyin yalnızca niteliklere değil, aynı zamanda çevresel değişkenlere adaptasyon becerisine de sahip olması beklenmektedir. Bu bağlamda model, bireyin bireysel farkındalığını artırarak sosyal, politik ve yapısal koşulları doğru okumasını ve buna uygun stratejiler geliştirmesini teşvik eder. Böylece birey, kendi kariyer rotasını çizebilirken aynı zamanda istihdam edilebilirliğini sürdürülebilir hale getirir.

Kariyer Yelkenlisi Modeli, bireyin kariyer gelişimini bir yolculuk olarak ele alarak, bu yolculukta etkili olan çok katmanlı faktörleri bütüncül bir çerçevede değerlendirir. Bireyin kendilik bilinci, sosyal etkileşimleri, sistemsel farkındalığı ve şans faktörlerine karşı tutumu, kariyer sürecini şekillendiren temel belirleyiciler olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, bireyin istihdam edilebilirliğini yalnızca kişisel yeterliklere değil, aynı zamanda çevresel faktörlerle baş etme kapasitesine de dayandıran çağdaş bir bakış açısı sunmaktadır.

2.3. Benlik Kavramı

Benlik, bireyin kendine dair düşünsel, duygusal ve davranışsal değerlendirmelerinin bütünüdür. Bu kavramın bilimsel incelemesi William James'in (1890) öncülüğünde başlamış, fakat James'in ötesinde birçok teorisyen tarafından farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Benliğin kavramsal sınırlarını belirlemek güçtür çünkü birey, zaman içinde gelişen, toplumsal olarak şekillenen ve psikolojik olarak anlamlandırılan bir özne olarak sürekli dönüşüm halindedir (Özşaker, 2008). Bu nedenle benlik, sabit bir yapı değil; bireyin yaşam deneyimlerine, çevresel koşullara ve bilişsel şemalarına göre yeniden yapılanan bir öz düşünüm alanıdır.

Arıca (1999), benliği bireyler arası farkların açıklanmasında merkezi bir kavram olarak değerlendirir. Benliğin varoluşsal yönü, bireyin kimliğini ve dünyayla kurduğu ilişkinin özgün doğasını ortaya koyar. Bu bağlamda benlik, yalnızca bireyin kendine yönelik

değerlendirmeleriyle değil, aynı zamanda başkalarıyla olan etkileşiminden türeyen sosyal bir kimliktir. Owens ve arkadaşları (2006), benlik yapılarının bireyin sosyal dünyayla kurduğu etkileşimler yoluyla şekillendiğini vurgulayarak, benliğin yalnızca bireysel bir süreç değil, aynı zamanda sosyal bir inşa süreci olduğunu ortaya koymaktadır.

2.3.1. Benliğin Gelişim Aşamaları

Benlik, doğuştan taşınan bir yapı olmayıp, bireyin sosyal etkileşimler yoluyla inşa ettiği, yaşam boyu değişime açık bir süreçtir. Birey, çevresindeki insanların davranışlarını gözlemleyerek ve bu davranışlara maruz kalarak kendisine dair bilişsel şemalar geliştirir. Bu bağlamda benliğin ilk tohumları erken çocukluk döneminde atılır; fakat bu yapı, bireyin sosyal dünyayla kurduğu ilişkiler doğrultusunda sürekli biçimlenmeye devam eder (Bayat, 2003).

Benlik saygısının temelleri ise, bireyin kendine dair değer yargılarını geliştirdiği çocukluk deneyimleriyle sıkı sıkıya ilişkilidir. Ancak ergenlik dönemi, bu temel yapının bilişsel olarak yeniden ele alındığı ve yapılandırıldığı kritik bir evre olarak dikkat çeker. Richman ve arkadaşlarının (2010) bulgularına göre, birey ergenlikte mevcut benliği ile ulaşmak istediği ideal benliği karşılaştırma eğilimindedir. Bu karşılaştırma, yalnızca öz değerlendirmeyi değil, aynı zamanda bireyin motivasyon kaynaklarını, öz yeterliğini ve kendine yönelik duygusal tavrını da belirleyen bir süreçtir.

2.3.2. Benlik Kavramı ile İlgili Kuramlar

Benlik kavramı, psikolojide bireyin kim olduğu, nasıl geliştiği ve toplumsal bağlamla nasıl ilişkiler kurduğu sorularına yanıt arayan temel yapılardan biridir. Psikanalitik gelenekte Freud, benliği bireyin içsel çatışmalarının bir ürünü olarak ele alır. Ona göre id, bireyin dürtüsel yönünü temsil ederken; süper ego, toplumsal değerlerin ve ahlaki normların içselleştirilmiş biçimidir. Ego ise bu iki uç arasında denge kurmakla görevlidir. Bu yapı, bireyin benlik deneyiminin yalnızca dışsal değil, aynı zamanda içsel gerilimlerle de şekillendiğini gösterir (Özen, 2012).

Benlik üzerine sosyolojik bir katkı sunan Mead (1934), bireyin benliğini sosyal etkileşimler yoluyla inşa ettiğini savunur. Kişi, başkalarının tepkilerini yansıtarak ve içselleştirerek benliğini oluşturur. Bu bakış açısı, benliği sabit bir yapı olarak değil, karşılıklı etkileşimlerle sürekli yeniden biçimlenen bir oluşum olarak görür. Sosyal deneyimin benlik gelişimi için vazgeçilmez olduğu bu modelde, ‘ben’ kavramı toplumla iç içe geçmiş bir psikolojik mekanizma olarak anlam kazanır.

Super (1963) ise benliği bireyin kariyer gelişimi bağlamında açıklamaya çalışarak, onu yalnızca psikolojik bir yapı değil, aynı zamanda yaşam boyu şekillenen bir kimlik ögesi olarak

konumlandırır. Özellikle basit benlik ve karmaşık benlik ayrımı, bireyin sosyal rollerine göre farklılaşan benlik temsillerini anlamak açısından işlevseldir. Super'in yaklaşımı, benlik inşasında bireyin yaşam döngüsünü ve rol temelli yönelimlerini dikkate alması bakımından dikkat çekicidir.

2.3.3. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, bireyin kendisine dair oluşturduğu değer yargılarının bütünsel bir bileşkesidir. Bu kavram, yalnızca bireyin kendi hakkındaki düşüncelerini değil; aynı zamanda bu düşüncelere yüklediği anlamı ve duygusal değerlendirmeyi de içerir. Bayat'a (2003) göre benlik saygısı, bireyin kendisi hakkında oluşturduğu bilgi, kanaat, algı ve inançların bütüncül ve düzenlenmiş bir yansımasıdır. Bu yönüyle benlik saygısı, benlik kavramının öznel ve duygusal bir alt bileşeni olarak kabul edilir. Birey için sosyal çevrede değerli hissetmek, kabul görmek ve yeterlilik duygusu geliştirmek, benlik saygısının temel yapı taşlarıdır. Nitekim bireyin içinde bulunduğu sosyal ilişkiler, özellikle yakın çevresinin düşünceleri ve davranışları, benlik saygısını doğrudan etkileyebilmektedir. Coopersmith (1967), benlik saygısının gelişiminde dört temel unsur belirlemiştir: bireyin çevresini etkileme ve kontrol etme yeteneği, sosyal kabul ve sevgi görme, ahlaki değerlere bağlılık ve kişisel hedeflere ulaşabilme yeterliği. Bu unsurlar, bireyin içsel değer atfı yapmasını kolaylaştırmakta ve benlik saygısının sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Benlik saygısı, yalnızca psikolojik sağlığın bir göstergesi olmakla kalmaz, aynı zamanda bireyin problem çözme becerileri, sosyal yeterliliği ve yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Çeçen'e (2008) göre, yüksek benlik saygısına sahip bireyler daha uyumlu, üretken ve tatmin edici sosyal ilişkiler geliştirme eğilimindedir. Öte yandan, düşük benlik saygısı bireyde anksiyete, depresif semptomlar, motivasyon eksikliği, yeme bozuklukları gibi birçok psikolojik sorunla ilişkilidir (Öz vd., 2009). Sosyo-kültürel bağlamda benlik saygısı; akademik başarı, sosyal etkinlikler, sportif başarılar ve bireyin çevresinden aldığı geri bildirimlerle de şekillenmektedir. Bowker (2006), bu bağlamda bireyin eğitim, sosyal yaşam ve sportif alanlardaki yeterlilik hissini benlik saygısını pekiştirdiğini ifade etmektedir. Bu nedenle benlik saygısı sabit bir kişilik özelliği değil; yaşam deneyimleri, bireysel çaba ve sosyal geri bildirimlerle şekillenen dinamik bir yapıdır.

2.3.4 Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler

Benlik saygısı, bireyin sosyal bağlamdaki konumunu nasıl algıladığıyla yakından ilişkilidir. Kültürel normlar, toplumsal roller ve sosyal statü beklentileri, bireyin kendi değerine dair geliştirdiği yargılarda belirleyici rol oynar. Örneğin toplumsal başarı ölçütlerinin dar tanımlandığı ortamlarda bireyler, öz-değerlerini bu kalıplara sıkıştırabilir. Bu da benlik

saygısının dışsal onayla beslenen kırılgan bir yapıya dönüşmesine neden olabilir (Baybek ve Yavuz, 2005). Benlik saygısının gelişimi, bireyin erken dönem yaşam olaylarına ve aile içi etkileşimlerine sıkı sıkıya bağlıdır. Özellikle bağlanma stilleri ve ebeveyn tutumları, çocuklukta edinilen temel güven duygusunu şekillendirerek ilerleyen yaşantılarda benlik değerinin temellerini oluşturur. Güvensiz bağlanma, travmatik deneyimler ve ihmal, bireyin benlik saygısında kalıcı yarılmalara neden olabilmektedir (Bowker, 2006). Psikolojik destek süreçlerinde bu tür erken dönem yapıların yeniden değerlendirilmesi, bireyin benlik algısını onarmada kritik bir rol üstlenir.

2.3.5. Yüksek Benlik Saygısı

Yüksek benlik saygısı, bireyin kendine dair tutarlı ve dengeli bir algı geliştirmesiyle karakterize edilir; bu algı, kişinin hem kendi yetkinliklerine hem de sosyal ilişkilerdeki değerine yönelik gerçekçi ve olumlu inançlarını içerir (Ayyıldız, 2014). Ancak bu durum salt olumlu özdeğerlendirme değil, aynı zamanda bireyin kendini eleştirebilme kapasitesiyle paralel ilerler. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler, gelişime açık olmalarının yanı sıra karşılaştıkları zorlukları anlamlandırma ve onlarla baş etme stratejileri geliştirme becerisiyle öne çıkarlar. Bu kişiler, sosyal destek ağlarından güç alırken, içsel motivasyonlarını da sürdürülebilir kılarlar. Dolayısıyla, benlik saygısının yüksek olması, bireysel dayanıklılık ve psikososyal işlevselliğin önemli bir belirleyicisidir (Balat ve Akman, 2004).

2.3.6. Düşük Benlik Saygısı

Bireyin kendine yönelik olumlu inançlarının azalması, düşük benlik saygısı olarak tanımlanır ve bu durum, kişinin içsel dünyasında ciddi işlevsel bozukluklara yol açabilir. Özellikle sosyal etkileşimlerde geri planda kalma eğilimi, kendi duygu ve düşüncelerini paylaşamama, bireyin kendisini dışlanmış hissetmesine neden olur. Bu psikososyal geri çekilme, bireyin öz-yeterlik algısını ve problem çözme becerilerini zayıflatarak, olumsuz deneyimlerin artmasına zemin hazırlar. Böylece, düşük benlik saygısı hem bireysel gelişimi hem de toplumsal uyumu engelleyen bir faktör olarak karşımıza çıkar (Çetinkaya vd., 2005).

2.3.7. Hükümlülerde Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar

Benlik saygısı kavramı bireylerin kendilerine yönelttikleri olumlu veya olumsuz değerlendirmeler bütününe ifade eder (Rosenberg, 1965). Özellikle hükümlü bireylerin benlik saygıları incelendiğinde ceza infaz kurumunda bulunduğu süre boyunca ve ceza infaz kurumu sonrasında benlik saygılarında belirgin bir düşüş gözlemlenmiştir. Ceza süresi ve suçun niteliği gibi faktörler de bireylerin benlik saygılarında düşüş yaşamasında belirgin bir etkiye sahiptir.

Uzun süreli ceza infaz kurumunda kalan bireylerin benlik algılarının zayıfladığını ve ceza infaz kurumu sonrasında toplum tarafından dışlanma korkusunun yaşanması benlik saygılarında azalmaya neden olmaktadır. Sabıkalı bireylerin toplum tarafından kabul görme süreçlerinde yaşadıkları damgalanma, iş bulamama gibi faktörler sosyal dışlanmalara bireylerin kendilerine yönelik olumsuz eleştiriler yöneltmelerine sebep olmaktadır. Bu süreçler bireylerin özgüvenlerinin zedelenmesiyle ve benlik saygılarındaki azalmayla sonuçlanmaktadır (Liem, 2016). Gonçalves, Endrass, Rossegger ve Dirkzwager (2016) yaptıkları çalışmada, bireylerin mental sağlık belirtilerinin hapis süresince görünür bir şekilde azaldığını ve bireylerin ceza infaz kurumu olgusunu olumsuz algılamaları mental sağlık belirtilerine yansıdığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, ceza infaz kurumu şartlarının, ortamının ve kişisel özelliklerin hükümlü bireylerin mental sağlıkları üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Hollanda'daki beş farklı ceza infaz kurumunda uygulanan Farkındalık Temelli Stres Azaltma (MBSR) programının hükümlü bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıkları üzerindeki etkilerini retrospektif bir ön-son test tasarımıyla incelemiştir. Sonuçlar, Farkındalık Temelli Stres Azaltma (MBSR) programının ceza infaz kurumu ortamında uygulanabilir ve etkili olduğunu göstermiştir. Bu tür müdahalelerin, hükümlü bireylerin benlik saygısı gibi psikolojik etmenlerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Bouw, Huijbregts, Scholte ve Swaab, 2019). Benlik saygısı, bireyin kendine dair değer algısıyla yakından ilişkilidir ve ceza infaz kurumu ortamı bu algıyı tehdit edebilecek birçok faktöre sahiptir. Uzun süreli hükümlülüğün, bireyin özsaygısını zedelediği; bunun da hem sosyal ilişkileri hem de mesleki motivasyon üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bildirilmektedir (Basaran, 2016; Aresti vd., 2010). Ceza infaz kurumlarında uygulanan mesleki eğitim, sosyal beceri atölyeleri ve sanat temelli rehabilitasyon programlarının benlik saygısını desteklediği görülmektedir (Parsons, 2017; Vandala, 2019). Özellikle bireyin çalışarak üretime katılması ve yeteneklerini yeniden keşfetmesi, özsaygı düzeyinde anlamlı iyileşmelerle sonuçlanmaktadır (Collica-Cox, 2016; Addo, 2014).

2.4. Sosyal Beceri

Sosyal beceriler, bireyin sosyal dünyada etkili bir aktör haline gelebilmesinin ön koşulu olarak değerlendirilmelidir. Özünde bu beceriler, bireyin hem kişilerarası iletişimini hem de toplumsal normlara uyumunu biçimlendiren davranışsal ve bilişsel örüntüleri kapsar. Marlowe (1986), sosyal beceriyi gruba uyum sağlama, diğer bireylerle sağlıklı iletişim kurma ve kişilerarası etkileşimi yönlendirme becerisi olarak ele alırken; McFall (1982), daha çok bireyin sosyal normlara ne ölçüde uyum sağladığını ön plana çıkarır (Avcıoğlu, 2007). Bu bağlamda, sosyal beceriler yalnızca iletişim tekniklerinden ibaret görülmemelidir; aksine bireyin toplum

içinde tanınan, kabul edilen ve işlevsel bir kimlik inşa edebilmesi için temel bir yapıtaşdır. Stuart, Gresham ve Elliot (1991) tarafından da vurgulandığı üzere, sosyal beceriler yalnızca toplumsal kabulü değil, aynı zamanda sosyal sorunlarla başa çıkma stratejilerini de içermektedir. Dolayısıyla sosyal beceriler, bireyin toplumsal bağlamda hem kabul görmesini hem de etkileşimsel süreçleri etkili biçimde yönetmesini sağlayan dinamik bir yeterlik alanıdır.

Sosyal beceri kavramı, tarihsel olarak gözlemlenebilir davranışlar üzerinden tanımlansa da günümüzde daha karmaşık bir yapı olarak ele alınmaktadır. İlk tanımlamalarda, örneğin Cartledge ve Milburn (1978), sosyal becerilerin olumlu davranışları pekiştiren ve olumsuzları bastıran etkisine odaklanırken; Wodarski ve arkadaşları (1990), bu becerileri toplum içerisinde kabul görmek için kullanılan sözsüz davranışlar olarak değerlendirmiştir. Ancak bu yaklaşım, sosyal becerilerin yalnızca davranışsal çıktılarla açıklanamayacak kadar kapsamlı olduğunu göz ardı eder. Nitekim Hargie ve arkadaşları (1986), bireyin bu becerileri hangi ortamlarda ve hangi davranış biçimleriyle ortaya koyduğunu tanımlayan altı temel yapıdan söz ederken, sosyal etkileşimin bağlamsal doğasını da vurgular. Dolayısıyla sosyal beceriler, yalnızca gözlemlenebilir dışavurumlarla sınırlı olmayan; bireyin zihinsel temsilleri, duygusal düzenleme becerileri ve sosyal kuralların içselleştirilmesi gibi unsurlarla birlikte değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir yeterlilik alanıdır (Dikmeer, 1997).

Sosyal beceriler, bireyin yalnızca çevresiyle sağlıklı ilişkiler kurmasını değil, aynı zamanda bu ilişkiler aracılığıyla bir kimlik inşa etmesini sağlayan sosyal araçlardır. Combs ve Slaby (1977), sosyal beceriyi sosyal ortamda kabul gören davranış örüntüleri olarak açıklarken, bu tanım bireyin toplumsal bağlamda görünür olabilmesi ve ilişki kurabilmesi açısından işlevseldir. Howing ve arkadaşlarının (2016) vurguladığı gibi, iletişim başlatma ve problem çözme becerileri, yalnızca etkileşim kurmayı değil, aynı zamanda bireyin sosyal zorluklarla başa çıkabilme kapasitesini yansıtır (Hops, Finch ve McConnell, 1985). Kelly ve arkadaşlarına (1983) göre ise sosyal beceriler, kişinin sosyal çevresinden destek görmek ve bu çevrede kabul görmek için kullandığı stratejilerdir. Bu çerçevede sosyal beceriler, bireyin toplumsal kabulünü sağlamakla kalmaz; aynı zamanda bireyin kimliğini nasıl yapılandığına ve bu kimliği sosyal sistem içerisinde nasıl sürdürdüğüne dair ipuçları da sunar. Sosyal beceriler, bireyin kendilik algısını sosyal geri bildirimlerle sürekli yeniden inşa etmesine imkân tanıyan etkileşimsel bir köprüdür.

Sosyal beceriler, bireyin sosyal çevresinde olumlu pekiştirme ile karşılık bulan, toplumsal etkileşimi kolaylaştıran davranış repertuarıdır. La Greca'nın (1993) tanımı bu

çerçevede değerlendirildiğinde, sosyal etkileşim için geliştirilen her davranış biçiminin potansiyel bir sosyal beceriye dönüşebileceği görülmektedir. Bu beceriler bireyin yaşadığı kültürel bağlamda anlam kazanır; Mize ve Ladd (1990), bireyin kültüründe kabul gören davranış kalıplarını sosyal beceri olarak nitelendirmiştir. Dolayısıyla sosyal beceri, salt bireysel bir kazanım değil, toplumsal normların içselleştirilmiş bir çıktısıdır. Lewinsohn ve arkadaşlarının (1980) bu davranışları çevresel pekiştiricilerle ilişkilendirmesi ise sosyal becerinin öğrenilmişliğine dikkat çeker. Sosyal etkileşimlerdeki başarının, bu becerileri etkili kullanma kapasitesiyle bağlantılı olduğu açıktır. Bu bağlamda, bireyin sosyal çevresinde karşılaştığı sorunları çözme becerisi, Hierhoizer ve Liberman'ın (1986) da belirttiği gibi, sadece sosyal değil aynı zamanda bilişsel donanımı da gerektirir. Trower'ın (1986) sınıflandırması ise sosyal becerilerin yalnızca gözlenebilir davranışlardan değil, aynı zamanda normları yorumlama ve toplumsal geribildirimleri genelleme gibi daha derin süreçlerden oluştuğunu ortaya koyar. Bu durum, sosyal becerilerin toplumsal işlevselliği destekleyen bir "davranışsal esneklik" formu olduğunu göstermektedir.

2.4.1. Sosyal Beceri Kavramına Kuramsal Bir Yaklaşım

Sosyal beceriler, bireyin toplumsal yaşamda etkin ve uyumlu bir şekilde varlık gösterebilmesi için geliştirdiği davranışsal, duyuşsal ve bilişsel donanımları içeren çok boyutlu bir yapıdır. Bu yapı, yalnızca kişilerarası etkileşimlerin teknik yönlerini değil, aynı zamanda bireyin sosyal ortamlardaki anlamlandırma ve uyum süreçlerini de içerir. Bu kapsamda, Calderella ve Merrell (1997) sosyal becerileri beş temel boyutta ele almıştır: akran ilişkileri, kendini kontrol, akademik yeterlilik, uyum sağlama ve atılganlık. Akran ilişkileri, bireyin yaşlılarıyla sağlıklı iletişim kurma, sosyalleşme süreçlerine aktif biçimde katılma ve bu ilişkilerde duygusal paylaşımda bulunma kapasitesini içerir. Kendini kontrol boyutu ise özellikle çatışma anlarında duygusal tepkilerin regülasyonu, öfke yönetimi ve sosyal uyum açısından kritik olan davranışsal denetimi kapsamaktadır. Akademik beceriler, bireyin görev odaklı sorumluluklarını yerine getirme ve destek talep etme gibi işlevsel davranışları içerirken; uyum becerileri, sosyal sistemin taleplerine yanıt verebilme kapasitesine işaret eder. Son olarak atılganlık, bireyin girişkenliğini ve sosyal ilişki başlatma becerisini ifade etmektedir (Calderella ve Merrell, 1997, 264-278). Sosyal becerilerin oluşumu ve gelişimi, yalnızca bireyin bilişsel yetileriyle değil, aynı zamanda öğrenme süreçleri ve çevresel geri bildirimlerle de şekillenmektedir. Bu bağlamda Bandura'nın (1977) sosyal bilişsel kuramı, sosyal becerileri açıklamada önemli bir teorik çerçeve sunar. Bandura, birey davranışlarının üçlü bir etkileşim ağı içerisinde şekillendiğini öne sürer: birey, davranış ve çevre (karşılıklı belirleyicilik). Bu

modele göre birey yalnızca çevresel uyarıcılara tepki vermekle kalmaz, aynı zamanda çevresini şekillendirme kapasitesine de sahiptir. Sembolleştirme kapasitesi, bireyin soyutlama ve anlam yükleme süreçlerini içerirken; öngörü kapasitesi, sosyal deneyimlerin geleceğe yönelik tahmin gücünü artırır. Dolaylı öğrenme kapasitesi ise model alma yoluyla davranış edinimini ifade ederken; öz düzenleme ve öz yargılama kapasiteleri, bireyin davranışlarını iç denetim mekanizmaları yoluyla kontrol etmesine olanak tanır (Senemoğlu, 1997, 228–231). Bu alt bileşenler, sosyal becerilerin yalnızca yüzeysel davranış kalıplarından ibaret olmadığını, derin bir bilişsel altyapıya dayandığını göstermektedir. Öte yandan, Akkök (1996) sosyal becerileri altı temel işlevsel alanda gruplandırmıştır: sosyal ilişki kurma ve sürdürme, grup içinde işbirliği yapma, duygusal ifadeyi yönetme, saldırgan davranışları denetleme, stresle başa çıkma ve problem çözme. Bu çerçevede sosyal beceriler, yalnızca kişilerarası ilişkilerle sınırlı olmayan, bireyin öz denetim ve adaptasyon kapasitesiyle doğrudan bağlantılı bir işlevselliğe sahiptir. Sosyal beceriler bireye, sosyal yaşamın getirdiği stresörlerle baş etme ve çatışmalı durumlarda etkili çözüm üretme imkânı sağlar. Güçlü'nün (1998, 739) vurguladığı gibi, bu beceriler iletişimi kolaylaştırmanın ötesinde, bireyin sosyal sistem içinde yer edinmesine, değer görmesine ve kendini ifade etmesine olanak sunar. Böylece sosyal beceriler, bireyin sadece sosyal değil, psikolojik iyi oluşu açısından da merkezi bir rol üstlenmektedir.

2.4.2. Sosyal Beceri Eksikliğine İlişkin Kuramsal ve Gözlemsel Yaklaşımlar

Sosyal beceriler, bireyin sosyal çevresiyle etkili ve uyumlu ilişkiler kurabilmesini sağlayan, hem bilişsel hem de duyuşsal öğeleri içeren işlevsel davranış örüntüleridir. Bu davranış repertuarının eksikliği, bireyin yaşamının birçok alanında uyumsuzluk ve yetersizlik yaşamasına neden olabilmektedir. Sosyal beceri yetersizlikleri, erken çocukluktan itibaren gelişen ve özellikle ergenlikten yetişkinliğe geçiş sürecinde kalıcı psiko-sosyal sonuçlar doğurabilen kritik bir gelişimsel sorundur. Verduyn ve arkadaşları (1990) ile Ogilvy (1994) sosyal becerilerin, bireyin zihinsel kapasitesi ve okul başarısıyla paralel bir gelişim gösterdiğini belirtmektedir. Bu görüşe göre, sosyal olarak yeterli bireyler, akademik görevlerde daha başarılı olmakta ve öğrenme ortamlarına daha etkin biçimde katılım sağlayabilmektedir. Bununla birlikte, sosyal becerilerdeki eksiklik; zihinsel yetersizlik, okuldan uzaklaşma, akademik başarısızlık, antisosyal davranışlar, suç işleme ve madde bağımlılığı gibi çeşitli yıkıcı sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Hierhoizer ve Liberman, 1986, 917). Bu durum, sosyal beceri eksikliğinin yalnızca sosyal uyumla sınırlı kalmayıp, bireyin genel yaşam işlevselliği üzerinde doğrudan belirleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bazı kuramsal yaklaşımlar, sosyal beceri eksikliğinin altında yatan nedenleri gelişimsel ve motor bilişsel eksikliklere

dayandırmaktadır. Hops, Finch ve McConnell (1985) dil gelişimi ve motor koordinasyonun yetersizliğinin sosyal becerilerin öğrenilmesinde önemli bir engel oluşturduğunu ifade etmektedir. Bu bulgular, sosyal etkileşimin yalnızca sosyal alanla sınırlı olmadığını, bilişsel ve fizyolojik süreçlerin sosyal davranış üretiminde kritik bir rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Benzer biçimde, Svec ve Bechard (1988), sosyal beceri eksikliğine sahip bireylerin, dili işlevsel olarak kullanma ve sosyal bağlamda uygun biçimde iletişim kurma kapasitelerinin zayıf olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda sosyal becerilerin, sosyal çevredeki öğrenme deneyimlerinden ve toplumsal normlara dayalı geribildirimlerden edinilen, gözlemlenebilir ve pekiştirilebilir davranışlar bütünü olduğu söylenebilir. Bu davranışların yeterince edinilememesi, bireyin hem kişilerarası ilişkilerde hem de duygusal düzenleme, çatışma çözme, empati kurma gibi temel yaşam becerilerinde yetersizlik yaşamasına neden olmaktadır. Alanyazında yer alan çok sayıda çalışma, sosyal beceri yetersizliğinin yalnızca bireyin sosyal ilişkilerinde değil, aynı zamanda öz yeterlik, benlik saygısı ve genel psikolojik sağlamlık üzerinde de olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir.

2.4.3. Hükümlülerde Sosyal Beceri ile İlgili Araştırmalar

Bireylerin sosyal becerilerini ceza infaz kurumunda geçirilen süre önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Ceza infaz kurumunda yaşanan sosyal izolasyon bireylerin, sosyal etkileşimlerini sınırlandırarak toplumsal hayata entegre olma süreçlerinde zorluklar yaşamasına neden olmaktadır. Goffman (2017) eserinde, uzun süreli hükümlülüklerin ceza infaz kurumu gibi kapalı kurumlarda toplumsal ilişkileri üzerinde olumsuz bir etki yarattığını belirtmiştir. Sosyal beceriler üzerinde aynı şekilde suçun niteliği de etkili olabilmektedir. Ağır suçlardan hüküm giymiş bireylerin özellikle şiddet gibi suçlar toplum tarafından dışlanma ve ön yargı ile karşılaşma oranlarının daha yüksek olması sebebiyle bireyler sosyal ilişkilerini geliştirmede ve sürdürmede güçlük yaşayabilmektedirler. Ayrıca bireyler ceza infaz kurumundan çıktıktan sonra sosyal ilişkilerini yeniden düzenlemek zorunda kalabilirler. Bu süreçte aile ve toplumsal destekten mahrum bırakılan bireyler sosyal becerilerinde yetersizlik duygusu yaşayabilmektedirler (Clear, Frost, Carr, Dhondt, Braga, ve Warfield, 2014). Sosyal beceriler, ceza infaz kurumundan sonra bireyin hem aile ilişkilerinde hem de iş yaşamında başarılı olabilmesinin temel yapı taşlarından (Costa ve Fernandes, 2021). Ancak uzun vadeli hükümlülük, sosyal etkileşim fırsatlarını sınırlamakta ve bireylerin sosyal gerilemesine neden olabilmektedir (Larsen vd., 2019). Bu durum, hükmün süresi ile sosyal beceri düzeyleri arasında negatif bir ilişki olabileceğini düşündürmektedir. Sosyal becerilerin gelişimine yönelik yapılandırılmış eğitim programlarının uygulandığı örneklerde, hükümlülerin empati, çatışma

özme ve duygusal ifade gibi yetkinliklerinde anlamlı artışlar gözlemlenmiştir (Granados vd., 2023; Hassan ve Rosly, 2021). Özellikle grup temelli çalışmalarda hükümlü bireylerin diğer bireylerle kurduğu işbirliği, duygusal dayanıklılığı ve sosyal farkındalığı artırmaktadır (Sæbjørnsen vd., 2021).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni ve Hipotezleri

Bu araştırmada hükümlü bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirliklerinde benlik saygısı, sosyal beceri ve demografik özelliklerinin etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, İlişkisel Tarama Deseni kullanılmıştır. İlişkisel Tarama Deseni, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve ilişkinin gücünü, yönünü ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Creswell, 2015: 360). Hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Ceza infaz kurumunda bulunmadan önce çalışan bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirlik, çalışmayan bireylere kıyasla daha yüksektir.

H2: Ceza infaz kurumu geçmişi olmayan bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirlik, Ceza İnfaz Kurumu geçmişi olan bireylere kıyasla daha yüksektir.

H3: Algılanan istihdam edilebilirlik, medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4: Algılanan istihdam edilebilirlik, kişinin ceza infaz kurumunda bulunmadan önce yaşadığı sosyal çevreye göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5: Algılanan istihdam edilebilirlik, kişinin ceza infaz kurumunda bulunmasına neden olan suç türüne göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6: Kişilerin sosyal becerileri arttıkça algıladıkları istihdam edilebilirlikleri artmaktadır.

H7: Kişilerin olumlu benlik saygısı arttıkça, algıladıkları istihdam edilebilirlikleri de artmaktadır.

H8: Kişilerin ceza süresi arttıkça algıladıkları istihdam edilebilirlikleri de artmaktadır.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örnekleme kolayda örnekleme ile belirlenmiştir. Çalışmanın örneklemini 19-74 yaş aralığındaki Antalya Y Tipi Ceza Kapalı Ceza İnfaz Kurumu'nda bulunan hükümlü erkekler oluşturmaktadır. Veriler hükümlü bireylerle iletişime geçilerek ve katılımları sağlanarak yüz yüze toplanmıştır.

Örneklem büyüklüğüne karar verebilmek adına G-Power kullanılmıştır. Etki büyüklüğü .05, anlamlılık düzeyi .05 ve .95 güç ile 4 değişken için örneklem büyüklüğü 218 olarak hesaplanmıştır. Ancak veri temizliği, normallik testi gibi analizlerle veri kaybı olma ihtimali

göz önünde bulundurularak 412 kişiden veri toplanmış olup analizler 346 kişiyle gerçekleştirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Katılımcılar soruları yanıtlamaya başlamadan önce çalışma hakkında gerekli bilgiler verilmiştir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olmakla beraber katılımcıların verdikleri yanıtların ceza süreleri üzerinde herhangi bir etkisi olmayacağını ve toplanan bilgilerin bilimsel bir araştırma için kullanılacağını bilgisi verilmiştir. Katılımcılardan herhangi bir kimlik bilgisi alınmamış olup bu durum da araştırmanın katılımcılarına bildirilmiştir.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Bu form, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda katılımcılardan yaş, medeni durum, hayatının büyük çoğunluğunu nerede geçirdiğine eğitim durumuna ilişkin bilgiler istenmiştir. Ayrıca katılımcıların ailesiyle ilgili sorular da sorulmuştur: Anne ve babanın hayatta olup olmama durumu, medeni durumları ve eğitim düzeyleri. Bu sorulara ek olarak katılımcılardan ceza infaz kurumuna girmeden önceki durumlarıyla ilgili bilgiler istenmiştir. Bu bilgiler şunlardır: Çalışıp çalışmama ve gelir durumu, kiminle yaşadığı, daha önce psikiyatrik bir tanı alma ve psikiyatrik bir tedavi görme durumu.

3.3.2. Suç ve Ceza İnfaz Kurumu Bilgi Formu

Bu form, araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda katılımcılardan, şu anda hangi suç nedeniyle ceza infaz kurumunda bulundukları, ceza süreleri ve ne kadar süredir ceza infaz kurumunda bulundukları sorulmuştur. Bununla beraber katılımcılardan şu anki ceza infaz kurumunda bulunma durumları haricinde daha önce ceza infaz kurumuna girip girmedikleri ve ilk ceza infaz kurumuna girdiklerinde kaç yaşında oldukları sorulmuştur.

3.3.3. Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu

Sosyal Beceri Envanteri'nin orijinali Riggio (1986) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması Yüksel (1998) tarafından yapılmıştır. Ölçek, kişilerin temel sosyal becerilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek kullanım izni, ölçek yazarından alınmıştır. (EK-5)

Yüksel (1998) tarafından yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçek maddeleri 3 kişi tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve bu çeviriler karşılaştırılmıştır. Geçerlik ve güvenirlik

çalışmasında Gazi Üniversitesi'nde eğitim görmekte olan 182 öğrenci örneklem olarak belirlenmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerliği test etmek için Kendini Ayarlama Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Sosyal Beceri Envanteri ve Kendini Ayarlama Ölçeği arasındaki korelasyonun .63 olduğu görülmüştür. Sosyal Beceri Envanteri'nin alt boyutları ve Cronbach Alfa katsayıları şu şekilde belirlenmiştir: Duyuşsal Anlatımcılık ($\alpha=.56$), Duyuşsal Duyarlık ($\alpha=.8$), Duyuşsal Kontrol Sosyal Beceri Envanteri'nin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda Sosyal Beceri Envanteri'nin sosyal beceri düzeyini ölçmek için kullanılabileceği görülmüştür.

Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu ise (SBE-KF) Koydemir (2006) tarafından oluşturulmuştur. 90 maddeden oluşan ölçek 30 madde ve 6 alt boyuttan oluşan bir hale getirilmiştir. Ölçeğin kullanılabilirliğini test etmek amacıyla 260 öğrenciden oluşan bir örneklemle pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronach Alfa katsayısının .70 olduğu görülmüştür. Bununla beraber Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu'nun sosyal beceri yeterliğinin ölçümü için kullanılmasının uygun olacağı belirlenmiştir.

Sosyal Beceri Envanteri 5'li Likert tipine sahiptir. Katılımcılar soruları cevaplarken "(1) Hiç Benim Gibi Değil, (2) Biraz Benim Gibi, (3) Benim Gibi, (4) Oldukça Benim Gibi, (5) Tamamen Benim Gibi" seçeneklerinden birini seçmektedir. Alt boyut puanları ise her bir alt boyuta ait maddelerden alınan puanların toplanmasıyla elde edilmektedir. Alt boyutlardan alınabilecek puanlar 5-25 arasında değişmektedir. Alınabilecek toplam puan ise 30-150 arasında değişmektedir.

Sosyal Beceri Envanteri'nde 1, 3, 7, 9, 12, 13, 18, 25 ve 27. maddeler ters kodlanmaktadır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının .89 olduğu görülmüştür.

3.3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği Gunawan, Creed ve Glendon (2019) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Alkın, Korkmaz ve Balcı Çelik (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek, yetişkinlerin gelecekteki istihdam edilebilirliklerine ilişkin algılarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek kullanım izni, ölçek yazarından alınmıştır. (EK-6)

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasını gerçekleştirmek için 461 üniversite öğrencisinden veri toplanmıştır. Çeviri çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla ölçek, farklı alanlardan 4 kişi tarafından Türkçeye çevrilmiş ve uzman görüşü için hazırlanmıştır. Yapılan

çalışma sonucunda ölçeğin dilsel eş geçerliğe sahip olduğu görülmüştür. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 6 faktörlü yapıya sahip olmasının uygun olduğu görülmüştür.

Ölçeğin yakınsak geçerliği de incelenmiştir. Yakınsak geçerlik, kullanılan ölçüm aracının ölçmesi gereken olguyu doğru ölçüp ölçmediğini test etmektedir. Değişkenlerin oluşturmuş oldukları faktör ve ifadelerle ilişkili olması anlamına gelmektedir. Yakınsak geçerliğin sağlandığının söylenebilmesi için Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerinin .5'ten büyük olması gerekir (Yaşlıoğlu, 2017: 82) Ölçeğin alt boyutlarının AVE değerlerinin .54 ve .74 arasında değiştiği ve ölçeğin yakınsak geçerliğe sahip olduğu görülmüştür.

Ölçeğin uyum geçerliğini incelemek amacıyla Kariyer Sıkıntısı Ölçeği (KSÖ) ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği – Kısa Formu (KUYÖ – KF) kullanılmıştır. Uyum geçerliği, geçerliği test edilen ölçek ile geçerliği daha önce test edilmiş ve geçerli olduğuna karar verilmiş bir başka ölçek ile arasındaki bağlantı ve korelasyon anlamına gelmektedir (Hergüner, 2010: 5). Ölçeğin uyum geçerliği incelendiğinde Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin toplam ve alt boyut puanları ile Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin toplam ve alt boyut puanları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiye; Kariyer Stresi Ölçeği'nin olumsuz duygular alt boyutu ve toplam puanı arasında negatif düşük düzeyde ilişkiye sahip olduğu ve Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği'nin uyum geçerliğine sahip olduğu görülmüştür.

Ölçeğin güvenirlik analizleri incelendiğinde bileşik güvenirlik katsayısının .82 ve .92 arasında; ölçeğin test – tekrar test korelasyonlarının .37 ve .7 arasında değiştiği görülmüştür. Ölçeğin alt boyutları ve Cronbach Alfa katsayıları ise şu şekildedir: Algılanan Gelecekteki İletişim Ağsı ($\alpha=.82$), Algılanan Gelecekteki Deneyimler ($\alpha=.91$), Algılanan Gelecekteki Kişisel Özellikler ($\alpha=.84$), Eğitim Kurumunun Beklenen İtibarı ($\alpha=.89$), Algılanan Gelecekteki İş Gücü Piyasası Bilgisi ($\alpha=.9$), Algılanan Gelecekteki Beceriler ($\alpha=.92$). Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa katsayısının ise .95 olduğu görülmüştür.

Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği, 6'lı Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar soruları cevaplarken “(1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini seçmektedir. Alt boyut puanları ise her bir alt boyuta ait maddelerden alınan puanların toplanmasıyla elde edilmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamakla beraber ölçekten alınabilecek toplam puan 24 – 144 arasında değişmektedir.

Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa katsayısının .93 olduğu görülmüştür.

3.3.5. Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu

Ölçeğin orijinali Rosenberg (1963) tarafından geliştirilmiş olup Lecomte, Corbiere ve Laisne (2006) ölçeğin 20 maddelik kısa formunu oluşturmuştur. Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu Tukuş (2010) tarafından oluşturulmuştur. Ölçek kullanım izni, ölçek yazarından alınmıştır. (EK-7)

Ölçeğin Türkçe uyarlamasını yapmak amacıyla ölçek sırasıyla Türkçe, İngilizce ve Türkçe'ye çevrilerek dil uygunluğu gözlenmiştir. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliğini incelemek amacıyla Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ve Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği Kısa Formu arasındaki ilişki incelenmiştir. RBSÖ ile BSDÖ – KF Olumlu ve Olumsuz Boyutlar arasındaki ilişkiye bakıldığında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu 7'li Likert tipi bir ölçektir. Katılımcılar soruları cevaplarken “(a) Hiçbir Zaman, (b) Nadiren, (c) Zamanın Az Bir Kısımında, (d) Bazı Zamanlar, (e) Zamanın Önemli Bir Kısımında, (f) Çoğu Zaman, (g) Her Zaman” seçeneklerinden birini seçmektedir.

Ölçek, Olumlu Boyut ve Olumsuz Boyut olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Toplam puan, Olumlu Boyut'ta 10 – 70; Olumsuz Boyut'ta ise – 70 ve – 10 arasında değişmektedir. Cronbach Alfa katsayıları incelendiğinde Olumsuz Alt Boyut Cronbach Alfa katsayısının .85 ve Olumlu Alt Boyut Cronbach Alfa katsayısının .87 olduğu görülmüştür. Bununla beraber ölçeğin tamamının Cronbach Alfa katsayısının .9 olduğu belirlenmiştir.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin tamamının Cronbach Alfa katsayısının .85 olduğu görülmüştür.

3.4. İşlem

Araştırmanın yapılması için öncelikle ölçek yazarlarından ölçek kullanım izni alınmıştır. Gerekli izinlerin alınmasının ardından Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 26.04.2024 tarihinde 211 sayılı Etik Kurul izni alınmıştır. Etik kurul izninin alınmasından sonra veri toplama sürecine başlanmıştır. Veri toplama işlemleri 01.12.2024-01.01.2025 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Verilerin ceza infaz kurumunda yüz yüze toplanmasının ardından SPSS'e girilmiştir. Daha sonra veri temizliği ve normallik testleri yapılmıştır.

3.5. Analiz

İstatistiksel analizler için IBM SPSS programı 26. Versiyon paketi kullanılmıştır. Analizleri gerçekleştirmek amacıyla betimleyici analizler, güvenirlik analizleri, bağımsız gruplar için t testi analizleri, korelasyon analizleri ve tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir. Bahsi geçen analizler gerçekleştirilmeden önce veri temizliği ve normallik testleri yapılmıştır.

Veri temizliği aşamasında ilk önce sorulardaki boş yanıtlar incelenmiştir. Bir sorudaki boş yanıt sayısının katılımcı sayısının yarısından fazla olması o soruyla ilgili bir problem olduğunu gösterebilmektedir. Ancak böyle bir durumla karşılaşmadığı için bu aşamada herhangi bir soru veri setinden çıkarılmamıştır. Bununla beraber bir katılımcının soruların %10'unu cevaplamaması verilerin normal dağılımını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Katılımcılar; Demografik Bilgi Formu, Suç ve Ceza İnfaz Kurumu Bilgi Formu, Sosyal Beceri Envanteri Kısa Formu, Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeği ve Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği – Kısa Formu'nu yanıtladıklarında toplamda 93 soru yanıtlamış olmaktadır. Bu doğrultuda 10 sorudan fazla soruyu yanıtlamamış olan 16 katılımcı analizlere dahil edilmemiştir. Bu işlemden sonra ölçeklerin ortalamaları alınmış ve boş verilere ortalama ataması yapılmıştır. Bunun ardından normallik testi yapılmıştır.

Normallik testi aşamasında ilk olarak çok değişkenli normallik incelenmiş ve bunun için Mahalanobis uzaklığına bakılmıştır. Mahalanobis uzaklığı, çok değişkenli veri setlerinde uç verilerin belirlenmesi ve uç veriler nedeniyle analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına yönelik önlemlerin alınmasını sağlayan bir ölçüttür (Esen ve Timor, 2019: 269). Bu doğrultuda 4 değişken için %95 güven aralığında .05 anlamlılık düzeyine göre uygun değer belirlenmiş, bu değer baz alınarak uygun olmayan kişiler analize dahil edilmemiştir. Bu aşamada 50 kişinin analizlerden dışlanmasına karar verilmiştir.

Çok değişkenli normalliğin incelenmesinden sonra tek değişkendeki uç değerlerin anlaşılması adına değişkenlerin z skorları incelenmiştir. Normalliğin sağlanabilmesi adına Z skorunun -3.29 ve +3.29 değerleri arasında olması göz önünde bulundurularak değişkenlerin Z skorları incelenmiştir. Z skorlarının bahsedilen aralıkta olduğu görülmüş ve bu nedenle örneklemden dışlanan kimse olmamıştır. Veri temizliği ve normallik testi sonucunda toplamda 66 kişinin örneklemden dışlanmasına karar verilmiştir.

Sonraki aşamada verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak amacıyla Basıklık – Çarpıklık değerleri incelenmiştir. Analizlere dahil edilen 346 kişinin verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen puanlar incelenmiştir. Sosyal Beceri değişkeninin Çarpıklık değeri -0.174 ve Basıklık değeri -0.347'dir. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik değişkeninin

Çarpıklık değeri -1.032 ve Basıklık değeri 0.744'tür. Olumlu Benlik Saygısı değişkeninin Çarpıklık değeri -0.435 ve Basıklık değeri -1.111'dir. Olumsuz Benlik Saygısı Çarpıklık değeri 1.105 ve Basıklık değeri 0.553'tür. Basıklık Çarpıklık değerlerinin -3 ve +3 arasında olması normal dağılıma işaret etmektedir (Bal, 2019: 105) Bu doğrultuda çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Kullanılan değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2.1'de verilmiştir.

Tablo 2.1. *Kullanılan Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri*

<i>Değişken</i>	<i>Basıklık</i>	<i>Çarpıklık</i>
Sosyal Beceri	-0.347	0.174
Algılanan Gelecekteki İstihdam	0.744	-1.032
Edilebilirlik		
Olumlu Benlik Saygısı	-1.111	-0.435
Olumsuz Benlik Saygısı	0.553	1.105

Bu işlemin ardından değişkenlerin normalliğinin değerlendirilmesi için Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro Wilk testlerinin sonuçları incelenmiştir. Kolmogorov – Smirnov testinin sonuçlarına göre verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Shapiro – Wilk testinin sonuçlarına göre ise sosyal beceri değişkeninin normal dağılıma sahip olduğu; algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, olumlu benlik saygısı ve olumsuz benlik saygısı değişkeninin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür.

Kullanılan değişkenlerin Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro – Wilk testinin sonuçları Tablo 2.2.’de verilmiştir.

Tablo 2.2. *Değişkenlerin Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro Wilk Testi Sonuçları*

	<i>Kolmogorov- Smirnov</i>	<i>Shapiro - Wilk</i>				
	<i>İstatistik</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>	<i>İstatistik</i>	<i>SD</i>	<i>p</i>
Sosyal	.063	346	.002	.992	346	.055
Beceri						
Algılanan	.136	346	.000	.900	346	
Gelecekteki						.000
İstihdam						
Edilebilirlik						
Olumlu	.124	346	.000	.923	346	.000
Benlik						
Saygısı						
Olumsuz	.174	346	.000	.860	346	.000
Benlik						
Saygısı						

Analiz sonuçları doğrultusunda Kolmogorov – Smirnov ve Shapiro – Wilk testi haricindeki yapılan normallik testlerinde değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonraki aşamada Histogram grafiği ve Q-Q Plot grafiği de incelenmiştir. İnceleme sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Bu incelemeler sonucunda parametrik testler aracılığıyla 346 kişi ile gerekli analizler gerçekleştirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Veri temizliği ve normallik testleri sonucunda analizler 346 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan tamamı erkeklerden oluşan hükümlü bireylerin yaşları 19-74 aralığında değişmekte olup yaşlarının ortalaması 36.6 ve standart sapması 9.88'dir. Kişilerin ilk ceza aldıkları yaş ise 13-58 arasında değişmekte olup ilk ceza yaşlarının ortalaması 26.11 ve standart sapması 9.53'tür. Katılımcıların hayatlarının kaç ayını ceza infaz kurumunda geçirdikleri incelendiğinde ise 1 ay ve 360 ay arasında değişmekte olup ceza infaz kurumunda geçirdikleri ay ortalaması 51.01 ay ve standart sapması ise 58.26'dır. Katılımcıların toplam ceza süresi 4 ay ve 5940 ay arasında değişmekte olup ortalama toplam ceza süreleri 302 ay ve standart sapması 461.86'dır. Bununla beraber hükümlü bireylere sosyodemografik özellikleri ile ilgili çeşitli sorular sorulmuştur. Kişilerin 114'ü evli; 154'ü bekar, 69'u boşanmış olup 7 kişi ise eşini kaybetmiştir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 9 kişinin okur-yazar olmadığı, 80 kişinin okur yazar olduğu, 133 kişinin ortaokul; 90 kişinin lise ve 32 kişinin üniversite mezunu ve üzeri olduğu görülmüştür. Katılımcıların 298'inin ceza infaz kurumuna girmeden önce çalıştığı, 47 kişinin ise çalışmadığı görülmüştür. Katılımcıların 35'i ceza infaz kurumunda bulunmadan önce herhangi bir gelire sahip olmadığını; 50'si 2324 Türk Lirası ve altı; 61'i 2325 – 5000 Türk Lirası aralığında; 198'i 5001 ve üzeri Türk Lirası gelire sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların ceza infaz kurumu öncesindeki yaşadığı yerler incelenmiş olup 23 kişinin köyde; 9 kişinin kasabada; 37 kişinin ilçede; 92 kişinin şehirde ve 178 kişinin büyük şehirde yaşadığı görülmüştür. Katılımcılara ceza infaz kurumunda bulunmadan önce psikiyatrik tanı alıp almadıkları ve psikiyatrik bir tedavi alıp almadıkları sorulmuştur. 62 kişi psikiyatrik tanı almış ve 276 kişi psikiyatrik tanı almamıştır. Bununla beraber 76 kişi psikiyatrik tedavi görmüş, 265 kişi ise psikiyatrik tedavi görmemiştir. Katılımcılara anne ve babalarının hayatta olup olmadıkları, anne ve babalarının eğitim düzeyi ve ailesinin medeni durumu sorulmuştur. 276 katılımcının annesi hayatta olmakla beraber 68 kişinin annesi hayatta değildir. 211 katılımcının babası hayatta olmakla beraber 132 katılımcının babası hayatta değildir. 109 katılımcının annesi okur – yazar değildir, 55 katılımcının annesi okur - yazar olmakla beraber; 83 katılımcının annesi ilkokul, 52 katılımcının annesi ortaokul, 33 katılımcının annesi lise mezunudur ve 5 katılımcının annesi üniversite mezunu ve üzeri bir eğitim seviyesine sahiptir. 46 katılımcının babası okur yazar değildir; 61 katılımcının babası okur – yazar olmakla beraber;

129 katılımcının babası ilkokul, 62 katılımcının babası ortaokul, 29 katılımcının babası lise mezunudur ve 12 katılımcının babası üniversite mezunu ve üzeri bir eğitim seviyesine sahiptir. Katılımcıların anne babasının medeni durumları incelendiğinde ise 257 katılımcının anne babası evli ve 83 katılımcının anne babası boşanmıştır. Hükümlü olarak ceza infaz kurumunda bulunan katılımcıların 257'sinin daha öncesinde de ceza infaz kurumunda bulundukları görülmüştür. 87 kişi ise daha önce ceza infaz kurumunda bulunmamıştır. Bununla beraber katılımcılara şu anda hangi suç kapsamında ceza infaz kurumunda bulundukları sorusu sorulmuştur. 33 kişi "Cinayet", 49 kişi "Yaralama", 33 kişi "Cinsel Suç", 3 kişi "Hakaret", 82 kişi "Hırsızlık", 24 kişi "Yağma", 33 kişi "Dolandırıcılık", 6 kişi "Sahtecilik", 1 kişi "Rüşvet", 8 kişi "Kaçakçılık", 13 kişi "Trafik Suçları", 54 kişi "Uyuşturucu" nedeniyle ceza infaz kurumunda bulunduğunu belirtmiştir. 7 katılımcı ise "Diğer" seçeneğini işaretlemiştir. Daha sonrasında oluşturulmuş olan hipotezler test edilmiştir.

Tablo 3.1.'de katılımcıların sosyo demografik ve suç özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Sosyo Demografik ve Suça İlişkin Özellikleri

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Yaş	36.6	9.88	19	74
İlk Ceza Yaşı	26.11	9.53	13	58
Ceza İnfaz Kurumu Bulunma Süresi	51.01	58.26	1	360
Toplam Ceza Süresi	302	461.86	4	5940
Sayı (n)			Yüzde (%)	
Medeni Durum				
Evli	114		32.9	
Bekar	154		44.5	
Boşanmış	69		19.9	
Eşi Vefat Etmiş	7		2	
Eğitim Durumu				
Okur Yazar Değil	9		2.6	
İlkokul Mezun	80		23.1	
Ortaokul Mezun	133		38.4	
Lise Mezun	90		26	
Üniversite Mezun ve Üzeri	32		9.2	
Ceza İnfaz Kurumu Öncesinde Çalışma Durumu				
Evet	298		86.1	
Hayır	47		13.6	
Ceza İnfaz Kurumu Öncesinde Gelir Durumu				

Gelir Yok	35	10.1
2324 ve Altı	50	14.5
2325- 5000	61	17.6
5001 ve Üzeri	198	57.2
Ceza İnfaz Kurumu Öncesinde Yaşadığı Yer		
Köy	23	6.6
Kasaba	9	2.6
İlçe	37	10.7
Şehir	92	26.6
Büyükşehir	178	51.4
Ceza İnfaz Kurumu Öncesinde Yaşadığı Kişiler		
Ailesiyle	271	78.3
Yalnız	56	16.2
Arkadaşlarıyla	12	3.5
Diğer	5	1.4
Psikiyatrik Tam Varlığı		
Evet	62	17.9
Hayır	276	79.8
Psikiyatrik Tedavi Geçmişi		
Evet	76	22
Hayır	265	76.6
Annenin Hayatta Olma Durumu		
Evet	276	79.8
Hayır	68	19.7
Babanın Hayatta Olma Durumu		
Evet	211	61
Hayır	132	38.2
Annenin Eğitim Düzeyi		
Okur Yazar Değil	109	31.5
Okur Yazar	55	15.9
İlkokul Mezunu	83	24
Ortaokul Mezunu	52	15
Lise Mezunu	33	9.5
Üniversite Mezunu ve Üzeri	5	1.4
Babanın Eğitim Düzeyi		
Okur Yazar Değil	46	13.3
Okur Yazar	61	17.6
İlkokul Mezunu	129	37.3
Ortaokul Mezunu	62	17.9
Lise Mezunu	29	8.4

Üniversite Mezunu ve Üzeri	12	3.5
Ailenin Medeni Durumu		
Evli	257	74.3
Boşanmış	83	24
Ceza İnfaz Kurumu Geçmişi		
Evet	257	74.3
Hayır	87	25.1
Kişinin Ceza İnfaz Kurumunda Bulunma Nedeni		
Cinayet	33	9.5
Yaralama	49	14.2
Cinsel Suç	33	9.5
Hakaret	3	.09
Hırsızlık	82	23.7
Yağma	24	6.9
Dolandırıcılık	33	9.5
Sahtecilik	6	1.7
Rüşvet	1	.3
Kaçakçılık	8	2.3
Trafik Suçları	13	3.8
Uyuşturucu	54	15.6
Diğer	7	2

Hükümlü bireylerin Ceza İnfaz Kurumunda bulunmadan önce bir işte çalışıp çalışmamalarına göre istihdam edilebilirlik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre Ceza İnfaz Kurumunda bulunmadan önce bir işte çalışan (Ortalama = 5.14, Standart Sapma = .78) ve çalışmayan (Ortalama = 5.1, Standart Sapma = .88) bireyler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t(343) = .282, p = .778$.)

Bu analiz sonucuna göre H1 hipotezinin doğrulanmadığı görülmüştür. Ceza infaz kurumu geçmişine göre algıladıkları istihdam edilebilirlik puanları için bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 3.2.'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Ceza İnfaz Kurumu Geçmişine Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Puanları İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	Ceza İnfaz Kurumu Geçmişi	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	P
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	Evet	2	5.0953	.81826	1.446	342	.149
		5					
		7					

	8	5.2369	.69878
Hayır	7		

Hükümlü bireylerin daha önce Ceza İnfaz Kurumuna girip girmeme durumlarına göre istihdam edilebilirlik algılarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre Ceza İnfaz Kurumu geçmişli olan (Ortalama = 5.10, Standart Sapma = .82) ve ceza infaz kurumu geçmişli olmayan (Ortalama = 5.10, Standart Sapma = .82) bireyler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. ($t(342) = -1.45$, $p = .149$.)

Bu analiz sonucuna göre H2 hipotezinin doğrulanmadığı görülmüştür. Ceza infaz kurumu geçmişli bireylerin istihdam edilebilirlik puanları için bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 3.3.'te verilmiştir.

Tablo 3.3. Ceza İnfaz Kurumunda Bulunmadan Önce Çalışma Durumuna Göre Algılanan İstihdam Edilebilirlik Puanları İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Değişken	Çalışma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Serbestlik Derecesi	P
Algılanan İstihdam Edilebilirlik	Evet	298	5.1373	.77692			
	Hayır	47	5.1023	.88056	.282	343	.778

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik puanının bireylerin medeni durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. $F(3,340) = 3.277$, $p < .05$. Yapılan Levene Testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. $F(3,340) = 1.232$, $p > .05$. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puanının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.4.'de verilmiştir.

Tablo 3.4. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	Gruplar Arası	6.031	3	2.010		
	Gruplar İçi	208.553	340	.613		
	Toplam	214.584	343		3.277	0.021

Varyans homojenliği testinden sonra Post Hoc analizlerine geçilmiş ve LSD testi kullanılarak gruplar arasındaki fark incelenmiştir. Post Hoc analizlerine göre algılanan istihdam

edilebilirlik, evli bireylerde bekar bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir (Fark=.23271, $p=.02$). Algılanan istihdam edilebilirlik, evli bireylerde boşanmış bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir (Fark=.24628, $p=.04$).

Bu analiz sonuçlarına göre H3 hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Algılanan istihdam edilebilirlik puanının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Post Hoc Testi sonuçları Tablo 3.5.'te verilmiştir.



Tablo 3.5. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları

Karşılaştırma	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık	%95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Evli - Bekar	.23271	.09677	.017	.0424	.4230
Evli - Boşanmış	.24628	.11946	.04	0113	.4813

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik puanının bireylerin yaşadığı sosyal çevreye göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. $F(3,340) = 4.471$, $p < .05$. Yapılan Levene Testi sonucunda varyansların homojen dağıldığı görülmüştür. $F(3,340) = 1.942$, $p > .05$. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puanının kişinin yaşadığı sosyal çevreye göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.6.'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Kişinin Yaşadığı Sosyal Çevreye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik	Gruplar Arası	8.117	3	2.706	4.471	0.004
	Gruplar İçi	205.731	340	.605		
	Toplam	213.848	343			

Varyans homojenliği testinden sonra Post Hoc analizlerine geçilmiş ve LSD testi kullanılarak gruplar arasındaki fark incelenmiştir. Post Hoc analizlerine göre algılanan istihdam edilebilirlik, ailesiyle yaşayan bireylerde yalnız yaşayan bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir (Fark=.73778, $p = .001$). Algılanan istihdam edilebilirlik, yalnız yaşayan bireylerde arkadaşlarıyla yaşayan bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir (Fark=.71991, $p = .004$).

Bu analiz sonucuna göre H4 hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Algılanan istihdam edilebilirlik puanının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ilişkin Post Hoc Testi sonuçları Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3.7. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Yaşanılan Sosyal Çevreye Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları

Karşılaştırma	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık	%95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Aile - Arkadaş	.73778	.11418	.001	.2864	1.1891
Yalnız - Arkadaş	.24628	.24745	.004	.2332	1.2066

Hükümlü bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirliğin Ceza İnfaz Kurumunda bulunmalarına neden olan suç türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığının anlaşılması için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analizlere geçilmeden önce analizlerin doğru bir şekilde yürütülebilmesi adına küçük örneklemin farklılığa etki etmeyeceği göz önünde bulundurularak ‘Hakaret’, ‘Sahtecilik’, ‘Rüşvet’, ‘Kaçakçılık’, ‘Diğer’ seçeneklerini işaretleyen katılımcılar analize dahil edilmemiştir. Bu işlemin ardından analizler gerçekleştirilmiş Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik puanının suç türüne göre farklılaştığı görülmüştür. $F(7,313)=2.012$, $p=.053$. Yapılan Levene testi sonucunda varyanslar homojen dağılmadığı görülmüştür. $F(7,313)=2.608$, $p<.05$. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik puanının suç türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 3.8.’de verilmiştir.

Tablo 3.8. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Suç Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	p
Algılanan	Gruplar Arası	8.612	7	1.230	2.012	0.053
Gelecekteki	Gruplar İçi	191.377	313	.611		
İstihdam Edilebilirlik	Toplam	199.989	320			

Varyans homojenliği testinden sonra Post Hoc analizlerine geçilmiş ve Games Howell testi kullanılarak gruplar arasındaki fark incelenmiştir. Post Hoc analizlerine göre algılanan istihdam edilebilirlik, ‘Yaralama’ suçu nedeniyle Ceza İnfaz Kurumunda bulunan bireylerde ‘Hırsızlık’ suçu nedeniyle Ceza İnfaz Kurumunda bulunan bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir (Fark=.37422, $p=.038$).

Yapılan analizler sonucunda H5 hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Algılanan istihdam edilebilirlik puanının suç türüne göre karşılaştırılmasına ilişkin Post Hoc Testi sonuçları Tablo 3.9.’de verilmiştir.

Tablo 3.9. Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Puanının Suç Türüne Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Post Hoc Analizi Sonuçları

Karşılaştırma	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık	%95 Güven Aralığı	
				Alt Sınır	Üst Sınır
Yaralama Hırsızlık	–	.37422	.11785	.038	.0111 .7374

Daha sonrasında demografik değişkenler ve araştırma değişkenleri arasındaki korelatif ilişki incelenmiştir. Aralarında anlamlı ilişki olan değişkenler belirtilmiştir. İlk ceza yaşı ve sosyal beceri arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ceza süresi ve sosyal beceri arasında ilişki bulunmuştur ($r=.117$, $p=.031$). Yani kişilerin ilk Ceza İnfaz Kurumuna girdikleri yaş arttıkça sosyal becerileri de artmaktadır. Bununla beraber kişilerin ceza süreleri ve sosyal becerileri arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-.125$, $p=.021$). Dolayısıyla kişilerin ceza süreleri arttıkça sosyal becerilerinde azalma görülmektedir. Kişilerin ceza süreleri ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olup H8 hipotezinin doğrulanmadığı görülmüştür ($r=-.031$, $p=.573$). Demografik değişkenler ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişki Tablo 3.10.'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10. Demografik Değişkenler ve Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi

Değişken	Sosyal Beceri	Olumlu Benlik Saygısı	Olumsuz Benlik Saygısı	Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik
Yaş	$r = .082$ $p = .140$	$r = .080$ $p = .149$	$r = -.012$ $p = .825$	$r = .035$ $p = .528$
İlk Ceza Alınan Yaş	$r = .117^*$ $p = .031$	$r = .044$ $p = .415$	$r = -.073$ $p = .177$	$r = .049$ $p = .364$
Ceza İnfaz Kurumunda Bulunma Süresi	$r = -.101$ $p = .063$	$r = -.024$ $p = .654$	$r = .041$ $p = .445$	$r = -.035$ $p = .515$
Toplam Ceza Süresi	$r = .125^*$ $p = .021$	$r = -.061$ $p = .264$	$r = .084$ $p = .120$	$r = -.031$ $p = .573$

* $p < .05$, ** $p < .01$

Sonraki aşamada araştırma değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve sosyal beceri arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r=.44$, $p<.05$). Bunun sonucunda H6 hipotezinin doğrulandığı görülmüştür. Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ve olumlu benlik saygısı arasında orta düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r=.37$, $p<.05$). Bunun sonucunda H7 hipotezinin

doğrulandığı görülmüştür. Algılanan istihdam edilebilirlik ve olumsuz benlik saygısı düşük düzeyde ve negatif yönde ilişki bulunmuştur ($r=-.26$, $p<.05$). Sosyal beceri ve olumlu benlik saygısı arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r=.27$, $p<.05$). Sosyal beceri ve olumsuz benlik saygısı arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur ($r=.27$, $p<.05$). Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlar Tablo 3.11.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.11. *Araştırma Değişkenleri Arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı Analizi*

<i>Değişkenler</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Algılanan İstihdam Edilebilirlik – Sosyal Beceri	.436	.000**
Algılanan İstihdam Edilebilirlik – Olumlu Benlik Saygısı	.366	.000**
Algılanan İstihdam Edilebilirlik – Olumsuz Benlik Saygısı	-.259	.000**
Sosyal Beceri – Olumlu Benlik Saygısı	.273	.000**
Sosyal Beceri – Olumsuz Benlik Saygısı	-.243	.000**
Olumlu Benlik Saygısı – Olumsuz Benlik Saygısı	-.086	.109

* $p < .05$, ** $p < .01$

SONUÇ

Bu çalışmada, hüküm giymiş bireylerin algıladıkları istihdam edilebilirliklerinin sosyal beceri, benlik saygısı ve demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma doğrultusunda elde edilen bulgular, algılanan istihdam edilebilirliğin üzerinde özellikle sosyal beceriler ve benlik saygısının anlamlı bir ilişkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Alan yazınındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmadan edinilen sonuçlarla benzer bulgulara rastlanılmıştır (Alkın, Korkmaz ve Çelik, 2020: 41; Gunawan, Creed ve Glendon, 2018: 612). Araştırma sonuçlarına bakıldığında sosyal beceri düzeyi yüksek olan bireylerin istihdam edilebilirlik algılarının da yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu Granados ve arkadaşlarının (2023: 8) ceza infaz kurumlarında uygulanan sosyal ve duygusal beceri geliştirme programlarının istihdam edilebilirlik ve sosyal uyumu artırdığına dair bulgularıyla uyumludur. Aynı şekilde, Putro, Sholahuddin ve Wahyudi'nin (2025) çalışmasında toplumsal aktörlerin (aile, kanaat önderleri) desteğiyle gelişen kişilik dayanaklılığının, salıverilme sonrası topluma kazandırılma sürecini teshil ettiğini belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın sonucunda elde edilen ilk bulgu, sosyal beceri ile algılanan istihdam edilebilirlik arasında orta düzeyde pozitif bir korelasyon gözlemlenmiştir. Bu bulgu neticesinde bireyin sosyal becerilerinde meydana gelen artışla beraber istihdam edilebilirlik algısının da güçlendiğini ortaya koymuştur. Özellikle sosyal becerilerin, çalışma hayatında insanlar arası ilişkiler, koordinasyon ve ekip çalışması gibi unsurlar açısından önem arz etmektedir (Riggio, 1986). Sosyal beceriler bakımından başarılı olan bireylerin, çalışma piyasasında daha etkin ve üstün konumda hissetmeleri, söz konusu bulgunun mantıksal temelini oluşturmaktadır. Aynı zamanda Yüksel'in (1998: 43) Türk kültürüne göre yorumladığı sosyal beceri envanterinde, sosyal becerilerin bireyin toplumsal aktifliği üzerinde etkin bir yeri olduğunu belirtmiştir.

İstihdam edilebilirlik algısı ile benlik saygısının alt faktörleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise olumlu benlik saygısı ile pozitif, olumsuz benlik saygısı ile negatif bir korelasyon saptanmıştır. Elde edilen bu sonuç, bireylerin benliklerine yönelik olumlu bir izlenim geliştirdikleri takdirde sonraki yaşamalarında iş bulabilme ve mesleki başarıya ulaşma noktasındaki güvenlerinin de arttığını ortaya koymaktadır. Rosenberg (1965) tarafından ortaya konan özsaygı kuramına göre birey, benlik saygısını yüksek düzeyde yorumladığında, çevredeki olumsuz etkenlere karşı daha dayanıklı olabilmektedir. Bu durum, istihdam edilebilirlik algısının da dayanıklılığını arttırabilir (Lecomte, Corbière ve Laisné, 2006: 101). Benlik saygısı düzeyi ile istihdam edilebilirlik algısı düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde, olumlu benlik saygısı düzeyi yüksek olan hükümlü bireylerde daha kuvvetli bir biçimde

görülmektedir. Shoham ve Peled Laskov'un (2020) İsrail'de yaptıkları çalışmada olumlu benlik algısı geliştirilmeden uygulanan müdahale programlarının sürekli olmadığını bu sebeple psikososyal müdahale programlarının işlevsel istihdam stratejileriyle uyum içinde bütünleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Ayrıca araştırmada dikkat çekici diğer bir bulgu, bireylerin geçmişlerinde ceza alıp almama durumunun algılanan istihdam edilebilirlik üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamasıdır. Bu bulgu neticesinde, bireyin gelecek planları üzerinde ceza geçmişinin kesin bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir. Bireylerin geçmişlerinde ceza alıp almamaları "damgalanma" riskini de ortaya çıkarabilmektedir. Ancak elde edilen bu sonuç, alan yazın araştırmalarında da yaygın olarak ileri sürülen "damgalanma" etkisinin her bireyde aynı düzeyde işlemediğini ortaya koymaktadır (Maruna, 2001). Bununla birlikte, bireylerin iş hayatına yönelik hedefleri ve istekleri üzerinde bireysel niteliklerin (örneğin benlik saygısı, sosyal beceri) daha etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Çalışmada, medeni halin ve sosyal ortamın istihdam edilebilirlik algısı üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu saptanmıştır. Bekâr ve boşanmış bireylere göre evli bireylerin istihdam edilebilirlik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu gelişme, evliliğin bireyde yarattığı daha fazla sorumluluk alma duygusu, toplumsal normlara adapte olma ve geleceğe yönelik hazırlık ihtiyacının istihdam beklentilerini etkilediği şeklinde değerlendirilebilir. Toplumsal yapı kapsamında, ailesiyle birlikte aynı yaşam ortamını paylaşan bireylerin yalnız yaşayan bireylere göre daha yüksek istihdam edilebilirlik algısına sahip olması, sosyal destek yapılarının psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisini desteklemektedir (Thoits, 2011).

Bireyin ceza infaz kurumunda bulunmasına sebep olan suç çeşidine göre de algılanan istihdam edilebilirlik farklılık göstermektedir. "Yaralama" suçundan kaynaklı hüküm giymiş bireylerin özellikle istihdam edilebilirlik algılarının "hırsızlık" suçundan hüküm giymiş bireylere göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ancak bu süreç, bazı suç çeşitlerine bağlı olarak bireyde oluşturduğu "damgalanma" düzeyinin istihdam beklentilerini etkileyebileceğini göstermektedir. Bireyin bulunduğu toplum yapısına bağlı olarak bazı suç türleri "affedilebilir" veya "anlaşılabilir" olarak algılanması, hükümlü bireylerin adaptasyon sürecini ve işgücü piyasasındaki konumunu etkileyebilir (Pager, 2003). Bu bulgu göz önünde bulundurulduğunda toplumun bazı suç türlerine yönelik oluşturduğu hoşgörülü veya daha az dışlayıcı tutumlar gösterdiklerini düşünmesine sebep olmaktadır. Obatusin ve arkadaşlarının (2019: 5) işletme sahibi yöneticilerle olan görüşmelerle yürüttüğü araştırmada, bir takım suç türlerinin istihdam etme kararlarını diğerlerine nazaran daha az etkilediğini saptamışlardır.

Araştırmada, ceza infaz kurumunda geçmişi olup olmamasının istihdam edilebilirlik algısında anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Bu durum, Nagin ve Paternoster'in (1991) geçmiş suç davranışının gelecekteki davranış üzerinde doğrudan belirleyici olmadığına ilişkin bulgularıyla paraleldir. Ancak istihdam edilebilirlik algısının medeni durum ve sosyal çevreye göre anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Özellikle ceza infaz kurumuna girmeden önceki yaşamlarında evli bireylerde ve ailesiyle yaşayan bireylerde algılanan istihdam edilebilirlik düzeyinin daha yüksek olması, toplumsal bağların güçlülüğünün istihdam algısını ve dolayısıyla topluma yeniden entegrasyonu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu durum, Sathoo ve arkadaşlarının (2021) Malezya'daki şartlı tahliye olmuş bireylerle yaptıkları çalışmada, sosyal desteğin güçlü olduğu durumlarda yeniden suç işleme oranlarının azaldığını ortaya koymasıyla desteklenmektedir.

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, bireyin ceza yaptırımıyla karşılaştığı ilk yaşı arttıkça sosyal becerileri arasında olumlu, pozitif yönde anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Fakat kişinin toplam ceza süresinin uzunluğu arttıkça bu becerilerde ters yönde bir korelasyon olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen veriler ışığında ceza infaz kurumlarında erken yaşta hüküm alan kişilerin sosyal becerilerine etkisi daha az olurken uzun vadeli hükümlülük almış hükümlü bireylerin sosyal becerileri üzerinde açık bir şekilde olumsuz durumlar oluşturduğu görülür. Araştırma sonucunda ceza infaz kurumlarında bulunan hükümlü bireylerin sosyal becerilerini geliştirmeye yönelik etkin ve etkili iyileştirme programlarına gereksinim duyulduğunu ortaya koymaktadır. hükümlü bireylerin geleceğe dair istihdam edilebilirlik algılarının yalnızca bireysel becerilerle değil, aynı zamanda sosyo-demografik faktörler ve geçmiş suç türleri gibi değişkenlerle de etkileşim halinde olduğunu göstermektedir. Özellikle sosyal becerilerin güçlendirilmesi, olumlu benlik algısının desteklenmesi ve bireyin sosyal bağlarının kuvvetlendirilmesi, ceza sonrası sürecin sağlıklı yönetilmesinde önemli rol oynamaktadır. Visher, Winterfield ve Coggeshall (2006) tarafından yapılan sistematik derlemede, iş odaklı müdahale programlarının recidivizm oranını tek başına azaltmada yetersiz kaldığı, ancak sosyal beceri eğitimleri ve psikososyal destekle birlikte uygulandığında daha etkili olduğu gösterilmiştir.

Bu çalışma, ilerde yapılacak olan akademik araştırmalarda, farklı Ceza İnfaz Kurumu tiplerinde ve Türkiye'nin farklı bölgelerindeki örneklemlerle uygulanması önerilmektedir. Nitel yöntemlerle güçlendirilmiş çalışmalar ile hükümlü bireylerin istihdam edilebilirliğine ilişkin daha kapsamlı bir araştırma yapılabilir. Son olarak, psikososyal müdahale programlarının işlevselliğine yönelik deneysel çalışmalar, sosyal beceri ve benlik saygısının geliştirilmesini sağlayan stratejilerin uzun vadeli etkilerini ortaya koyabilir.



KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Addo, A. K. (2014). "Learning work skills on the outside: Opportunities for self-development and reintegration among former prisoners in Ghana". *Science Journal of Education*, 2(2): 37-43.
- Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü. (2021). *Adli istatistikler*. <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/310520221416422021H%C4%B0ZMETE%C3%96ZELK%C4%B0TAP.pdf> (erişim tarihi: 01.04.2025).
- Akıncı, S. F. (2002). *Suçun nedenleri*. <http://www.kriminoloji.com/Sucun+Nedenleri+Sosyolojik-Fusun+Sokullu.htm> (erişim tarihi: 01.04.2025).
- Akkök, F. (1996). *İlköğretimde sosyal becerilerin geliştirilmesi (Öğretmen el kitabı)*. Milli Eğitim Basımevi.
- Akpınar, İ. (2018). *Suç Olgusu, Suç Teorileri ve Kadın Suçluluğu: Kayseri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Niğde.
- Alkın, S., Korkmaz, O., ve Balcı Çelik, S. (2020). "Algılanan Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması". *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1): 33-47.
- Alkın, S., & Öksüz, Y. (2020). Üniversite öğrencilerinin algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 211-219.
- Altınoğlu-Dikmeer, İ. D. (1997). *Sosyal beceri eğitiminin sosyal içe dönük ergenlerin içe dönüklük düzeylerine etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aresti, A., Eatough, V., ve Brooks-Gordon, B. (2010). "Doing time after time: An interpretative phenomenological analysis of reformed ex-prisoners' experiences of self-change, identity and career opportunities". *Psychology, Crime & Law*, 16(3): 169-190.
- Arıca, T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik saygısının geliştirilmesi* (Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü). İstanbul, Türkiye.
- Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, 12(4), 117-126.

- Atik, E. L. (2013). *Liseli Ergenlerde Bağlanma Stilleri Ve Psikolojik Sağlamlık Düzeyleri Arasındaki İlişkide Öz-Yansıtma Ve İç Görünümün Rolü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Atılğan, E. Ü., Yağcıoğlu, S., ve Çavdar, Y. (2014). Çocuklarla adli görüşme için rehber. Ankara: Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Türkiye Adalet Akademisi, UNICEF Türkiye.
- Attar, H. (2010). *Çocuk Suçluluğunun Önlenmesi Kavramlar- Kuramlar-Kurumlar*. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Avcıoğlu, H. (2007). Sosyal becerileri değerlendirme ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması (4-6 yaş). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 93–103.
- Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates perception of employability: The mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 293-308.
- Ayan, S. (2011). *Suçlu Kim? Türkiye’de Çocuk Suçluluğu*. Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Ayyıldız, T. (2014). Hemşirelik öğrencilerinin akademik başarılarını etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 222–228.
- Bal, F. (2019). *Psikologlar İçin SPSS Uygulamaları ve Araştırma Yöntemleri*. Nobel Yayıncılık. Ankara.
- Balat, U. G., & Akman, B. (2004). Farklı sosyo-ekonomik düzeydeki lise öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 175–183.
- Bandura, A. (1977). “Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory Of Behavioral Change”. *Psychological Review*, 84(2): 191–215.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W.H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 126.
- Basaran, Z. (2016). “The Effect Of Recreational Activities On The Self-Esteem And Loneliness Level Of The Prisoners As An Alternative Education”. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5): 1080–1088.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1–44.

- Bayat, B. (2003). Bireylerin benlik algısı (benlik tasarımları) sistemi ve bu sistemin davranışları üzerindeki rolü. *Kamu Dergisi*, 7(2), 123–137.
- Baybek, H., & Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi öğrencilerinin benlik saygılarının incelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 73–95.
- Beaver, K. M. (2010). *Biosocial Theories of Crime*. Routledge.
- Beccaria, C. (2019). *Suçlar ve Cezalar Hakkında*. (Çev. S. Selçuk), İmge Kitabevi, İstanbul.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*. Free Press.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2008). Predicting future employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 29(3), 483–503.
- Bilgiç, Ş. (2014). “Mahkûmların Suç Algısı”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(Özel Sayı 1): 8–17.
- Boom, J. M., & Metselaar, E. E. (2001). Determinanten van employability. *Gedrag en Organisatie*, 14(1), 21–35.
- Bouw, N., Huijbregts, S. C. J., Scholte, E., ve Swaab, H. (2019). “Mindfulness-based stress reduction in prison: Experiences of inmates, instructors, and prison staff”. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 63(15–16): 2550–2571.
- Bowker, A. (2006). The relationship between sports participation and self-esteem during early adolescence. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 38(3), 214–229.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Volume II: Separation, anxiety and anger*. Hogarth Press. London.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107–126.
- Cardoso, P. (2012). Maladaptive repetition and career construction. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 364–369.
- Caldarella, P., Merrel, K.W. (1997). Common dimensions of social skills of children and adolescents: A taxonomy of positive behaviors. *School Psychology Review*, 26 (2), 264–278.

- Cartledge, G., & Milburn, J. F. (1978). The case for teaching social skills in the classroom: A review. *Review of Educational Research*, 48(1), 133–156.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 18, (pp. 1–42). Stamford, CT: JAI Press.
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 811–839.
- Chen, H., Wu, Y., Jiang, L., Xu, B., Gao, X., ve Cai, W. (2023). “Future orientation and perceived employability of chinese undergraduates: A moderated mediation model”. *Current Psychology*, 42(31): 27127–27140.
- Clear, T. R. (2007). *Imprisoning communities: How mass incarceration makes disadvantaged neighborhoods worse*. Oxford University Press.
- Clear, T. R., Frost, N. A., Carr, M., Dhondt, G., Braga, A., ve Warfield, G. A. R. (2014). “Predicting crime through incarceration: The impact of rates of prison cycling on rates of crime in communities”. National Institute of Justice.
- Cloutier, R.,(1982). “Psychologie de l'adolescence”.*Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*,18(3).
- Coccaro, E. F., Fanning, J. R., Phan, K. L., & Lee, R. (2016). Neural correlates of aggression and impulsivity in humans. *Journal of Psychiatric Research*, 81, 59-65.
- Collica-Cox, K. (2016). “All aboard the desistance line: first stop, producing prosocial prison attachments within an HIV prison-based peer program”. *Journal of Prison Education and Reentry*, 3(2): 67–91.
- Combs, M. L., & Slaby, D. A. (1977). *Social-skills training with children*. In *Advances in clinical child psychology* . Springer, Boston, MA.
- Cooley, C. H. (1902). *Human nature and the social order*. Scribner’s.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. W. H. Freeman.
- Costa, S., ve Fernandes, S. (2021). “Developing social skills in the prison context. Results from the implementation of a training program with prisoners”.*Research on Humanities and Social Sciences* 11(1).
- Crane, F. G., & Crane, E. C. (2007). Dispositional optimism and entrepreneurial success. *The Psychologist-Manager Journal*, 10(1), 13–25.
- Creswell, J. (2015). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson. New York.

- Çarkıt, E. (2019). Kariyer Danışmanlığı ve Mesleki Rehberlik Alanında Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezlerin Araştırma Eğilimleri. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2), 1503-1514.
- Çeçen, A. R. (2008). The sense of individual integrity (consistency), sense of family integrity and self-esteem in predicting life satisfaction in university students. *Journal of Theory and Practice in Education (JTPE)*, 4(1), 12–18.
- Çetinkaya, S., Arslan, S., Nur, N., Özdemir, N., Demir, F., & Sümer, H. (2005). Sivas il merkezinde sosyoekonomik düzeyi farklı üç ilköğretim okulu öğrencilerinin benlik saygısı düzeyi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 9(3), 116–122.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1486–1503.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449–456.
- Deal, K. H. (2007). “Psychodynamic theory”. *Advances in Social Work*, 8(1): 184–195.
- De Feyter, M., Smulders, P., & de Vroome, E. (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers: Kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17(1), 47–59.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- Demiray, N. (2018). *Çocuk suçluluğunu etkileyen muhtemel faktörler: Suç korkusu, kentleşme ve aile yapıları (Samsun İlkadım ve Canik ilçeleri örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Samsun.
- Demirbaş, T. (2002). Suçun nedenleri – Suç etolojisi. Erişim adresi: <http://www.kriminoloji.com/Sucun+Nedenleri+Sosyolojik-Fusun+Sokullu.htm> (erişim tarihi: 01.04.2025).
- Demirbaş, T. (2008). *İnfaz Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Demirbaş, T. (2009). *Kriminoloji*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23–41.

- Doğanülkü, H. A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*. Advance online publication.
- Doğanülkü, H.A., & Güneşlice, A.(2022). Gelecek vizyonları ile proaktif kariyer davranışları arasındaki ilişkide kariyer karar pişmanlığının düzenleyici rolü: Türkiye örneği. *Ekev Akademi Dergisi*, 26(91).
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614.
- Dönmezer, S., ve Erman, S. (1999). *Nazarî Ve Tatbikî Ceza Hukuku* (Cilt II). Beta Yayınları, İstanbul.
- Dönmezer, S., ve Erman, S. (2016). *Nazarî Ve Tatbiki Ceza Hukuku*. DER Yayınları.
- Durkheim, É. (1951). Suicide: A study in sociology (J. A. Spaulding & G. Simpson, Trans.). Free Press. (Orijinal çalışma yayın yılı 1897).
- Dursun, P. (2012). *The role of meaning in life, optimism, hope, and coping styles in subjective well-being / Yaşamın anlamı, iyimserlik, umut ve başa çıkma stillerinin öznel iyi oluş üzerindeki rolü*. Doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Esen, M. F., & Timor, M. (2019). Çok değişkenli aykırı değer tespiti için klasik ve dayanıklı Mahalanobis uzaklık ölçütleri: Finansal veri ile bir uygulama. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, (25), 267-282.
- Esencan, Y., Tuğba, ve Rathfisch, G. (2017). “Psikoseksüel gelişim kuramının kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği alanına yansımaları”. *KASHED*, 3(2), 68–82.
- Fırat, C.(2009). *Suçta sürüklenmiş çocuklarda öğrenilmiş çaresizlik düzeyinin farklı değişkenler ve algılanan anne baba tutumları bakımından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Foucault, M. (1992). *Hapishanenin Doğuşu* (çev. M. A. Kılıçbay). İmge Kitabevi, İstanbul.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759.
- Freedman, J. L., Sears, D. O., ve Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal Psikoloji* (Çev. A. Dönmez), İmge Kitabevi.
- Freud, Sigmund (2017). *Psikoloji Seti*. (Çev. H. Can), Tutku Yayınevi, İstanbul.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Fugate, M., van der Heijden, B., De Vos, A., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Is what's past prologue? A review and agenda for contemporary employability research. *Academy of Management Annals*, 15(1), 266–298.
- Garavan, T. N. (1999). Employability, the emerging new deal? *Journal of European Industrial Training*, 23(1), 4–10.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Gilman, R., Dooley, J., & Florell, D. (2006). Relative levels of hope and their relationship with academic and psychological indicators among adolescents. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25(2), 166–178.
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 187–210.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Prentice-Hall.
- Goffman, E. (2017). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Routledge.
- Gonçalves, L. C., Endrass, J., Rossegger, A., ve Dirkzwager, A. J. (2016). “A longitudinal study of mental health symptoms in young prisoners: exploring the influence of personal factors and the correctional climate”. *BMC psychiatry*, 16: 1-11.
- Graffam, J., Shinkfield, A. J., & Hardcastle, L. (2008). The perceived employability of ex-prisoners and offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52(6), 673–685.
- Granados, L., Suriá, R., Perea, C., Payá, C., Sánchez-Pujalte, L., ve Aparisi, D. (2023). "Effectiveness of a program for the development of socio-emotional competences in people admitted to a penitentiary center". *Frontiers in Public Health*, 10: 1116802.
- Gresham, F. M., & Elliott, S. N. (1990). *Social skills rating system*. American Guidance Service.
- Guichard, J. (2016). Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 78-83.
- Gunawan, W., Creed, P. A., ve Glendon, A. I. (2018). “Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults”. *Journal of Career Assessment*, 27(4): 610-627.

- Güçlü, N. (1998). Liderlerin sosyal davranış tarzları ve geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(14), 167–178.
- Güleş, Z., Yasin, A., Aksu, H., ve Demirkaya, S. K. (2016). “Çocuk Psikiyatrisi Gözüyle Suça Sürüklenen Çocuklar ve Ruhsal Süreçleri”. A. Ç. Kavuncu (Ed.), *Kentsel güvenlik ve çocuk suçluluğu*. Polis Akademisi Yayınları, Ankara, 101–112.
- Hagen, J., & Myers, M. (2003). Social skills training with incarcerated youth. *Adolescence*, 38(152), 81-93.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Haney, C. (2001). The psychological impact of incarceration: Implications for post-prison adjustment. In J. Travis & M. Waul (Eds.), *Prisoners once removed* (pp. 33-66). Urban Institute Press.
- Hargie, O., Saunders, C., & Dickson, D. (1994). *Social skills in interpersonal communication*. Psychology Press.
- Harter, S. (1999). *The construction of the self: A developmental perspective*. Guilford Press.
- Hassan, N., ve Rosly, M. A. A. (2021). “Vocational education and training for young offenders in juvenile approved schools”. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 10(1): 642–650.
- Helmert, V. (2012). “Avrupa Mukayeseli Hukuku'nda Suç Kavramı”. (Çev. H. Özkaya Ferenci). *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 18(1): 39–50.
- Hergüner, S. (2010). “Ölçme Araçlarının Kullanımı ile İlgili Temel Kavramlar”.
- Hierhoizer, R. W., & Liberman, R. P. (1986). Successful living: A social skills and problem-solving group for the chronic mentally ill. *Psychiatric Services*, 37(9), 913–918.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: DFEE.
- Hiroto, D.S. (1974). Locus of Control and Learned Helplessness, *Journal of Experimental Psychology*, 102, 187-193.
- Hirschi, T. (1969). *“Causes of Delinquency”*. CA: University of California Press, Berkeley.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512.

- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38–47.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128–148.
- Hobfoll, S. E. (2004). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer Science & Business Media.
- Hobfoll, S. E., Ennis, N., & Kay, J. (2000). Loss, resources, and resiliency in close interpersonal relationships. (J. H. Harvey & E. D. Miller Eds.), *Loss and trauma: General and close relationship perspectives* (pp. 267–285). Routledge.
- Hoeve, M., Stams, G. J., van der Put, C. E., Dubas, J. S., van der Laan, P. H., ve Gerris, J. R. (2012). “A meta-analysis of attachment to parents and delinquency”. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 40(5): 771–785.
- Hops, H., Finch, M., & McConnell, S. R. (1985). Social skills deficits. In A. M. La Greca (Ed.), *Handbook of clinical behavior therapy with children* (pp. 543–598). Dorsey Press.
- Işık, E.(2010). *Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve mesleki sonuç beklenti düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İlgar, M. Z., ve İlgar, S. C. (2018). “Eğitime aile odaklı yaklaşmak”. *Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi*, 2(1): 33–49.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Erdurmazlı, E. (2020). Psikolojik sermaye ve algılanan istihdam edilebilirlik ilişkisi üzerine ampirik bir çalışma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BAUNSOBED)*, 23(44), 121–144.
- Kamran, K., Farasat, M., Azam, A., & Atif, M. M. (2022). Supervisor bottom line mentality, self-regulation impairment and unethical pro-organizational behavior: Investigating the moderating effect of perceived employability. *International Journal of Ethics and Systems*. Advance online publication.
- Kaner, S. (1992). “Suçluluğu açıklayan yaklaşımlar”. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(2): 473–496.
- Kasler, J., Zysberg, L., & Harel, N. (2017). Hopes for the future: Demographic and personal resources associated with self-perceived employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881–892.

- Kelly, W. J., Salzberg, C. L., Levy, S. M., Warrenteltz, R. B., Adams, T. W., Crouse, T. R., & Beegle, G. P. (1983). The effects of role-playing and self-monitoring on the generalization of vocational social skills by behaviorally disordered adolescents. *Behavioral Disorders*, 8(1), 27–35.
- Kennedy, T. D., Detullio, D., ve Millen, D. H. (2020). “*Juvenile delinquency: Theory, trends, risk factors and interventions*”. SpringerBriefs.
- Kılınç, B. (2018). *Hükümlü ve Tutukluların Suç Türüne Göre; Çocukluk Çağı Travması, Kişilik İnancı ve Dürtüsellik Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Bağımlılık ve Adli Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kızmaz, Z. (2005). “Sosyolojik Suç Kuramlarının Suç Olgusunu Açıklama Potansiyelleri Üzerine Bir Değerlendirme”. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2): 149–174.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. Routledge Falmer.
- Koçakoğlu, M. G. (2023). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları, geleceğe ilişkin tutumları ile algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Korkmaz, O., & Doğanülkü, H. A. (2021). Fear of COVID-19 and career distress: Mediating role of visions about the future. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 31–44.
- Korkut-Owen, F. (2015). Okul psikolojik danışmanları için bir araç: Kariyer yelkenlisi modeli. *Yaşadıkça Eğitim*, 29(1), 33-48.
- Koydemir, S. (2006). *Predictors Of Shyness Among University Students: Testing A Self-Presentational Model*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kupers, T. A. (2017). *Solitary: The inside story of supermax isolation and how we can abolish it*. University of California Press.
- La Greca, A. M. (1993). Social skills training with children: Where do we go from here? *Journal of Clinical Child Psychology*, 22(2), 288–298.
- Larsen, B. K., Hean, S., ve Ødegård, A. (2019). “A conceptual model on reintegration after prison in Norway”. *International Journal of Prisoner Health*, 15(3): 282–292.
- Lawson, D. P., Segrin, C., & Ward, T. D. (1996). The relationship between prisonization and social skills among prison inmates. *Journal of Offender Rehabilitation*, 23(3–4), 43–54.

- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518–530.
- Lecomte, T., Corbière, M., ve Laisné, F. (2006). “Investigating self-esteem in individuals with schizophrenia: Relevance of the Self-Esteem Rating Scale–Short Form”. *Psychiatry Research*, 143(1): 99–108.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310–321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career choice and development*, 4(1), 255–311.
- Lewinsohn, P. M., Mischel, W., Chaplin, W., & Barton, R. (1980). Social competence and depression: The role of illusory self-perceptions. *Journal of Abnormal Psychology*, 89(2), 203–212.
- Li, C. H., & Wu, J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119–128.
- Liem, M. (2016). *After Life Imprisonment: Reentry in the Era of Mass Incarceration*. NYU Press. New York.
- Lilly, J. R., Cullen, F. T., ve Ball, R. A. (2018). *Criminological theory: Context and consequences*. Sage Publications.
- Lopes, M. P., & Cunha, M. P. e. (2008). Who is more proactive, the optimist or the pessimist? Exploring the role of hope as a moderator. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 100–109.
- Marlowe, H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78(1), 52–58.
- Maruna, S. (2001). *Making good: How ex-convicts reform and rebuild their lives*. American Psychological Association.

- Maruta, T., Colligan, R. C., Malinchoc, M., & Offord, K. P. (2000). Optimists vs pessimists: survival rate among medical patients over a 30-year period. *In Mayo Clinic Proceedings*, 75(2), 140-143.
- McEwen, B. S. (2007). Physiology and neurobiology of stress and adaptation: Central role of the brain. *Physiological Reviews*, 87(3), 873-904.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. D. (2005). *The concept of employability*. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Mead, G.H. ve Zihin, H. (1934). *Benlik ve toplum*. Chicago: Chicago Üniversitesi, 173-175.
- Mercan, O., & Öztemel, K. (2023). Proactive personality and career adaptability: The mediating role of career pessimism. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 10(2), 334–347.
- Merton, R. K. (1938). Social structure and anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672-682.
- Merton, R. K. (1968). *Social Theory And Social Structure*. Simon and Schuster.
- Mize, J., & Ladd, G. W. (1990). A cognitive-social learning approach to social skill training with low-status preschool children. *Developmental Psychology*, 26(3), 388–397.
- Mooney, C. G. (2009). *Theories of attachment: An introduction to Bowlby, Ainsworth, Gerber, Brazelton, Kennell, and Klaus*. Redleaf Press.
- Moore, M. (2011). “Psychological theories of crime and delinquency”. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 21(3): 226-239.
- Mutlu, T., & Korkut-Owen, F. (2017). Sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki kadınlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(60), 87-103.
- Mühlböck, M., Kalleitner, F., Steiber, N., ve Kittel, B. (2022). “Scarring dreams? Young people's vocational aspirations and expectations during and after unemployment”. *Social Inclusion*, 10(2): 252–264.
- Nagin, D. S., ve Paternoster, R. (1991). “On the relationship of past to future participation in delinquency”. *Criminology*, 29(2): 163–189.
- Nergiz, H., ve Işıklı, S. (2018). “Hükümlü genç erkekler ile üniversite öğrencisi genç erkeklerin dürtüsellik ve suçla ilişkili arkadaşlık düzeylerinin karşılaştırılması”. *20. Ulusal Psikoloji Kongresi*. 15 - 17 Kasım 2018, Ankara, 217- 218.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173–175.

- Obatusin, O., ve Ritter-Williams, D. (2019). A phenomenological study of employer perspectives on hiring ex-offenders. *Cogent Social Sciences*, 5(1): 1571730.
- Ogilvy, C. M. (1994). Social skills training with children and adolescents: A review of the evidence on effectiveness. *Educational Psychology*, 14(1), 73–83.
- Olson, D. A., & Shultz, K. S. (2013). Employability and career success: The need for comprehensive definitions of career success. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 17–20.
- Overmier, J.B. ve Seligman, M.E.P. (1967). “Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding”, *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 63, 28-33.
- Owens, T. J., Stryker, S., & Goodman, N. (2006). *Extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents*. Cambridge University Press.
- Öz, R., Yılmaz, H. B., & Akçay, N. (2009). Tip 1 diyabetli çocuklarda benlik saygısını etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 330–338.
- Özbek, V. Ö. (2022). *İnfaz Hukuku*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Özen, Y. (2012). Değerlerin kişilik ve kimlik kazanımındaki rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(4), 167–181.
- Özçelik Bozkurt, H., & Özkoç, A. G. (2019). Çalışanlarda öznel iyi olma halinin algılanan istihdam edilebilirlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 265–285.
- Özşaker, M. (2008). *12-14 yaş çocukların motorsal performans ve benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi*. Doktora tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Özyürek, R. (2011). *Sosyal Bilişsel Yaklaşımlar* (ss. 220-268) *İçinde Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı-Kuramdan Uygulamaya*(Ed. Binnur Yeşilyaprak). Ankara: Pegem Akademi.
- Pager, D. (2003). “The mark of a criminal record”. *American Journal of Sociology*, 108(5): 937–975.
- Parsons, J. M. (2017). “Cooking with offenders to improve health and well-being”. *British Food Journal*, 119(5): 1079–1090.
- Peck, J., & Theodore, N. (2000). Beyond 'employability'. *Cambridge Journal of Economics*, 24(6), 729–749.
- Praskova, A., ve Johnston, L. (2020). “The role of future orientation and negative career feedback in career agency and career success in Australian adults”. *Journal of Career Assessment*, 29(3): 463–485.

- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Putro, H. W., Sholahuddin, A., ve Wahyudi, C. (2025). "The role of social actors in the character resilience of former drug offenders in Surakarta City, Central Java". *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 6(1): 44–70.
- Rathus, S. A. (2011). *Psychology: Concepts and connections* (10th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Raine, A. (2002). Biosocial studies of antisocial and violent behavior in children and adults: A review. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 30(4), 311-326.
- Richman, G., Hope, T., & Mihalas, S. (2010). Assessment and treatment of self-esteem in adolescents with ADHD. In M. H. Guindon (Ed.), *Self-esteem across the lifespan: Issues and interventions* (pp. 111–123). Routledge.
- Riggio, R. E. (1986). "Assessment of basic social skills". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3): 649–660.
- Rogers, C. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications, and Theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rosenbaum, J. E. (1989). Organization career systems and employee misperceptions. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 329–353). Cambridge University Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Ruiz, J. I. (2010). "Social attitudes towards ex-convicts: An exploratory study". *Suma Psicológica*, 17(2): 169–177.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403- 424.
- Sathoo, K. D., Ibrahim, F., Sulaiman, W. S. W., ve Mohamad, M. S. (2021). "Social support for optimal reintegration of Malaysian parolees into community". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3): 431–443.
- Savickas, M. L. (1991). The meaning of work and love: Career issues and interventions. *Career Development Quarterly*, 39, 315-324.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), (2nd ed.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2, Wiley.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228.
- Scioli, A., Chamberlin, C. M., Samor, C. M., Lapointe, A. B., Campbell, T. L., Macleod, A. R., & McLennon, J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81(3), 723–733.
- Segerstrom, S. C., Evans, D. R., & Eisenlohr-Moul, T. A. (2011). Optimism and pessimism dimensions in the Life Orientation Test-Revised: Method and meaning. *Journal of Research in Personality*, 45(1), 126–129.
- Segrin, C. (2001). Social skills and negative life events: Testing the deficit stress generation hypothesis. *Current Psychology*, 20(1), 19–35.
- Seligman, M.E.P. ve Maier, S.F. (1967). “Failure to Escape Traumatic Shock”. *Journal of Experimental Psychology*, 74, 1-9.
- Senemoğlu, N. (1997). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya*. Spot Matbaacılık.
- Sharf, A., Kimonis, E. R., & Howard, A. (2014). Negative life events and posttraumatic stress disorder among incarcerated boys with callous-unemotional traits. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 36, 401-414.
- Shin Y.J., & Kelly K. R. (2013). Cross-cultural comparison of the effects of optimism, intrinsic motivation, and family relations on vocational identity. *Career Development Quarterly*, 61(2), 141–160.
- Shoham, E., ve Peled-Laskov, R. (2020). “Difficulties and challenges in an employment supervision program for paroled prisoners”. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9: 135–153.
- Spence, S. H. (2003). Social skills training with children and young people: Theory, evidence and practice. *Child and Adolescent Mental Health*, 8(2), 84–96.
- Stuart, D. L., Gresham, F. M., & Elliott, S. N. (1991). Teacher ratings of social skills in popular and rejected males and females. *School Psychology Quarterly*, 6(1), 16–28.
- Sun, R. C., & Shek, D. T. (2012). Beliefs in the future as a positive youth development construct: A conceptual review. *The Scientific World Journal*, 1–8.

- Super, D. E. (1963). *Career development: Self-concept theory – Essays in vocational development*. College Entrance Examination Board.
- Svec, H., & Bechard, J. (1988). An introduction to a metabehavioral model with implications for social skills training for aggressive adolescents. *Psychological Reports*, 62(1), 19–22.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Sæbjørnsen, S. E. N., Hean, S., Røvik, K., Larsen, B. K., ve Ødegård, A. (2021). “Do we need the users’ voice? An empirical research example comparing views of service providers and ex-prisoners: Implications for practice”. In *Improving Interagency Collaboration, Innovation and Learning in Criminal Justice Systems: Supporting Offender Rehabilitation* 375-399. Springer International Publishing.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Thoits, P. A. (2011). “Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health”. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2): 145–161.
- Toroslul, N., ve Toroslul, H. (2021). *Ceza hukuku genel kısım*. Savaş Yayınevi, Ankara.
- Trower, P. E. (1986). Social skills training and social anxiety. In R. P. Thoresen & M. M. Mahoney (Eds.), *Handbook of social skills training: Clinical applications and new directions* (Vol. 2, pp. 39–65). Pergamon Press.
- Trzesniewski, K. H., Donnellan, M. B., & Robins, R. W. (2006). Stability of self-esteem across the lifespan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 605-619.
- Tukuş, L. (2010). *The Self Esteem Rating Scale-Short Form (Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği-Kısa Formu) Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*. Yayımlanmış Tıpta Uzmanlık Tezi. Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Kocaeli.
- Türk Dil Kurumu. (2025). “Güncel Türkçe Sözlük”. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 01.04.2025).
- Uggen, C., Manza, J., ve Thompson, M. (2006). “Citizenship, democracy, and the civic reintegration of criminal offenders”. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 605(1): 281–310.
- Vacek, K. R., Coyle, L. D., & Vera, E. M. (2010). Stress, self-esteem, hope, optimism, and well-being in urban, ethnic minority adolescents. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 38(2), 99–111.

- Vandala, N. G. (2019). "The transformative effect of correctional education: A global perspective". *Cogent Social Sciences*, 5(1).
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability-and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142–147.
- Van der Heijden, B. I. J. M., De Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 156–164.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605.
- Verduyn, C. M., Lord, W., & Forrest, G. C. (1990). Social skills training in schools: An evaluation study. *Journal of Adolescence*, 13(1), 3–16.
- Visher, C. A., ve Travis, J. (2003). "Transitions from prison to community: Understanding individual pathways". *Annual Review of Sociology*, 29(1): 89–113.
- Visher, C. A., Winterfield, L., ve Coggeshall, M. B. (2006). "Systematic review of non-custodial employment programs: Impact on recidivism rates of ex-offenders". *Campbell Systematic Reviews*, 2(1): 1–28.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach* (1st ed.). Routledge.
- Western, B., ve Pettit, B. (2010). "Incarceration & social inequality". *Daedalus*, 139(3): 8–19.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.
- Wodarski, J. S., Kurtz, P. D., Gaudin, J. M., Jr., & Howing, P. T. (1990). Maltreatment and the school-age child: Major academic, socioemotional, and adaptive outcomes. *Social Work*, 35(6), 506–513.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması". *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46: 74–85.
- Yeşilyaprak, B. (2018). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya*. Pegem Yayıncılık.
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(799), 1–12.

- Yıldırım, T. (2019). *Öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve bilgi okuryazarlığı becerileri: Hacettepe Üniversitesi örneği*. Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, G. (2009). *İstihdam edilebilirlik: Değişim kısılacında birey*. Ekin Yayınevi.
- Yokuş Sevük, H. (2003). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ışığında tutuklu ve hükümlülerin dış dünya ile iletişimi. *Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi Hukuk Fakültesi Dergisi (AÜEHFD)*, 7(3-4): 335-384.
- Yüksel, G. (1998). “Sosyal beceri envanterinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(9): 39-48.
- Zengin, Y., & Kaygın, E. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirmeyle ilişkisi: Şanlıurfa’da bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 903-928.

EK 1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU VE AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Demografik Bilgi Formu

Bu anket, **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne** sunulmak üzere hazırlanmış olan **“Tutuklu, Hükümlü ve Eski Hükümlülerin Algılanan İstihdam Edilebilirlik, Benlik Saygısı ve Sosyal Beceri Değişkenlerinin Hüküm Süresi ve Hüküm Sebebi Kapsamında Değerlendirilmesi: Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Örneği”** başlıklı tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Anketteki sorular, araştırmanın temel amacına yönelik olup cevaplarınız bilimsel bir değerlendirme için kullanılacaktır. Yanıtlarınız kesinlikle gizli tutulacak ve anonim şekilde analiz edilecektir. Ankette size uygun olan seçeneği işaretlemeniz (X) yeterlidir.

Teşekkür ederiz.

İMZA

Talimatlar: Lütfen her bir soruyu dikkatlice okuyunuz ve size uygun seçeneği işaretleyiniz. Yanıtlarınız gizli tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır.

Katılımcı Bilgileri

1. Yaşınız: _____
2. Medeni durumunuz:
 - ☐ Evli
 - ☐ Bekar
 - ☐ Boşanmış
 - ☐ Eşi vefat etmiş
3. Eğitim durumunuz:
 - ☐ Okur yazar değil
 - ☐ İlkokul mezunu
 - ☐ Ortaokul mezunu
 - ☐ Lise mezunu
 - ☐ Üniversite mezunu ve üzeri
4. Cezaevine girmeden önce çalışıyor muydunuz?
 - ☐ Evet (Mesleğiniz: _____)
 - ☐ Hayır
5. Cezaevine girmeden önce ortalama aylık geliriniz:
 - ☐ Gelirim yoktu
 - ☐ 2324 TL ve altı
 - ☐ 2325 TL - 5000 TL
 - ☐ 5001 TL ve üzeri

6. Hayatınızın büyük kısmını geçirdiğiniz yerleşim birimi:
- ☐ Köy
 - ☐ Kasaba
 - ☐ İlçe
 - ☐ Şehir
 - ☐ Büyükşehir
7. Cezaevine girmeden önce kimlerle yaşıyordunuz?
- ☐ Ailemle
 - ☐ Yalnız
 - ☐ Arkadaşlarımla
 - ☐ Diğer: _____
8. Cezaevi öncesi veya sürecinde psikiyatrik bir tanı aldınız mı?
- ☐ Evet (Tanı: _____)
 - ☐ Hayır
9. Cezaevi öncesi veya sürecinde psikiyatrik/psikolojik bir tedavi gördünüz mü?
- ☐ Evet
 - ☐ Hayır
10. Anneniz hayatta mı?
- ☐ Evet
 - ☐ Hayır (Kayıp tarihi: _____)
11. Babanız hayatta mı?
- ☐ Evet
 - ☐ Hayır (Kayıp tarihi: _____)
12. Annenizin eğitim durumu:
- ☐ Okur yazar değil
 - ☐ Okur yazar
 - ☐ İlkokul mezunu
 - ☐ Ortaokul mezunu
 - ☐ Lise mezunu
 - ☐ Üniversite mezunu ve üzeri
13. Babanızın eğitim durumu:
- ☐ Okur yazar değil
 - ☐ Okur yazar
 - ☐ İlkokul mezunu
 - ☐ Ortaokul mezunu

- ☐ Lise mezunu
- ☐ Üniversite mezunu ve üzeri

14. Anne ve babanızın medeni durumu:

- ☐ Evli
- ☐ Boşanmış (Boşanma tarihi: _____)

2. Suç ve Cezaevi Bilgi Formu

Talimatlar: Aşağıdaki sorulara yanıtlarınızı eksiksiz bir şekilde veriniz.

1. Daha önce cezaevine girdiniz mi?
 - ☐ Evet
 - ☐ Hayır
2. İlk hüküm giydiğinizde kaç yaşındaydınız? _____
3. Ne kadar süredir cezaevinde bulunuyorsunuz? _____
4. Şu an cezaevinde bulunduğunuz suçtan ne kadar süre ceza aldınız? _____
5. Suç türünüz (Lütfen işaretleyiniz):
 - ☐ Cinayet
 - ☐ Yaralama
 - ☐ Cinsel Suç
 - ☐ Hakaret
 - ☐ Hırsızlık
 - ☐ Yağma
 - ☐ Dolandırıcılık
 - ☐ Sahtecilik
 - ☐ Zimmet
 - ☐ Rüşvet
 - ☐ Kaçakçılık
 - ☐ Trafik Suçları
 - ☐ Diğer: _____

EK 2. SOSYAL BECERİ ENVANTERİ

SOSYAL BECERİ ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki 30 maddede verilen durumların sizi ne ölçüde yansıttığını, her bir maddeyi dikkatlice okuyarak, verilen 5'li derecelendirme sistemine göre yanıtlayınız.

	Hiç Benim Gibi Değil	Biraz Benim Gibi	Benim Gibi	Oldukça Benim Gibi	Tamamen Benim Gibi
1.Başka insanlara dokunmaktan genellikle rahatsız olurum.	1	2	3	4	5
2.İnsan davranışlarının nedenlerini öğrenmek ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
3.Duygularımı kontrol etmede çok başarılı sayılırım.	1	2	3	4	5
4.Sosyal olmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
5.Bazı ortamlarda doğru şeyleri yaptığımdan ya da söylediğimden endişe ederim.	1	2	3	4	5
6.Genç, yaşlı, zengin ve yoksul her türlü insanla birlikte kendimi rahat hissederim.	1	2	3	4	5
7.Yüz ifadem genellikle tarafsızdır.	1	2	3	4	5
8.Başkaları ile olan ilişkilerini izleyerek bir insanın karakterini kolayca anlayabilirim.	1	2	3	4	5
9.Duygularımı kontrol etmek benim için oldukça zordur.	1	2	3	4	5
10.Arkadaşların bir araya geldiği eğlence toplantılarına her zaman katılırım.	1	2	3	4	5
11.Genellikle insanlara söylediklerimin yanlış anlaşılacağından kaygılanırım.	1	2	3	4	5
12.Bir grup içinde olduğum zaman konuşacağım şeyleri seçmede güçlük çekiyorum.	1	2	3	4	5
13.Kızgınlığımı çok seyrek gösteririm.	1	2	3	4	5
14.Ne kadar saklamaya çalışsalar da insanların gerçek düşüncelerini genellikle bilirim.	1	2	3	4	5
15.Üzgün olsam bile soğukkanlılığımı korumakta oldukça başarılıyım.	1	2	3	4	5
16.Kendimi yabancılara tanıtırken genellikle ilk adımları ben atarım.	1	2	3	4	5
17.Herhangi birinin bana gülümsemesinden veya surat asmasından çok etkilenirim.	1	2	3	4	5
18.İlişkilerde insanlar birbirlerinin tüm beklentilerini karşılamalıdır.	1	2	3	4	5
19.Durgun geçen bir toplantıyı neşelendirebilirim.	1	2	3	4	5
20.Kendilerini olduğundan farklı gösterenleri, karşılaştığım ilk andan itibaren hemen tespit edebilirim.	1	2	3	4	5
21.Sinirli olduğum zaman bu durumumu başkalarından çok iyi bir şekilde saklayabilirim.	1	2	3	4	5
22.Toplantılarda çok çeşitli insanla konuşmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
23.Başka insanların beni sevmesine çok önem veririm.	1	2	3	4	5
24.Gruplarda genellikle lider olarak seçilirim.	1	2	3	4	5
25.Duygu ve heyecanlarımı çok seyrek gösteririm.	1	2	3	4	5
26.Çoğunlukla duyarlı ve anlayışlı bir insan olduğum söylenir.	1	2	3	4	5
27.Güçlü bir duygumu pek saklayamam.	1	2	3	4	5
28.Kalabalık toplantılara katılmaktan ve yeni insanlarla tanışmaktan zevk alıyorum.	1	2	3	4	5
29.Başkalarının üzerinde bıraktığım etki ile genellikle meşgul olurum.	1	2	3	4	5
30.Her türlü sosyal ortama kolayca uyum sağlayabilirim.	1	2	3	4	5

EK 3. ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ

No	Genç yetişkinlerin üniversite sonrası iş yaşamı ile ilgili pek çok hedefi ve beklentisi olabilir. Bu konu ile ilgili herkesin birtakım düşünceleri vardır. Sizden istenen her ifadeyi dikkatlice okuyarak kendinizi değerlendirmenizdir. Sorular “Kesinlikle katılmıyorum (1)” ve “Kesinlikle katılıyorum (6)” şeklinde altı derecelidir. Lütfen kendinize en yakın hissettiğiniz dereceyi işaretleyiniz. Her bir soru için tek dereceyi işaretleyiniz ve boş madde bırakmayınız.	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum	(4) Kısmen Katılıyorum	(5) Katılıyorum	(6) Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimde başarılı olmak için kurduğum ilişkilerden yararlanabileceğim.						
2	İşimi iyi yapmamı sağlayacak sosyal ilişkiler ağı kuracağım.						
3	Olası iş fırsatlarını belirlememe yardımcı olabilecek bir iletişim ağı kuracağım.						
4	Kariyer alanımda iş bulmama yardımcı olabilecek insanlarla nasıl iletişim kuracağımı bileceğim.						
5	Çalışmalarımın edindiğim bilgileri kullanarak amacıma uygun iş tecrübesine sahip olacağım.						
6	Gelecekteki işverenlerim, biriktirmiş olduğum iş deneyiminden etkilenecekler.						
7	Gelecekteki işverenlerim kazandığım iş deneyimlerinden memnun olacaklar.						
8	Gelecekteki işverenlerime, istedikleri uygulama becerilerine ve akademik tecrübeye sahip olduğumu gösterebileceğim.						
9	Tecrübelerim, başa çıkma gücümün olduğunu ve kolayca pes etmediğimi gösterecek.						
10	Olası iş verenlerim, iyi motive olduğumu başarılarımdan görebilecekler.						
11	Olası işverenlerim, kendim için net hedeflerim olduğunu görebilecekler.						
12	Sicilim (kayıtlarım), güçlü bir iş etiğine sahip olduğumu gösterecektir.						
13	Gelecekteki işverenlerimin işe alımlarda, diğer üniversitelerden ziyade benim üniversitemin mezunlarını tercih edeceklerinin avantajına sahip olacağım.						
14	Eğitim aldığım üniversitenin itibarı, iş ararken bana çok önemli bir kazanç sağlayacak.						
15	Eğitim aldığım üniversitenin çok sayıda olası işverenle güçlü ortaklıkları olduğu için, bana açık pek çok iş fırsatı olacak.						
16	Üniversitemin mezunları yüksek talep gören çalışma pozisyonları konusunda iyi bir şekilde yetiştirildiği için, aranılan biri olacağım.						
17	Benim için mevcut olan çeşitli iş fırsatlarına hakim olacağım.						
18	Kariyerimde iyi olmak için atmam gereken adımları öğreneceğim.						
19	Seçtiğim alandaki iş fırsatlarını keşfetme becerimi geliştireceğim.						
20	Seçtiğim alandaki mesleki eğilimler konusunda güncel kalacağım.						
21	İstediğim işi elde etmek için gereken bilgileri kazanacağım.						
22	Seçtiğim mesleğe uygun becerilere sahip olacağım.						
23	Gelecekteki işverenlerim, istedikleri bilgileri ve alana uygun özel/teknik becerileri öğrenmiş olacağımı görecekler.						
24	Gelecekteki işverenlerimin sıklıkla ihtiyaç duyacakları mantıklı düşünme ve problem çözme becerilerimi geliştirmiş olacağım.						

EK 4. BENLİK SAYGISI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ - KISA FORMU

Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği - Kısa Formu

Aşağıdaki cümleler, kendiniz hakkında hissettiklerinizi ölçmek için düzenlenmiştir. Size uygun şıkkı işaretleyiniz.

Olumlu Boyutlar

1. Diğer insanlarla birlikteyken onların benimle olmaktan hoşnut olduklarını hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
2. İnsanların benimle konuşmaktan gerçekten hoşlandıklarını hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
3. Arkadaşlarımla beni ilgi çekici bulduklarını hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
4. İnsanların benimle birlikteyken iyi zaman geçirdiklerini hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
5. Arkadaşlarımla bana çok değer verir.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
6. İnsanlarla geçinme konusunda kendime güvenirim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
7. Başka insanlar üzerinde iyi bir izlenim bıraktığımı hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
8. İyi bir espri anlayışım olduğumu hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
9. Çok becerikli bir kişi olduğumu hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
10. İstedğim zaman yeni ilişkiler başlatabileceğime dair güvenim tamdır.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman

Olumsuz Boyutlar

1. Başka biri olmayı isterdim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
2. Başka insanlara göre kendimi daha aşağıda hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
3. Başkalarına aptal gibi göründüğümü hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
4. Bu şekilde biri olduğum için kendime kızarım.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
5. Başkalarının benden çok daha iyi şeyler yaptığını hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
6. Kendimden utanırım.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
7. Başkaları gibi olabilseydim o zaman kendimi daha iyi hissederdim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
8. Başka insanlarla birlikteyken ortadan kaybolmayı isterdim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
9. Yaptığım şeylerde başarısız olabileceğimi hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman
10. Başkalarına kıyasla daha fazla itilip kakıldığımı hissederim.
a) Hiçbir zaman b) Nadiren c) Zamanın az bir kısmında d) Bazı zamanlar e) Zamanın önemli bir kısmında f) Çoğu zaman g) Her zaman

EK 5. SOSYAL BECERİ ENVANTERİ ÖLÇEK KULLANIM İZNİ

Ölçek kullanım izni

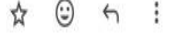
Gelen Kutusu x



Yusuf Akatay

Alıcı: gyuksel

26 Şub 2024 Pzt 09:37



Hocam merhabalar

Ben Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim. Tez çalışmam kapsamında siz ve ekibinizin uyarlamasını yaptığınız Sosyal Beceri Envanterini/ Ölçeğini çalışmamda kullanmak istiyorum. Bundan ötürü uyarladığınız bu ölçeği çalışmamda kullanmak için sizden izin istiyorum.

Teşekkürler hocam.

- Psikolog- Lisansüstü Öğrencisi/ Psychologist- Graduate Student
- Akdeniz Üniversitesi/ Akdeniz University
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü/ Department of Labor Economics and Industrial Relations



GALIP YUKSEL

Alıcı: ben

1 Nis 2024 Pzt 15:47



Değerli Akatay

yazı ekte.

Selamlar.

EK 6. ALGILANAN GELECEKTEKİ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ



Yusuf Akatay

Alıcı: pd.serdaralkin ▼

26 Şub 2024 Pzt 08:55



Hocam merhabalar

Ben Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim. Tez çalışmam kapsamında siz ve ekibinizin uyarlamasını yaptığınız Algılanan İstihdam Edilebilirlik Ölçeğini çalışmamda kullanmak istiyorum. Bundan ötürü uyarladığınız bu ölçeği çalışmamda kullanmak için sizden izin istiyorum.

Teşekkürler hocam.

- Psikolog- Lisansüstü Öğrencisi/ Psychologist- Graduate Student
- Akdeniz Üniversitesi/ Akdeniz University
- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü/ Department of Labor Economics and Industrial Relations



Serdar Alkin

Alıcı: ben ▼

26 Şub 2024 Pzt 11:27



Yusuf merhaba,

Ölçeğimizi çalışmamda kullanabilirsin. Kolaylıklar dilerim.

EK 7. BENLİK SAYGISI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ - KISA FORMU KULLANIM İZİNİ

Ölçek Kullanım İzni

Gelen Kutusu x



Yusuf Akatay

Alıcı: cogepder ▼

29 Şub 2024 Per 12:07



Hocam merhabalar

Ben Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim. Tez çalışmam kapsamında siz ve ekibinizin uyarlamasını yaptığınız Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeğini çalışmamda kullanmak istiyorum. Bundan ötürü uyarladığınız bu ölçeği çalışmamda kullanmak için sizden izin istiyorum.

Teşekkürler hocam.



Türkiye Çocuk ve Genç Psikiyatrisi Derneği

Alıcı: ben ▼

29 Şub 2024 Per 13:49



Ölçeği'n kullanım hakları Türkiye Çocuk ve Genç Psikiyatrisi Derneği'ne verilmiştir. Ölçeği ve değerlendirme formunu Dernek'e 100 TL bağış karşılığında alabilirsiniz'. Hesap numarası ektedir.teşekkürler

EK 8. ÇALIŞMA İZNİ



T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü

Sayı : E-57292265-204.04-671/82309
Konu : Yusuf AKATAY'ın Araştırma Talebi

17.05.2024

ANTALYA CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

İlgi : 09.05.2024 tarihli ve E-92971187-2024/8884-2024/8884 sayılı yazınız.

Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda psikolog olarak görev yapmakta aynı zamanda Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yusuf AKATAY'ın "*Tutuklu, Hükümlü ve Eski Hükümlülerin Algılanan İstihdam Edilebilirlik Benlik Saygısı ve Sosyal Beceri Değişkenlerinin Hüküm Süresi ve Hüküm Kapsamında Değerlendirilmesi: Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu Örneği*" konulu yüksek lisans tezini Antalya Y Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumunda barındırılan hükümlüler ile gerçekleştirme talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelendi.

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

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

Namık Kemal VAROL
Hâkim
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Hacı Bayram Mahallesi Azah Efendi Caddesi 12/1 Altındağ/ANKARA

Bilgi için : Sabri Hatipoğlu
Şube Müdürü



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Yusuf AKATAY
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Ziya Gökalp Anadolu Lisesi – 2010
Lisans Diploması	Dokuz Eylül Üniversitesi /Edebiyat Fakültesi /Psikoloji - 2020
Tezli Yüksek Lisans Diploması	Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tez Konusu	Hükümlülerin Psikososyal Özellikleri ile İstihdam Edilebilirlik Algisi İlişkilerinin İncelenmesi
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
BİLİMSEL FAALİYETLER	
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü- Psikolog