

# **Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Öznel İyi Oluşu Yordaması**

**Mert Korkmaz**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Ağustos 2024  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

---

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Prof. Dr. Canan Zeki  
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Doç. Dr. Yeliz Akıntuğ  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Sibel Dinçyürek

2. Doç. Dr. Yeliz Akıntuğ

3. Yrd. Doç. Dr. Ayşe Bengisoy

## ÖZ

Bu çalışma üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve kariyer uyum yetenek düzeyinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetenekleri, kariyer uyum yetenekleri ve öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyet, fakülte, staj veya uygulamalı ders deneyimi, ailenin gelir düzeyi, bölüm seçme nedeni ve algılanan karar verme becerileri değişkenleri ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya Kuzey Kıbrıs'ın Gazimağusa İlçesi'nde yer alan Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ) Eğitim, İletişim, Sağlık, Hukuk ve Mimarlık Fakülteleri'nde öğrenim gören 363 son sınıf öğrencisi katılmıştır. Bu araştırmada kullanılan veriler “Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form”, “Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve katılımcıların demografik bilgilerini içeren Kişisel Bilgi Formu ile elde edilmiştir. Veriler SPSS 24 istatistik programına kaydedilerek analiz edilmiştir.

Araştırmanın verileri incelendiğinde üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik, kariyer uyum yetenek ve öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri düzeyinin cinsiyet ve ailenin gelir düzeyi değişkenleri ile farklılık göstermediği, staj yapan, bölümünü mesleğe duyduğu ilgi kapsamında seçen ve mantıklı değerlendirmeler sonucu karar veren öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Kariyer uyum yetenek düzeylerinin ise cinsiyet ve ailenin gelir düzeyi değişkenleri ile arasında anlamlı bir farklılık göstermediği, staj yapan, bölümünü mesleğe duyduğu ilgi kapsamında seçen, her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veren ve eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerinin en yüksek kariyer uyum yetenek düzeyine sahip olduğu

bulgulanmıştır. Öznel iyi oluş düzeyinin ise cinsiyet, öğrenim görülen fakülte, staj veya uygulamalı ders deneyimi ve ailenin geli düzeyi değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, bölümünü mesleğe olan ilgisi kapsamında seçen ve her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veren öğrencilerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneğinin üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Karar Verme, Yetkinlik, Uyum Yeteneği, Öznel İyi Oluş

## **ABSTRACT**

This study was conducted to examine the prediction of career decision-making self-efficacy and career adaptability of senior university students on subjective well-being. In the study, the relationship between the career decision-making self-efficacy, career adaptability and subjective well-being levels of senior university students and the variables of gender, faculty, internship or applied course experience, family income level, reason for choosing a major and perceived decision-making skills were examined. A total of 363 senior students studying at the Faculties of Education, Communication, Health, Law and Architecture of Eastern Mediterranean University (EMU) located in Famagusta District of Northern Cyprus participated in the study. The data used in this study were obtained with the “Career Decision Making self-efficacy Scale”, “Career Adaptability Scale-Short Form”, “Subjective Well-Being Scale” and Personal Information Form including demographic information of the participants. The data were recorded and analyzed using SPSS 24 statistical program.

When the data of the study were analyzed, it was found that senior university students had high levels of career decision-making self-efficacy, career adaptability and subjective well-being. It was found that the level of career decision-making self-efficacies of senior university students did not differ with the variables of gender and family income level, and that the career decision-making self-efficacies of students who did internships, chose their department within the scope of their interest in the profession and made decisions as a result of logical evaluations were high. It was found that the level of career adaptability did not show a significant difference with the variables of gender and family income level, and that the students who did an internship, chose their department within the scope of their interest in the profession,

always made decisions by making logical evaluations and studied at the faculty of education had the highest level of career adaptability. While there was no significant difference in the level of subjective well-being between the variables of gender, faculty of study, internship or applied course experience and family income level, it was found that the subjective well-being levels of the students who chose their department within the scope of their interest in the profession and who always made decisions by making logical evaluations were high. In addition, it was found that career decision-making self-efficacy and career adaptability significantly predicted the subjective well-being levels of senior university students.

**Keywords:** Career, Decision Making, self-efficacy, Adaptation, Subjective Well-Being

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans süresince her zaman yanımda olan, bu çalışma süresince de emeğini eksik etmeyen, bilgileriyle bana yol gösteren ve her zaman başarılı olmamı dileyen çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Yeliz AKINTUĞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sadece eğitim-öğretim sürecinde değil hayatımın her anında, verdiğim her kararda ve kurduğum her hayalde bana maddi ve manevi desteklerini sunan, hayattaki en değer verdiğim insanlar olan sevgili babam Nebil KORKMAZ'a ve sevgili annem Semire KORKMAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda sevgilerini ve desteklerini her an hissettiğim değerli ablalarım Nalan KORKMAZ ve Nihal KORKMAZ'a ve değerli abim Yusuf KORKMAZ'a sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

İyi gün veya kötü gün farketmeden her anımda yanımda olan ve bana destek veren, hayatıma anlam katan, ailemden uzaktayken bana aile olan sevgili Simay KARADAL'a sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu yolda bana destek olan gerek lisans gerekse yüksek lisans döneminde üzerimde emeği olan ve beni her zaman meslektaşları olarak gören değerli hocalarıma teşekkürlerimi borç bilirim.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iii
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR .....	xvi
TABLO LİSTESİ.....	xvii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xx
1 GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Önemi .....	5
1.3 Araştırmanın Amacı .....	6
1.4 Problem Cümlesi .....	6
1.5 Alt Problemler .....	6
1.6 Sınırlılıklar.....	7
1.7 Sayıtlar .....	7
2 İLGİLİ LİTERATÜR .....	9
2.1 KARIYER KAVRAMI .....	9
2.1.1 Kariyer Kavramının Tanımı.....	9
2.1.2 Kariyer Kavramının Gelişimi .....	10
2.2 KARAR VERME .....	10
2.2.1 Karar Verme Kavramı .....	10
2.2.2 Karar Verme Süreci .....	12
2.3 KARIYER KARARI VERME .....	16
2.3.1 Kariyer Kararı Verme Kuramları.....	16

2.3.1.1 Kuralcı Kariyer Karar Verme Modeli .....	17
2.3.1.2 Betimsel Kariyer Karar Verme Modeli.....	18
2.3.1.3 Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri.....	19
2.3.1.3.1 Gellat'ın Karar Verme Modeli.....	19
2.3.1.3.2 Ardışık Eleme Modeli.....	20
2.3.1.3.3 Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli .....	21
2.3.1.3.4 Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı .....	22
2.4 KARİYER KARAR VERME YETKİNLİĞİ .....	23
2.4.1 Yetkinlik Kavramı .....	23
2.4.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Kavramı .....	25
2.4.3 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği .....	26
2.4.4 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Hakkında Araştırmalar .....	29
2.4.4.1 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar.....	29
2.4.4.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Yurt Dışı Araştırmaları .....	33
2.5 Kariyer Uyumu Hakkında Kavramsal Açıklamalar .....	35
2.5.1 Kariyer Uyum Yeteneği Kavramının Tanımı .....	35
2.5.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Yeteneği Kavramı.....	37
2.5.2.1 Mesleki Kişilik.....	39
2.5.2.2 Yaşam Temaları .....	40
2.5.2.3 Kariyer Uyumu (Kariyer Uyum Yeteneği) .....	40
2.5.2.3.1 Kariyer Kaygısı (İlgisi).....	41
2.5.2.3.2 Kariyer Kontrolü.....	42
2.5.2.3.3 Kariyer Merakı.....	43

2.5.2.3.4 Kariyer Güveni .....	43
2.5.3 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Araştırmalar .....	45
2.5.3.1 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Yurt İçi Araştırmaları .....	45
2.5.3.2 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Yurt Dışı Araştırmalar .....	51
2.6 Öznel İyi Oluş Hakkında Kavramsal Açıklamlar .....	54
2.6.1 Öznel İyi Oluş Kavramının Gelişimi .....	54
2.6.2 Öznel İyi Oluş Kavramının Tanımı .....	56
2.6.3 Öznel İyi Oluş Kavramının Ögeleri .....	57
2.6.3.1 Öznel İyi Oluş Kavramının Duygusal Boyutu .....	58
2.6.3.2 Öznel İyi Oluş Kavramının Bilişsel Boyutu .....	60
2.6.4 Öznel İyi Oluş Kavramını Açıklayan Kuramlar .....	61
2.6.4.1 Erek Kuramı .....	61
2.6.4.2 Etkinlik Kuramı .....	62
2.6.4.3 Aşağıdan Yukarı ve Yukarıdan Aşağı Kuramı .....	64
2.6.4.4 Uyum Kuramı .....	67
2.6.4.5 Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı .....	68
2.6.5 Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler .....	69
2.6.5.1 Sosyo-Demografik Faktörler .....	70
2.6.5.2 Kişilik İle İlgili Faktörler .....	73
2.6.5.3 Örgütsel ve Çevresel Faktörler .....	74
2.6.6 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Araştırmalar .....	75
2.6.6.1 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Yurt İçi Araştırmalar .....	75
2.6.6.2 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Yurt Dışı Araştırmalar .....	80

2.7 Beliren Yetişkinlik Dönemi Hakkında Açıklamalar .....	84
2.7.1 Beliren Yetişkinlik Dönemi .....	84
2.7.2 Beliren Yetişkinlik Dönemi Temel Özellikleri.....	85
3 YÖNTEM.....	86
3.1 Araştırma Modeli .....	86
3.2 Araştırmanın Örneklemi.....	87
3.3 Veri Toplama Araçları.....	88
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu.....	89
3.3.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ).....	89
3.3.3 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form (KUYÖ-KF) .....	90
3.3.4. Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖİÖÖ).....	92
3.4 Verilerin Toplanması.....	93
3.5 Verilerin Analizi.....	93
4 BULGULAR .....	96
4.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeyleri .....	96
4.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Beceri Düzeyleri.....	98
4.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri.....	99
4.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması .....	100
4.4.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	100

4.4.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	101
4.4.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Staj veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	103
4.4.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	104
4.4.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	105
4.4.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Açısından Değişkeni Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	107
4.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması .....	110
4.5.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	110
4.5.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular....	111
4.5.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Staj Veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	112

4.5.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	113
4.5.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	114
4.5.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	116
4.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması .....	118
4.6.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	118
4.6.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular..	118
4.6.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Staj Veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	119
4.6.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular .....	119
4.6.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	120
4.6.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular.....	121

4.7 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiler .....	122
4.8 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiler .....	124
4.9 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeyleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiler.....	125
4.10 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin, Öznel İyi Oluş Düzeylerini Yordama Derecesi .....	127
5 TARTIŞMA .....	129
5.1 Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Düzeyinin ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	129
5.2 Kariyer Uyum Yetenekleri Düzeyi ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması .....	136
5.3 Öznel İyi Oluş Düzeyi ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	141
5.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkilerin Tartışılması .....	145
5.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması.....	147
5.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeyleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması .....	148
5.7 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin, Öznel İyi Oluş Düzeylerini Yordama Derecesinin Tartışılması.....	149

6 SONUÇ VE ÖNERİLER .....	151
6.1 Sonuç .....	151
6.2 Öneriler .....	153
6.2.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	153
6.2.2 Uygulayıcıya Yönelik Öneriler .....	154
KAYNAKLAR .....	155
EKLER .....	189
Ek 1: Katılımcı Bilgilendirme Formu .....	190
Ek 2: Aydınlatılmış Onam .....	191
Ek 3: Kişisel Bilgi Formu .....	192
Ek 4: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği .....	194
Ek 5: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form .....	197
Ek 6: Öznel İyi Oluş Ölçeği .....	198
Ek 7: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği İzni .....	202
Ek 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form İzni .....	203
Ek 9: Öznel İyi Oluş Ölçeği İzni .....	204

## KISALTMALAR

DAÜ	Doğu Akdeniz Üniversitesi
KUYÖ-KF	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form
KVYÖ	Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği
ÖİÖÖ	Öznel İyi Oluş Ölçeği

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Uyum yeteneği alt boyutları ve gelişimsel dönemler .....	45
Tablo 2: Öznel iyi oluşun öğeleri.....	58
Tablo 3: Üniversite son sınıf öğrencilerinin tanımlayıcı özellikleri .....	87
Tablo 4: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri .....	96
Tablo 5: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri.....	98
Tablo 6: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri .....	99
Tablo 7: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin cinsiyete göre t-test sonuçları.....	100
Tablo 8: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin fakültelere göre iki faktörlü ANOVA analizi sonuçları.....	101
Tablo 9: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin staj veya uygulamalı ders deneyimine göre t-test analizi sonuçları.....	103
Tablo 10: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin aile gelir düzeyine göre iki faktörlü ANOVA analizi sonuçları .....	104
Tablo 11: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları ...	105
Tablo 12: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin karar verme becerilerine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları .	107
Tablo 13: Üniversite son sınıf öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek düzeylerinin cinsiyete göre Mann-Whitney U analiz sonuçları.....	110

Tablo 14: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin fakülteye göre Kruskal Wallis H analiz sonuçları.....	111
Tablo 15: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin staj yapma ve uygulamalı ders deneyimine göre Mann-Whitney U analizi sonuçları ...	112
Tablo 16: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin aile ekonomik düzeyine göre Kruskal Wallis H analizi sonuçları .....	114
Tablo 17: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre Kruskal Wallis H analizi sonuçları .....	115
Tablo 18: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerinin karar verme becerisine göre Kruskal Wallis H analiz sonuçları .....	116
Tablo 19: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre t-test analizi sonuçları .....	118
Tablo 20: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin fakültelere göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları .....	118
Tablo 21: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin staj yapma veya uygulamalı ders deneyimine göre t-test analiz sonuçları.....	119
Tablo 22: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin aile gelir düzeyine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları.....	120
Tablo 23: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları.....	120
Tablo 24: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin karar verme becerilerine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları .....	121
Tablo 25: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliği ile kariyer uyumu yetenek düzeyleri arasındaki Pearson Korelasyonu analiz sonuçları.....	122

Tablo 26: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki Pearson Korelasyonu analiz sonuçları .....	124
Tablo 27: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki Spearman's rho korelasyonu analiz sonuçları .....	125
Tablo 28: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenek düzeylerinin, öznel iyi oluş düzeylerini yordama derecesi doğrusal regresyon analizi sonuçları .....	127

## ŞEKİL LİSTESİ

- Şekil 1: Adair'in karar verme kuramı klasik yaklaşım .....14
- Şekil 2: Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramları..... 66

# Bölüm 1

## GİRİŞ

### 1.1 Problem Durumu

Dünya, teknolojinin gelişmesi ve bilimde sağlanan ilerlemeler ile her geçen yıl daha da gelişmektedir (Taş, 2018). İnsanlığın ilk zamanlarından günümüze kadar geçen aşamada insanlar her dönemde kendini fiziksel, bilişsel ve duyuşsal olarak geliştirmiştir. İnsanların gelişimi ile toplumların da teknolojik, sosyolojik, politik, ve ekonomik alanlarda değişimleri gözlemlenmiştir. Bu değişimlerin sonucunda da insan ihtiyaçları değişmekte ve günden güne artmaktadır (Yeşilorman ve Koç, 2014). Buna örnek olarak da I. Sanayi Devriminden sonra sanayileşmenin gelişmesi ve makineleşmenin artması toplumlarda sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik olarak değişimlere sebep olmuştur (Ege Bölgesi Sanayi Odası, 2015). I. Sanayi Devriminin ardından gelen üç sanayi devriminin de ortak noktası toplumu ve meslekleri etkilemiş olmasıdır (Bosca, 2017). Günümüzde içerisinde bulunduğumuz 4.0 Sanayi Devrimi de internet ve dijitalleşmenin ön planda bulunduğu, meslek tanımına yeni kavramlar katan ve yeni ihtiyaçların doğmasına neden olan bir dönem olarak adlandırılabilir. Ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanabilmesi adına yeni çalışma alanları doğmakta ve çalışan insan ihtiyacı artmaktadır ya da varlığını halihazırda sürdüren mesleklerin çalışma alanları genişlemekte veya daralmaktadır (Kesayak, t.y). Günümüz ihtiyacını karşılamayan mesleklerin de tercih edilme oranı azalmakta ya da ortadan kaybolup yerini ortaya çıkan yeni mesleklere bırakmaktadır (Isaacson ve Brown, 1997; akt. Yeşilyaprak, 2020).

İnsan yaşamı süresince çeşitli kararlar verme durumunda kalmaktadır. Karar verme sürecinde bireyler kendilerinin faydasına olacak stratejiler üzerine düşünür ve kendileri için en sağlıklı olacak kararı vermek için çaba gösterirler. İnsan yaşamı içerisinde verilen en önemli kararlardan bir tanesi ise kariyer kararı olarak görülmektedir (Gülbahçe, 2007). Kariyer, kavram olarak toplum içerisinde bir işte belli bir noktaya gelmek anlamına gelmektedir. Lakin kariyer sadece belli bir işte yükselmek ve belli bir noktaya gelmek anlamına gelmemektedir. Kariyer, bireyin bir veya daha fazla işte yaşamları boyunca edindiği deneyimlerdir (Kalaycıoğlu, 2018). Kariyer kararı vermenin, kişinin sadece yapacağı meslek ve ne kadar para kazanacağı olarak görülmesinin bir hata olacağı üzerinde durulur. Kariyer kararı vermek; bireyin kendi ve ailesinin refah seviyesini, kültür seviyesini, kişiliğini, sosyal ortamını, öncelikli motivasyon kaynaklarını, hayallerini etkileyen bir eylem olarak görülmesi kariyer kararı verecek kişi için farkında olması gereken bir noktadır (Yeşilyaprak, 2020). Kısaca kariyer kararı vermenin önemine dikkat çeken araştırmalar, verilecek kararın bireyin hayatını şekillendirildiği üzerinde durur (Öztemel, 2012).

Karar verme sürecinde ise bireyin sahip olduğu yetkinlik ön plana çıkmaktadır. Bandura'ya (1986) göre yetkinlik, verilen kararlar doğrultusunda becerilerini keşfetmesi ve kullanabileceğine dair duyduğu inanç olarak tanımlanmaktadır. Yani yetkinlik kavramı, kişinin sahip olduğu yeteneklerinin algılanış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1986; akt. Öksüz ve Karalar, 2019). Kariyer kararı verme yetkinliğine sahip olmak, bireyin kendisi için daha sağlıklı seçimler yapmasına yol açacaktır (Kılıç, 2018).

Birey kariyer planı yaparken dikkat edeceği noktalardan bir tanesi de kariyer uyum yetenekleridir. Kariyer uyum yeteneği, kişinin iş ve çalışma ortamında tahmin edilebilen veya tahmin edilmeyen sorumlulukları yerine getirebilmesi olarak

tanımlanmaktadır (Savickas, 1997). Teknolojik açıdan gelişen insanlıkla beraber mesleki açıdan değişimler de yaşanmaktadır. Kariyer uyum yeteneği de yaşanan değişimlere ayak uydurabilme yeteneği olarak adlandırılabilir (Mucuk ve Darıcan, 2022). Kariyer uyum yetenekleri 4 farklı boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar ‘merak’, ‘güven’, ‘ilgi’ ve ‘kontrol’dür (Savickas ve Porfeli, 2012). Her insan farklı kişilik özelliğine sahip olduğundan dolayı her insanın sahip olduğu merak, güven, ilgi ve kontrol düzeyleri farklılık göstermektedir. bu durumun sonucunda da insanların değişimler karşısında gösterdiği uyum yeteneğinin her insanda farklı düzeyde gerçekleşeceğinin göstergesidir (Mucuk ve Darıcan, 2022).

Yukarıda ifade edildiği gibi, mesleklerin çeşitlenmesinden ve günümüzde sürekli değişen meslek yapılarının içerisinde bireylerin önüne birçok seçenek çıkmaktadır. Seçeneklerin artması bireyin karar verme sürecinde olumlu yanları olacağı gibi olumsuz yönleri de ortaya çıkarmaktadır. Birey karar verme yetkinliğine sahip olsa bile meslek ve kariyer tanımlarının değişen yapısına uyum sağlamakta zorluk çekebilmektedir. Birey kariyeri hakkında vereceği karar neticesinde erişebileceği sosyal hayatı, ekonomik durumu, refah düzeyi ve kültür düzeyini de göz önünde bulundurmalıdır (Yeşilyaprak, 2020). Değişen meslek ve kariyer yapısının karşısında kişiler kendilerinin yeterli olmadığını düşünmesiyle ve başarısızlıklar ile karşılaştıkları takdirde öznel iyi oluş problemleri yaşayabilmektedirler. Bireyin yaşadığı olaylara verdiği tepkilerde olumsuz duyguların az, olumlu duyguların baskın olması ve yaşam doyumu düzeyinin yüksek olması öznel iyi oluşu tanımlamaktadır (Myers ve Diener, 1995). Bireyler yaşantılarında olumlu duygulanımlar deneyimledikçe, ilgi çekici aktivitelerin içerisinde buldukça ve yaşamlarından memnuniyet hissini aldıklarında yüksek bir öznel iyi oluşa sahip olmaktadır. Öznel iyi oluş, literatürde bulunan iyi oluş türlerinden farklı olarak kişinin kendi hayatına

ilişkin olan değerlendirmeleri üzerinde etkili olmaktadır. Özetle öznel iyi oluş kişinin yaşam standartlarına yönelik bilişsel algısının olumlu olmasıyla ortaya çıkmaktadır (Tuzgöl-Dost, 2007). Bu sebepten dolayı değişen meslek ve kariyer yapılarının bireyin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinde ve kariyer uyum yeteneklerinde yarattığı olumsuz etkilerin bireyin, özellikle de üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyini olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencileri toplumun dinamik yapılarının en üstünde gelmektedir. Bu dönem ergenlik sonrası ve yetişkinlik öncesi olan “genç yetişkinlik” olarak literatürde karşımıza çıkmaktadır. Üniversite döneminde olan birey yaşadığı eğitim sürecinde akademik, sosyal, ekonomik ve kültürel olarak birçok deneyim elde edebilmektedir. Özellikle son sınıfa gelmiş üniversite öğrencilerinde elde edilen bu deneyimlerin kariyer planlamasını şekillendirdiği düşünülmektedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin edindiği deneyimler ile var olan karar verme yetkinliği ve uyum yetenekleri bireyin kariyer hayatını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle üniversite son sınıf öğrencileri mezun olduktan sonra karar verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneklerini sağlıklı bir şekilde ortaya koyduğu takdirde öznel iyi oluş düzeylerinin kariyer hayatlarını olumlu düzeyde etkileyeceği varsayılmaktadır. Literatür incelendiğinde kariyer karar verme yetkinliği ve öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişki hakkında çalışmaların var olduğu, kariyer uyum yetenekleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin farklı değişkenler ile incelendiği görülmektedir. Lakin literatürde kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneklerinin öznel iyi oluş yordayıcılığı ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu sebepten dolayı araştırmanın kariyer planlamasının önemli bir noktasında olan ve hayatlarını şekillendirmeye bir adım kalmış üniversite son sınıf öğrencilerinin ruh sağlığına ve kariyer planlamasına katkıda bulunacağı

varsayılmaktadır. Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve kariyer karar verme yetkinliğinin öznel iyi oluşu farklı değişkenlere göre yordamasının incelenmesi hedeflenmiştir.

## 1.2 Araştırmanın Önemi

Kariyer seçimi hayatın dönüm noktalarından biri olarak görölmektedir. Çünkü insan kariyer planlarken aynı zamanda hayatının geri kalanını nasıl geçireceğini de göz önünde bulundurmaktadır. Günümüzde ise kariyer seçimi ve planlaması gelişen teknolojinin de etkisi ile karmaşık bir hal almaktadır. Özellikle öğrencilik hayatlarının sonuna gelen üniversite son sınıf öğrencileri için kariyer planlaması günümüzde zorlu bir dönem olarak görölmektedir. Bu noktada üniversite son sınıf öğrencilerinin sahip oldukları kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenekleri hayatlarının geri kalanının planlanması yönüyle önemli bir noktada yer almaktadır. Yetkinlik ve uyum beceri düzeylerinin yüksek olması üniversite son sınıf öğrencisinin öznel iyi oluşunu olumlu etkileyeceği düşünölmektedir.

Kariyer karar verme yetkinliği üniversite son sınıf öğrencisinin verdiği kararlar doğrultusunda ortaya çıkacak olan problemler ile başa çıkma aynı zamanda kendi yeteneklerinin farkındalığı inancına sahip olması anlamına gelmesi ile üniversite son sınıf öğrencisinin kariyer uyum yeteneklerine olumlu etki edeceği düşünölmektedir. Bunun yanında kariyer uyum yetenek düzeyinin yüksek olması yine kariyer kararı verme yetkinliğine olumlu etki edeceği varsayılmaktadır. Bu iki değişkenin yüksek olduğu durumlarda üniversite son sınıf öğrencisinin öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olacağı ve içine gireceği kariyer serüveninde istendik bir hayata erişebileceği düşünölmektedir. Türkçe literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer uyum yetenekleri ve öznel iyi oluş kavramlarını bir arada alan bir araştırmanın olmadığı saptanmıştır. Bu sebeple, bu araştırmanın sonucunda ortaya çıkacak olan

bulguların literatüre katkı sağlayacağı ve araştırma kapsamında elde edilecek olan verilerin üniversitelerin Rehberlik Araştırma Merkezlerinin uygulayacağı kapsamlı programlarda ve mesleki rehberlik alanında hizmet sağlayan uzmanlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **1.3 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyum yetenek düzeyi değişkenlerinin öznel iyi oluşu yordama gücünün incelenmesidir. Aynı zamanda üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyum yetenek düzeyinin öznel iyi oluş ile ilişkisini farklı değişkenler; cinsiyet, eğitim görülen fakülte, lisans dönemi süresince uygulamalı ders veya zorunlu staj programı deneyimi, ailenin ekonomik düzeyi, bölümün seçilme sebebi ve karar verme becerisi ile incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

### **1.4 Problem Cümlesi**

Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyum beceri düzeyinin öznel iyi oluşu yordama gücü arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### **1.5 Alt Problemler**

1. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeyleri nedir?
2. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeyleri nedir?
3. Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri nedir?
4. Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer uyum beceri düzeyleri ile öznel iyi oluş arasında;
  - a. Cinsiyet,

- b. Eğitim görülen fakülte,
  - c. Lisans dönemi süresince uygulamalı ders veya zorunlu staj programı deneyimi,
  - d. Ailenin ekonomik düzeyi,
  - e. Bölümün seçilme sebebi,
  - f. Karar verme becerisinin nasıl değerlendirildiği bağımsız değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer uyum yetenek düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenek düzeyleri, öznel iyi oluş düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

## **1.6 Sınırlılıklar**

1. Araştırma “Öznel İyi Oluş Ölçeği”, “Kariyer Karar Verme Yekincik Ölçeği” ve “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2023/2024 eğitim öğretim döneminde Doğu Akdeniz Üniversitesi içerisinde yer alan Eğitim Fakültesi, İletişim Fakültesi, Hukuk Fakültesi ve Sağlık Fakülteleri’nde eğitim gören son sınıf öğrencileri ile sınırlıdır.

## **1.7 Sayıtlılar**

1. Araştırma için kullanılan ölçeklerin, araştırmaya katılan bireyler tarafından samimi ve doğru cevaplandırıldıkları varsayılmaktadır.

2. Araştırmanın üniversite son sınıf öğrencilerine kariyer planlama açısından fayda sağlayacağı varsayılmaktadır.
3. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ölçülmek istenilen özellikleri ölçmede geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

## Bölüm 2

# İİGİLİ LİTERATÜR

## 2.1 KARİYER KAVRAMI

### 2.1.1 Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer kavramı Latince ve Fransızca kelimelerden türemiştir ve Türkçe karşılığı tam olarak yoktur (Geçikli, 2022). İngilizcede “career” olarak ifade edilip Türkçede sözlük anlamı “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024). Ayrıca literatürde kariyer kavramı kişinin hayatı boyunca hangi iş alanı olduğu farketmeden ilerlemesi ve bu alanda deneyim kazanabilmesi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Erdeoğmuş, 2003; akt. Tunçer, 2012). Kariyer tanımı iki farklı şekilde incelenmektedir. İlk olarak bireysele odaklanmış objektif çerçevedir. Objektif çerçeve incelendiğinde kişinin hayatı boyunca işgal ettiği mesleki pozisyonlar dizisidir. İkincisi ise subjektif çerçevedir. Bireyin ilerleyen yaşlarda yani yaşlılık dönemlerinde sahip olduğu değer, tutum ve yargılardaki değişiklikler olarak tanımlanmaktadır (Uygun ve Tunç, 2001; akt. Arifoğlu, 2015).

Birey yaşam süreci boyunca hayatının her alanında belirli rollere sahip olmaktadır. Bireylerin mesleki rolleri de küçük yaşlarda meslek tanımlarını öğrenerek başlamaktadır. Bu tanımlarla birlikte birey yaşı ilerledikçe kariyer planlamasını oluşturabilmektedir ve yaşamını kariyer rolleri üzerinde şekillendirebilmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011). Bu açıklamadan yola çıkarak kariyer kavramının yaşam sürecinde edinilen deneyimler ile birlikte şekillenen ve bireyin bilgi, beceri ve

tutumlarının birleşmesiyle oluşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca kariyer kavramı sadece bireysel etkilerin sonucu değil sosyal yaşamın da etkilediği bir kavramdır.

Genel olarak kariyer kavramının tanımlardan ortaya çıkan anlamlar, kariyer kavramının bir süreç içerisinde gerçekleşen ve durağanlıktan uzak bir şekilde gelişen bir yapıdır. Çevresel faktörlerin de etkilediği kariyer kavramı bireylerin yaşam standartlarını da belirlemektedir. Statü, edinilen kazanç, deneyim ve kişisel başarılar kariyer ile elde edilebilen yapılar olduğu da görülmektedir (Demirbilek, 1994).

### **2.1.2 Kariyer Kavramının Gelişimi**

Kariyer kavramı ilk olarak 1500'lü yıllarda keşfedilmiş olmasına rağmen bilimsel olarak ele alınması 1956 yılında Anne Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" kitabı ile başlamıştır. Sonrasında ise Donald E. Super'in 1957 yılında yazmış olduğu "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve Ohara'nın yazmış olduğu "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" kitapları ile kariyer kavramı tartışılan ve güncelliğini koruyabilen bir konu olarak günümüze kadar gelmiştir. Küreselleşme ve teknolojinin sürekli gelişmesi ile birlikte kariyer kavramının değişmesi de paralellik göstermiştir. Yeni yönetsel anlayışların ortaya çıkması da kariyer kavramının güncel bir konu olarak kalmasında etkili olmuştur. (Şimşek ve Diğerleri, 2004; akt. Arifoğlu, 2015).

## **2.2 KARAR VERME**

### **2.2.1 Karar Verme Kavramı**

İnsanlar var olan canlılardan farklı olarak sebep-sonuç ilişkisi kurabilen ve ortaya çıkacak sonuçları kavrayabilen varlıklardır. Bu bağlamda insanlar çevresindeki olaylara bilişsel süreçleri kullanarak tepki verebilmektedir. İçgüdüsel yaklaşmak

yerine olaylar arasındaki sebep-sonuç dengelerini kurabilmektedir. Bu nedenle insanlar hayatları boyunca karşılaştığı olayların neticesinde karar verme yoluna girmektedir. Bu yolda insan, kendisi için en faydalı olan ve kararı vermenin sonucunda en mutlu olacağı alternatifi seçmesi beklenmektedir.

Karar verme kavramı insanlığın ortaya çıkışından itibaren var olan bir terimdir. Karar verme gerek bireysel gerekse toplumsal olarak karşımıza çıkmakla birlikte sonuçları objektif ve subjektif olabilmektedir (Erbaşı ve Ersöz, 2004). Gelişen ve sürekli bir değişim içerisinde olan toplum içerisinde ihtiyaçlar da değişmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için de ortaya koyulan alternatifler sürekli değişmekte ve insanların bu alternatifler içerisinde kendi faydasına olacak ve kendi mutluluğunu sağlayacak olanı seçmesi zorlaşmaktadır. Bu yüzden de karar kavramı değişen ve gelişen toplumlarla birlikte de değişim göstermektedir (Coşgun, 2019).

Karar, karşı karşıya kalınan durumlarda birçok alternatif içerisinde yapılan seçimlerin genel bir ifadesidir (Güngör ve Özcan, 2022). Ayrıca alternatifler arasında bireye en çok fayda sağlayacak olanı seçebilmesidir (Kurt, 2003). Sözlükte geçen ifade ile karar kavramı, sonunda tartışma ve kuşkuyla sona erdiği, tercih edilen yolun uygulanmaya konduğu bilişsel sürecin görülen bir sonucu olarak ifade edilmektedir. Karar verme, olay veya olaylar anında ne yapılacağı bilinmemesi durumunda ortaya koyulan davranıştır (Koçoğlu, 2010). Karar verme kavramı sıklıkla sorun çözme kavramı ile karıştırılmaktadır. Karar vermek, dar anlamda farklı alternatifler içerisinde seçim yapma süreci olarak bilinirken sorun çözme kavramı ise var olan problemin ortaya çıkarabileceği zararları en aza indirgeyebilmek için gerekli olan aksiyonları belirleme süreci olarak karşımıza çıkmaktadır (Rue ve Byers, 2003; akt. Sağır, 2006). Yılmaz (2011) tarafından yapılan bir araştırmada bireylerin benlik saygıları ile karar vermede özsaygı kavramları arasında anlamlı bir ilişki ortaya

koyulmuştur. Bu bağlamda kariyer kavramının ifadelerinden yola çıkarak karar verme özsaygısının yüksek olması ve karar verilirken bireyin benlik saygısının yüksek olması alternatifler arasından mutlu olacağı ve kendisine fayda sağlayacak olan alternatifi seçmesine fayda sağlamaktadır.

### **2.2.2 Karar Verme Süreci**

Karar verme kavramına bakıldığında sadece bir eylem olarak ifade edilse de karar verme; insanların vakit ayırdığı, üzerinde düşündüğü ve uzun soluklu olan bir süreçtir. Bireyin kararlar sonucunda istedik çıktılara ulaşmasını sağlayan da doğru zamanda ve doğru planlanmış bir karar verme sürecidir (Coşgun, 2019). Karar verme sürecinin en önemli noktalarından bir tanesi bu süreci anlamaktır. Karar verme sürecinde bireysel farklılıklar yaşanmakta ve bu farklılıklar karar verme stillerinden ortaya çıkmaktadır. Karar verme sürecinde bireyin kendi öncelikli ilgisi, neyi temel aldığı ve nasıl karar verdiği olmaktadır (Deniz, 2002).

Karar vermenin kuramsal temellerini oluşturmada iki temel yaklaşım görülmektedir. Bu temeller sonuç ve süreç olmak üzere karşımıza çıkmaktadır. Sonuç temelli yaklaşımlarda bireyin karar verdiği bir durumda ortaya çıkan sonuçların yordanmasının, karar verme sürecini anlayabilmemizi kolaylaştırabilceği görüşü savunulmaktadır. Diğer temel olan süreç üzerinde duran yaklaşımlarda, karar verme sürecinde kararın nasıl verildiğinin üzerinde detaylı bilgi sahibi olmanın, verilen kararların bireye fayda sağlayacak şekilde ortaya koyulabileceği üzerinde durmaktadır (Ersever, 1996).

Zeleny (1982), karar verme aşamalarında süreç üzerinde durulması gerektiğini savunmaktadır. Karar verme süreci üçe ayrılmaktadır; karar öncesi, karar ve karar sonrası olarak açıklamaktadır (akt. Ersever, 1996).

- a) **Karar Öncesi Dönem:** Bu dönemde birey alternatifler arasında bir ikilem yaşamaktadır. Bu ikilem yüzünden de gerginlik oluşmakta ve birey bu ikilemler ve gerginlik arasında kendisinin faydasına olacak seçenekleri araştırmaya başlar. Bu dönemde karar verecek olan birey ortaya çıkacak sonuçları iyi bir şekilde analiz etmektedir. Alternatifler hakkında bilgi toplamakta ve değerlendirmeleri sakinlikle yapmaktadır. Bilgi toplama ve değerlendirme süreci birey için yansız olmalı, gerginlik ve karmaşadan uzak bir şekilde yapılmaktadır. Bu süreç sonunda da karar verecek olan birey sahip olduğu bilgileri ölçüp tartmakta ve bir sıraya koymaktadır.
- b) **Karar Dönemi:** Karar döneminde birey bu döneme uyum sağlamaktadır. Karşısında duran bütün alternatifler arasında kendisi için uygun olduğunu düşündüğü bir alternatifi karşılaştırmakta ve eleme sürecini başlatmaktadır. Karar aşamasında olan birey kendisi için faydalı olabilecek olan alternatiflere yönelmektedir ve uygulayacağı kararı seçmektedir.
- c) **Karar Sonrası Dönem:** Kararı veren kişi, kararını uyguladıktan sonra var olan durumun değerlendirmesini ve yorumlamasını yapmaktadır.

Adair (2000) beş adımlı bir karar verme süreci önermektedir. Adair'e göre karar vermenin aşamaları şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1: Adair'in karar verme kuramı klasik yaklaşım

Adair (2000), amacın belirlenmesinin karar verme sürecinin başlangıcı olarak görmektedir. Ardından gerekli bilgilerin toplanması ve erişilemeyen önemli bilgilerin varlığıyla karar verme sürecinin ertelenmesi gerektiğini savunmuştur. Ertelenen karar vermenin ardından birey sonuca erişebilmek için kendisine uygun seçenekler yaratmalıdır. Yani birey kendi faydasına olacak en az üç veya dört alternatif üretmelidir. Birey tarafından üretilen alternatifler açık ve detaylı bir şekilde değerlendirilir. Karar vermede dikkat edilmesi ve önemli bir nokta olan ölçütlerin değerlendirilmesi de göz önünde bulundurulmalıdır. Ölçütlere uymayan seçenekler karar aşamasından çıkarılmalıdır. Lakin ortaya koyulan seçeneklerin birinde ölçütlere uyum çok ise birey için istendik bir durum ortaya çıkar ve kararı uygulayarak sonuçlarını değerlendirebilir.

Bergland (1974), karar verme sürecinde basamakların olduğunu öne sürmüştür (Akt. Eldeleklioğlu, 1996). Bu basamaklar;

- I.** Problemin hissedilmesi; ortaya atılan yeni bir davranış stiline aranması ve benimsenmesi.
- II.** Problemin tanımı; sorunun çözülmesi gereken bir problem olarak adlandırılması.
- III.** Seçeneklerin oluşturulması; gerçekleşmesi mümkün olabilecek seçeneğe doğru yönelme.
- IV.** Seçenekler hakkında bilgi toplanması; var olan seçeneklerin olumlu ve olumsuz taraflarının ortaya koyulması.
- V.** Toplanan bilgilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi.
- VI.** Bireye uyan seçeneği ele alarak planların uygulanması.
- VII.** Sonucun değerlendirilmesi.

Kuzgun (2006), karar verme sürecini kapsamlı bir şekilde basamaklara ayırarak basamaklara açıklamalar getirmiştir. Bu basamaklar;

- I.** Problemin hissedilmesi,
- II.** Problemin tanımlanması,
- III.** Seçeneklerin oluşturulması,
- IV.** Seçenekler hakkında bilgi toplanması,
- V.** Toplanan bilgilerin, istekleri karşılama olasılığı açısından değerlendirilmesi,
- VI.** Uygun seçeneğin belirlenmesi,
- VII.** Planın uygulamaya konması,
- VIII.** Sonucun değerlendirilmesi.

## 2.3 KARIYER KARARI VERME

Bu bölümde bireylerin yetişkinlik hayatlarının en önemli noktalarından biri olan kariyer kararı verme kavramı ele alınmaktadır. Kariyer kararı vermenin önemi ve dikkat edilmesi gereken yönleri kuramlar ile birlikte açıklanmaktadır.

### 2.3.1 Kariyer Kararı Verme Kuramları

Kariyer seçimleri, bireyin yaşadığı süre boyunca verdiği en önemli kararlardan bir tanesi olarak görülmektedir. Fakat birçok birey kariyer kararı verirken zorluklar yaşayabilmektedir. Özellikle günümüz dünyasında meslek alanlarındaki değişimler, kariyer araştırma yöntemlerinin sıklıkla değişmesi, sosyal ve ekonomik olarak yaşanan zorlukların artması kariyer kararı vermeyi zorlaştırmaktadır. Kariyer karar verme kuramlarının varlığı kariyer kararlarını kolaylaştırabilmek için kullanılan bir yol olarak görmek kariyer kararı vermede bireye oldukça yardımcı olacağı söylenebilmektedir (Gati, Levin ve Tall, 2019).

Ortaya koyulan karar teorilerinde kariyer kararı verme sürelerinin kapsayıcı olarak ele alınmasına karşı olarak kariyer gelişim modellerinin ortaya çıkması, kariyer kararının belli bir süre içerisinde alınan kararlardan çok uygulanan kararların bireyin hayatının geri kalanında etkili olmasına bağlanmaktadır. Kariyer gelişim kuramlarına bakıldığında, karar vermede belli bir sürece dikkat etmektense karar verme süreci içerisinde gelişen değişimlere ve karar verici olan bireyin karar verme kabiliyetinin varlığına dikkat etmektedir. Kariyer karar verme modelleri kullanımı açısından gelişim modellerinden daha farklı ve kullanımı daha güçlü olarak görülmektedir. Bunun sebebi ise karar verme ve gelişimsel süreçlerde karar verme ile alakalı iyi tanımlanmış ifadelerde bulunmasıdır (Doğan, 2014). Ortaya koyulan bütün kariyer karar verme teorileri Bell ve Diğerleri (1988) tarafından ortaya koyulan kuralcı, betimsel ve ön tanılayıcı modellere dayanarak geliştirilmiştir.

### 2.3.1.1 Kuralcı Kariyer Karar Verme Modeli

Kuralcı modeller, doğru seçimleri yapabilmek için farklı yöntemler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu modelde bireylerin nasıl karar vermesi ve karar verme süreci içerisinde olan basamakların önemi vurgulanmaktadır. Karar vermede alternatifleri iki değişken açısından değerlendirme vurgusu yapılır. İlk olarak alternatiflerin bireye sağlayacağı fayda ve hedeflerine yaklaşma üzerinde durulan sonuçların bireyin istediği şekilde olacak değişkendir. Diğeri ise ele alınan değişkenin yani belli bir karar sonucunda ortaya çıkacak olan sonuçların tahmin edilmesidir. Bu iki değişkenin tahmin edilmesi ve tahminlerin bir araya getirilmesi için farklı yöntemler kullanılarak en yüksek fayda sağlayacak alternatif bulunur (Gati ve Tall, 2008). Kısacası kuralcı modeller karar vermenin mantıksal ve sistematik bir şekilde sürdürülebilmesi için karar basamaklarını belirleyerek karar verecek olan bireyin bu basamakları takip etmesi gerektiğini vurgular (Doğan, 2010).

Kuralcı modeller sadece matematiksel hipotezler değil aynı zamanda insan doğası ve felsefik hipotezlere de dayanmaktadır. Kuralcı modellerde insanların mükemmel bir karar verici olduğu görüşü savunulur. İnsanların kendileri için en faydalı olan alternatifi arayarak verecek oldukları kararlarla ilgili bütün bilgilere sahiptirler, ortaya çıkabilecek bütün sonuçları tahmin edebilmektedirler ve alternatiflerin değerlerini tahmin ederek ve bu değerleri sentezleyerek birleşik bir değişken ortaya koyabilirler (Gati ve Tall, 2008). Ancak ortaya koyulan deneysel bulgular bu varsayımların çok da geçerli olmadığını göstermektedir. Var olan alternatiflerin fazla olması kuralcı modellerde çok fazla bilgiye ulaşmayı ve çok fazla hesaplama yapmayı gerektirmektedir. Bu durumlarda bilgisayar sistemleri ve veritabanları dahil bu modelleri uygulanabilir kılmamaktadır. Lakin kuralcı modellerin avantajı, ne kadar karmaşık olursa olsun herhangi bir karar problemi yapısını

tanımlamak için çerçeve sağlamasıdır. Bu yüzden de kuralcı kariyer modelleri teorik bir karar süreci için bireye iyi bir yol sunabilecekken günlük kararlar için tercih edilebilecek bir model olarak görülmemektedir (Janis ve Mann, 1977).

### **2.3.1.2 Betimsel Kariyer Karar Verme Modeli**

Betimsel kariyer karar verme modelleri karar teorisi temelli modellerin ikinci türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların nasıl kararlar aldıklarını ve kuralcı kariyer karar verme modelleri ile gerçek yaşam durumlarında ortaya çıkan karar verme süreci arasındaki farkları araştırmaktadır. Özetle betimsel kariyer karar verme modelleri bireyin nasıl verdiğini açıklayan ve betimleyen modellerdir (Bell, Raiffa ve Tversky, 1988). Bu modelde karar aşamasından önce alternatiflerin iyi bir şekilde araştırılması ve karara uygun olmayan seçeneklerin detaylıca araştırılması gerektiği öne sürülmüştür. Betimsel kariyer karar verme modellerinin temelinde verilen kararın en önemli sebeplerinden biri bireyin kendini tatmin etmesi yatmaktadır (Coşgun, 2019). Yani birey var olan kariyer karar verme alternatiflerin arasından “en iyi” olanı seçmektense kendisi için “yeteri kadar iyi” olan alternatifi tercih etmektedir (Lichtenberg ve Diğerleri, 1993).

Kariyer kararı sürecinde rasyonel yani kuralcı modeller karar vericilerin üstesinden gelmekte zorlanacağı bilgi işleme süreci gerekmektedir. Bu yüzden bireyler kariyer alternatifinin kendisine yeterli olacağını düşündüğü alternatifi seçer ve ona razı olur. Daha iyisi veya daha kazançlı olabileceğini düşündüğü alternatifleri, yeterli olanı seçip kendini tatmin edebileceğinden dolayı reddeder ve gerçek dışı yüksek beklentilere girmeden yeterli olan alternatifle yoluna devam eder (Gati, Levin ve Tall, 2019).

Betimsel kariyer karar verme modelleri objektif ve gerçekliği kanıtlanabilen kararlar için kullanılabilir bir yol olarak görülmediğinden dolayı betimsel

modellerde var olan doğal karar davranışları uygun bir kariyer karar verme için bir temel oluşturamamaktadır. Bu durum da kuralcı kariyer karar verme modellerinde olduğu gibi betimsel kariyer karar verme modellerinin de kariyer karar kuramcıları veya kariyer psikolojik danışmanları tarafından benimsenmediği görülmektedir (Gati ve Tall, 2008).

### **2.3.1.3 Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri**

Ön Tanılayıcı Kariyer Karar Verme Modelleri, bireyin kariyer kararı verirken kendisi için en iyi olacak kariyer alternatifine odaklanması üzerinde odaklanır. En iyi ulaşabilmek için yani en doğru kararı verebilmek için karar verme basamakları ortaya koymaktadır. En iyi karara nasıl ulaşılacağını ve karar verilirken sezgisel karar verme yolları ile karar verici tarafından oluşturulan seçeneklerin karşılaştırılmasını savunmaktadır (Pitz ve Harren, 1980).

Ön tanılayıcı kariyer karar verme modellerinde bireyin kariyer kararının mantıklı olması yerine kariyer kararı verme sürecinde kendisinin faydasına olabilecek sistematik bir çerçeve sunmak amaçlanmaktadır (Bell, Raiffa ve Tversky, 1988). Yine bu modelde kuralcı ve betimsel modellerin dezavantajlarını ortadan kaldırarak veya en aza indirgeyerek ve ortaya koyduğu faydalı ve avantajlı yönleri ele alarak karşımıza çıkmaktadır (Gati ve Tall, 2008). Betimsel modeller değerlendirilirken deneysel geçerlilikleri, kuralcı modeller ise teoriye ne kadar uygun olduğu ile değerlendirilmektedir. Ön görücü modeller ise karar vericinin karar verme yeteneklerini kolaylaştırması ile değerlendirilmektedir (Bell, Raiffa ve Tversky, 1988).

#### **2.3.1.3.1 Gellat'ın Karar Verme Modeli**

Gellat (1962) kariyer kararı vermenin sistematik ve birbiri ardına gelen ardışık bir süreç olarak ve birey kariyer kararı verme sürecinde çok fazla bilgi toplamalıdır. Bu bilgileri toplarken Gellat'ın (1962) tanımladığı yordayıcı sistem, değer sistemi ve

ölçüt sistemi basamaklarını takip etmelidir. Yordayıcı sistem bireyin seçeneklerini ve bireyin eylemleri sonucunda oluşacak sonuçlara erişme olasılığı, değer sistemi ortaya çıkacak olan sonuçları kabullenme derecesini, ölçüt sistemi ise karar verme sürecinde bireyin var olan ölçütlerinin yani önceliklerinin belirlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Gellat, 1962).

### **2.3.1.3.2 Ardışık Eleme Modeli**

Gati (1986) kariyer kararı verme süreci içerisinde olan bireylerin sık sık çelişkiyi arttıracak durumlar ile karşılaştığını öne sürmüştür. Bu çelişkileri;

- I.** Kararın verilmesi gereken zamanın geliyor olması,
- II.** Bireyi engelleme potansiyeli olan çevresel etmenler,
- III.** Diğer alanlarda çalışma ihtimalinin olması,
- IV.** Ortada olan meslek seçeneklerinin çok olması,
- V.** Var olan seçeneklerin birbirine benzer olması,
- VI.** Seçeneklerin doğru bilgi edinilme talebinin çok olması,
- VII.** Seçeneklerin kabul edilebilir olması,
- VIII.** Seçeneklerin birey tarafından gerçekçi olarak değerlendirilmemesi,
- IX.** Toplum tarafından bireye yapılan erteleme baskıları olarak bizlere sunmuştur.

Ardışık eleme modelinde kariyer kararı verme sürecinde olan bireyin seçeneklerini özellik seti olarak adlandırmaktadır. Birey kariyer kararı verme sürecinde kendisini çelişkiye sokacak seçeneklerin özelliklerini birer birer değerlendirmekte ve seçeneklerini düzenlemektedir. Bu düzenleme işlemi birkaç seçenek veya son seçenek kalana kadar yapılmakta ardından da birey düzenlediği ve ellediği seçeneklerin sonucunda kararını vermektedir (Gati, 1986).

Ardışık eleme modeli ise kariyer kararı verme sürecinde olan bireyin yaşadığı çelişkileri en aza indirgemeye yarayan, seçenekleri detaylı bir şekilde inceleyip birey için en faydalı olabilecek seçeneğin seçilmesine yardımcı olur (Gati, 1986). Seçenekler arasında tercih yapabilmenin aşamalarını Gati (1986) şu şekilde sıralamıştır;

- I. Bireyin karar vereceği konuyu tanımlayabilmesi,
- II. Bireyin karar vermesini gerektiren konu hakkında ihtiyaçlarını tespit edebilmesi,
- III. Karar verilmesi beklenen konuyu bireyin ihtiyacına ve önem duymasına göre sıralaması,
- IV. Yapılan sıralama doğrultusunda bireyin önceliği ön plana alarak en çok istenilenden en aza sıralaması,
- V. Önceliklere göre sıralanan karar verilecek konuların detaylı bir şekilde incelenmesi ve bireyin ihtiyaçları göz önüne alınarak eleme yapılması,
- VI. Elemeler sonucu içeriği değişen sıralamanın tekrar gözden geçirilmesi ve incelenmesi,
- VII. Yapılan inceleme sonucunda karar verilecek konu hakkında ek bilgilerin toplanması,
- VIII. Toplanan ek bilgiler doğrultusunda sıralamanın avantaj ve dezavantaja göre incelenmesi ,
- IX. Sonuç olarak elde kalan sıralamada bireyin en çok istediği seçeneği yapması için planlar yapmaya başlaması.

#### **2.3.1.3.3 Ön Elemeli Kariyer Karar Verme Modeli**

Gati ve Asher'in (2001) geliştirilmiş olduğu bu model, içerisinde ardışık eleme modelini de sistematik bir şekilde işleyerek bizlere sunmuştur. Bu model kariyer kararı verme sürecinde olan bir bireyin yaşadığı kararsızlığı bireyin yetenekleri, ilgileri, ve

değerlerini dikkate alarak birey için en uygun mesleği seçmeyi hedeflemektedir. Lakin potansiyel kariyer alternatiflerini derinlemesine araştırmanın mümkün olmadığını dile getiren Gati ve Asher (2001) alternatiflerin de çokluğu ile birlikte oluşan karar verme sürecindeki bilgi çokluğunun bireyin kariyer kararı vermesine engel olacağını ve kararsızlığa iteceğini dile getirmiştir. Bu kararsızlık ile başa çıkmak için bireyin kariyer karar verme sürecini üç evreye bölmüştür. Bu evreler;

- I. Ön Eleme Evresi:** Bireyin kariyer kararı verirken ilgi, yetenek, değer ve ihtiyaçlarını ele alarak daha fazla bilgi edinir ve bunlara göre meslek listesi oluşturur. Birey oluşturduğu listeyi kendisine en uygun olandan en az uygun olana doğru sıralayıp sıradaki evre için seçeneklerin azaltılması hedeflenir.
- II. Derin Araştırma Evresi:** Birey ön eleme evresinde seçtiği ve sıraldığı seçeneklerden kendisine en uygun olanlar hakkında derin bir araştırma içerisine girer ve kendisine en uygun olanı tespit etmeye çalışır. Birey kendisi için en uygun olanı tespit ettiği seçeneklerin kendi özelliklerine olan uygunluğu ve ihtiyaçlarının karşılaması faktörlerini dikkate alarak bir sonraki aşamaya iki ve dört seçenek ile diğer evreye geçiş yapar.
- III. Seçim Evresi:** Birey seçim evresinde, derin araştırma evresinde elde ettiği bilgiler ile bu seçim evresine getirilen mesleklerin karşılaştırılmasını yaparak kendisi için en uygun mesleği seçmeyi amaçlamaktadır. Mesleğin olumlu ve olumsuz yanlarını karşılaştırarak kariyer kararı verilmiş olur.

#### **2.3.1.3.4 Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı**

Sampson, Peterson, Reardon ve Lentz 'in (1999) geliştirmiş olduğu bu model, bireyin kariyer kararı verme sürecinde karşılaştığı zor durumların başarılı bir şekilde atlatılabilmesi için gerekli olan birkaç becerinin nasıl kullanılabileceğini sunmayı

amaçlamaktadır. Bilişsel bilgi işleme yaklaşımı kariyer kararı verme ve problemler ile baş edebilmek için dört temel varsayımı ileri sürmektedir;

- I. Kariyer kararı verme ve problemler ile baş etmede duyuşsal ve bilişsel süreçlerin etkileşimi ile gerçekleşmektedir.
- II. Kariyer kararı verme becerisi ve problem çözme becerisinde bilginin yanında bilişsel işlemin uygun olup olmamasına da bağlıdır.
- III. Kariyer sürecinin gelişimi bireyin bilgi yapısındaki sürekli gelişim ve değişimi kapsamaktadır.
- IV. Meslek danışmasının amaçlarından bir tanesi de bilgi işleme sürecinde gerekli olan becerilerin bireye kazandırılması ve geliştirilmesidir.

Bilişsel bilgi işleme yaklaşımının önemli noktalarından bir tanesi de bireye sadece kariyer kararı verme sürecinde yardımcı olmasının yanında yaşamı boyunca karşılaşacağı mesleki sorunlar ile de baş etmeyi öğretebilmektir (Sampson ve Diğerleri, 1999). Bu bağlamda Sampson, Peterson, Reardon ve Lentz (1999) tarafından geliştirilen bazı kavramlar vardır. Problem, problem çözme, karar verme, bilgi işlem alanları piramidi, kavrama- analiz- sentez- değer biçme uygulama çemberi kavramları bilişsel bilgi işleme yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.

## **2.4 KARIYER KARAR VERME YETKİNLİĞİ**

### **2.4.1 Yetkinlik Kavramı**

Kariyer kararı verme, birbirinden farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bunlardan bir tanesi de yetkinlik kavramı olduğu düşünülmektedir. Yetkinlik kavramı olarak ilk kez Bandura (1977) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Bandura (1977) yetkinlik kavramını bireyin kendisinden beklenen davranışları gerçekleştirebileceğine olan inanç olarak tanımlamaktadır. Lakin ilerleyen dönemlerde Bandura (1997), yetkinlik kavramının bu kadar dar bir anlamda kullanılmayacağını ileri sürerek yetkinlik

kavramının açıklamasına bireysel değişkenlerin yanında bağlamsal değişkenlerin de dikkate alınması gerektiğini eklemiştir. Özetle yetkinliğin bireysel yetenek veya yeterliliklerden ibaret olmadığını bireyin yaşadığı olayların yani çevresel faktörlerin sonucunda neye inandığı da yetkinlik kavramı açıklamasına dahil olmuştur. Yetkinlik kavramına yönelik tanımların çoğu Bandura (1997) tarafından ortaya koyulan yetkinlik kavramının temelinde ortaya koyulmuştur.

Bandura dışında yetkinlik kavramını ele alan isimlerden bir tanesi olan Crites (1981), yetkinlik kavramını mesleki olarak ele alan ilk araştırmacılardan biri olarak görölmektedir. Crites (1981) meslek ve kariyer seçim dönemi yeterliliğini beş farklı boyutta ele almıştır (akt. Ulaş, 2016).

- I. Kendini Doğru Bir Şekilde Değerlendirme:** Bireylerin ilgi, yetenek, beceri, amaç ve değerlerine yönelik tutarlı bir şekilde değerlendirme yapabilmesi.
- II. Mesleki Bilgi Toplama:** Bireylerin ilgi ve yeteneklerine yönelik olarak meslekler ve iş piyasaları hakkında ek olarak bilgi toplama yeteneklerini içerir.
- III. Amaç Seçmek:** Bireylerin kendi ilgi, yetenek ve değerlerine yönelik amaçlarını kapsayan kariyer amaçlarını belirleyebilme yeteneği olarak kabul edilir.
- IV. Gelecek İçin Plan:** Yapma: Bireylerin ilgi duyduğu ve yetenekli olduğuna inandığı alanlarda kariyer planına başlayabilmek için gerekli olan hazırlayıcı görevleri içerir.
- V. Problem Çözme:** Kariyer engelleri karşısında bireyin bu engellere dayanabileceği düzeyi değerlendirebilmek.

Bu boyutlar doğrultusunda meslek kararı verme yetkinliğinin yüksek olması; bireyin benlik algısını kavrayabilmesi ve kişiliği hakkında bilgi sahibi olabilmesi, iş ve meslekler hakkında çıkarımlarda bulunabilmesi, gelecek yaşam planlarını organize edebilmesi ve ne istediğini bilmesi, meslek planları sürecinde karşısında çıkan problemleri çözebilme becerisinin de yüksek olacağı olarak tanımlanabilir (Işık, 2023).

Bireylerin olaylar karşısında karar vermesi, karar verme motivasyonunu hissedebilmesi, verilen kararların ortaya çıkarabileceği sonuçların neler olabileceğini öngörebilmenin yani kısacası bireyin hayatı boyunca vereceği kararlarda, hayatını etkileyebilecek durumlarda yetkinlik kavramı etkili olmaktadır (Bandura, 1999).

#### **2.4.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Kavramı**

Bahsedildiği üzere yetkinlik kavramı bireyin hayatının her alanında etkili olabileceği gibi kariyer ve meslek seçimi üzerinde de oldukça etkilidir. Betz ve Luzzo (1996), kariyer karar verme sürecinin ve kariyer kararı verme uygulamasının yetkinlik kavramının davranışsal alanları olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunun yanında iş arama, ev ve kariyer gibi hayata dair etkenlerin bir arada ve sağlıklı bir şekilde işleyebilmesinin de yetkinlik kavramı kapsamında olduğunu belirtmişlerdir.

İlk olarak Bandura'nın ileri sürdüğü yetkinlik kavramı Taylor ve Betz (1983) kariyer danışmanlığı sürecine entegre ederek kariyer kararı verme yetkinliği kavramını literatüre kazandırmışlardır. Taylor ve Betz (1983), Bandura'nın yetkinlik kavramı üzerine kurduğu teorilerin kariyer kararsızlığının anlaşılabilmesi ve kariyer kararsızlığının ortadan kaldırılabilmesi amacıyla kariyer karar verme kavramını bireylerin kariyer konusunda karar verme için üzerine düşen görevlerin istendik bir şekilde yerine getirebileceğine dair olan inancı olarak tanımlamıştır (akt. Ulaş, 2018). Lent, Brown ve Hackett (2002) yetkinlik beklentisi diğer bireylere göre daha yüksek

olan bireylerin kariyer konusunda seçenekleri keşfetmek ve keşfedilen seçeneklerin alternatiflerinin üretilmesi, seçeneklerin analizi, seçeneklere ulaşmak için uygun bir yol haritası planlamak ve bu plan doğrultusunda hedefe ulaşmak için çaba sarfetme gibi konularda daha başarılı olduğunu açıklamışlardır.

#### **2.4.3 Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği**

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Lent, Brown ve Hackett (2002) tarafından geliştirilmiş ve temeli Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramına dayandırılmıştır. Kariyer davranışının insanlar tarafından anlaşılabilmesi açısından öğrenme temelli, bilgi işleme ve sosyal bilişsel görüş açılarının sentezlenerek karşımıza çıkması Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile gerçekleşmektedir (Yeşilyaprak, 2020). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı diğer sosyal yapısalcı modellere benzer olarak bireyin kendi kariyer yolculuğunda kişisel olarak etkileri olduğu gibi kendi iradesi dışında gerçekleşebilen ve kontrol edilemeyen durumların da etkili olduğunu savunmaktadır. Lakin kontrol dışı gelişen olaylar tamamen kariyer gelişimine yön vermemektedir. Çünkü sosyal bilişsel kuram bireyin çevre kendi ve çevresine olan inancın kariyer gelişiminin önemli bir rolü olduğunu ileri sürmektedir (Lent, Brown ve Hackett, 2002). Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı insanların kariyer hedeflerini yönetebilme ve kariyer davranışlarına yön verme kapasitelerine dikkat çekmektedir (Işık, 2015). Özetle Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ile birlikte bireyler kendi kariyer davranışlarını geliştirebilmesi ve yönetebilmesi açısından rol sahibi olmuşlardır (Yeşilyaprak, 2020). Ayrıca bireyin kariyer gelişiminde kişisel etkilerin yanında çevresel ve beklenmedik olayların rolleri de önemli bir etken olmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Bandura'nın karşılıklı üçlü nedensellik modelini esas almıştır. Bu model kişisel yüklemelerin, çevre etkisinin ve açık davranışların birbirleri ile karşılıklı olarak etkileşim içerisinde işleyişi olarak

karşımıza çıkmaktadır. Karşılıklı üçlü model içerisinde Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı; öz yeterlik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerin üzerinde durmaktadır (Lent ve Brown, 2002).

Kariyer kararı verme yetkinlik kavramı açıklanırken bir olayda ihtiyaç duyulan davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirebilme başarısına olan inanç olduğundan bahsedilmiştir. Sosyal Bilişsel Kariyer kuramında bu tanıma ek bireyin yetkinlik beklentileri bölünmez, sabit ve bulunduğu ortamdan bağımsız olarak düşünülmemektedir (Yeşilyaprak, 2020). Kariyer kararı verme yetkinliği, bireyin kendisine has görevleri yerine getirip getirmediği ile ilgili sorulara yanıtlar aramaktadır (Işık, 2015). Bireyin bu görevleri yerine getirebilme inancı kariyer gelişiminde ve kariyer kararı sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu inanç bireyin hangi mesleklere yatkın olduğunu ve mesleklerin gerektirdiği yetenek kapasitesini görmemizi sağlarken bireyin kariyer kararı verme sürecinde etkilidir (Niles ve Bowlsbey, 2013).

Yetkinlik beklentilerinin kaynağı dört madde ile incelenmiştir (Lent, Brown ve Hackett, 2002).

- I. Başarı Yaşantıları:** Bireyin herhangi bir konuda kendisine kattığı deneyimler olumlu veya olumsuz fark etmeden gelecek yaşamı etkilemektedir. Birey bir konuda olumlu deneyimler edinmişse sonradan karşısına çıkacağı herhangi bir olayda bu olumlu deneyimi kendisine referans edinecektir. Lakin birey olumsuz bir deneyime sahip olduktan sonra karşılaşılabilecek olaylara olumsuz duygular gösterecek ve kendini yetersiz hissedecektir. Bunun sonucunda bir birey olaylar karşısında çabalayıp olumlu deneyimler için başarı elde ederse yetkinlik seviyesi yüksek bir birey olarak görülmektedir.

- II. Dolaylı Öğrenme:** Bu kavram sosyal öğrenmenin temel kurallarına esasen birey olayları doğrudan yaşamamış ve şahit olmamasına rağmen başkalarının yaşanmışlıklarını göz önüne alarak öğrenmeler gerçekleştirebilmektedir. Özetle birey başkalarının yaşanmışlıklarını olumlu veya olumsuz olduğu fark etmeden kendisine referans alıp kendi davranışlarını ortaya koyabilmektedir.
- III. Sözel İkna:** Sözel ikna, kullanılabilirliği bakımından en uygun referans olarak görülebilir. Bireyler yapısı gereği çevresindeki insanlar tarafından etkilenmektedirler. Bu noktada bireyler verecekleri kararlar için de çevresindeki insanlar tarafından yönlendirilebilmektedirler. Sözel ikna bireyin olumlu veya olumsuz olabilecek şekilde bireyleri etkileyebilmektedir.
- IV. Fizyolojik Durum ve Duygulanım:** Bireyler yaptığı bir aktivite sürecinde duygularını ve fizyolojik durumunu göz önüne alarak yetkinliğini sorgulayabilmektedir.

Bu kaynakların yetkinlik üzerindeki etkileri bireylerin onları nasıl anladıkları ve yorumladıkları ile ilgilidir. Başarı yaşantıları genellikle en güçlü ve bireyi en zorlayan kaynak olarak nitelendirilmektedir. Bir görev ya da performans alanında gösterilen başarılar bireyin yetkinliğinin artmasına yol açarken tekrarlanan başarısızlıklar yetkinliğin azalmasına yol açmaktadır (Yeşilyaprak, 2013). Ayrıca yetkinlik kavramı belik saygısı ya da öz-değer gibi kavramlar gibi tek bir yapı içerisinde ele alınmamaktadır. Yetkinlik kavramı bireyin birbirinden farklı olarak gerçekleştirebileceği ya da başarabileceği performansların oluşturduğu dinamik bir yapıdır (Işık, 2015). Örneğin bir birey futbol konusunda yüksek bir yetkinliğe sahipken, basketbol konusunda çeşitli yaşanmışlıklardan dolayı kendini yetkin görmeyebilir.

## **2.4.4 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Hakkında Araştırmalar**

### **2.4.4.1 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Yurtiçi Araştırmalar**

Koyuncu (2015) tarafından yapılan araştırmada lise öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinlik beklentileri, kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Konya İli merkezinde yer alan anadolu liselerinde 10 ve 11. sınıfta öğrenim gören 186 kız 258 erkek toplamda 394 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin durumluk ve sürekli kaygı ile arasında negatif düşük ve orta seviyede bir ilişki tespit edilirken öznel iyi oluş ile arasında pozitif düşük ve orta seviye anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Işık (2018) tarafından üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan çalışmaya 141 kadın ve 428 erkek olmak üzere toplamda 569 öğrenci katılmıştır. Verilerin incelenmesi sonucunda cinsiyet, akademik not ortalaması ve staj yapma durumu ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi arasında anlamlı bir fark olmadığı görölmüştür. İş deneyimi değişkeni ile üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinli düzeyleri arasında ise anlamlı bir fark bulunmaktadır. İş deneyimine sahip olan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri iş deneyimi olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu görölmektedir. Ayrıca öğrencilerin okuduğu bölümler ile kariyer karar verme yetkinlikleri arasında anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır.

Kılıç (2018) yetkinlik inançlarının insanların bireysel ve sosyal olarak birçok olaydan etkilendiğini özellikle de kariyer basamaklarına girişte olan üniversite son sınıf öğrencilerinin bu etkileri daha fazla hissedebileceklerini vurgulayarak araştırmasında üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik

düzeylerini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Karadeniz Bölgesi'nde yer alan bir şehrin orta büyüklükteki bir üniversitesinde öğrenim gören 428 kadın 141 erkek toplamda 569 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde cinsiyet, genel akademik not ortalaması ve bölüm ile kariyer kararı verme yetkinlik puanları arasında manidar bir fark olmadığı fakat iş deneyimi alma ve aldıkları eğitim puanları arasında manidar bir fark görülmektedir.

Sürücü (2019) tarafından yapılan araştırma, lise öğrencilerinin anne-baba tutumlarının kariyer kararı verme yetkinlik beklentisini yordayıcı gücünü incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Kırşehir İl merkezinde yer alan Fen ve Anadolu liselerinde okuyan 201 kız 198 erkek toplamda 399 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde anne-baba tutumları alt boyutları olan sorumluluk ve kabulün, kariyer kararı yetkinlik beklentisinin alt boyutları olan kendini doğru bir şekilde ifade edebilme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, plan yapma ve problem çözmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya bulgulanmıştır.

Öksüz ve Karalar (2020) tarafından yapılan bir araştırmada ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğini; cinsiyet, sınıf düzeyi, anne-baba eğitim düzeyi ve kendini akademik olarak algılama düzeyi değişkenlerini ele alarak incelemiştir. Araştırma örneklemini 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Samsun İli Atakum İlçesinde 7 ve 8. sınıf öğrencilerinden oluşan 459 öğrenci oluşturmuştur. Verilen analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan sonuçlarda meslek kararı verme yetkinliğinin incelenen değişkenler ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Meslek kararı verme yetkinliğinin; kız öğrencilerde erkeklerden daha yüksek olduğu, 7. sınıfa giden öğrencilerin 8. sınıfa giden öğrencilerden yüksek olduğu, anne-baba eğitim düzeylerine bakıldığında ise yüksek eğitim seviyesine sahip olan öğrencilerin

düşük olanlardan yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Son olarak akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin yetkinlik düzeylerinin düşük olanlara göre yüksek olduğu görülmektedir.

Waberi ve Öge (2020) tarafından yapılan bir araştırmada mesleki beklentilerin kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Nicel bir araştırma olup örneklemini İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programlarında öğrenimi devam eden birinci ve ikinci sınıf öğrencisi olan 113 kadın 51 erkek toplamda 164 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde öğrencilerin mesleki beklentileri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutlarından amaç belirleme puanının mesleki beklentiler puanını %48 yordadığı tespit edilmiştir.

Çakır (2021) tarafından yapılan araştırmada lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararı verme yetkinliğini yordama gücü ve kariyer karar verme yetkinliği ile sosyal destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Girsun İli Tirebolu İlçelerinde lise seviyesinde olan 456 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliğinin; açıklık, uyumluluk ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile arasında anlamlı bir yordayıcılık görülmektedir. Kariyer kararı verme yetkinliğini yordayan değişkenlerden dışa dönüklüğün, açıklık kişilik özelliğine göre daha önemli bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Son olarak da sosyal destek ile kariyer karar verme yetkinlik düzeyi arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Aşık (2021) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarında aileden etkilenme ve kariyer stres düzeyleri ile kariyer kararı verme

yetkinlik algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi mensubu 284 kadın, 216 erkek olmak üzere 500 öğrenci oluşturmuştur. Verilerin analizi sonucunda kariyer kararı verme yetkinlik algısı ile kariyer stresleri arasında orta düzey bir ilişki bulunmuştur. Kariyer kararı verme yetkinlik algısı ile aile etkisi arasında ise düşük ve pozitif bir anlamlı ilişki bulunmuştur.

Işık (2023) tarafından yapılan araştırmada Kariyer Yetkinlik Programının lise öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliği ve öznel iyi oluş düzeylerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin Lefkoşa İlçesine bağlı bir lisede yaşları 15-17 arasında değişen 68 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilerin 30'u deney, 38'i kontrol grubudur. Araştırmanın verileri incelendiğinde programa katılan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik ve öznel iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir artış olduğu görülmüştür. Program sonucunda ise ergenlerde kariyer kararı verme yetkinliği beklentilerine fayda sağlamış ve öznel iyi oluş düzeylerini ve hayata karşı doyumlarını arttırdığı görülmüştür.

Yıldız (2024) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile duygusal istismar ve yaşam becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 18-25 yaşları arasında 244'ü kadın 119'u erkek toplamda 344 üniversite lisans ve ön-lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde algılanan duygusal istismar düzeyi ile kariyer karar verme yetkinlikleri arasında orta seviyede ve negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kariyer kararı verme yetkinlikleri ile yaşam becerileri arasındaki ilişki de orta seviyede ve pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Öğrencilerin

kariyer kararı verme yetkinlikleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde ise anlamlı bir ilişkiye saptanmamıştır.

#### **2.4.4.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Yurt Dışı Araştırmaları**

Taylor ve Popma (1990) tarafından yapılan araştırma kariyer kararı verme yetkinliği ile mesleki kararsızlık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca kariyer karar verme yetkinliği ile kariyer önemi ve kontrol odağı kavramlarının da ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 203 kadın ve 204 erkek olmak üzere toplamda 407 öğrenci üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Verilerin analizi sonucunda kariyer kararı verme yetkinliğinin mesleki kararsızlık ve kontrol odağı ile orta seviyede negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer önemi arasında herhangi bir ilişki bulunmazken, cinsiyet değişkeni ile de bir ilişki görülmemiştir. Ayrıca araştırmanın sonucunda kariyer kararsızlığını en çok etkileyen faktörün kariyer karar verme yetkinliği olduğunu vurgulamışlardır.

Sandler (2000) tarafından Amerika’da özel bir üniversitede yaşları 24 ve üzeri olan iki yıllık ve dört yıllık lisans öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada kariyer kararı verme yetkinliği, öğrenci kalıcılığı ve algılanan stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın verileri sonucunda ise algılanan stres düzeyinin yüksek olması durumunda kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri olumsuz olarak etkilenmektedir

Morgan ve Ness (2003) tarafından Kanadalı 149 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan bir araştırmada kariyer kararı alma yetkinliğinin, kariyer kararı verme güçlükleri ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Verilerin analizi sonucunda kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer kararı verme güçlükleri arasında önemli bir negatif ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca bu ilişki kariyer kararsızlığının derecesi ve

öğrencilerin üniversiteye başladıktan sonra kariyer kararları planlarında değişiklikte bulunup bulunmadıklarını da ayırt etmiştir.

Reese ve Miller (2006) tarafından yapılan bir araştırmada öğrencilerin kariyer kararı verme konusunda kararsız olan öğrencilere yardımcı olmak amacıyla yapılan bir dersin, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerine olan etkisini incelemektedir. Amerikada'da özel bir üniversitede yapılan araştırmaya 96 lisans öğrencisi katılmıştır ve örneklemini oluşturmuştur. Veriler incelendiğinde ise dersi bitiren öğrencilerin kariyer kararı alma yetkinliklerinde artış olduğu özellikle de bilgi edinme, kariyer hedefi belirleme ve kariyer planlama alanlarında anlamlı düzeyde bir artış gösterdiği bulunmuştur.

Spyropoulou-Nicolaidou (2020) tarafından yapılan araştırmada Güney Kıbrıs'ta bulunan ergenlerin kariyer kararı verme yetkinlik inançları ve ebeveyn desteğinin etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Güney Kıbrıs'ta yer alan 454 lise son sınıf öğrencisi ergen ve ebeveynleri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde cinsiyet, okul türü ve ebeveynlerin eğitim düzeyi bağımsız değişkenleri ebeveyn desteğinin sağlanması konusunda önemli bir rol oynarken kariyer kararı verme yetkinlik inançları üzerinde bir rolü olmadığı görülmektedir. Ergen ve ebeveynlerin hemfikir oldukları konu olan karşılıklı iletişim kurmanın kariyer kararı verme yetkinlik inançlarını yüksek düzeyde etkilemektedir.

Dostanic ve diğerleri (2021) tarafından yapılan bir araştırmada öğrencilerin karar verme stilleri, kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninin de belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyip etkilemediği de araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kuzey Sırbistan'da bulunan beş liseden toplamda 216 kişi oluşturmaktadır. Veriler incelendiğinde kariyer karar verme yetkinliği, rasyonel karar

verme ve sezgisel karar verme tarzları ile arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulunmuştur. Ayrıca erkek öğrenciler için kariyer karar verme yetkinliğinin kariyer uyumluluğunun anlamlı bir yordayıcısı olmadığı da görülmüştür.

Baldon ve diğerleri (2023) tarafından yapılan araştırmada lise son sınıf öğrencilerinin ebeveynlerin kariyer davranışları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim-öğretim yılında lise son sınıf 47 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise ebeveynlerin kariyer davranışlarını sık sık ortaya koyduğu, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin yüksek olduğu yani kariyer ile ilgili kararlarında güven sergiledikleri bulunmuştur. Ayrıca ebeveyn kariyer davranışları ve öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

## **2.5 Kariyer Uyumuna Hakkında Kavramsal Açıklamalar**

### **2.5.1 Kariyer Uyum Yeteneği Kavramının Tanımı**

Günümüz dünyası hızlı ve dinamik bir şekilde gelişmektedir. Bununla birlikte bilgiye erişmek insanlar için kolay bir hal almaktadır ve böylece teknolojinin gelişimi de durdurulamaz olmaktadır. Teknolojinin hızla gelişimi ve dünya çapında çeşitli bilimsel gelişmeler ile birlikte iş dünyası da bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. Uyum sağlama becerisinin yüksek olduğu, değişimlerin getirdiği krizleri yönetebilme konusunda becerikli olan ve baskı altında çalışabilme becerisine sahip olan bireyler bu değişimler sayesinde avantajlı bir konuma yükselmektedir (Maree, 2017; akt. Köker, 2024). Ortaya çıkan fırsatları değerlendirebilmek ve mesleğin gerektirdiği istekleri yerine getirebilmek, bireyi üretken kılan bir işte çalışabilmesi için zemin sağlamaktadır. Bu yüzden hayatımızın çoğu bölümünü geçirdiğimiz mesleğimizde ilerleyebilmek ve gelişim sağlayabilmek için “uyum” gerekmektedir.

Bu gelişme için de psikososyal kaynakların aktif ve doğru bir şekilde kullanılabilmesi kariyer uyumluluğunun var olduğunu gösterir (Hartung ve Cadaret, 2017).

Super (1955) tarafından ortaya atılan kariyer olgunluğu kavramı sadece kendi dönemi ihtiyaçlarını karşılayan ve çevredeki değişimlere ayak uyduramayan bir yapı olarak görmüşlerdir. İlerleyen süreçte ihtiyaçların karşılanabilmesi için Super ve Knasel (1981) kariyer olgunluğu kavramı yerine “kariyer uyumluluğu” kavramının kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmişlerdir (Kalaycıoğlu, 2018). Super ve Knasel (1981) kariyer uyumu kavramında birey-çevre ilişkisinin önemini vurgulayarak bireyin hazırbulunuşluk düzeyini ön plana çıkarır. Özetle bireyin iş hayatında karşılaşılabileceği sorunlar ve baskılar karşısında kendine özgü çözümler bularak denge kurabilmesi kariyer uyumluluğu ile açıklanır. Ayrıca Super ve Knasel (1981) kariyer uyumunun bileşenlerini beş maddede açıklamışlardır. Bunlar;

- I) Geleceğe yönelik planlar yapabilmek ve tahminlerde bulunabilmek,
- II) Meslek araştırması sürecinde bilgi sahibi olabilme ve çevre ile etkileşim halinde olabilme,
- III) Meslek hayatında bireyin işine yarayabilecek bilgileri sentezleyebilmek,
- IV) Sahip olunan bilgiler ışığında seçim yapabilmek ve karara erişmek,
- V) Kişilik ve benlik farkındalığına karşı gelilim sağlayabilme ve tercihlerine göre seçenekler bulma yetisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeşilyaprak (2011) kariyer uyum yeteneği kavramını, önceden kestirilemeyen değişimlerin olduğu mesleklerde bireylerin kişisel gelişimleri üzerine planlamalar yaparak, kariyer gelişim sürecini bireysel yani yalnız bir şekilde yönetebilmesi için ihtiyaç duyulan anlayış ve tutumlar bütünü olarak açıklamıştır. Kalafat (2012) ise *“kişinin mesleki bir kimliğe hazırlanma aşamasında ya da kimliğe girme sürecinde karşılaşılabileceği düşünülen gelişimsel görevlerine yönelik baş etme becerilerine hazır*

*oluşu ve mesleğe bağlı meydana gelen beklenmedik veya tahmin edilemeyen değişimlere yönelik baş etmeye hazır olma gücüdür” şeklinde açıklamıştır (akt. Gelegen, 2022).*

Savickas, (1997), Super'in (1955) ergenler için ortaya koyduğu kariyer olgunluğu kavramı ve ardından Knasel ile Super'in (1981) yetişkinler için kariyer uyumu şeklinde uyarladığı kavramları birleştirerek çocuk, ergen ve yetişkinler için tek bir kavramı ortaya atmıştır. Savickas (1997) kariyer uyum yeteneği kavramını “bireyin meslek seçimi, mesleğe hazırlık ve mesleğe girişte karşısına çıkan gelişimsel görevleri başarılı bir şekilde yapabilmek için hazır olmasının yanında halihazırda yaptığı meslekte kişisel ya da çevresel yani tahmin edilemeyen faktörlerden dolayı ortaya çıkabilecek değişimler ile başa çıkma gücüne sahip olma” olarak tanımlamıştır. Ayrıca Savickas (1997) kariyer uyum yeteneğinin tanımlanması adına planlama, keşfetme ve karar verme gibi gelişimsel süreçlerin kavramsallaştırılması gerektiği üzerinde durmuştur.

### **2.5.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Yeteneği Kavramı**

Kariyer Yapılandırma Kuramı Savickas tarafından oluşturulmuş ve diğer kariyer gelişim kuramları içerisinde olan bütünleyici ve yapılandırmacı etkenlerin sahip olduğu rolleri anlamak konusunda önemli bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kalaycıoğlu, 2018). Kariyer Yapılandırma Kuramı, Super (1955) tarafından ortaya koyulan kariyer gelişim kuramının günümüz şartlarının ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir halde yapılandırılmış ve şekillendirilmiştir (Gelegen, 2022). Kariyer Yapılandırma Kuramı toplumsal ve kişisel değişimlerin bireylerin kariyer planlarını ve davranışlarını yönlendirme şekillerine ayrıca bu davranışı yönlendirme davranışına karşı olan anlamlara bir cevap almayı temel almıştır. Savickas bu kuramı geliştirirken Super'in kuramını temel olarak almış olsa da Kariyer Yapılandırma

Kuramını geliştirmek için diğer kariyer kuramlarından da faydalanmıştır (Pişkin, 2017).

Kariyer Yapılandırma Kuramının etkilendiği diğer isimlerden bir tanesi de Mcadams (1995) olarak karşımıza çıkmaktadır (Üstün, 2022). Mcadams (1995) Super'in kuramını sosyal yapılandırmacı kuram aracılığıyla bütün bir hale getirmeyi amaçlamış ve kişiliğin oluşumunu açıklayan üç evreden oluşan temel bir yapı ortaya atmıştır (Savickas, 2001). Bireysel farklılıkların oluşumunu ele alan bu evreler;

- I) Bireyin doğumundan itibaren oluşan eğilimleri yani kişisel özellikleri,
- II) Gelişimin getirdiği görevler ve problem çözüme yetisi,
- III) Kariyer alanında farklı bakış açılarıyla gelişimsel ve dinamik bir bakış açısıdır.

Savickas ise bu evrelere gelişimsel bir bakış açısı katarak bireysel farklılıkların dört düzeyden oluştuğu ileri sürmüştür (Savickas, 2001). Bu evreler;

**I. Evre:** Kişilik, bireylerin kariyer gelişimleri sırasında kazanım olarak elde ettikleri (uyumluluk, ie-dışa dönüklük, deneyim için istekli olma) bireysel özellikler ile gruplandırılır.

**II. Evre:** Bireylerin kariyer gelişimleri sürecinde kendilerine karşı olan düzenlemelerdir. Özetle bireyin önem verdiği veya sorun olarak gördüğu durumlar, güdülenme, baş etme yöntemleri, yaşam görevleri, mesleki değer gibi etkenler kariyer uyumluluğunu arttırmaktadır.

**III. Evre:** Bireylerin kariyer sürecine dair gelişimlerini hikayeleştirebilmesidir.

**IV. Evre:** Bireylerin kariyer sürecinde sahip oldukları bilişsel yeterlik seviyesidir.

Diğer kuramlarda yer alan gelişimsellik kavramına bakıldığında, kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin her bir kariyer gelişim alanları incelendiğinde uygun

tepkiler gösterebileceği öne sürülmektedir. Lakin kariyer yapılandırma kuramının önemli kavramlarından biri olan dinamiklik kavramı incelendiğinde, bireyin kariyer öyküleri birbirlerinden farklılaşmış olsa bile öyküler içerisinde var olan yaşam temalarının devamlılığı ve dinamikliği önemlidir (Gelegen, 2022). Savickas son dönemlerde kariyer yapılandırma kuramını daha da geliştirmiştir. Kariyerin ne olduğu, nasıl elde edilebileceği ve neden önemli olduğu konuları hakkında bilgileri genişletmektedir (Ömeroğlu, 2014).

Kariyer yapılandırma kuramı, kişilerin kişisel özellikleri yerine mesleki kişiliklerine, kariyer olgunculukarı yerine kariyer uyumuna, ve ölçme araçlarını kullanmaya gerek duymadan bireylerin yaşanmış öykülerine odaklanmanın önemine vurgu yapmaktadır (Savickas, 2012). Kurama atfedilen bu çerçeve doğrultusunda Savickas (2012) mesleki kişilik, kariyer uyumu ve yaşam temaları kavramlarını ortaya çıkarmıştır.

### **2.5.2.1 Mesleki Kişilik**

Mesleki kişilik kavramı, bireyin kariyer gelişimleri sırasında ilgi, yetenek, ihtiyaç ve değerlerini içeren bir kavramdır (Savickas, 2006). Mesleki kişilik bireyin çocukluk döneminde cisniyet, doğum sırası, ailenin ekonomik geliri vb. değişkenlerin etkisiyle temelerini atmaktadır. Yani mesleki kişiliğin oluşmasında aile ve çevrenin etkisi önemlidir (Savickas, 2011).

Bireyin mesleki kişiliği daha önce de bahsedildiği gibi belirli evreler ile oluşmaktadır. Çocukluk döneminden başlayan bu evre bireyin süreç içerisinde karşılaştığı sorunlar ile başa çıkma yöntemlerini deneyimlemesi, çeşitli ilgi ve yeteneklerini keşfetmesiyle temelleri atılan mesleki kişiliğini geliştirmektedir (Savickas, 2002). Bu bağlamda bireyin sahip olduğu ilgi, yetenek, problem çözme becerisi gibi kişilik gelişiminde oluşan ve gelişen yapıları dinamik bir yapı olarak

kabul edilebilir ve sürekli evrilen bir yapı olduğu da kabul edilebilir (Owen ve Niles, 2014).

### **2.5.2.2 Yaşam Temaları**

Yaşam temaları kavramı Kariyer Yapılandırma Kuramı'nın öyküsel tarafını oluşturmaktadır ve bireylerin kariyer gelişim süreci boyunca ortaya koyduğu davranışlara anlam vermek üzerine kurulmuştur. Yaşam temaları kariyer planlanması ve gelişimi için bireye bir yol haritası oluşturmaktadır. Yaşam temalarının öyküsel yaklaşımı ile birey hayatında önemli olan ve yaşamına değer katan rolleri belirleyebilmektedir. Ayrıca bu öyküler bireyin geçmiş kariyer gelişim dönemlerinde kendini nasıl algıladığı, şu an olduğu kariyer gelişim döneminde nasıl algıladığı ve ileride yaşayacağı kariyer gelişim dönemlerinde kendini nasıl algıladığı hakkında bilgileri sunmaktadır. Özetle bu öyküler içerisinde sıkça geçen kelimeler, vurgulanan ifadeler, birey-toplum arasındaki ilişkinin vurgulanması bizlere bireyin tercih ettiği mesleğe yönelik algısına yorum yapabilmemizi sağlamaktadır (Savickas, 2005).

### **2.5.2.3 Kariyer Uyum (Kariyer Uyum Yeteneği)**

Kariyer Yapılandırma Kuramı mesleki gelişim görevleri, meslekte aşağı veya yukarıya doğru olan hareketlenmeler ve iş krizleri başlıkları altında üç sosyal değişim altında incelenir. Kariyer uyumu ise bu sosyal değişimlerin ortaya çıkaracağı problemlerin üstesinden gelebilmek için bireyin ihtiyaç duyduğu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Özetle kariyer uyumu bireyin kendini yeni şartlara göre düzenleyebilmesi ve ortaya çıkan değişikliklerin yarattığı problemler ile başa çıkmak için gerek duyulan bir kavramdır (Savickas, 2013).

Kariyer uyumu, Kariyer Karar Verme Kuramının en önemli bileşenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki kişilik ve yaşam temaları bileşenlerinin temeli kariyer uyumu olarak görülebilir. Ayrıca kariyer uyumu bireyin seçeceği

meslek ve seçtiği mesleğin sağladığı ortamlara adapte olabilmek için gerekli olan yeterlikleri de içermektedir. Kariyer uyumu psiko-sosyal bir yapıdır ve bireyin kendisi ile çevrenin uyumundan ortaya çıkmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu bağlamda kariyer uyumunun etkileşim halinde olan dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar kariyer uyum yeterliklerini ve inançlarını içerisinde barındırmaktadır (Savickas, 2005).

#### **2.5.2.3.1 Kariyer Kaygısı (İlgisi)**

Bireyin mesleki geleceğine olan kaygısı kariyer uyum yeteneğinin ilk ve en önemli boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer kaygısı boyutu bireyin “bir geleceğim var mı” sorusuna cevap vermektedir. Mesleki gelişim kuramlarının çoğunda öneminden bahsedilen kariyer kaygısı boyutu Kariyer Yapılandırma Kuramı’nda da önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Savickas, 2005). Kariyer kaygısı boyutu bireyin mesleki geleceği dikkate alınarak yeteneklerinin farkında olabilmesi ve bu doğrultuda kariyer planlaması yapabilmesini ele almaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Kariyer Yapılandırma Kuramına göre bir bireyin şu an içerisinde bulunduğu meslek, geçmiş mesleki yaşantılarının bir ürünüdür ve bu yaşantıların gelecek mesleki yaşantılara da yön verebilmesi mümkündür. Bireyin ortaya koyacağı her davranış geleceği şekillendirmede etkilidir. Bu davranışlar sonucu edinilen deneyimler ise bireyin gelecekteki başarılarının temelini atmaktadır (Savickas, 2005). Bu bağlamdan yola çıkarak kariyer kaygısı geçmiş ve şimdiki zaman arasında bir bağlantı kurma ve geleceği başarılı bir şekilde inşa edebilme yeteneğine sahip olma becerisi olarak görülebilir (Akıncı, 2022). Kariyer kaygısı geçmiş mesleki deneyimlerin hatırlanarak şu an veya gelecekte olabilecek meslek hakkında kararlar alınmasına yardımcı olmaktadır (Pişkin, 2017).

Kariyer kaygısı kariyer gelişimi açısından bakıldığında bireyin mesleki görevlerinin farkına vardığı ilk basamaktır. Bireyin mesleği hakkında fikirlerini

oluşturduğu ve mesleki planlamanın başlangıç noktasıdır. Kariyer planlamasına başladıktan sonra meslekler hakkında fikirler oluşmakta, kişisel ve kariyer hedeflerini oluşturmakta ve hayallerine yaklaşma motivasyonuna sahip olmaktadır. Bu motivasyon ise bireye kariyer ilgisini sunmakta ardından da geçmiş, şimdi ve gelecek arasındaki köprünün aracılığıyla birey kariyer hedeflerine ulaşmak için adım atmaktadır (Akıncı, 2022).

Kariyer ilgisi bireyin kariyer gelişim dönemi içerisinde iyimser ve umutlu olma yönelimlerini de içermektedir. Bu bağlamda kariyer ilgisinin düşük olduğu durumlarda bireyler geleceğe karşı umutsuzluk içerisinde olmakta ve kariyer gelişim sürecinden kopmalar yaşayabilmektedirler (Hartung ve Cadaret, 2017). Kariyer ilgisinin az olmasına ise kariyer ilgisizliği denmekte ve bireydeki plansızlık, kötümserlik ve duyarsızlığı yansıtmaktadır (Savickas, 2005). Bu durumdan kurtulmak için de birey kariyer danışmaları sırasında umut duygusunun arttırılmasına yönelik etkinliklere yönelmelidir (Hartung ve Cadaret, 2017).

#### **2.5.2.3.2 Kariyer Kontrolü**

Kariyer uyum yeteneğinin ikinci önemli boyutu olan kariyer kontrolü “geleceğim kimde?” sorusuna yanıt aramaktadır. Bu soru ise bizleri bireyin kariyerini kendi belirlediği sınırlar içerisinde inşa etmekten sorumlu olduğuna yöneltmektedir (Savickas, 2005). Kariyer kontrolü boyutu bireyin kariyer geleceği hakkında kararlar alabilmesi ve kendini yönetebilme yetkinliğine sahip olmasıyla ilgilidir (Savickas ve porfeli, 2012). Yani kariyer seçimleri kariyer kontrolü boyutu ile ilişkilidir (Savickas, 2006). Kariyer kontrolünün kariyer oluşturmadaki temel işlevi bağımsızlık, öz-kontrol, ortaya çaba koyabilme, girişken olma, etkenlik olduğu çeşitli araştırmalar tarafından ortaya koyulmuştur (Blustein & Flum, 1999; akt. Savickas, 2005). Genel olarak kariyer kontrolü hakkında yapılan araştırmalarda bireyin kariyer seçimlerini kendi

başına yapabilmesi ve seçimlerde bağımsız olması temel alınmıştır. Kısaca birey kariyer seçimi yaparken bireysel ve toplumsal etkenler etkili olabilmektedir. Bu noktada öz-kontrol birey için öne çıkmaktadır. Seçimlerini ve seçimlerin sonucunda ortaya çıkacak sonuçların sorumluluğunu üstlenmelidir. Bu seçimler kariyer gelişimini de önemli derecede etkilemektedir.

Kariyer kontrolünün eksikliği kariyer kararsızlığı olarak adlandırılabilir. Kariyer kararsızlığı çeşitli kariyer müdahale programları ile çözülebilmektedir. Bu programlar karar verme, sorumluluk, atılgan olma, seçim yapma eğilimi ve başarı için çaba gösterme gibi bireyin seçim yaparken daha özgüvenli olmasına ve seçimlerin sonucunda başarıya ulaşacağına olan inancı yerine getirmesine yardımcı olacaktır (Savickas, 2005).

#### **2.5.2.3.3 Kariyer Merakı**

Kariyer merakı boyutunda kariyer gelişim sürecinde olan bireyin çevresini araştırma girişiminde bulunarak çeşitli mesleklerin kendisi ile arasındaki uygunluğu araştırması ve kendisine uygun seçeneklerin belirlenmesini görmekteyiz (Savickas ve porfeli, 2012). Kariyer merakı bireyin kendisi ve meslek hayatı arasındaki uyumun fark edilmesini sağlayan boyuttur. Kariyer yapılandırma kuramında da benzer şekilde ele alınan kariyer merakı kavramı bireyin kendi iç dünyasını ve kariyer sürecini keşfetmek istemeleri anlamına gelmektedir (Savickas, 2005). “Gelecekte ne yapmak istiyorum?” sorusunun cevabını içeren kariyer merakı boyutu bireyde bulunmadığı takdirde gerçekçi olmayan beklentilere ve kişinin kendi hakkında yanlış bir imaja sahip olmasına yol açabilir (Savickas, 2013).

#### **2.5.2.3.4 Kariyer Güveni**

Bireylerin planlarını gerçekleştirebilmek için harekete geçmelerinde güdüleyici olan erken güvendir (Rosenberg, 1989; akt. Savickas, 2005). Kariyer güveni kariyer

yapılandırma kuramında bireyin hayallerine erişebilmesini ve karşısına çıkan engellerin üstesinden gelebilmesini sağlayacak olan problem çözme becerisi ve yetkinlik inancına olan güveni ifade etmektedir (Savickas, 2005). Kariyer güveni boyutu bireyin gün içerisinde karşısına çıkan problemleri çözmesinden ortaya çıkmaktadır. Örneğin ev, okul veya sosyal çevrede çözülen problemler bireyin kariyer güveni boyutunu inşa etmesinde etkilidir (Savickas ve porfeli, 2012). Çözülen problemlerin etkisi ile birey kendini daha yararlı ve üretken özelliklere sahip biri olarak görerek kendini kabul sürecinde yaşadığı duygularını yeşertir. Böylece birey çevresini daha fazla keşfetme isteği ve daha fazla şey deneme isteği ile güvenini pekiştirir (Savickas, 2002). Belirli bir kesim tarafından kısıtlanan veya bir problem çözmekten kaçınan ve engellenen bireyler kendini kabul sürecinde problemler yaşamakta ve kendilerine güvenmekte zorlanmaktadır. Bunun sonucunda da bireyler beceri ve problem çözme yeteneği gerektiren mesleklerden uzaklaşmaktadırlar (Savickas, 2020). Bunun yanında cinsiyet, ırk, sosyal rollerin yanlış yorumlanması da bireyde kariyer güveninin gelişimini engelleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Savickas, 2005).

Savickas ve Porfeli (2012) yeterli kariyer uyumuna erişen bireylerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır;

- I.** Çalışan bir birey olarak gelceği hakkında endişe içerisinde olma,
- II.** Bireyin kariyer davranışları üzerinde kişisel kontrolünün artırılması,
- III.** Kariyer planları doğrultusunda gelecek hakkında merak duygusunun olması,
- IV.** Kariyer seçimlerini ve amaçlarını gerçekleştirmede kendine güven duyması.

Tablo 1: Uyum yeteneği alt boyutları ve gelişimsel dönemler

<i>Uyum Boyutu</i>	<i>Kariyer Sorusu</i>	<i>Tutumlar</i>	<i>Yeterlik</i>	<i>Kariyer Problemi</i>	<i>Başa Davranışları</i>	<i>Çıkma</i>
<b><i>İlgi (Kaygı)</i></b>	Bir geleceği m var mı?	Planlı	Planlama	İlgisizlik	Farkındalık, ilgili olma ve hazırlık yapma	
<b><i>Kontrol</i></b>	Gelceğim Kimde?	Kararlı	Karar verme	Kararsızlık	Disiplinli olma, istekli olma ve etkili davranma	
<b><i>Merak</i></b>	Gelecekte ne yapmak istiyorum ?	Meraklı	Keşfetme	Gerçekçi olmama	Deneme, risk alma ve araştırma	
<b><i>Güven</i></b>	Yapabilir miyim?	Etkili	Problem Çözme	Ketlenme	İş birliği, ısrar ve savaşıma	

Tablo 1’de kariyer uyum yeteneği boyutlarının bireyin gelişimsel dönemleri ile eşleşmesini görmekteyiz (Savickas, 2013; Yeşilyaprak, 2020). Birey kariyer uyum yeteneklerini keşfetmek ve sergileyebilmek isteminde ise kariyer uyum boyutlarının farkında olup kendilerine faydalı bir şekilde kullanmalıdırlar (Savickas ve Porfeli, 2012).

### 2.5.3 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Araştırmalar

#### 2.5.3.1 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Yurt İçi Araştırmaları

Genç (2016) tarafından yapılan bir araştırmada kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi’nde öğrenim gören 219 kadın 293 erkek toplamda 512 öğrenci oluşturmaktadır.

Araştırmanın verileri incelendiğinde ise kariyer uyum yeteneği ile kişisel gelişim yöneliminin arasında pozitif düzeyde güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonucunda kişisel gelişim yönelimi kariyer uyum yeteneğine etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Ateş (2018) tarafından yapılan çalışmada çalışan bireylerin kariyer uyum yetenekleri, birey-iş uyumları, işe olan bağlılıkları ve yaşamdan aldıkları tatmin arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Antalya İlinde bulunan beş yıldızlı bir otelin 141 kadın 259 erkek toplamda 400 konaklama işletmesi çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin birey iş uyumuna, işe olan bağlılığa ve yaşamdan alınan tatmine göre yordandığı tespit edilmiştir.

Taş ve Özmen (2019) tarafından yapılan çalışmada meslek seçiminde ailelerin vermiş olduğu maddi ve manevi desteğin bireylerin kariyer uyum yetenekleri ve olumlu gelecek beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde öğrenim gören ve son sınıf öğrencilerinden oluşan 514 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde meslek seçiminde ailenin maddi ve manevi desteği öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ve olumlu gelecek beklentisini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca olumlu gelecek beklentisinin de kariyer uyum yeteneğini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir.

Işık (2020) tarafından yapılan bir çalışmada kariyer uyumu ile üniversite yaşam tatmini ilişkisinde sosyal desteğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Bitlis Eren Üniversitesi'nde lisans düzeyinde öğrenim gören toplamda 262 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından olan merak ve kişisel sosyal desteğin

boyutlarından olan arkadaş boyutlarının üniversite yaşam tatminine etki ettiği görülmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından olan kaygı ve kontrolün de üniversite yaşam tatminine anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Özdemir ve Ayas (2020) tarafından yapılan araştırmada okul rehberlik ve psikolojik danışmanlık rehberlik servislerinde kullanılan yıllık programların kariyer uyum yeteneği konusunda çalışmaların ve uygulamaların yer alıp almaması açısından değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma Kariyer Yapılandırma Kuramı doğrultusunda ilerlemiştir. Araştırmanın örneklemini Gaziantep İli içerisinde bulunan beş Anadolu, dört Fen ve bir Sosyal Bilimler Lisesi yer almıştır. Lakin sonradan iki fen lisesi araştırmanın kapsamı dışında bırakılmış olup toplamda sekiz lise araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise kariyer uyum yeteneklerinin merak boyutunun içeriklerinden olan kendini tanıma ve meslekleri keşfetme incelenen programlarda en çok yer verilen etkinlikler arasında yer almıştır. İlgi boyutu incelendiğinde ise geleceğe hazırlanma ve geleceğe yönelme içerikleri güven boyutundan sonra en çok rastlanan içerikler olmuştur. Ayrıca ilgi boyutu altında bulunan iyimserlik ve umut içerikleri ise en az rastlanan içerikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü sırada yer alan güven boyutunu ele aldığımızda problem çözme içerikleri programlar içerisinde en çok yer alan içerik olarak görülmektedir. Kendine güven ve öz yetkinlik ise en az karşılaşılan içerikler olarak tespit edilmiştir. Programlarda kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından olan kontrol ise çalışma sonuçlarına göre en az rastlanan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır hatta programlar incelendiğinde kontrol boyutuna dair çalışmalar neredeyse görülmemiştir.

Sartık (2020) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın örneklemini Çağ Üniversitesi ve Çukurova

Üniversitesi'nde öğrenim gören 200 erkek 212 kadın olmak üzere toplamda 412 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyumu ve alt boyutlarının üniversiteye göre ortalamalarının anlamlı olarak farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları kariyer uyum yeneği üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Solmaztürk ve Gürer (2020) tarafından yapılan araştırmada Türkiye genelinde X, Y ve Z kuşağında yer alan 626 bireyin kariyer uyum yeteneklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin boyutlarından olan kaygı ve kontrol düzeylerinin kuşaklar arasında gözle görülebilecek bir fark olduğu tespit edilmiştir. Kontrol düzeyi incelendiğinde Y kuşağından olan bireylerin Z kuşağında yer alan bireylere göre daha fazla kontrol düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Kaygı boyutunda ise Y ve Z kuşağında yer alan bireylerin X kuşağında yer alan bireylere göre daha fazla kaygı düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın alt problemlerine göre incelendiğinde ise cinsiyete göre bir farklılık görülmediği lakin eğitim düzeyi alt problemi incelendiğinde kaygı ve kontrol düzeylerinde fark olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans eğitimi alan bireylerde kaygı düzeyi lisans eğitimi alan bireylere göre daha yüksek olup, kontrol boyutunda da yüksek lisans eğitimi alan bireylerin önlisans ve lisans eğitimi alan bireylere göre daha fazla çıktığı görülmektedir. Okullarından mezun olmuş bireylerin ise şu an eğitim alan bireylere göre merak düzeyleri daha yüksektir. Ayrıca öğrencilerin ve işsiz olan bireylerin kaygı düzeyleri mezun ve çalışanlara göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Çark (2021) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneğinin ve özgüvenin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Meslek Yüksek

Okulun'da öğrenim gören farklı bölüm, sınıf ve programlarda bulunan 86 erkek 119 kadın toplamda 205 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yetenek boyutlarından kaygı ve merak ile içsel özgüvenin bireysel gelişim insiyatifi üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi görülürken, yine kariyer uyum yetenek boyutlarından olan kontrol ve güven ile dışsal özgüvenin bireysel gelişim insiyatifi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Gelegen (2022) tarafından yapılan araştırmada farklı lise türlerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet ve tercih edilen alan seçimi açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Malatya İli Battalgazi İlçesinde yer alan altı tane lisede 11. Ve 12. sınıf düzeylerinde öğrenim gören 259 kız 190 erkek toplamda 449 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında pozitif yöde bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer kararı verme yetkilik düzeyleri kariyer uyum yeteneklerini pozitif yöde anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Araştırmada yer alan cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve tercih edilen alan değişkenler ile kariyer uyum yetenekleri arasında farklılaşma görülmemiştir.

Akıncı (2022) tarafından yapılan çalışmada duygusal özerklik ve kimlik işlevlerinin kariyer kararı verme yetkinliği aracı değişkeni ile ve doğrudan kariyer uyum yeteneğine olan etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul İlinde bulunan üniversitelerde öğrenim gören psikolojik danışmanlık ve rehberlik lisans öğrencilerinden oluşan 313 kadın 71 erkek toplamda 384 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde duygusal özerklik, kimlik işlevleri ve kariyer kararı verme yetkinliğinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde doğrudan etkisi olduğu görülmüştür. Duygusal özerklik ve kimlik işlevinin kariyer uyum

yeteneklerini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı bulgulanmıştır. Bunun yanında yordamanın aracı rolünü kariyer kararı verme yetkinliği üstlenmektedir.

Buğday (2022) tarafından yapılan araştırmada Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşlığına sahip olan 18-25 yaş aralığında olan üniversite öğrencisi gençlerde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde yer alan farklı üniversitelerde ve bölümlerde öğrenim gören 227 kadın 179 erkek toplamda 406 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın verileri incelendiğinde incelendiğinde Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk sahibi olma, uyumluluk ve deneyime açık olma düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılığın olmadığı ve gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği görülmüştür. Beş Faktörlü Kişilik Ölçeğinin alt boyutlarından olan uyumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık düzeylerinde ise yaş değişkenine bağlı anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Kariyer Uyum Ölçeği-Kısa Form alt boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güven düzeyleri ile kişilik ölçeğinin boyutlarından olan sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık ve dışa dönüklük arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüş olup nevroitiklik boyutu ile negatif yönde korelasyon görülmüştür.

Yıldız ve Kabasakal (2023) tarafından yapılan araştırmada üniversite düzeyinde olan öğrencilerin kariyer uyumunun kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz-yeterliği düzeyleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Türkiye sınırları içerisinde yer alan üniversitelerden 208 erkek 408 kadın toplamda 616 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer karar verme öz-yeterliği ile kariyer endişelerinin alt boyutları ile birlikte kariyer uyumunu yordadığı görülmektedir.

### **2.5.3.2 Kariyer Uyum Yeteneği Hakkında Yapılan Yurt Dışı Araştırmalar**

Nota, Ginevra ve Soresi (2012) tarafından yapılan araştırmada geliştirilen kariyer uyum yetenek anketinin kariyer ve iş uyum yeteneklerini ölçmesi ve bireylerin kariyerlerindeki değişim ve beklenmedik olaylara karşı nasıl uyum sağladıklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Kuzey İtalya'da 16-19 yaşları arasında olan 535 erkek 591 kadın toplamda 1126 ergenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde hazırlanan anketin kariyer uyum yeteneğini doğru bir şekilde ölçmek için uygun bir envanter olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca ergenlerde kariyer uyum yeteneğinin iş doyumunu ve mesleki başarı değerşenleri ile arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Koen, Klehe ve Vianen (2012) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneği eğitim programının ilerideki kariyer uyum yeteneği ve iş kalite düzeyine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 46 eğitim grubu ve 47 kontrol grubunda olmak üzere toplamda 93 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde uzun vadede katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinden olan kontrol ve merak düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. Ayrıca eğitim gören katılımcıların kontrol grubuna göre daha yüksek iş kalitesi raporları teslim ettiği görölmüştür. Genel olarak bakıldığında kariyer uyum yetenekleri eğitimi alan bireylerin kariyer uyum yeteneklerinde gözle görülür bir artış gözlemlenmekte ve iş kalitesinin arttığı tespit edilmiştir.

Guan ve Diğerleri (2016) tarafından yapılan araştırmada gelenekselliğini kariyer uyum yeteneği, kariyer karar verme yetkinliği ve ebeveyn desteği ile arasında olan ilişkinin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Çin'de bulunan bir üniversitede 731 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada 18 ay arayla iki ölçüm yapılmıştır. Veriler incelendiğinde kariyer uyum yeteneklerinin

yüksek geleneksellik inançlarına sahip olan öğrencilerde daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri, kariyer karar verme yetkinliği ve ebeveyn desteği arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Hirschi (2019) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneğinin gelişimindeki farklı belirleyicilerin ve bu yeteneklerin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İsviçre'nin kırsal bir bölgesindeki beş farklı okuldan, yaşları 12 ile 16 arasında toplamda 330 ergen öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde incelenen belirleyicilerin kariyer uyum yeteneğini önemli derecede yordadığı görülmektedir. Ayrıca kariyer uyumunun yüksek olması öğrencinin yaşam doyumundan tatmin olmasına katkıda bulunmaktadır.

Lee ve Jung (2022) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneğinin bilişsel duygu düzenlemesi (uyarlanabilir ve uyumsuz olmak üzere) ve kariyer karar verme yetkinliği ile arasında olan ilişkide aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Güney Kore'de bulunan Sejong Üniversitesi'nde 3. ve 4. sınıflarda öğrenim gören 357 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde uyarlanabilir bilişsel duygu düzenlemesi, kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Uyumsuz bilişsel duygu düzenlemesi ile kariyer uyum yeteneği arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneği arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneği uyarlanabilir bilişsel duygu düzenlemesi ile kariyer kararı verme yetkinliği arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ederken, uyumsuz bilişsel duygu düzenlemesi ile kariyer kararı verme yetkinliği ilişkisine tamamen aracılık etmektedir.

Othman ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan araştırmada kariyer uyum yeteneğinin iletişim, problem çözüme ve takım çalışması becerileri ile arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Malezya'da bir devlet üniversitesinde farklı iki fakültenin lisans derecesinde son sınıf öğrenci olan 136 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde problem çözüme ile takım çalışmasının kariyer uyum yeteneği arasında pozitif anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İletişim becerileri ile kariyer uyum yetenekleri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kariyer uyum yeteneğin üzerinde en etkili olan faktörün ise problem çözüme becerileri olduğu bulgulanmıştır.

Levin ve Lipshits-Braziler (2022) tarafından yapılan bir araştırmada kariyer uyum yetenek ölçeği ile kariyer kararı verme uyum yeteneği ölçekleri arasındaki benzerlik ve ilişkinin incelenmesi ayrıca bunların karar verme zorluğu stresi ile karar durumunun tahminine katkısının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 1619 kadın 527 erkek toplamda 2146 Amerikalı bireyden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme uyum yeteneği düzeyleri orta düzeyde ilişkilendirilmiştir. Ayrıca kariyer uyum yeteneğine sahip olan bireylerin kariyer kararlarını daha etkili bir şekilde alabildikleri bulgulanmıştır.

Liu ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan araştırmada kariyer eğitimi becerileri ile kariyer uyum yeteneğinin arasındaki ilişkinin ve kariyer kararı verme yetkinliğinin bu ilişkideki aracılık etkisinin incelenmesi anaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Çin'de bir üniversitede 273 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile kariyer eğitimi becerileri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer eğitim

becerisinin kariyer kararı verm yetkinlik düzeyi sayesinde kariyer uyum yeteneğini önemli derecede arttırdığı bulgulanmıştır.

Hirschi ve arkadaşları (2023) tarafından yapılan araştırmada kariyer karar verme yetkinliğinin kariyer uyum yeteneği, mesleki kimlik netliği ve yaşam memnuniyeti arasında olan ilişkideki aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Çekya'da bulunan meslek liselerinden mesleğe başlayan 3126 meslek lisesi mezunu oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile mesleki kimlik netliği arasındaki ilişkinin kariyer kararı verme yetkinliğinin aracı rolünün gözle görülür etkide olduğu tespit edilmiştir. Lakin kariyer uyum yeteneği ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide kariyer karar verme yetkinliğinin herhangi bir aracı rolü tespit edilememiştir. Araştırmanın dikkat çeken yöne ise kariyer uyum yeteneğinin literatürün aksine mesleki kimlik netliği ve yaşam memnuniyeti ile doğrudan ilişkisi tespit edilememiştir.

## **2.6 Öznel İyi Oluş Hakkında Kavramsal Açıklamalar**

### **2.6.1 Öznel İyi Oluş Kavramının Gelişimi**

İyi oluş kavramının ortaya çıkışı incelendiğinde Antik Yunan dönemine hatta öncesine kadar uzandığı bilinmektedir. Bu eski dönemlerde insanlar hayatlarını nasıl iyi bir hale getireceklerini, keyif alınan bir hayatın nasıl olduğunu, verimli bir yaşamın getirilerini ve hangi davranışları içerdiğini merak etmişlerdir. Bu merakları gidermek içinse insanların kendilerine verdiği en önemli cevap başka insanların ne düşündüğüne bakmadan ve söylenenleri umursamadan arzu dolu bir hayat yaşamak olduğu düşüncesine sahip olmak olmuştur. Bu düşünce ise bireyin hayatının haz verdiğini, arzu edilebilir olduğunu ve keyif verdiğine dair olan öznel inançları ifade etmekte ve öznel iyi oluş olarak tanımlanmaktadır (Diener, 2009). İyi oluş ile ilgili öne sürülen tartışmalar incelendiğinde iki felsefi akımın öne çıktığı görülmektedir. Bunlar hazcılık

(hedonism) ve ödamonizm olarak karşımıza çıkmaktadır (Waterman, 2008). Hedonist bakış açısına göre bireyin iyilik hali duyduğu haz/keyif ile doğru orantılıdır. Birey hayatından ne kadar haz alıyorsa o kadar mutlu olmaktadır (Diener, 1984; Deci ve Ryan, 2008). Bu düşünceye göre iyilik hali kişiye özeldir yani öznel ve bireyin kendini değerlendirmesinin sonucunda var olmaktadır. Bu yüzden hedonist yani hazcı yaklaşıma göre iyilik hali psikolojide öznel iyi oluş olarak tanımlanabilmektedir (Deci ve Ryan, 2008). Ödamonik bakış açısı ise bireyin iyilik halinin haz ile tamamiyle bir tutulmamasını savunmakta ve iyilik halinin haz kavramından farklı bir kavram olduğunu ileri sürmektedir (Ryff, 1989). Bireyin istekleri ve amacına ulaşma hedefleri başarıldığı zaman birey iyi oluş sağlamaktadır. Özetle birey kendini gerçekleştirebildiği zaman iyi oluşu sağlamış olur. Bu durum psikolojide, psikolojik iyi oluş olarak karşımıza çıkmaktadır (Deci ve Ryan, 2008).

19. yüzyılın başlarından ikinci dünya savaşının sonuna kadar çoğunlukla kaygı, korku ve patolojik rahatsızlıklar ile ilgili çalışmalar yapılan psikoloji alanında öznel iyi oluş kavramı hakkında yapılan ilk sistematik doktora araştırması Wilson (1967) "Correlates of Avowed Happiness" olarak karşımıza çıkmaktadır (Diener ve Diğerleri, 2009; Diener, 1984; Wilson, 1967). Bu araştırmayı takip eden Diener (1984) tarafından yapılan "Subjective Of Well-Being" adlı araştırması ile birlikte öznel iyi oluş kavramı literatürde yer edinmeye başlamıştır (Usta-Kara, 2020). İlerleyen dönemlerde yani 20. Yüzyılın başlarında Martin Seligman insanların hayatını olumlu ve olumsuz olarak incelenmesi gerektiğini ve bireyin mutlu, başarılı ve istendik bir hayata erişmede ihtiyacı olan özelliklerin neler olduğuna dair araştırmaları literatüre kazandırarak pozitif psikolojinin temellerini atmıştır (Carr, 2016; akt. Çiftçi, 2024). Pozitif psikoloji ile birlikte insanın mutlu olacağı ve güçlü taraflarının incelenmesi araştırmaları ön plana çıkmış ve pozitif psikolojinin gelişmesiyle de öznel iyi oluş

kavramının açıklanması araştırmacılar tarafından kolay bir hale gelmiştir (Myers ve Diener, 1995).

### **2.6.2 Öznel İyi Oluş Kavramının Tanımı**

Öznel iyi oluş hakkında literatürde farklı açıklamalar bulunmaktadır. Öznel iyi oluş hakkında yapılan tanımlardan birkaç tanesi aşağıda bulunmaktadır:

Öznel iyi oluş, olumlu ve olumsuz etki iki bileşenden oluşmaktadır. Bireyin yaşadığı mutluluğun olumlu etkilerini olumsuz etkiler ile karşılaştırarak değerlendirmesine de öznel iyi oluş denir (Bradburn, 1969).

Öznel iyi oluş, bireyde var olan olumlu ve olumsuz duygulara ve yaşamdan aldığı haz/doyuma karşı yaptığı öznel değerlendirmelerdir (Diener, 1984).

Öznel iyi oluş, bireyin kendisi için yarattığı mutluluk kriterlerinin ve anlık durumunun bilişsel değerlendirmesi ve karar verme sürecidir (Tuzgöl Dost, 2005; akt. Tuzgöl Dost, 2010).

Öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarını sürdürdüğü çevrede yaşadığı duyguları ve yaşamlarından edindikleri doyumunu tarafından oluşmaktadır ve bireyin yaşadığı çevreyi etki altına almaktadır (Usta Kara, 2020).

Öznel iyi oluş, bireyin deneyimlediği olumlu duyguların çok olması, yoğunluğu ve olumsuz duyguların eksikliği, azlığıdır (Brani ve diğerleri, 2014; akt. şimşek, 2022).

Öznel iyi oluş kavramı incelendiğinde üzerinde en çok araştırma yapan ve tanımını en ayrıntılı açıklayan Diener olmuştur (şimşek, 2022). Diener (2000) bu kavramın kişinin yaşantısını hem bilişsel hem de duygusal olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca öznel iyi oluş geçmiş, şimdi ve gelecek yaşanılanların üzerinde yapılan değerlendirmeleri içermektedir. Bu değerlendirmeler bireyin yaşadığı olaylar karşısında verdiği tepkiyi, duygusal durumunu ve yargılarını

içermektedir. Bu da bireyin gerek yaşamdan aldığı doyumunu gerekse sosyal hayatlarından aldıkları doyumunu şekillendirmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003).

Öznel iyi oluş kavramı hakkında yapılan öncü çalışmalar öznel iyi oluşun nedenlerinin araştırılması üzerine odaklanmıştır. Günümüze yaklaştıkça önceki çalışmaların üzerine öznel iyi oluşun sonuçları, bireye olan katkıları ve yüksek düzeyde öznel iyi oluşun bireyin hayatına olan etkisinin değerlendirilmesi araştırmalarının arttığını görmekteyiz (Diener ve Ryan, 2009). Literatür genel olarak incelendiğinde yüksek düzeyde öznel iyi oluşun ve yaşamdan memnun olmanın bireyin sağlık, gelir, sosyal ilişkiler ve topluma sağlanan fayda alanlarına önemli derecede olumlu etki sağladığı incelenmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Öznel iyi oluş kavramının üç önemli özelliği bulunmaktadır (Diener, 1984). Bunlar;

- I. İlk özellik öznel iyi oluşun bireyin kendisine özel olan değerlendirmelere yani bireye özgü olmasıdır. Her bireyin yaşamdan aldığı doyum, olumlu duygular ve olumsuz duygular kendisine özeldir.
- II. İkinci özellik ise öznel iyi oluşun olumlu ölçümleri yani bireyi tatmin eden ve besleyici olan gerçeklerin bireyle olan ilişkisidir. Bu özellik yalnızca olumsuz kavramların yokluğu anlamına gelmemektedir. Olumlu duyguların çokluğu ve olumsuz duyguların en az derecede olmasıdır.
- III. Üçüncü özellik ise bireyin kendi hayatının kalite ve memnuniyet düzeyinin farkında olabilmesi ve değerlendirebilmesidir. Yani kişinin yaşamını sürdürdüğü aile, iş ve arkadaş çevresi vb. alanlardaki yaşamı ile ilgili değerlendirmeleri içermektedir.

### **2.6.3 Öznel İyi Oluş Kavramının Öğeleri**

Diener (1984) öznel iyi oluşun olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumunu olarak üç öğeden oluştuğunu söylemektedir. İlerleyen dönemlerde ise

Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) üç ögenin yanına yaşam alanlarından alınan doyum ögesini de eklemesiyle birlikte öznel iyi oluş kavramının yapısını genişletmiş oldular (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Tablo 2: Öznel iyi oluşun ögeleri

<b>OLUMLU DUYGULAR</b>	<b>OLUMSUZ DUYGULAR</b>	<b>YAŞAM DOYUMU</b>	<b>YAŞAM ALANI</b>
Neşe	Suçluluk ve utanç	Hayatı değiştirme isteği	İş
Çoşku	Üzüntü	Mevcut yaşamdan memnun olma	Aile
Memnuniyet	Kaygı ve endişe	Geçmiş yaşamdan memnun olma	Boş zaman ve Sağlık
Sevgi	Stres	Gelecek yaşamdan memnun olma	Mali durum
Mutluluk	Depresyon	Başkalarının bireyin yaşamı hakkındaki görüşleri	Kendi veya Benlik
Sevinç	Kıskançlık		Kişinin ait olduğu grup

Tablo 2’de görülen olumlu duyguları olumsuz duygulardan çok yaşayan insanlar ve yaşam alanlarında doyum yaşayan insanların öznel iyi oluşları diğer insanlardan daha yüksektir (Diener, 2000). Olumlu duygular ve olumsuz duygular öznel iyi oluş kavramının duygusal boyutunu oluşturmaktadır (Watson ve Pennebaker, 1989; akt. Usta Kara, 2020). Yaşam doyumunu ve yaşam alanı ögeleri ise öznel iyi oluş kavramının bilişsel boyutunu oluşturmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

### **2.6.3.1 Öznel İyi Oluş Kavramının Duygusal Boyutu**

Bradburn (1969) öznel iyi oluş kavramının bileşenlerini olumlu ve olumsuz duygulanım olarak ele almıştır. Bu duygular arasındaki ayrımın “The Structure of Mental Health” adlı kitap ile temelleri atılmıştır. Öznel iyi oluş kavramının duygusal boyutu mutluluk, sevinç olumlu duyguları da heyecan ve üzüntü, kıskançlık, öfke gibi

olumsuz duyguları da içermektedir (Diener, 1984; Çiftçi, 2024). Bradburn (1969) olumlu ve olumsuz duyguların arasındaki ayrımın yapısal bağımsızlığını “herhangi bir zamanda yaşanan, örnek olarak üç gün veya bir hafta içinde bireyin olumlu veya olumsuz birçok duygu yaşaması ve genellikle yaşadığı durumlarda sadece bir duyguyu deneyimleyip hem olumlu hem de olumsuz duygunun bir arada deneyimleme eğiliminin olmaması” olarak tanımlamıştır (akt. Çiftçi, 2024). Nedensel bağımsızlık ise olumlu ve olumsuz duyguların etkilendiği durumların birbirinden farklı olmasıdır. Anlık olumlu duygusal deneyimlerin anlık olumsuz duygusal deneyimlerden bağımsız olduğu anlamına gelmektedir (Schimmack, 2008).

Öznel iyi oluş kavramının duygusal boyutu bireylerin olumlu ve olumsuz duyguları arasındaki dengeyi göstermektedir. Duygusal boyut ise bireylerin yaşadığı duyguların yoğunluğu ve sıklığını bizlere göstermekte (Hutz ve diğerleri, 2014) ve duygular ve hisler tarafından yönlendirilen hazcı bir değerlendirmedir (Rishi ve Mudaliar, 2014). Olumlu duygular genel olarak zevk veren ve bireye motivasyon sağlayan işlerle birlikte var oluyorken, olumlu duygunun azlığı veya yokluğu ile birlikte üzüntü, depresyon gibi kavramlara evrilebilmektedir. Olumsuz duygular ise kıskançlık, nefret, suçluluk, öfke gibi bireyin sosyal çevresi tarafından çok kabul edilmeyecek ve istenik olmayan durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca olumsuz duygunun azlığı veya yokluğu sakinlik ve huzur ile ilişkilendirilebilir (Watson, Tellegen ve Clark, 1988).

Olumlu duygular bireylere farklı bakış açılarından bakmaya, engeller karşısında dirençli olmaya ve olumsuz duyguların yarattığı zararlardan kolayca sıyrılabilme ve azaltmaya yardım etmektedir. Ayrıca bireye sosyal ve fiziksel olarak yarar sağlamaktadır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Öznel iyi oluşun duygusal boyutu ile ilgili yapılan araştırmaların geneli birey tarafından yaşanan olumlu

duyguların olumsuz duygulardan çok olmasının bireydeki öznel iyi oluş düzeyini arttırdığı yönündedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

### **2.6.3.2 Öznel İyi Oluş Kavramının Bilişsel Boyutu**

Öznel iyi oluş kavramının bilişsel boyutu kişinin oluşturmuş olduğu yaşam standartlarının ve yaşam alanlarının değerlendirilmesi ile ortaya çıkan yaşam doyumu olarak tanımlanmaktadır (Luhmann ve diğerleri, 2012). Yaşam alanlarından alınan doyum, bireyin sahip olduğu geçmiş deneyimlerin, geçmişteki duygusal yaşantıların ve duygusal anıların aynı zamanda bireyin kendisine koyduğu hedeflerin, amaçların ve hayat standartlarının karşılaştırılması ile değerlendirilmektedir (Biswas-Diener, Diener ve Tamir, 2004; akt. Usta Kara 2020). Alan doyumu ve yaşam doyumu arasında yüksek oranda ilişki vardır. Bu yüzden alan doyumunda değişim yaşayan bireylerin yaşam doyumunda da değişimler yaşaması muhtemel görülmektedir (Schimmack, 2008).

Öznel iyi oluş kavramının bilişsel boyutunun ögesi olan yaşam doyumu, bilişsel yargılar ile ilgili bir kavramdır ve duygusal boyutun oluşmasında etkili olan faktörler ile farklılıklar göstermektedir (Greenspoon ve Saklofske, 1998). Örnek olarak “gurur” kelimesi incelendiğinde bireyin kendi için iyi hissetmesi olarak tanımlanabilir. Burada “iyi hissetmesi” öznel iyi oluş kavramının duygusal boyutunu yansıtırken “kendi için” ifadesi öznel iyi oluş kavramının bilişsel boyutunu yansıtmaktadır. “İyi hissetmek” bir duygu durumu ama “kendi için” ifadesi bireyin kendini yargısal bir süreçten geçirerek değerlendirmesidir (Russel, 2003; akt. Usta Kara, 2020).

Öznel iyi oluş kavramının boyutları incelendiğinde duygusal ve bilişsel boyutun birbirinden bağımsız olmadığını görmekteyiz. Her iki boyut birbirinden farklı olsa da incelendiği zaman öznel iyi oluş kavramı hakkında tamamlayıcı bilgileri

bizlere sunmaktadır (Pavot ve Diener, 1993). Bireyin öznel iyi oluşunun değerlendirilebilmesi için sadece yaşamdan aldığı doyuma veya sadece olumlu/olumsuz duygulara bakılmaz. Öznel iyi oluşun değerlendirilebilmesi için duygusal ve bilişsel boyutun bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir (Usta Kara, 2020).

#### **2.6.4 Öznel İyi Oluş Kavramını Açıklayan Kuramlar**

Literatür incelendiğinde öznel iyi oluş kavramını açıklayan farklı kuram ve görüş karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda da öznel iyi oluş kavramını açıklayan bazı kuramlar incelenmiştir.

##### **2.6.4.1 Erek Kuramı**

Öznel iyi oluşun açıklanmasında önemli rol oynayan görüşlerden bir tanesi de erek kuramıdır. Erek “erişilmek istenen, gerçekleştirmek istenen, amaç, gaye hedef” anlamlarına gelmektedir (<https://sozluk.gov.tr/>). Erek kuramlarının özünde, öznel iyi oluş kaynağının bireyin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması ve çok az farkında oldukları amaçların bile ulaşılabilmesinde bulduklarını savunmaktadır. Wilson (1967) ihtiyaçların zamanında sağlanabilmesi mutluluk ile sonuçlanırken, ihtiyaçların doyurulamaması da mutsuzluk ile sonuçlanmaktadır şeklindeki açıklaması erek kuramının öznel iyi oluşu en açık şekli ile tanımlamaktadır. Yine bu doğrultuda erek kuramı ile ilgili sorular ortaya çıkmıştır. Bu sorular (Diener ve Ryan, 2009);

- İhtiyaçların giderilmesi bireyi iyi oluşa sevk eder mi?
- Bazı istekler mutluluğa zarar verir mi?
- Uzun vadeli sonuçlara rağmen kısa vadeli isteklerin karşılanması daha mı yararlıdır?
- Bireyin istekleri çatıştığı takdirde neler yapılabilir??
- Hangi istek daha önemlidir?

- Farklı istekler arasında denge kurulmalı mıdır?

Birçok filozof ve araştırmacının merak ettiği konulardan biri insanın beklentilerini karşılayabilmesi sonucunda mı mutluluğa eriştiği yoksa beklentilerinin bastırılması sonucunda mı mutluluğa eriştiğidir. Öznel iyi oluş hedonist yaklaşımdan geldiği için erek kuramında mutluluğa isteklerin doyuma ulaşması takdirinde eriştiğini savunmaktadır (Diener, 2009). Ayrıca erek kuramı bireyin davranışlarının ihtiyaçlarını karşılaması bakımından belirli bir amaca yöneldiğini ve insanın amaç odaklı bir varlık olduğunu savunmaktadır. Bireyin amacına ulaşması ve ihtiyacının giderilmesi durumunda öznel iyi oluşu sağlamaktadır (Diener, 1984). Erek kuramı genel olarak incelendiğinde birey amaçlarına ulaşip kendine koyduğu hedefleri gerçekleştirip ihtiyaçlarının giderilmesi durumunda olumlu duyguları olumsuz duygularına ağır basıp öznel iyi oluşu sağladığı görüşünü benimsemektedir.

Bahsedildiği üzere erek kuramında amaçların belirlenmesi öznel iyi oluşa etki etmektedir. Fakat bu amaçlar belirlenirken dikkat edilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. İlk olarak dikkat edilmesi gereken nokta bireyin erişmek istediği amaçlar bireye kısa vadede mutluluk sağlayabilir ama uzun vadede mutluluk sağlayabilecek diğer amaçlara engel olabileceğidir. İkinci dikkat edilmesi gereken nokta, ihtiyaçların karmaşık ve bilinçsiz bir şekilde belirlenmesidir. Üçüncü dikkat edilmesi gereken nokta ise bireyin erişilebilecek olan amaçlar belirleyebilmesi durumudur. Eğer birey kendisine erişilmesi zor bir amaç belirlediyse mutsuz hissedebilir ve öznel iyi oluşu olumsuz etkilenebilir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

#### **2.6.4.2 Etkinlik Kuramı**

Erek kuramı incelendiğinde bireyin öznel iyi oluşa amaçlarını gerçekleştirdiği takdirde eriştiği görüşü karşımıza çıkmaktadır. Etkinlik kuramında ise bireyin

gerçekleştirmek istediği amaçlara ulaşma sürecindeki davranışlarının ve aldığı hazzın öznel iyi oluşa yol açtığı savunulmaktadır. Her iki kuramın da ortak noktası öznel iyi oluşa ulaşma yolundaki amaç veya ihtiyaçlardır (Ormen ve Diğerleri, 1999; akt. Usta Kara, 2020). Örnek olarak bir dağa tırmanma aktivitesi, tepeye ulaşmaktan daha çok haz verebilir. Etkinlik kuramının bilinen en eski ve öncüsü olan Aristoteles, bireyin mutluluğa ulaşmasının amaçlarına ulaşma sürecinde yaptığı aktiviteler sonucunda eriştiğini belirtmektedir. Yine Aristoteles'in savunduğu bir görüşte; insan bazı yeteneklere sahiptir, bu yetenekleri mükemmel düzeyde sergilemek mutluluğu da getirir (Diener, 2009). Eğer birey yeteneklerini yeterince verimli kullanamazsa kaygı oluşacak ve mutsuzluğa neden olacaktır. Birey ile yetenek uyumu olursa ve birey yeteneklerini verimli kullanırsa da haz artacak ve mutluluğa erişen bireyin öznel iyi oluşu da yüksek olacaktır (Şimşek, 2022).

Etkinlik kuramı ile öznel iyi oluş arasındaki bağlantının en iyi şekilde incelenmesi Csikszentmihalyi'nin (1990) ortaya koyduğu akış (flow) kuramı ile açıklanabilir. Akış teorisine göre akış, birey kendini bütün benliğiyle bir aktiviteye soktuğunda yaşadığı yüksek doyumdur. Akış hali, bireyin etkinlik sürecinde başka hiçbir şey ile ilgilenmeyip tamamiyle etkinliğe odaklanarak hiçbir şeyi umursamaması ve hiçbir şeyin o etkinlikten aldığı hissten daha önemli olmamasıdır (Csikszentmihalyi, 1990).

Akış kuramına göre öznel iyi oluş bireyin kendisine ilginç gelen etkinliklerin içerisinde bulunmasıyla oluşmaktadır (Csikszentmihalyi, 1990). Bu görüşle birlikte bireyin ileri düzey bir beyin yapısı olduğu ve hayatta kalmaya odaklı aynı zamanda birey için etkili bir etkinliğin motivasyon kaynağı olduğu düşünülebilir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Akış kuramında bireyler yaptıkları etkinliklerde yetenek düzeyleri yaptığı etkinliğin altında kaldıysa kaygı, yetenek düzeyleri yaptığı etkinliğin üzerinde

bir düzey gerektiriyorsa sıkıntı, yaptığı etkinlik ile yetenek düzeyleri uyuyorsa da akış duygusunu yaşarlar (Csikszentmihalyi, 1990). Bu bağlamda öznel iyi oluşun yetenek ve zorluklar arasında oluşan dengeye göre değiştiği görülmektedir. Birey kendini akışta hissettikçe olumlu duyguların düzeyi artacak ve böylece öznel iyi oluş düzeyi de artacaktır.

Erek kuramı ile etkinlik kuramı karşılaştırıldığında, erek kuramının öznel iyi oluş sağlayan amaçların sonucuna erişmenin, etkinlik kuramında ise amaca giderken geçirilen süreçteki etkinliklerin öznel iyi oluşu sağladığıdır. Yukarıda da bahsedildiği üzere her iki kuramın da ortak noktası ise öznel iyi oluşu sağlayan ihtiyaç ve amaçların olmasıdır (Ormen ve Diğerleri, 1999; akt. Usta Kara, 2020). Etkinlik kuramı ile öznel iyi oluşu ele alan diğer kuramlar incelendiğinde ise etkinlik kuramının farklı bir bakış açısına sahip olduğunu görebiliriz. Etkinlik kuramı mutluluğu istemenin, arzulamanın ve mutluluğa erişmek için çaba sarfetmenin bireyin mutluluk düzeyini aşağıya çektiğini savunmaktadır. Bireyin sadece önemli amaç ve etkinliklere odaklanarak mutluluğa erişebileceğini öne sürmektedir (Diener, 1984).

#### **2.6.4.3 Aşağıdan Yukarı ve Yukarıdan Aşağı Kuramı**

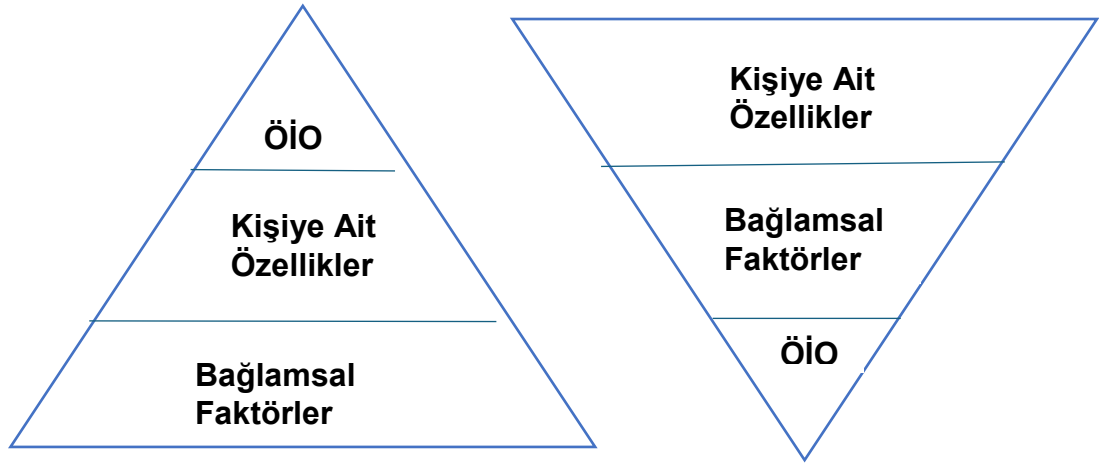
Öznel iyi oluşun açıklanmasındaki kuramlardan olan aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramlarının arasında bulunan bir ayrım vardır. Bu ayrım “bireyin yaşadığı haz verici etkinlikler sonucunda mı kendini mutlu hissetmektedir yoksa bireyin kendini mutlu hissettiği için yaptığı etkinliklerden haz almaktadır” soruları ile oluşmaktadır. Haz verici etkinlikler sonucu mutluluğa erişilir görüşünü savunan görüşlerden bir tanesi olan aşağıdan yukarıya kuramı bireyin yaşantısında kendisini hoşnut eden etkinlikler sonucunda geliştiğini öne sürmektedir. Bu kurama göre bireyin mutlu bir yaşam sürdürmesinin temeli yalnızca mutlu anların birikimi olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984).

Aşağıdan yukarı kuramı bireyin yaşam alanlarından aldığı doyumunu, yaşam doyumunu ile kuvvetli bir ilişki içerisinde olması görüşüne dayanmaktadır (Lucas, 2004; akt. Usta Kara, 2020). Bu kurama göre birey ne kadar çok şey yaşarsa ve haz dolu etkinlikler içerisinde bulunursa o kadar mutlu olmaktadır. Birey yaşadığı haz veya acıların zihinsel bir hesaplama yaparak mutlu olup olmadığının kanısına varmaktadır (Diener, 1984). Aşağıdan yukarı kuramında mutluluğu yaşam koşulları ve demografik özellikler etkilemektedir. Bireyin gün içerisinde yaşadığı sorunlar veya neşe verici olaylar ayrıca cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir gibi özellikler bireyin mutluluğunu etkileyen faktörlerden bazılarıdır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Öznel iyi oluş düzeyi düşük olan bireyler evlilik, iş ortamı, sağlık gibi yaşam alanlarında yeterli hazzı alamayan insanlardır. Öznel iyi oluş düzeyi yüksek olan bireyler ise yaşam alanlarından yeterli hazzı alanlardır.

Yukarıdan aşağıya kuramında ise aşağıdan yukarıya kuramının aksine bireyin olayları olumlu deneyimlemeye yönelik bir eğilimi bulunmaktadır ve bu eğilim bireyin dünyaya bakış açısına olan görüşü doğrudan etkilemektedir. Özetle birey genel olarak mutlu olduğu için haz olaylar karşısında haz duymaktadır, haz duyduğu için mutlu değildir görüşü yukarıdan aşağıya kuramının savunduğu bir görüştür (Diener, 2009). Yukarıdan aşağıya kuramında yaşam alanı veya yaşam şartları gibi dışsal değişkenler bireyin mutluluğuna etki etmemektedir. Bireylerin davranışlarında ve bilişlerinde rol alan genetik faktörler ve bireyin mizacı mutluluğa erişmekte rol oynayan faktörlerdir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Genetik faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisini görmek amacıyla Lykken ve Tellegen (1996) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada farklı ortamlarda yetişen tek yumurta ikizlerinin öznel iyi oluşlarını sosyo-ekonomik durum, eğitim düzeyi, aile geliri, medeni hal ve dine bağlılık gibi değişkenlerle maksimum %3

açıklamıştır. Lakin öznel iyi oluşu genetik faktörler %44 ile %52 oranında etkilemektedir (Lykken ve Tellegen, 1996). Bu bağlamda genetik faktörlerin bireyin öznel iyi oluş düzeylerini yordamada önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Genetik özelliklerin yanında bireyin mizacı yani kişilik özellikleri de öznel iyi oluşu etkilemektedir. Bireyin mizacı yaşadığı olayları algılama ve değerlendirme şeklini etkiler. Özetle birey dışa dönük ve sevecen bir kişilik özelliğine sahipse yaşadığı olaylar karşısında olumlu duyguları ağır basacaktır lakin sınırlı ve gergin bir kişilik özelliğine sahipse birey olaylar karşısında olumsuz duyguları daha çok ön plana çıkaracaktır. Bu bağlamda yaşanan olaylar iyi veya kötü olarak adlandırılmaz, bireyin olumlu veya olumsuz olarak yorumlama eğilimi öznel iyi oluşu belirlemede önemlidir (Lyubomirsky ve Dickerhoof, 2010).



Şekil 2: Aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı kuramları

Şekil 2’de aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramlarının biçimsel modelleri yer almaktadır. Sağdaki modelde aşağıdan yukarıya kuramının modeli yer almakta ve öznel iyi oluşu açıklamada bağlamsal faktörlerin etkili olduğundan ve öneminden bahsetmektedir. Sağdaki model ise yukarıdan aşağıya modelidir ve öznel

iyi oluşu açıklamada kişiye ait özelliklerin yani mizacın önemini vurgulamaktadır (Galinha ve Pais-Riberio, 2011).

#### **2.6.4.4 Uyum Kuramı**

Uyum kuramına göre uyum kavramı bireyin öznel iyi oluş düzeyini anlamada önemli bir belirleyicidir. Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999)'in bahsettiği uyum kuramı bireyin sıcağa, soğuğa, yüksek veya alçak basınçlara uyum sağladığı gibi yaşadığı olumlu veya olumsuz olaylara da bir şekilde uyum sağlamaktadır. Bu yüzden birey uzun süreli olarak ne mutlu ne de mutsuz kalabiliyor. Başka bir şekilde anlatılacak olursa, yaşanan olaylar sonrasındaki uyum süreci bireyin sürekli olarak mutlu veya mutsuz olmasının önüne geçmektedir. İnsanların duygu sistemi, yeni yaşanan olaylara güçlü tepkiler vermekte lakin bu tepki gün getikçe azalmaktadır. Özetleyecek olursak yeni yaşanan olaylar eski yaşanan olaylara göre bireyin öznel iyi oluş düzeyinde daha çok etkili olmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Uyum kuramında birey iyi veya kötü fark etmeden yaşadığı olaylara uyum sağlayabilme potansiyeline sahiptir. Bu doğrultuda bireyin yaşadığı iyi veya kötü anıların etkileri uzun süreli olmamaktadır. Yaşam koşullarına uyum sağlama yeteneğine sahip olan bireyler bir olay sonucunda kendisine mutlu veya mutsuz hissetse dahi olayın etkisi zamanla geçmektedir. Bunun sebebi de bireyin uyum sağlamış olmasıdır (Usta Kara, 2020). Genel olarak uyum kuramının temelinde bireyin yaşadığı olayların sonucunda uyum sağlama becerisine sahip olduğu için etkilerinin zamanla azaldığıdır ve uyum sağladıktan sonra bireyin yaşadığı olaylardan önceki iyilik durumlarına geri dönmektedir (Fafchams ve Kebede, 2008). Örnek olarak trafik kazası geçiren birinin ilk birkaç gün üzgün veya kızgın herhangi bir olumsuz tepki vermesi beklenir lakin ilerleyen birkaç gün içerisinde bu duygu yoğunluğunun azalması beklenir. Çünkü birey kazadan sonra da farklı şeyler yaşar. Yani bireyin

yaşadığı en yeni olaylar eski olayların etkisini azaltır çünkü birey onlara uyum sağlamaya başlamıştır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Uyum sağlamanın çeşitli önemli işlevleri bulunmaktadır. İlk olarak bireyin yaşadığı iyi veya kötü olaylar sonucundaki duygusal yoğunluğun olumsuz psikolojik ve fizyolojik etkilerinden korumaktadır. İkinci işlev ise uyum sürecinde değişmeyen uyaranlara karşı dikkat azaldığı için bu süreçte çeresel değişkenlere fazladan dikkat gösterilmesini gerektirmektedir. Çevresel değişkenlere dikkat etmek önemlidir çünkü var olan tehditler yeni gelecek olan tehditlerden daha az zararlıdır. Üçüncü işlev ise uyum sürecinde bireyin duygusal tepkileri zamanla azalacağı için bireyin başarılı olması zor olan hedeflerden uzaklaşmasına yardımcı olur. Böylece bireyin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesinde uyum sürecinin faydasının varlığı ortaya koyulabilir (Lucas, 2007).

#### **2.6.4.5 Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı**

Öznel iyi oluşun açıklanmasında önemli bir rol oynayan çok yönlü uyuşmazlık kuramı Michalos (1985) tarafından geliştirilmiştir. Bu kurama göre birey kendini etrafındaki kişiler, geçmiş yaşantılar, beklentiler, arzular, ihtiyaçlar ve amaçları kapsayan çok yönlü standartlar ile karşılaştırmaktadır. Böyle bir durumda birey şu anki yaşam şartları ve belirlediği standartları karşılaştırarak hayattan ne kadar doyum aldıklarını belirlemektedirler (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Bunun sonucunda ise bireyin belirlediği standartlar şu anki durumundan iyiyse birey mutsuzluk yaşar. Genel olarak incelediğimizde çok yönlü uyuşmazlık kuramında bireyin öznel iyi oluşunu yaşamdan alınan doyum, şu anki yaşantılar ve belirlenen standartlar arasındaki farklar belirlemektedir (Usta Kara, 2020).

Çok yönlü uyuşmazlık kuramlarından olan sosyal karşılaştırma kuramı literatüre Festinger (1954) tarafından kazandırılmıştır. Bu kurama göre bireyler sahip

oldukları özellikleri çevresindeki farklı yeteneklere sahip olan insanlarla karşılaştırmaktan geri durmamaktadır (Diener, 1984). Eğer birey bu karşılaştırmalar sonucunda kendi yeteneklerinin ya da bulunduğu durumun karşılaştırdığı kişinin yetenek veya bulunduğu durumdan daha kötü olduğunu düşünürse mutsuz olmaktadır.

Bireyler bu süreçte;

- Karşısındaki insanın sahip oldukları,
- Karşılaştırma yapılan kişinin geçmişte elinde olan en iyi şey,
- Karşılaştırma yapılan kişinin şimdiye kadar elde etmeyi istediği şeyler,
- Karşılaştırma yapılan kişinin ilerleyen zamanlarda elde etmek istediği şeyler,
- Karşılaştırma yapılan kişinin, hak ettiği şeyler,
- Karşılaştırma yapılan kişinin ihtiyacı olduğunu düşündüğü şeyler gibi faktörler ile karşılaştırma yapmaktadır (Andrews ve Robinson, 1991).

Wood (1996) sosyal karşılaştırmaların bireyin iletişim içerisinde olduğu bir veya birden fazla kişi ile ilgili sahip olduğu bilgiyi düşünme süreci olarak adlandırmıştır. Bu süreç; bilgi toplama, toplanan bilgi ile ilgili düşünme ve reaksiyon gösterme olarak üç faktörden oluşmaktadır. Bu süreçte kişi etrafında bulunan insanlar ile ilgili topladığı bilgileri karşılaştırır ve elde edilen sonuca göre mutlu veya mutsuz olabilir. Bu bağlamda birey kendisini karşılaştırdığı kişiden daha iyi ise mutlu, daha kötü ise mutsuz olmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

### **2.6.5 Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler**

Bireyin öznel iyi oluşunu etkileyen hatta genel anlamla bireyin mutluluğunu ve yaşamdan doyum alma düzeyini inceleyen araştırmalar gün geçtikçe çoğalmaktadır (Diener, Suh, Oishi, 1997). Öznel iyi oluş kavramını açıklayan kuramlar incelendiğinde ise genel olarak kişilik özellikleri, genetik faktörler, çevresel faktörler,

yaşanılan olayların değerlendirilmesi, bireyin standart belirlemesi ve standartların karşılaştırılması gibi faktörlerin öznel iyi oluşmasında rol oynadığı görülmektedir. Bu bölümde öznel iyi oluşu sosyo-demografik, kişilik ve sosyal destek faktörlerini ele alarak incelenmektedir.

#### **2.6.5.1 Sosyo-Demografik Faktörler**

Yaş ve cinsiyet gibi biyo-sosyal faktörler ele alındığında büyük bir çoğunluğu öznel iyi oluşa düşünüldüğü kadar etki etmemektedir. Kişiliğin ise öznel iyi oluşa etki eden en güçlü faktörlerden biri olduğu incelenmektedir (Tuzgöl-Dost, 2004). Bu bağlamda biyo-sosyal etmenlerin öznel iyi oluşu etkileyen temel faktörlerin arasında yer almadığı söylenebilir (Usta Kara, 2020).

Cinsiyet faktörü öznel iyi oluşu etkilemesi açısından araştırmalarda sık sık yer almıştır. Lakin literatür incelendiğinde kadınlar ve erkekler arasında öznel iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklar bulunan araştırmalar çok nadir görülmektedir. Cinsiyet faktörü ile ilgili genel kanı kadın ve erkeklerin öznel iyi oluşları açısından önemli derecede farklı olmadığı görülmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda kadınların mutlu ve mutsuz duyguları erkeklere göre daha fazla yaşadığı görülmektedir (Diener ve Ryan, 2009). Bu bağlamda kadınlar yaşadıkları olumsuz duyguları içselleştirmektedir. Bu duygular ise fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar olarak ortaya çıkabilmektedir (Lucas ve Gohm, 2000; Diener, 2009). Fujita, Diener ve Sandvik (1991) cinsiyetin öznel iyi oluşa etkisinin varyansını %1'den az olarak tespit ederken, duygusal deneyimlerin yoğunluğunun etkisinin %13'ten fazla olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak araştırmalar incelendiğinde cinsiyet faktörü öznel iyi oluşu etkilemede değerli bir faktör olmadığı gibi sonuçlar birbirinden farklı olarak ortaya çıkmaktadır. Diener (1984) yaş ile öznel iyi oluş arasında bir ilişkinin olmadığını dile getirirken Wilson (1967) gençlerin yaşlılara göre daha mutlu olduklarını belirtmektedir. Lakin

ilerleyen dönemlerde yapılan araştırmalarda bireyin yaşlandıkça mutsuz olduğu düşüncesi eskisine göre geçerli sayılmamaktadır (Diener ve Ryan, 2009). Bazı çalışmalarda yaş ile birlikte öznel iyi oluşun da arttığı arttığı ve belli bir yaştan sonra öznel iyi oluşun sabit kaldığı görölmektedir (Ryff, 1989). Bazı çalışmalarda da ergen ve ileri yetişkin bireylerin öznel iyi oluş düzeyi orta yetişkinlik döneminde olan bireylere göre daha yüksek bulgulanmıştır (Clark ve Oswald, 1994). Mroczek ve Spiro (2005) tarafından yapılan bir araştırmada öznel iyi oluşun 40-65 yaşları arasında yükseldiğini ve yaşam memnuniyetinin 65 yaşında tavan yapıp sonradan düştüğünü lakin düşü hızında önemli bireysel farklılıkların etkisinin olduğunu bulgulanmıştır. Araştırmada ölümden bir yıl önceki dönemlerde ise öznel iyi oluşun en düşük seviyelerde olduğu da bulgulanmıştır. Bu bağlamda Mroczek ve Spiro (2005) tarafından yapılan araştırmanın öznel iyi oluşun yaş ile birlikte yükseldiğini bulgulayan araştırmalar ile çelişmektedir. Literatür incelendiğinde genel olarak öznel iyi oluşun yaş ile birlikte belirli bir seviyeye kadar yükseldiği lakin belli bir noktadan sonra azaldığı bulgulanmaktadır (Clark ve Oswald, 1994; Hansen ve Slagsvold, 2012).

Deiener ve Diener (1996) bireylerin sosyo-ekonomik durumunun yaşı ve cinsiyetine göre öznel iyi oluşu daha çok etkilediğini belirtmektedir (akt. Usta Kara, 2020). Genel olarak araştırmalar incelendiğinde gelir ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide para arttığı öznel iyi oluş artmakta ancak zamanla azalan bir grafik göstermektedir (Diener ve Ryan, 2009). Gelir düzeyi bireyin yaşamak için duyduğu ihtiyaçları karşılıyorsa öznel iyi oluşu arttırmaktadır bu yüzden düşük gelir sahibi insanların öznel iyi oluşları zengin insanlara göre daha çok etkilenmektedir (Diener ve Oishi, 2000). Genel bir ifade ile gelir düzeyi düşük olan bölgelerde bireylerin öznel iyi oluşları ile gelir düzeyi arasında güçlü bir ilişki bulunurken, gelir düzeyi yüksek olan bölgelerde bireylerin öznel iyi oluş ve gelir düzeyi arasındaki ilişkinin zayıf olduğu

görülmektedir. Gelir düzeyi düşük olan bölgelerde yüksek gelir düzeyine sahip olan insanların diğer insanlar ile arasındaki gelir farkının belirgin olmasından dolayı kendini daha özel ve farklı hissetmeye yönelmektedir (Oishi ve Diğerleri, 1999; Diener ve Oishi, 2000; Diener ve Ryan, 2009). Bu durum da öznel iyi oluşu ele alan kuramlar içerisinde bulunan “sosyal karşılaştırma” kuramını desteklemektedir (Şimşek, 2022).

Eğitim düzeyinin öznel iyi oluş üzerinde olan etkisi diğer değişkenlerin etkisiyle neredeyse ortadan kalkmaktadır. Eğitim düzeyi dolaylı olarak öznel iyi oluşa etki etmektedir. Yani eğitimin bireyin hayata bakış açısını geliştirmesi, kişisel yaşamını zenginleştirebilme potansiyeline sahip olmasına yardımcı olması ile birlikte bireyin öznel iyi oluş düzeyinde etkili olmaktadır (Diener, 2009).

Öznel iyi oluşu etkileyecek faktörlerden bir tanesi de medeni durumdur. Yapılan araştırmalar incelendiğinde evli olan bireylerin öznel iyi oluşları bekar olan bireylere göre daha yüksektir (Coombs, 1991; Lucas ve Diğerleri, 2003; Bolelli, 202). Ayrıca araştırmalar sonucunda bireyin evlilik sürecine adapte olduğunu ve ardından öznel iyi oluş düzeylerinin evlilikten önceki düzeye döndüğü de bulgulanmaktadır (Diener ve Diğerleri, 1999; Lucas ve Diğerleri, 2003). Evli olan insanlar bekar olan insanlardan daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahipken, bekar olan insanlara boşanmış veya dul kişilerden daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahiptir. Öznel iyi oluş ve evlilik arasındaki ilişki incelendiğinde öznel iyi oluşun en iyi yordayıcılarından bir tanesi evlilik ve aile doyumunu olarak karşımıza çıkmaktadır (Diener, 1984). Genel olarak medeni durum faktörü incelendiğinde evli olan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu ve bekar olanlara göre hayattan daha fazla doyum aldıklarını görmekteyiz. Lakin bazen evliliklerde aile çatışması, çocuk sahibi olup olmamak veya kendi aralarında çözüme erişmeyen problemler yaşanabilmektedir. Bu gibi durumlarda ise öznel iyi oluş düzeyleri oldukça düşük olmakta hatta boşanmak

bile bu düzeyde bireyin öznel iyi oluşuna fayda sağlayabilmektedir (Hawkins, 2005; Sancaktar, 2016; Usta Kara, 2020).

### **2.6.5.2 Kişilik İle İlgili Faktörler**

Demografik faktörlerin öznel iyi oluş üzerindeki etkisinin güçsüz görülmesinden dolayı kişilik özellikleri ile ilgili araştırmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Araştırmalar sonucunda kişilik özelliklerinin öznel iyi oluş düzeyini güçlü bir şekilde etkilediği görülmektedir (Costa ve McCrae, 1988; akt. Diener ve Ryan, 2009). Lykken ve Tellegen (1996) tarafından yapılan bir araştırmada farklı çevrelerde yetişmiş olan tek yumurta ikizlerinin çift yumurta ikizlerine göre birbirine daha çok benzediği ve öznel iyi oluş düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir. Bu durum da genetiğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisini kanıtlamıştır.

Dışadönüklük bireyin olumlu duygularını çok güçlü bir şekilde etkilerken nevrotilik de bireyin olumsuz duygularını etkilemektedir (Myers ve Diener, 1995). Ayrıca dışadönük kişilik özelliğine sahip olan bireylerin yaşayacakları olaylardaki duyguları daha çok hissedeceği ve nevrotilik bireylere göre yaşanan olaylarda olumlu duyguları deneyimlemeye yatkın olacakları görülmektedir (Diener ve Biswas-Diener, 2008). Genel olarak bakıldığında dışadönük kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin olumlu duyguları daha çok deneyimleceğinden dolayı öznel iyi oluşlarının fazla olduğu, nevrotilik bireylerin ise olumsuz duyguları deneyimlediklerinden dolayı düşük olacağı görülmektedir.

Tavandan tabana kuramının da üzerinde durduğu gibi aynı yaşam standartlarına sahip ve benzer deneyimler yaşayan bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri birbirinden farklı olabilmektedir. Öznel iyi oluş düzeyinde yaşanan bu farklılıklar kişilik özellikleri ile açıklanabilmektedir. Bunun sebebi de kişilik özellikleri sabit,

tutarlı ve değişime kapalı olması ile açıklanabilmektedir (Burger, 2006; akt. Çiftçi, 2024).

### 2.6.5.3 Örgütsel ve Çevresel Faktörler

Öznel iyi oluşu etkileyen faktörlerden bir tanesi de bireyin çalışma yaşamıdır. Bireylerin öznel iyi oluşları iş yaşamındaki aktiflik durumundan etkilenmektedir. Birey iş yaşamında aktif bir rol oynarsa öznel iyi oluş seviyeleri de olumlu olacaktır yani iş ve yaşam dengesi bireyin öznel iyi oluşu üzerinde etkilidir (Gröpel ve Kuhl, 2009). Ayrıca birey sahip olduğu öznel iyi oluşu yaptığı işe yansıtılabilmektedir bu durum da öznel iyi oluş ile iş arasında karşılıklı etkileşim olduğunu göstermektedir (Usta Kara, 2020). İşsizlik durumlarında ise bireylerin işsizliğe uyum sağlayamadığı görülmektedir. Özellikle erkek bireylerde işsiz geçirilen üç yılın sonunda ilk yıl yaşadıkları zorluğu yaşamaktadırlar (Lucas, 2009). Buna ek olarak bireyler tekrar iş yaşamında döndüklerinde bile eski öznel iyi oluş düzeylerini yaşayamadıkları görülmektedir (Lucas, Clark, Georgellis ve Diener, 2004). Genel olarak bakıldığında iş yaşamının ve bireyin iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi öznel iyi oluşu olumlu düzeyde etkilemektedir. İşsiz bireylerin ise öznel iyi oluş düzeyleri işi olan bireylere göre daha düşüktür (Bradburn, 1969; Diener, 1984).

Bireyin iş yaşamında yaşadığı durumlar ele alındığında ise örgüt içi sosyal destek, iş tatmini, mesai süresi veya bireyin üzerinde olan sorumluluklar gibi faktörler de bireyin öznel iyi oluşu üzerinde etkilidir (Danna ve Griffin, 1999). Russel (2008) yaptığı bir çalışmada öznel iyi oluşu yüksek olan bireylerin iş için faydalı ve değerli bireyler olduğunu bulgulamıştır.

Her ülkenin veya bölgenin kendi içerisinde bile parçalara bölünen kültür yapıları bulunmaktadır. Kültür, durağan olmamakla birlikte her toplumda farklı karşımıza çıkmaktadır. Bu yüzden toplum içerisinde insanları mutlu eden faktörlerin

farklı olması bizleri şaşırtmamalıdır. Çünkü bireyler kendi kültürlerini yansıtır. Bu yüzden kültür faktörü de öznel iyi oluşu etkileyen kavramlardan bir tanesidir. Araştırmalar incelendiğinde bireyci kültüre sahip toplumların öznel iyi oluşlarının kolektivist kültüre sahip topluluklardan daha yüksek öznel iyi oluşa sahip oldukları görülmektedir. Bireyci kültüre sahip toplumların öznel iyi oluş düzeyi ile devamlılık gösteren güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Bunun sebebini de kolektivist kültürlerde yaşayan bireylerin mutluluk elde edebilmesi için başkalarının mutluluğunu da göz önünde bulundurarak sosyal ilişkilerde buna dikkat etmesi beklenmektedir. Bireyci kültüre sahip toplumlarda yaşayan bireyler ise etrafındakiler için değil kendisi için çabalaması beklenmektedir. Böylece bireyci kültürlerde yaşayan bireyler duygularını daha özgür bir biçimde ifade edebilir ve öznel iyi oluş düzeylerinde de buna bağlı olarak artış görülebilir (Saygın ve Arslan, 2009). İnsanlar yaşadıkları dönemde yaşanan olaylar, savaşlar, ekonomik krizler, kuraklıklar, doğal afetler gibi çevresel faktörler öznel iyi oluş düzeyine etki etmektedir. Almanya’da II. Dünya Savaşı’ndan sonra ortaya çıkan sosyal ve ekonomik krizler o dönemde yaşayan hatta sonrasında doğan insanlarda bile etkisini göstermiş ve insanlar zorlu yaşam dönemleri geçirmişlerdir. Bu durumda da insanların öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olması beklenmemektedir (Ulloa ve Diğerleri, 2013; akt. Usta Kara, 2020).

## **2.6.6 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Araştırmalar**

### **2.6.6.1 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Yurt İçi Araştırmalar**

Eryılmaz ve Ercan (2011) tarafından yapılan araştırmada öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini ergen, yetişkin ve genç yetişkin boyutlarında Ankara İli içerisinde bulunan iki genel lise ve Gazi Üniversitesi’nde öğrenim gören 372 kadın

327 erkek toplamda 699 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde yetişkin erkeklerin yetişkin kadınlara göre öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu, genç yetişkin yaş grubunda bulunan bireylerin ise ergen ve yetişkin yaş gruplarında bulunan bireylere göre öznel iyi oluş düzeyinin düşük olduğu bulgulanmıştır. Öznel iyi oluşun ergenlerde dışadönüklük, sorumluluk ve duygusal karmaşıklık kişilik özellikleri ile anlamlı olarak açıklandığı görülmektedir. Genç yetişkinlerde ise ergenlere ek olarak yumuşak başlılık özelliği eklenerek açıklanan öznel iyi oluş yetişkinlerde sorumluluk ve duygusal karmaşıklık ile sınırlı kalarak açıklanmaktadır.

Malkoç (2011) tarafından yapılan araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile başa çıkma yöntemlerinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini Marmara Üniversitesi'nde öğrenim gören Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans öğrencilerinden oluşan 167 kadın 84 erkek toplamda 251 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise öznel iyi oluşun yordanmasındaki en büyük faktörün kişilik özellikleri olduğu görülmüştür. Nevrotiklik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yordadığı ve dışa dönüklüğün öznel iyi oluşu pozitif yordadığı bulgulanmıştır. Ayrıca güvenli başa çıkma yollarını benimseyen öğrencilerin öznel iyi oluşu pozitif yönde yordanırken çaresiz başa çıkma yollarını benimseyen öğrencilerin öznel iyi oluşu negatif yönde yordanmaktadır. Benzer bir araştırma yapan

Işık (2014) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş, üniversiteye uyum, kaygı ve depresyon düzeylerinin kariyer karar durumuna göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın verileri incelendiğinde araştırmanın bağımlı değişkenlerinin kariyer kararı konusunda anlamlı olarak ilişkili bulunmuştur. Özellikle yaşam doyumunun, hayattan keyif alma ve olumlu duyguları olumsuz duygulardan daha çok yaşayıp öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin uyum

düzeylerinin daha yüksek olduğu, kaygı ve depresyon düzeylerinin düşük olduğu ve kariyer kararında kesin sonuçlara yakın olan bireyler olduğu bulgulanmıştır.

Demirci (2018) tarafından yapılan bir üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin geleceğe yönelik tutum, kişisel kontrol inancı ve psikolojik ihtiyaç doyumu düzeyleri ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında İstanbul Üniversitesi'nde öğrenim gören 303 kadın 623 erkek toplamda 926 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise psikolojik ihtiyaç doyumu ve alt faktörleri olan özerklik, yeterlik, ilişkide bulunma ile öznel iyi oluş arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Öznel iyi oluş ile geleceğe yönelik tutum ve alt ölçekleri olan olumlu yönelim ve planlı yönelim arasında da pozitif korelasyon gözlenirken, geleceğe yönelik tutumun alt ölçeği olan kaygılı yönelim arasında bir ilişkiye saptanmamıştır. Ayrıca üniversite öğrencilerinde geleceğe yönelik tutum, genel iç kontrol inancı ve psikolojik ihtiyaç doyumunun ve alt faktörlerinin öznel iyi oluşu yordama gücünün varlığı saptanmıştır.

Kırdök ve Bölükbaşı (2018) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer uyumluluğu alt ölçeklerinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini özel bir üniversitede bulunan 173 kadın 137 erkek toplamda 310 son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer uyumluluğunun üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluşunu yordadığı tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin alt ölçeklerinden olan ilgi, güven ve kontrolün öznel iyi oluşu yordadığı lakin merak alt boyutunun öznel iyi oluşu üzerinde bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Eryılmaz ve Kara (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlik mesleği mensuplarının öznel iyi oluşları ile kariyer uyumlulukları arasındaki ilişkinin

incelenmesinde amaçlar için çaba sarfetmenin aracılık etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 76 erkek 168 kadın toplamda 244 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını en yüksek düzeyde etkileyen değişken kariyer uyumluluğu olarak analiz edilmiştir. Ayrıca öznel iyi oluşun artması kariyer uyumluluklarını arttırmaktadır. Amaçlar için çaba sarfetmenin de aracılık etkisinin olduğu bulgulanmıştır ve öznel iyi oluşu arttırmaktadır.

Şen-Baz (2019) tarafından yapılan bir araştırmada yaşam doyumunun yordanmasında kariyer kararı verme yetkinliği ve umudun rolünün incelenmesini amaçlanmıştır. Bu araştırmanın incelenmesinin sebebi ise yaşam doyumunun öznel iyi oluşun temelini oluşturmasıdır. Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı yetkinliği ve umudun rolünün incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Marmara Bölgesi'nde yer alan bir üniversitenin Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören toplamda 249 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği ile umut kavramı yaşam doyumunu %37 varyans düzeyinde açıklamaktadır. Kariyer kararı verme yetkinliği ve umut kavramı yaşam doyumunun anlamlı yordayıcısı olarak bulgulanmıştır. Ayrıca kariyer kararı verme yetkinliğinin yaşam doyumunu üzerindeki rolünün umuttan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çaykuş ve Owen (2021) tarafından yapılan bir araştırmada ergenlerin kariyer kararı verme güçlükleri, öznel iyi oluş, kariyer kararı verme yetkinliği ve sosyo-ekonomik düzeyleri arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 680 9. sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği, öznel iyi oluş, sosyo-ekonomik düzey ve kariyer kararı verme güçlüklerinin düzeyini  $r^2=.29$  olarak

bulgulanmıştır. Yapısal eşitlik modelinde değişkenler arasındaki uyum iyi sınırlar içerisinde olduğu bulgulanmıştır.

Tezelli ve Dilmaç (2021) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarında duygusal zeka, sosyal kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul İli içerisinde bulunan farklı üniversitelerden 339 kadın 62 erkek toplamda 401 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde öznel iyi oluş üzerinde en çok etki sahibi olan değişkenin sosyal kaygı olduğu bulgulanmıştır. Öznel iyi oluş ile sosyal kaygı üzerinde negatif doğrusal ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Öznel iyi oluş ile duygusal zeka arasında ise anlamlı bir fark bulunmaktadır ve aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal zeka ile sosyal kaygı arasında da negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır.

Yaldız ve Kılınç (2021) tarafından yapılan araştırmada lise öğrencilerinin öznel iyi oluşlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Karabük İli'nde bulunan bir ortaokulda öğrenim gören 34 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise öğrencilerin öznel iyi oluşlarını yaşadığı olumlu duyguların yani akademik başarı ve sosyal ilişkilerdeki doyumun, olumsuz duyguların yani ekonomik sorunlar, akademik başarısızlık ve sosyal ilişkilerdeki problemler etkilemektedir. Ayrıca öğrencilerin yaşamdan aldıkları doyum da öznel iyi oluş üzerinde etkilidir. Kendini ait hissettiği yer, keyif aldığı etkinlikler içerisinde bulunma, hayata karşı genel bir olumlu bakış yaşam doyumunu açıklamaktadır.

Erkmen-Hadi ve Diğerleri (2022) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini cinsiyet, sınıf düzeyi ve serbest zaman aktivitelerine katılma değişkenlerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın

örneklemini 465 kadın 404 erkek toplamda 869 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde öznel iyi oluşun cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir fark bulunmamıştır. Serbest zaman aktivitelerine katılım değişkeni ile öznel iyi oluş düzeyi arasında anlamlı bir fark bulunmakta ve serbest zaman aktivitelerine katılan öğrencilerin katılmayanlara göre öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Sınıf düzeyi değişkeni ele alındığında ise öznel iyi oluş ile arasında anlamlı bir fark görülmektedir.

Muhcı (2023) tarafından yapılan araştırmada genç yetişkin bireylerin ebeveyn tutumları ve öznel iyi oluşları ile kariyer uyumluluğunun arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Şanlıurfa İli içerisinde yer alan MEB'e bağlı okullarda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan 459 kadın 302 erkek toplamda 761 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde öznel iyi oluş kariyer uyumu arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki bulgulanmıştır. Aynı zamanda anneden algılanan tutum ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde annelerini duygusal sıcaklık tutumunda algılayan bireylerin öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek, aşırı koruyucu ve reddedici tutum algılayanların öznel iyi oluş düzeyleri ise daha düşük olarak tespit edilmiştir. Babadan algılanan tutumlar incelendiğinde ise aşırı koruyuculuk tutumu hariç diğer tutumların hepsi ile öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

#### **2.6.6.2 Öznel İyi Oluş Hakkında Yapılan Yurt Dışı Araştırmalar**

Quinn ve Duckworth (2007) tarafından yapılan araştırmada öznel iyi oluş ile akademik başarı arasındaki nedensellik ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada cinsiyet, etnik köken, yaş, aile gelir düzeyi ve IQ değişkenleri kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini 257 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırma verileri incelendiğinde öznel iyi oluş ile cinsiyet, IQ ve ailenin gelir düzeyi arasında

herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Lakin öznel iyi oluş ile akademik başarı arasında karşılıklı nedensel olabileceği bulgusuna saptanmıştır.

Urhahne ve Zhu (2015) tarafından yapılan araştırmada öğrencilerin öznel iyi oluşlarını değerlendirmede öğretmenlerin yeterliliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 800 Alman öğrenci ve 44 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerde öğrencilerin okula yönelik tutumlarını, okuldan keyif almalarını, akademik öz kavramlarını, okul ile ilgili endişelerini, sosyal problemlerini ve okuldaki fiziksel şikayetlerini değerlendirmeleri istenmiş ve öğretmen değerlendirmeleri öğrencilerin öz raporları ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmanın verileri incelendiğinde öğretmenler, öğrencilerin öznel iyi oluşlarını düşük ile orta seviye doğrulukta tahmin edebilmektedirler ve öğrencilerin olumlu yönlerini olumsuz yönlerine göre daha yüksek doğrulukta tespit ettikleri bulgulanmıştır. Bunun sebebi ise öğrencilerin okul içerisinde olumlu duygularını ön plana çıkardıkları ve öğretmenlerin olumsuz duyguları tespit etmekte zorlanması olarak açıklanmıştır.

Lee ve Diğerleri (2016) tarafından yapılan araştırmada okul öncesi öğretmenlerinde sosyal desteğin öznel iyi oluşu üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu ilişkide yaş faktörünün aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 384 Tayvanlı okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ise sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu ve ne kadar çok sosyal destek alınır o kadar öznel iyi oluş düzeyi yükselmektedir bulgusuna erişilmiştir. Sosyal destek ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkide yaşın önemli bir aracı rolü tespit edilmiştir. Öğretmenlerin yaşı ne kadar yüksekse sosyal desteğin öznel iyi oluş üzerindeki etkisi o kadar yüksek olacağı bulgulanmıştır.

Fitch ve Diğlerleri (2017) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin öznel iyi oluşlarını çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlamıştır. Arkadaşlar, aile, partner, sağlık, başarılar, boş zaman, dinlenme zamanı, barınma, mahalle, şehir, ÷lke ve iş gibi değişkenleri ele alan çalışmanın örneklemini Meksika'da çalışan 183 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde öğretmenlerin meslekleri ile ilgili bir sorun yaşamadığını ve mesleklerinden doyum yaşadığı bulgulanırken, genel yaşamlarında öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmadığı gör÷lmektedir. Mesleki yaşamlarında olumsuz duygulanımlardan uzak olunmasına rağmen genel yaşamları ele alındığında olumsuz duygulanımların olduğu ve öznel iyi oluşlarının düşük olduğu gör÷lmektedir. Bu bağlamda getirilen öneriler kapsamında refah düzeyi ve gelir düzeyinin arttırılması ile genel yaşam doyumunu ve öznel iyi oluşlarında gelişmeler olacağı varsayılmaktadır.

Bücker ve Diğlerleri (2018) tarafından yapılan araştırma meta analiz türünde olup öğrencilerin akademik başarıları ile öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmada akademik başarı ve öznel iyi oluş ilişkisini ele alan ve hakemli dergilerde yayınlanmış olan 47 çalışmadan ve toplamda 38,946 katılımcıdan oluşan bir analiz gerçekteşmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde ise analiz edilen çalışmalar neticesinde öznel iyi oluş ve akademik başarı arasındaki ilişkinin verileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca öznel iyi oluş ve akademik başarı arasındaki korelasyon, demografik değişkenlerin farklı düzeylerinde, öznel iyi oluşu sağlayan farklı faktörlerde, öznel iyi oluşun ve akademik başarının alternatif ölçümlerinde istikrar sağladığı bulgulanmıştır. Sonuç olarak araştırma kapsamında incelenen çalışmalar düşük akademik başarıya sahip bireylerin öznel iyi oluşlarının kesinlikle düşük olması gerektiğine karşı çıkarken, yüksek akademik başarı gösteren

öğrencilerin de otomatik olarak yüksek öznel iyi oluşa sahip olmadığı incelenen çalışmalar neticesinde öne sürülmüştür.

Jiang ve Diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin başa çıkma stilleri, duygu düzenleme ve öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Henan Üniversitesi'nde öğrenim gören 1127 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde başa çıkma stratejileri üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşu ile arasında önemli bir ilişkinin olduğu tespit edildi. Olumlu başa çıkma stratejilerinin bireyin öznel iyi oluşunu bilişsel yeniden değerlendirme aracılığıyla etkilediği bulgulanmıştır. Olumsuz başa çıkma stratejileri ise ifade baskılanması ve olumsuz etki ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Parola ve Marcionetti (2021) tarafından yapılan araştırmada öznel iyi oluş kavramı doğrudan bir değişken olarak alınmamış olsa da yaşam memnuniyeti değişkeni ele alındığı için dolaylı olarak öznel iyi oluşa etki edebileceği düşünüldüğünden araştırma incelenmiştir. Araştırmanın amacı ebeveynlerin kariyer ile ilgili davranışlarında kariyer uyum yeteneği, kariyer kararı verme zorlukları ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Ayrıca araştırmada kariyer uyum yeteneğinin aracı rolünün incelenmesi de amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İtalya'da bulunan okullardan 182 ortaokul, 141 lise ve 190 üniversite toplamda 513 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri incelendiğinde ebeveyn desteğinin kariyer karar verme zorlukları ve yaşam memnuniyeti üzerinde dolaylı ve doğrudan etkisinin olduğu kariyer uyum yetenekleri aracılığı ile bulgulanmıştır. Kariyer kararı verme zorlukları ile yaşam memnuniyeti arasında güçlü ve olumsuz yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer uyum yeteneğinin yaşam memnuniyeti üzerinde etkisinin olduğu da bulgulanmıştır.

Azpiazu ve Diğerleri (2022) tarafından yapılan araştırmada ergenlerin duygusal zeka ve öznel iyi oluş düzeyinin cinsiyet ve yaş değişkenine göre incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini Bask Ülkesi Özerk Bölgesi'nde yer alan devlet ve yarı özel okullarda öğrenim gören 727 erkek, 815 kadın ve yaşları 11-18 arasında değişen 1542 öğrenciden oluşmaktadır. Örneklem daha genç ergenler 11-14 yaş grubu ve daha yaşlı ergenler 15-18 olarak ikiye ayırmıştır. Araştırmanın verileri incelendiğinde yaş değişkeni duygu onarımı ve yaşamdan memnun olma düzeylerine etki eden en önemli sosyo-kışisel değişkenler olarak karşımıza çıkarken cinsiyet değişkeni incelenen diğer değişkenlere göre daha çok etki etmektedir.

## **2.7 Beliren Yetişkinlik Dönemi Hakkında Açıklamalar**

### **2.7.1 Beliren Yetişkinlik Dönemi**

Bu araştırmanın kitlesi olan üniversite son sınıf öğrencileri 18-25 yaş aralığını kapsayan beliren yetişkinlik dönemi içerisinde yer almaktadır. Bu dönemde birey çocukluk ve ergenlik döneminin gelişim özelliklerini tamamlamış fakat yetişkinlik döneminin gelişim özelliklerine de tam anlamıyla erişmediği bir dönemdir. Bu yaşlarda birey hayatı için en önemli kararları almakta ve hayatının geri kalanını nasıl geçireceğini belirlediği eğitim ve öğretim seviyesini bu dönemde belirlemektedir (Arnett, 2000). Gelişim psikolojisine göre bireylerin döllenmeden ölüme kadar yaşam döngüsünü biyolojik ve fiziksel değişmeler göz önüne alınarak temel yaşam dönemlerine ayrılmıştır. Bu dönemler sırasıyla; doğum öncesi, bebeklik, çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılıktır. Son zamanlarda bu altı temel gelişim dönemine ek olarak "beliren yetişkinlik" adı verilen bir dönem eklenmiştir.

### 2.7.2 Beliren Yetişkinlik Dönemi Temel Özellikleri

- Kimlik Arayışı; genç bireylerin kimliklerini keşfetmeye yönelik yoğun bir süreçtir. Bireyler, kariyer hedefleri, ilişki beklentileri ve kişisel değerler konusunda çeşitli deneyimler yaşarlar ve bu deneyimlerle kimliklerini şekillendirirler (Arnett, 2004).
- Geçişkenlik ve belirsizlik; bu dönemde bireyler sürekli olarak değişim ve belirsizlik yaşarlar. Nelson ve Barry (2005), beliren yetişkinlik döneminde gençlerin kendilerini ne tam yetişkin ne de tam ergen olarak görmediklerini ve bu nedenle geçişken kimlik yaşadıklarını belirtirler.
- Kendi kendine odaklanma; bu dönemde bireylerin kendi ihtiyaç ve gelişimlerine odaklanırlar. Bu süreç, bireylerin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olur (Arnett, 2004).
- Olasılıkların bolluğu; bu yaş aralığı, bireylerin potansiyel olarak farklı yaşam yolu ve seçenekleriyle dolu olduğu bir dönemdir. Bu çeşitlilik, genç bireylerin geleceğe yönelik beklentilerini ve umutlarını artırır (Arnett, 2000).
- Marjinalleşmiş hissetme; beliren yetişkinlik dönemindeki bireyler toplumsal rollerini tam olarak benimsememiş olabilirler. Bu durum bireylerin ne tam yetişkin ne de tam ergen olarak hissetmelerine yol açar (Arnett, 2004).

Genel olarak beliren yetişkinlik dönemi, modern toplumlarda genç bireylerin yaşamında önemli bir aşamadır. Bu dönem, bireylere kimliklerini keşfetme, yaşam hedeflerini belirleme ve gelecekteki yetişkinlik rollerine hazırlanma fırsatı sunar.

## Bölüm 3

# YÖNTEM

### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum beceri düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi, ayrıca üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum beceri düzeylerinin öznel iyi oluş düzeyi yordayıcılığını belirlenebilmesi üzerine ilişkisel tarama modeli kullanılan betimsel bir araştırmadır.

İlişkisel tarama modeli, iki ve ikiden daha fazla olan değişkenlerin birlikte olan değişimlerinin varlığını ve varlığın derecesini saptamayı amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel tarama modelindeki değişkenler arasındaki ilişkiler iki şekilde açıklanmaktadır. Keşfedici korelasyon araştırmaları değişkenler arasındaki ilişkinin çözümlenerek ortaya koyulduğu araştırmalardır. Korelasyonel araştırmalarda ise değişkenlerin değişip değişmediği ve değişim varsa nasıl bir değişim olduğu saptanır. Değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte değişim varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2018).

Araştırmada “kariyer karar verme yetkinliği”, “kariyer uyum beceri düzeyi”, “öznel iyi oluş düzeyi” bağımlı değişkenler olarak belirlenirken, “cinsiyet, eğitim görülen fakülte, uygulamalı ders veya staj programı deneyimi, ailenin ekonomik düzeyi, bölümün kendi istek ve arzusu ile seçilmesi” bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir.

### 3.2 Araştırmanın Örnekleme

Bu araştırmanın evrenini, Doğu Akdeniz Üniversitesi'nin Eğitim, İletişim, Sağlık, Hukuk, Mühendislik ve Mimarlık Fakülteleri'nde son sınıfta öğrenim gören ve Türkçe okuma yazma bilen öğrenciler oluşturmaktadır. Fakat Mühendislik Fakültesi son sınıf öğrencilerinin çoğunluğunu yabancı öğrenciler oluşturduğundan yeterli veriye ulaşamamıştır ve Mühendislik Fakültesi, araştırma kapsamına alınmamıştır. Örneklem evreni karşılayacak şekilde gönüllü öğrencilerden oluşan basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve %35'i (f=127) erkek, %65'i (f=236) kadın olmak üzere 363 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Örneklem grubunun tanımlayıcı özellikleri ise Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Üniversite son sınıf öğrencilerinin tanımlayıcı özellikleri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	127	35
	Kadın	236	65
Fakülte	Eğitim	91	25.1
	İletişim	65	17.9
	Sağlık	72	19.8
	Hukuk	79	21.8
	Mimarlık	56	15.4
Staj	Katıldım	232	63.9
	Katılmadım	131	36.1
Aile ekonomik durum	Asgari Ücret Üstü	280	77.1
	Asgari Ücret	75	20.7
	Asgari Ücret Altı	8	2.2
Bölüm seçme nedeni	Mesleğe duyduğum ilgi	217	59.8
	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	10.2
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	9.9
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	20.1
Karar verme beceri	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	49.9
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	28.7
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	19.8
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	1.7
	Total		363

Araştırmaya katılan öğrencilerin fakültelere göre dağılımları incelendiğinde öğrencilerin %25.1'i (f=91) Eğitim Fakültesi, %17.9'u (f=65) İletişim Fakültesi, %19.8'i Sağlık Fakültesi, (f=72), %21.8'i (f=79) Hukuk Fakültesi ve %15.4'ü (f=56) Mimarlık Fakültesindedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin %63.9'u (f=232) staj yaptığını belirtirken, %36.1'i (f=131) staj yapmadığını belirtmiştir. Ailesinin ekonomik durumu açısından dağılımları incelendiğinde %77.1'i (f=280) asgari ücretin üzerinde, %20.7'si (f=75) asgari ücret ve 2.2'si (f=8) asgari ücret altı ekonomik düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Bölüm seçme nedenleri incelendiğinde %59.8'i (f=217) mesleğe ilgi duyduğunu, %10.2'si (f=37) mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar duymasından kaynaklı, %9.9'u (f=36) mesleğin ekonomik getirisi ve %20.1'i (f=73) iş bulma imkanlarının yüksek olmasından ötürü üniversitedeki bölümünü tercih etmiştir.

Karar verme becerilerini nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda %49.9'u (f=181) her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini, %28.7'si (f=104) sezilerime dayanarak karar verdiğini, %19.8'i (f=72) karar vermekte her zaman güçlük çektiğini veya kararsız kaldığını ve %1.7'si (f=6) kendisinin adıma başkalarının karar vermesini tercih ettiğini ve beklediğini belirtmiştir.

### **3.3 Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği", Zorver ve Yeşilyaprak (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu" ve Tuzgöl-Dost (2005) tarafından geliştirilen "Öznel İyi Oluş Ölçeği" kullanılmıştır.

### 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, araştırmacı ve bir uzman tarafından hazırlanmıştır. Kişisel bilgi formunda üniversite son sınıf öğrencilerinin cinsiyeti, eğitim gördüğü fakülte, lisans eğitimi süresince uygulamalı ders veya zorunlu staj program deneyimi, ailesinin ekonomik düzeyi, bölümün hangi sebeple seçildiği ve karar verme becerisinin nasıl değerlendirildiği ile ilgili bilgilerin elde edildiği sorular bulunmaktadır.

### 3.3.2 Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ)

Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (KVYÖ) 45 maddeden oluşmaktadır. Üniversite Öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin ölçülebilmesi için geliştirilen KVYÖ, beş alt faktörden oluşmaktadır. Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11. maddeler iş/meslek bilgisi faktörü, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44. maddeler kendini tanıma faktörü, 12, 13, 14, 15, 16, 45. maddeler kariyer tercihi faktörü, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30. maddeler kariyer planı oluşturma yolları faktörü, 31, 32, 33, 34. maddeler mesleki konuları takip etme faktörü ile ilişkindir. KVYÖ 5’li likert (1: oldukça yeterliyim, 2: yeterliyim, 3: kısmen yeterliyim, 4: yeterli değilim, 5: hiç yeterli değilim) şeklinde tasarlanmıştır. Ölçekte bütün maddeler toplanarak toplam puan elde edilmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

KVYÖ’den elde edilebilecek toplam puan 45 ile 225 arasında değişmektedir. İş/Meslek Bilgisi faktörü için elde edilebilecek toplam puan 11-55, Kendini Tanıma faktörü için 10-50; Kariyer Tercihi faktörü için 6-30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları faktörü için 14-70, Mesleki Konuları Takip faktörü için 4-20 arasında değişkenlik göstermektedir. KVYÖ’den elde edilen yüksek puan, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin yüksek olduğunu dolayısıyla kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

KVYÖ'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında %82'si kadın, %18'i erkek olmak üzere toplamda 523 üniversite öğrencisinden edinilen veriler ile ortaya koyulmuştur. KVYÖ'nün geçerliği üç yolla test edilmiştir. İlk olarak açımlayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda KVYÖ'nün beş faktörlü olduğu ortaya koyulmuştur. Ardından 424 üniversite öğrencisinden alınan veriler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ölçek içerisindeki maddelerin beş faktör ile temsil edilebileceği ortaya koyulmuştur. Ardından da beş boyutlu yapının kariyer kararı verme yetkinliği adıyla tanımlanan bir yapının bileşenleri olup olmadığı sonucuna ulaşmak için de ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

KVYÖ'nün güvenilirlik çalışması ise Cronbach Alpha ve testi yarılama yöntemleri ile yapılmıştır. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha= .97 ve  $r_{xx} = .95$  çıkmıştır. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise her biri için 74 ile. 93 arasında değişmektedir. Ortaya çıkan veriler sonucunda KVYÖ'nün ve faktörlerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebileceği görülmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

### **3.3.3 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form (KUYÖ-KF)**

Zorver ve Yeşilyaprak (2020) tarafından insanların kariyer uyum yeteneklerinin belirlenmesi amacıyla Türkçe'ye uyarlanmıştır. 12 maddeden oluşan KUYÖ-KF; 'ilgili olma', 'merak', 'kontrol', 'güven' olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. KUYÖ-KF, 5'li likert tip (1: güçlü değil, 5: çok güçlü) ile derecelendirilmiştir. Ölçekten en çok 60, en az 12 puan alınmaktadır. Ölçeğin toplam ve alt ölçek puanları kullanılabilir. Alt boyutlara ve ölçeğin bütününde ortaya çıkan puanların yüksek olması bireyin kariyer uyum yetenek düzeylerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. (Zorver ve Yeşilyaprak, 2020).

KUYÖ-KF'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması 339 erkek, 345 kadın olmak üzere toplamda 684 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerden oluşmaktadır. KUYÖ-KF'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışması 339 erkek, 345 kadın olmak üzere toplamda 684 üniversite öğrencisinden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik çalışmasında ilk olarak madde-toplam puan korelasyonu hesaplanmıştır. Hesaplar sonucunda ölçek içerisinde yer alan bütün maddeler ölçeğin toplam puanı ile olumlu, anlamlı ve .50 üzerinde bir ilişkiye sahiptir. Ölçeğin geliştirildiği dil İngilizce ve uyarlanan dil Türkçe olmak üzere iki ölçekten de elde edilen puanların arasındaki korelasyon hesaplanarak dil eşdeğerliği incelenmiştir. İncelemeler sonucunda her iki ölçek için de incelemeler sonucunda puanları arasında olumlu ve anlamlı ( $r=.676$ ,  $p<.05$ ) bir ilişki görülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliği içinse doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Yapı geçerliğini kapsayan uyum indekslerine bakıldığında orijinal formda  $\chi^2 /sd$ : 4.37 iken Türkçe formu için 5.38 olarak analiz edilmiştir. Ölçüt dayanaklı geçerlik ise KUYÖ-KF'nin karşılaştırılan ölçekler ile arasındaki korelasyonlar 352- .691 civarlarında olmakla birlikte orta ve yüksek düzeyde pozitif ilişki göstermektedir. Cinsiyete göre ölçeğin değişmezliği ele alındığında ise  $\Delta CFI=.0$  ve  $\Delta RMSEA=.001$ , ölçek değişmezliği düzeyinde  $\Delta CFI=.008$  ve  $\Delta RMSEA=.004$  ve katı değişmezlik düzeyinde ise  $\Delta CFI=.011$  ve  $\Delta RMSEA=.004$  olarak bulunmuştur (Zorver ve Yeşilyaprak, 2020).

Türkçe'ye uyarlanan KUTÖ-KF'nin güvenilirlik çalışmasında orijinal olan yani geliştirilme aşamasında kullanılan güvenilirlik çalışmasında kullanılan iç tutarlık katsayısı incelenmiştir. KUYÖ-KF için  $\alpha$  katsayıları sırasıyla ilgili olma .77, kontrol .67, merak .76, güven .79 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bütünü için .88 olarak bulunmuştur (Zorver ve Yeşilyaprak, 2020).

### 3.3.4 Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖİÖÖ)

Tuzgöl-Dost (2005) tarafından geliştirilen Öznel İyi Oluş Ölçeği (ÖİÖÖ), bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini belirleyebilmek amacıyla geliştirilmiştir. ÖİÖÖ, 46 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 4, 17, 32, 35, 37, 40. maddeler yaşamını kendi geçmişı ve başkalarının hayatı ile kıyaslama faktörü, 3, 11, 19, 21, 23. maddeler olumlu ve olumsuz duygular faktörü, 22, 27, 30, 38. maddeler amaçlar faktörü, 7, 34, 42, 46. maddeler kendine güven faktörü, 5, 8, 12, 14, 16, 31. maddeler iyimserlik faktörü, 2, 9, 15, 28. maddeler ilgi duyulan etkinlikler faktörü, 6, 29, 36, 45. maddeler arkadaşlık ilişkileri faktörü, 1, 20, 41. maddeler geleceğe bakış faktörü, 18, 39, 43. maddeler aile ilişkileri faktörü, 24, 26. maddeler başkalarının yaşamına imrenme faktörü, 25, 33, 44. maddeler yaşamın zorluklarıyla baş etme faktörü, 10, 13. maddeler karamsarlık faktörü ile ilişkin olmak üzere 12 alt boyuttan oluşmaktadır. ÖİÖÖ, 5'li likert tipi (1: hiç uygun değil, 2: uygun değil, 3: kısmen uygun, 4: çoğunlukla uygun, 5: tamamen uygun) şeklinde geliştirilmiştir. Ölçek içerisinde bulunan maddelerin 26'sı olumlu 20'si olumsuz ifade olarak yer almaktadır. Olumsuz ifadeler 2, 4, 6, 10, 13, 15, 17, 19, 21, 24, 26, 28, 30, 32, 35, 37, 38, 40, 43, ve 45. maddelerdir. Olumsuz ifadeler puanlanması ise tersine çevirilerek yapılmaktadır. ÖİÖÖ'den alınabilecek en düşük puan 46 ve en yüksek puan 230'dur. Yüksek puan öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Tuzgöl-Dost, 2005).

ÖİÖÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışması için 209 üniversite öğrencisinden veriler toplanmıştır. ÖİÖÖ'nün geçerlik çalışmasında ilk olarak faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ÖİÖÖ'nün KMO katsayısı .861 olarak saptanmıştır. Barlett testi anlamlı bulunmuştur. Faktörlerin her değişken üzerindeki ortak varyansının .51 ile .75 civarlarında değiştiği saptanmıştır. ÖİÖÖ'nün özdeğeri 1'den fazla 12 faktör olarak saptanmıştır. ÖİÖÖ'nün madde korelasyonu

incelendiğinde ise korelasyonların .32 ile .63 arasında değiştiği saptanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların alt ve üst %27'lik puan gruplarının ortalamaları t test ile karşılaştırılmış ve gruplar arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmıştır. Geçerlik çalışması için ÖİÖ ve Beck Depresyon Envanteri 58 kişilik bir gruba ardı ardına uygulanmıştır. Sonucunda ise ölçeklerden alınan puanlar arasında .01 düzeyinde -.70 değerinde negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Tuzgöl-Dost, 2005).

ÖİÖ'nün güvenilirlik çalışması için ilk olarak Cronbach Alfa güvenilirliği hesaplanmıştır. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ardından test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Test-tekrar test yöntemi sonucunda ise pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı .86 olarak bulunmuştur (Tuzgöl-Dost, 2005).

### **3.4 Verilerin Toplanması**

Veriler toplanmadan önce gerekli kurumlardan izinler alındı ve gönüllülük esaslı olmak üzere veriler yüz yüze toplandı. Verilerin toplanma aşamasında araştırmacı kendini tanıttı ve çalışmayı detaylı bir şekilde açıkladı. Anketlere katılacak olan katılımcılara onam formlarını imzalamaları istenerek ve anketlerin cevaplandırılmasına yönelik açıklamalarda bulunuldu. Katılımcılardan anketlere samimi ve doğru cevaplar vermesinin araştırmacının gidişatına önemli bir katkı sağlayacağı açıklandı. Öğrenciler ölçekleri 15-20 dakika içerisinde tamamladı.

### **3.5 Verilerin Analizi**

Araştırmanın amacı kapsamında Kişisel Bilgi Formu yanında Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve Öznel İyi Oluş Ölçeği aracılığı ile DAÜ'de öğrenim gören 363 üniversite son sınıf öğrencisinden elde edilen veriler SPSS 24 istatistik analiz programına girilmiştir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeklerinin her bir alt boyutunun toplamı alınmış ve ölçeklerin kendi içerisinde toplamları alınarak hesaplamaları

yapılmıştır. Öznel İyi Oluş Ölçeğinin hesaplamasına geçilmeden önce ölçekte bulunan ve olumsuz ifadeye sahip 20 madde tersine kodlama işlemine tabi tutulmuştur. Bu işlemin ardından Öznel İyi Oluş Ölçeğinin toplamı hesaplanarak analize hazır hale getirilmiştir. Ayrıca Kişisel Bilgi Formudaki katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesi amacıyla buradaki soruların frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

Hesaplamaları tamamlanan her ölçeğin betimsel istatistikleri hesaplanarak alt problemde yer alan ilk üç sorunun yanıtı olan kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi, kariyer uyum düzeyi ve öznel iyi oluş düzeyleri hesaplanmıştır. Betimsel istatistiklerin yanında yukarıda bahsedilen ölçekler aracılığı ile toplanan verilerin normal dağılıma uygun dağılımlarının belirlenmesi amacıyla çarpıklık değerleri ile basıklıkları değerlendirilmiştir. Yapılan çarpıklık ve basıklık değerlendirmesi sonuçlarına göre Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ile Öznel İyi Oluş Ölçeği Tabachnick ve diğerleri (2013) tarafından, homojen dağılım için aralık olarak belirtilen  $\pm 1.5$  aralığında bulunmuş ve homojenlik koşulunu sağlamış ancak Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ise daha yüksek değerler alarak homojenlik koşulunu karşılayamamıştır.

Kariyer kararı verme yetkinliklerinde cinsiyet ve staj yapma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda t-testi ile analizleri yapılırken, fakülte, aile ekonomik düzeyi ve diğer bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü Anova analizi yapılmıştır. Anova sonucunda çıkan farklılıkların karşılaştırılmasında varyans homojenliği sağlandığı için LSD testi ile ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Kariyer uyum yetenekleri cinsiyet ve staj yapma açısından karşılaştırılmasında mann whitney-u testi kullanılarak analizler yapılırken, fakülte vb. diğer sorulara yönelik karşılaştırmalarda kruskal wallis-H testi ile analizler yapılmıştır. Öznel iyi oluşta ise cinsiyet ve staj durumu için yapılan karşılaştırmalarda t-testi, fakülte vb. diğer sorulara yönelik karşılaştırmalarda tek yönlü anova ile analizler yapılmıştır. Anova açısından

fark çıktı ise varyans homojenliğinin sağlandığı durumlarda LSD testi ile, varyans homojenliğinin karşılanmadığı durumlarda ise Dunnet T3 ve Dunnet C post hoc karşılaştırmaları sonuçları incelenerek anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Kariyer karar verme yetkinliği ile öznel iyi oluş arası ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Korelasyonu kullanılmış iken, kariyer uyumu ile öznel iyi oluş arasında ise parametrik olmayan Spearman's rho Korelasyonu ile değişkenler arası ilişkiler analiz edilmiştir. Ayrıca araştırmanın son alt problemi olan kariyer karar verme yetkinlik düzeyi ile kariyer uyum düzeyinin öznel iyi oluşu ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla Doğrusal Regrasyon analizi ile yordama derecesi belirlenmiştir.

## Bölüm 4

### BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde uygulanan Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği-Kısa Form ve Öznel İyi Oluş Ölçeklerine ilişkin analizler sunulmuştur. Ayrıca çeşitli değişkenler ile arasında olan ilişkilerin bulguları da yer almaktadır.

#### 4.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeyleri

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla toplam puan ortalamaları, standart sapma, minimum, maximum çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda bulunan Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri

	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
İş/meslek bilgisi	363	41.98	6.19	22.00	55.00	-.212	-.068
Kendini tanıma	363	40.03	6.05	14.00	50.00	-.500	.539
Kariyer tercihi	363	24.11	3.79	7.00	30.00	-.523	.622
Kariyer planı oluşturma	363	52.36	8.61	25.00	70.00	-.217	-.016
Mesleki konuları takip etme	363	13.59	3.46	4.00	20.00	-.411	-.227
Kariyer karar verme yetkinliği	363	172.0	23.90	94.00	225.00	-.229	.048

Tablo 4'te görüldüğü gibi, iş meslek bilgisi alt boyutundan alınabilecek en yüksek puan 55 olup, üniversite son sınıf öğrencilerinin ortalaması  $\bar{x}= 41.98$  olduğu dikkate alındığında, iş meslek bilgilerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Kendini tanıma alt boyutunun ortalaması  $\bar{x}= 40.03$  olup, bu boyuttan alınabilecek maksimum puanın 50 olduğu dikkate alındığında, kendilerini iyi düzeyde tanıdıkları görülmektedir.

Kariyer tercihi alt boyutundan maksimum 30 puan alınabilmekte olup, üniversite son sınıf öğrencileri  $\bar{x}= 24.11$  puan ile yüksek düzeyde bu konuda karar verdikleri görülmektedir.

Kariyer planı oluşturma alt boyutundan elde edilebilecek maksimum puan 70'dir ve üniversite son sınıf öğrencilerinin ortalaması  $\bar{x}= 52.36$  ile ortalamanın üzerindedir.

Mesleki konuları takip etme alt boyutundan en yüksek 20 puan alınabilmekte olup, üniversite son sınıf öğrencilerinin ortalaması  $\bar{x}= 13.59$ 'dir ve ortalamanın biraz üzerinde mesleki konuları takip ettikleri görülmektedir.

Kariyer karar verme yetkinliği ölçeğinden alınabilecek maksimum puan 225 olup, araştırmaya katılan üniversite son sınıf öğrencilerinin ortalaması  $\bar{x}= 172$  puan olup, iyi düzeyde kariyer verme becerilerine sahip oldukları görülmektedir.

Ayrıca kariyer karar verme yetkinlikleri ölçeğinin geneli ve alt boyutlarındaki verilerin dağılımı açısından üniversite son sınıf öğrencilerinin verdikleri cevaplara göre hesaplanan çarpıklık ve basıklık puanlarının, parametrik dağılımı karşılayacak ranj olarak kabul edilen  $\pm 1.5$  arasında bulunduğu görülmüştür (Tabachnick ve Diğlerleri, 2013).

## 4.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Beceri Düzeyleri

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla toplam puan ortalamaları, standart sapma, minimum, maximum çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda bulunan Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri

	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
İlgili olma	363	12.5	2.05	3.0	15.0	-1.200	2.641
Kontrol	363	13.0	2.03	3.0	15.0	-1.254	2.540
Merak	363	12.3	2.32	3.0	15.0	-.866	.756
güven	363	12.7	2.22	3.0	15.0	-1.068	1.505
Kariyer Uyum Beceri	363	50.6	6.95	12.0	60.0	-1.067	2.591

Tablo 5'te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin ilgili olma alt boyutu ortalaması  $\bar{x}= 12.5$  olup, bu boyuttan alınabilecek en yüksek ortalama 15 olduğu dikkate alındığında yüksek düzeyde ilgili oldukları görülmektedir.

Kontrol alt boyutunda ise ortalama  $\bar{x}= 13$  puan olup, bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 15 olduğu dikkate alındığında, kontrol düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Merak boyutunun ortalaması  $\bar{x}= 12.3$  puandır ve bu boyuttan alınabilecek en yüksek puanın 15 olduğu dikkate alındığında merak düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Güven alt boyutu ortalaması ise  $\bar{x}= 12.7$  puandır ve bu boyuttan edilebilecek maksimum puan 15 olması dolayısıyla, güven düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Kariyer uyum becerileri ölçeğinden edilebilecek maksimum puan 60'tır ve üniversite son sınıf öğrencilerinin ortalaması  $\bar{x}= 50.6$  olması nedeniyle kariyer uyum becerilerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Kariyer uyum becerileri ölçeğinin basıklık puanlarının  $\pm 1.5$ 'in üzerinde olması nedeniyle, ek olarak histogram grafikleride incelenmiş ve kariyer uyum becerileri ölçeğinden elde edilen değerlerin homojenlik koşulunu sağlamadığı görülmüştür.

### 4.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla toplam puan ortalamaları, standart sapma, minimum, maximum çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda bulunan Tablo 6'da verilmiştir. .

Tablo 6: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları ile homojenlik değerleri

	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Min.	Max.	Çarpıklık	Basıklık
Öznel İyi oluş	363	173.0	28.03	79.0	225.0	-.517	.199

Tablo 6'da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş ortalamaları  $\bar{x}= 173$ 'tür ve bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan'ın 225 olduğu dikkate alındığında, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öznel iyi oluşa ilişkin çarpıklık değerleri ile basıklık puanları incelendiğinde,  $\pm 1.5$  arasında bulunması, öznel iyi oluş ölçeği aracılığı ile elde edilen verilerin homojen dağıldığı görülmüştür.

#### 4.4. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması

##### 4.4.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan t-test analizi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin cinsiyete göre t-test sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	t	df	p
İş/meslek bilgisi	Erkek	127	41.898	6.3506	-.193	361	.847
	Kadın	236	42.030	6.1280			
Kendini tanıma	Erkek	127	39.756	6.1266	-.652	361	.515
	Kadın	236	40.191	6.0171			
Kariyer tercihi	Erkek	127	23.677	3.6141	-1.609	361	.109
	Kadın	236	24.347	3.8744			
Kariyer planı	Erkek	127	52.654	8.5759	.470	361	.639
	Kadın	236	52.208	8.6464			
Mesleki konuları takip etme	Erkek	127	13.283	3.6556	-1.259	361	.209
	Kadın	236	13.763	3.3484			
Kariyer karar verme yetkinliği	Erkek	127	171.268	24.1984	-.482	361	.630
	Kadın	236	172.538	23.7840			

Tablo 7’de görüldüğü gibi, üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri cinsiyet açısından karşılaştırıldığında, kariyer karar verme

yetkinliklerinde (alt boyutlar ve genel) cinsiyet açısından anlamlı fark bulunmamıştır (p>0.05).

#### 4.4.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin fakülte göre iki faktörlü ANOVA analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
İş/meslek bilgisi	Eğitim	91	42.33	5.76	25.241	.654	.624	-
	İletişim	65	41.38	7.12	38.567			
	Sağlık	72	42.54	6.01				
	Hukuk	79	41.30	6.29				
	Mimarlık	56	42.35	5.88				
Kendini tanıma	Eğitim	91	41.49	5.25	112.551	3.147	<b>.015*</b>	Eğitim>İletişim
	İletişim	65	38.55	6.14	35.763			Eğitim>Sağlık
	Sağlık	72	39.02	6.52				Mimarlık>İletişim
	Hukuk	79	39.91	6.27				
	Mimarlık	56	40.87	5.74				
Kariyer tercihi	Eğitim	91	25.02	3.52	42.025	2.984	<b>.019*</b>	Eğitim>İletişim
	İletişim	65	23.21	3.47	14.085			Eğitim>Sağlık
	Sağlık	72	23.47	3.92				
	Hukuk	79	24.07	4.11				
	Mimarlık	56	24.55	3.66				
Kariyer planı	Eğitim	91	53.22	8.19	112.470	1.525	.194	-

	İletişim	65	51.23	8.83	73.749			
	Sağlık	72	52.97	7.77				
	Hukuk	79	50.84	9.57				
	Mimarlık	56	53.64	8.44				
	Eğitim	91	13.90	3.51	17.155	1.439	.221	-
Mesleki konuları takip etme	İletişim	65	13.06	3.90	11.924			
	Sağlık	72	13.84	3.28				
	Hukuk	79	13.07	3.37				
	Mimarlık	56	14.12	3.08				
	Eğitim	91	175.96	21.93	1024.515	1.809	.126	-
Kariyer karar verme yetkinliği	İletişim	65	167.44	24.75	566.343			
	Sağlık	72	171.86	24.33				
	Hukuk	79	169.21	25.26				
	Mimarlık	56	175.55	22.72				

Tablo 8’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeyi fakülte açısından kendini tanıma ve kariyer tercihi alt boyutlarında anlamlı fark görülmektedir ( $p<0.05$ ). İş/meslek bilgisi, kariyer planı ve mesleki konuları takip etme alt boyutlarında anlamlı fark göstermemiştir ( $p>0.05$ ). Ayrıca genel olarak kariyer karar verme yetkinlik düzeyinde fakülte açısından anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

Kendini tanıma alt boyutunda, eğitim fakültesi öğrencilerinin kendini tanıma düzeyi sağlık ve iletişim fakültesi son sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0.05$ ). Mimarlık son sınıf öğrencilerinin ise iletişim fakültesi son sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0.05$ ).

Kariyer tercihi alt boyutunda ise eğitim fakültesi öğrencilerinin, kariyer tercih düzeyleri sağlık ve iletişim fakültesi son sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0.05$ ).

#### 4.4.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Staj veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile staj veya uygulamalı ders deneyimi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan t-test analizi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin staj veya uygulamalı ders deneyimine göre t-test analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	t	df	p
İş/meslek bilgisi	Katıldım	232	42.431	5.7753	1.837	361	.067
	Katılmadım	131	41.191	6.8356			
Kendini tanıma	Katıldım	232	40.448	5.7755	1.721	361	.086
	Katılmadım	131	39.313	6.4690			
Kariyer tercihi	Katıldım	232	24.345	3.6565	1.553	361	.121
	Katılmadım	131	23.702	4.0071			
Kariyer planı	Katıldım	232	53.190	7.9314	2.448	361	<b>.015*</b>
	Katılmadım	131	50.901	9.5602			
Mesleki konuları takip etme	Katıldım	232	13.918	3.3338	2.382	361	<b>.018*</b>
	Katılmadım	131	13.023	3.6193			
Kariyer karar verme yetkinliği	Katıldım	232	174.332	22.2797	2.389	361	<b>.017*</b>
	Katılmadım	131	168.130	26.1597			

Tablo 9’da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin staj yapma durumlarına göre iş/meslek bilgisi, kendini tanıma ve kariyer tercihlerinde staj yapma açısından anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Staj yapanların kariyer planı oluşturma

düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0.05$ ). Staj yapanların mesleki konuları takip etme düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

Staj yapmış olan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

#### 4.4.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile ailenin gelir düzeyi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 10'de verilmiştir.

Tablo 10: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin aile gelir düzeyine göre iki faktörlü ANOVA analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
İş/meslek bilgisi	Asgari Ücret Üstü	280	42.046	6.0932	35.392	.921	.399	-
	Asgari Ücret	75	41.480	6.4313	38.436			
	Asgari Ücret Altı	8	44.500	7.7275				
Kendini tanıma	Asgari Ücret Üstü	280	39.968	6.0656	16.201	.441	.644	-
	Asgari Ücret	75	40.093	6.0251	36.725			
	Asgari Ücret Altı	8	42.000	6.2106				
Kariyer tercihi	Asgari Ücret Üstü	280	24.114	3.7485	2.602	.180	.835	-
	Asgari Ücret	75	24.027	3.9421	14.459			
	Asgari Ücret Altı	8	24.875	4.3895				
Kariyer planı	Asgari Ücret Üstü	280	52.207	8.5677	15.564	.209	.812	-
	Asgari Ücret	75	52.853	8.8236	74.502			
	Asgari Ücret Altı	8	53.250	9.0987				
	Asgari Ücret Üstü	280	13.375	3.5568	30.592	2.575	.078	-
	Asgari Ücret	75	14.387	2.9541	11.879			

Mesleki konuları takip etme	Asgari Ücret Altı	8	13.875	3.7961				
Kariyer karar verme yetkinliği	Asgari Ücret Üstü	280	171.711	23.5035	205.584	.359	.699	-
	Asgari Ücret	75	172.840	25.4102	573.438			
	Asgari Ücret Altı	8	178.500	25.4502				

Tablo 10’da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlikleri, alt boyutlar bazında ve kariyer karar verme yetkinliği ölçeği genelinde, ailelerinin ekonomik düzeyleri açısından anlamlı fark göstermemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.4.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile bölüm seçme nedeni değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
Mesleğe duyduğum ilgi	217	41.90	5.99	30.876	.802	.493	
İş/meslek bilgisi	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	43.02	6.67	38.483		
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	42.72	7.51			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	41.32	5.85			
Mesleğe duyduğum ilgi	217	40.48	5.84	66.434	1.827	.142	

Kendini tanıma	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	40.70	6.56	36.363			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	38.72	8.13				
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	39.01	5.01				
Kariyer tercihi	A. Mesleğe duyduğum ilgi	217	24.55	3.52	58.933	4.203	.006*	A>D
	B. Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	24.51	4.24	14.021			B>D
	C. Mesleğin ekonomik getirisi	36	23.66	4.84				
	D. İş bulma imkanının yüksek olması	73	22.82	3.49				
Kariyer planı	Mesleğe duyduğum ilgi	217	53.03	8.49	115.781	1.568	.197	
	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	52.32	9.44	73.829			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	52.11	10.09				
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	50.52	7.58				
Mesleki konuları takip etme	Mesleğe duyduğum ilgi	217	13.89	3.26	23.591	1.985	.116	
	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	13.56	3.71	11.885			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	12.50	4.23				
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	13.26	3.39				
Kariyer karar verme yetkinliği	Mesleğe duyduğum ilgi	217	173.87	22.99	992.367	1.747	.157	
	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	174.13	25.89	567.888			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	169.72	30.87				
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	166.94	21.13				

Tablo 11’de görüldüğü gibi, bölüm seçimi nedeni açısından sadece kariyer tercihi boyutunda anlamlı fark görülmüş olup, mesleğe duyduğum ilgi ile mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibarın ortalama puanları, iş bulma imkanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek puana sahiptir ( $p<0.05$ ). Bu bulgular neticesinde mesleğin itibarı ve mesleğe olan ilginin kariyer tercihinde, iş bulma imkanlarından daha baskın olduğu görülmektedir.

#### 4.4.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlik Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Açısından Değişkeni Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile karar verme becerileri değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin karar verme becerilerine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
İş/meslek bilgisi	A. Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	43.11	6.26	225.826	6.128	.000* C<Hepsi
	B. Sezilerime dayanarak karar veririm	104	41.77	5.73	36.854		
	C. Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	39.72	5.80			
	D. Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	38.50	8.87			
Kendini tanıma	A	181	41.33	5.77	232.959	6.661	.000* A>Hepsi
	B	104	39.31	6.01	34.971		
	C	72	38.13	5.79			
	D	6	36.33	9.50			

Kariyer tercihi	A	181	24.70	3.70	60.515	4.320	<b>.005*</b>	A>C
	B	104	24.01	3.63	14.008			
	C	72	22.88	3.84				
	D	6	22.83	5.41				
Kariyer planı	A	181	54.64	8.17	983.175	14.767	<b>.000*</b>	A>Hepsi
	B	104	52.09	7.92	66.581			B>C
	C	72	47.77	8.48				B>D
	D	6	43.33	7.73				
Mesleki konuları takip etme	A	181	14.24	3.28	53.573	4.605	<b>.004*</b>	A>B
	B	104	13.14	3.53	11.634			A>C
	C	72	12.69	3.45				
	D	6	12.66	4.54				
Kariyer karar verme yetkinliği	A	181	178.03	23.53	5749.899	10.887	<b>.000*</b>	A>Hepsi
	B	104	170.34	22.40	528.131			
	C	72	161.22	22.35				
	D	6	153.66	23.07				

Tablo 12’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin karar verme becerileri açısından alt boyutların tamamında anlamlı fark görülmüştür ( $p<0.05$ ).

İş/meslek bilgisi boyutunda, karar vermekte her zaman güçlük çektiğini veya kararsızlık yaşadığını belirtenlerin, diğer tüm gruplardan iş/meslek bilgileri anlamlı düzeyde daha düşüktür ( $p<0.05$ ).

Kendini tanıma alt boyutunda her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini belirtenlerin, kendini tanıma düzeyleri diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

Kariyer tercihi alt boyutunda ise her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini belirtenlerin kariyer tercih düzeyi karar vermekte her zaman güçlük

çekirim veya kararsızlık yaşadığını belirtenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

Kariyer planı oluşturma alt boyutunda ise her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm diyenlerin puanları diğer tüm gruplardan anlamlı düzeyde yüksek iken, sezilerime dayanarak karar veririm diyenlerin ise karar vermekte her zaman güçlük çekirim veya kararsızlık yaşarım diyenler ile benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklediğini belirtenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

Mesleki konuları takip etme boyutunda ise her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm diyenlerin, mesleki konuları takip etme düzeyleri sezilerime dayanarak karar veririm diyenler ile karar vermekte her zaman güçlük çekirim veya kararsızlık yaşadığını belirtenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin karar verme yetkinlik düzeyleri açısından “Kariyer karar verme yetkinliği” değerlendirildiğinde; her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini belirtenlerin kariyer karar verme yetkinliği sezgilerine göre karar verenlerden, karar veremekte zorlanan ve veremeyenler yada başkanının kendi adına karar vermesini bekleyenlerden anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0.05$ ). Yukarıdaki bulgulara dayanarak karar vermede mantıklı değerlendirme yaparak karar vermenin; kariyer karar verme yetkinlik düzeyini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

## 4.5. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması

### 4.5.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği'nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13: Üniversite son sınıf öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek düzeylerinin cinsiyete göre Mann-Whitney U analiz sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	Sıra $\Sigma$	Mann-Whitney U	Z	p
İlgili olma	Kadın	127	174.32	22139.00	14011.000	-1.038	.299
	Erkek	236	186.13	43927.00			
Kontrol	Kadın	127	195.15	24783.50	13316.500	-1.802	.071
	Erkek	236	174.93	41282.50			
Merak	Kadın	127	190.52	24195.50	13904.500	-1.153	.249
	Erkek	236	177.42	41870.50			
Güven	Kadın	127	186.75	23717.50	14382.500	-.647	.518
	Erkek	236	179.44	42348.50			
Kariyer Uyum	Kadın	127	187.57	23822.00	14278.000	-.744	.457
	Erkek	236	179.00	42244.00			

Tablo 13'te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerinde ve ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında da cinsiyet açısından anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.5.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği'nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden olan Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin fakülteye göre Kruskal Wallis H analiz sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	$\chi^2$	df	p
İlgili olma	Eğitim	91	203.40	7.476	4	.113
	İletişim	65	164.49			
	Sağlık	72	167.63			
	Hukuk	79	179.66			
	Mimarlık	56	189.33			
Kontrol	Eğitim	91	193.09	5.702	4	.223
	İletişim	65	182.82			
	Sağlık	72	158.03			
	Hukuk	79	182.70			
	Mimarlık	56	192.87			
Merak	Eğitim	91	193.41	7.287	4	.121
	İletişim	65	161.18			
	Sağlık	72	169.56			
	Hukuk	79	181.89			
	Mimarlık	56	203.76			
Güven	Eğitim	91	209.31	11.000	4	<b>.027*</b>
	İletişim	65	169.95			
	Sağlık	72	167.48			
	Hukuk	79	166.84			
	Mimarlık	56	191.67			
Kariyer	Eğitim	91	204.98	10.256	4	<b>.036*</b>

Uyumu	İletişim	65	164.59
	Sağlık	72	163.84
	Hukuk	79	174.28
	Mimarlık	56	199.10

Tablo 14’te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin fakülteye göre; ilgili olma, kontrol ve merak boyutlarında anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ). Güven alt boyutunda ise anlamlı fark görülmüş olup, eğitim fakültesi öğrencileri en yüksek puana, ardından mimarlık fakültesi en yüksek ikinci puana sahiptir ( $p<0.05$ ).

Kariyer uyumunda ise en yüksek puan eğitim fakültesi ardından mimarlık fakültesi öğrencilerine ait olup anlamlı fark görülmüştür ( $p<0.05$ ).

#### 4.5.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Staj Veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile staj veya uygulamalı ders deneyimi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği’nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin staj yapma ve uygulamalı ders deneyimine göre Mann-Whitney U analizi sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	Sıra $\Sigma$	Mann-Whitney U	Z	p
İlgili olma	Katıldım	232	187.42	43480.50	13939.500	-1.328	.184
	Katılmadım	131	172.41	22585.50			
Kontrol	Katıldım	232	182.71	42388.50	15031.500	-.176	.860

	Katılmadım	131	180.74	23677.50			
Merak	Katıldım	232	187.63	43530.50	13889.500	-1.383	.167
	Katılmadım	131	172.03	22535.50			
Güven	Katıldım	232	190.83	44271.50	13148.500	-2.180	<b>.029*</b>
	Katılmadım	131	166.37	21794.50			
Kariyer	Katıldım	232	189.44	43950.00	13470.000	-1.800	.072
Uyumu	Katılmadım	131	168.82	22116.00			

Tablo 15’te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum becerileri ölçeğinden elde edilen puanların staja katılmaları açısından karşılaştırıldığında sadece güven düzeyinde anlamlı fark görülmüş ( $p<0.05$ ), ilgili olma, control ve merak alt boyutlarında anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

Staja giden üniversite son sınıf öğrencilerinin güven düzeyleri, staj yapmayanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ).

#### **4.5.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile ailenin gelir düzeyi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla amacıyla ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği’nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden olan Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin aile ekonomik düzeyine göre Kruskal Wallis H analizi sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	$\chi^2$	df	p
İlgili olma	Asgari Ücret Üstü	280	177.07	3.009	2	.222
	Asgari Ücret	75	196.89			
	Asgari Ücret Altı	8	215.00			
Kontrol	Asgari Ücret Üstü	280	181.53	.030	2	.985
	Asgari Ücret	75	183.35			
	Asgari Ücret Altı	8	185.75			
Merak	Asgari Ücret Üstü	280	180.26	.370	2	.831
	Asgari Ücret	75	187.28			
	Asgari Ücret Altı	8	193.25			
Güven	Asgari Ücret Üstü	280	179.43	1.087	2	.581
	Asgari Ücret	75	188.61			
	Asgari Ücret Altı	8	210.13			
Kariyer Uyumu	Asgari Ücret Üstü	280	178.37	1.744	2	.418
	Asgari Ücret	75	192.28			
	Asgari Ücret Altı	8	212.69			

Tablo 16’da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinde ve ilgili olma, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında ailenin ekonomik düzeyi açısından anlamlı fark görülmemiştir ( $p < 0.05$ ).

#### 4.5.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile bölüm seçme nedeni değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği’nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik

testlerden olan Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre Kruskal Wallis H analizi sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	$\chi^2$	df	p
	Mesleğe duyduğum ilgi	217	192.06	6.193	3	.103
İlgili olma	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	172.28			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	179.11			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	158.46			
	Mesleğe duyduğum ilgi	217	193.45	9.737	3	<b>.021*</b>
Kontrol	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	166.96			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	188.03			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	152.61			
	Mesleğe duyduğum ilgi	217	193.02	6.943	3	.074
Merak	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	160.74			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	178.97			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	161.52			
	Mesleğe duyduğum ilgi	217	193.09	7.430	3	.059
Güven	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	150.03			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	169.81			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	171.25			
	Mesleğe duyduğum ilgi	217	196.05	10.875	3	<b>.012*</b>
Kariyer Uyumu	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	153.47			
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	177.39			
	İş bulma imkanının yüksek olması	73	156.98			

Tablo 17’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerinin bölüm seçme nedeni açısından karşılaştırıldığında ilgili olma, merak ve güven boyutlarında anlamlı fark görülmemiştir ( $p>0.05$ ).

Kontrol alt boyutunda anlamlı fark görülüp, Mesleğe duyulan ilgi nedeni ile bölümünü seçenlerin en yüksek kontrol düzeyine sahip olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Kontrol boyutunda en yüksek ikinci kontrol düzeyi mesleğin ekonomik getirisi nedeniyle seçenler iken, en düşük kontrol düzeyi iş imkanlarının yüksek olmasıdır.

En yüksek kariyer uyumu mesleğe olan ilgi ve ardından mesleğin ekonomik getirisi olup anlamlı düzeyde yüksektir ( $p<0.05$ ). Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye itibar ile iş bulma imkanlarının yüksek olması diğer iki tercihe göre anlamlı düzeyde daha düşüktür ( $p<0.05$ ).

#### 4.5.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile karar verme becerisi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla amacılı ve Kariyer Uyum Yetenek Ölçeği'nin normal dağılım göstermemesi sebebiyle non-parametrik testlerden olan Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır ve sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerinin karar verme becerisine göre Kruskal Wallis H analiz sonuçları

		N	Sıra $\bar{x}$	$\chi^2$	df	p
İlgili olma	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	195.77	12.222	3	.007
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	180.35			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	157.63			
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	87.75			
Kontrol	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	210.14	39.271	3	.000
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	176.30			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	122.90			
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	141.17			

Merak	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	204.33	24.928	3	<b>.000</b>
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	178.04			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	137.76			
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	107.92			
Güven	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	195.06	12.252	3	<b>.007</b>
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	184.18			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	152.31			
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	106.42			
Kariyer Uyum	Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm	181	207.74	32.996	3	<b>.000</b>
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	178.44			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	129.33			
	Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim	6	99.08			

Tablo 18’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum beceri düzeylerinin karar verme beceri açısından Kariyer uyumu Yetenekleri Ölçeğinin ilgili olma, merak, kontrol ve güven alt boyutlarında anlamlı fark yaratmıştır ( $p<0.05$ ). Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini belirtenler tüm boyutlarda en yüksek kariyer uyumu becerilerine sahiptir ( $p<0.05$ ).

Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim diyenler; ilgili olma boyutunda, merak ve güven boyutunda ve ayrıca kariyer uyumunda en düşük beceri düzeyine sahiptir ( $p<0.05$ ). Kontrol boyutunda ise karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşadığını belirtenler en düşük kontrol düzeyine sahiptir ( $p<0.05$ ).

## 4.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Tanımlayıcı Özellikler Bazında Karşılaştırılması

### 4.6.1 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan t-test analizi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyete göre t-test analizi sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	t	df	p
Öznel iyi oluş	Erkek	127	170.000	27.6601	-1.537	361	.125
	Kadın	236	174.733	28.1476			

Tablo 19’da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı fark yaratmamıştır ( $p < 0.05$ ).

### 4.6.2 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Öğrenim Görülen Fakülte Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin fakültelere göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
Eğitim	91	174.132	29.3478	1658.469	2.137	.076	-

	İletişim	65	169.538	26.0265	775.989
Öznel iyi oluş	Sağlık	72	168.250	28.6704	
	Hukuk	79	173.152	27.2778	
	Mimarlık	56	181.571	27.1480	

Tablo 20’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri fakültelere göre anlamlı fark göstermemiştir ( $p>0.05$ ).

#### **4.6.3 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Staj Veya Uygulamalı Ders Deneyimi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile staj veya uygulamalı ders deneyimi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan t-test analizi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21 : Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin staj yapma veya uygulamalı ders deneyimine göre t-test analiz sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	t	df	p
Öznel iyi oluş	Katıldım	232	173.888	28.3234	.733	361	.464
	Katılmadım	131	171.641	27.5547			

Tablo 21’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri staj yapma açısından anlamlı fark göstermemiştir ( $p>0.05$ ).

#### **4.6.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Ailenin Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile ailenin gelir düzeyi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin aile gelir düzeyine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
Öznel iyi oluş	Asgari Ücret Üstü	280	173.2	28.64	530.427	.674	.510	-
	Asgari Ücret	75	171.3	26.28	787.158			
	Asgari Ücret Altı	8	183.2	21.84				

Tablo 22’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri aile geliri açısından anlamlı fark göstermemiştir ( $p>0.05$ ).

#### 4.6.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Bölüm Seçme Nedeni Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile bölüm seçme nedeni değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

	Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(LSD)
Öznel iyi oluş	Mesleğe duyduğu ilgi	21	179.5	24.92	8144.63	11.24	.000*	Mesleğe duyulan ilgi>hepsi
	Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar	37	167.6	32.00	724.245	6		
	Mesleğin ekonomik getirisi	36	166.0	28.85				

İş bulma imkanının yüksek olması	73	160.0	28.82
	2	4	

Tablo 23’te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin bölüm seçme nedenine göre anlamlı fark göstermiş, mesleğe duyulan ilgi nedeniyle bölümünü seçenlerin öznel iyi oluş düzeyleri mesleğe veya icra eden kişiye itibar, mesleğin ekonomik getirisi ve iş bulma imkanının yüksek olmasına göre bölümünü seçenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır ( $p<0.05$ ).

#### 4.6.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerinin Karar Verme Becerilerinin Değerlendirilmesi Değişkeni Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile karar verme becerisi değişkeni arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24: Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin karar verme becerilerine göre iki faktörlü ANOVA analiz sonuçları

Grup	N	$\bar{x}$	$\sigma$	Kare Ort.	F	p	(Dunnet T3 ve C)	
Öznel İyi Oluş	Her zaman mantıklı değerlendirilerek karar veririm	181	179.597	25.4047	7566.922	10.379	.000	Her zaman mantıklı değerlendirilerek karar veririm> Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım
	Sezilerime dayanarak karar veririm	104	171.817	24.9974	729.073			
	Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım	72	160.514	31.9696				
	Benim adıma başkalarının	6	149.000	41.5644				

karar vermesini  
tercih ederim ve  
beklerim

Tablo 24'te görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin karar verme becerilerine göre karşılaştırıldığında anlamlı fark görülmüş, her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verdiğini belirtenlerin öznel iyi oluş düzeyleri karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşıyorum diyenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir ( $p<0.05$ ). Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm diyenler en yüksek öznel iyi oluş düzeylerine sahip iken, benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim diyenler en düşük öznel iyi oluş düzeyine sahiptir. Bu açıdan karar verememe öznel iyi oluş düzeyini düşürmektedir.

#### 4.7 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiler

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyonu analizi Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliği ile kariyer uyumu yetenek düzeyleri arasındaki Pearson Korelasyonu analiz sonuçları

	Meslek Bilgisi	Kendini Tanıma	Kariyer Tercihi	Kariyer Planı Oluşturma	Mesleki Konuları Takip Etme	Kariyer Kararı Yetkinliği	
Meslek Bilgisi	r	1					
Kendini Tanıma	r	.654**	1				
Kariyer Tercihi	r	.626**	.737**	1			
Kariyer Planı Oluşturma	r	.706**	.742**	.698**	1		
Mesleki Konuları Takip Etme	r	.433**	.481**	.420**	.594**	1	
Kariyer Kararı Yetkinliği	r	.841**	.877**	.820**	.928**	.660**	1
Kariyer Uyum Yetenek	r	.508**	.660**	.586**	.591**	.462**	.672**

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 kuyruklu).

Tablo 25’te görüldüğü gibi, meslek bilgisi ile kendini tanıma arasında pozitif ( $r=.654$ ) yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmüş olup, kişilerin kendilerini tanıması, meslek bilgilerinin artmasını olumlu düzeyde geliştirmektedir ( $p<0.05$ ).

Kariyer tercihi ile meslek bilgisi arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki ( $r=.626$ ) görülmüş olup, kariyer tercihindeki olumlu yükselme, meslek bilgisini olumlu düzeyde arttırmaktadır ( $p<0.05$ ). Kendini tanıma ile kariyer tercihi arasında pozitif yönlü güçlü ( $r=.737$ ) ilişki saptanmıştır ( $p<0.05$ ).

Kariyer planı oluşturma ile mesleki bilgi arasında pozitif ( $r=.706$ ) gücü bir ilişki, kariyer planı oluşturma ile kendini tanıma arasında pozitif ( $r=.742$ ) gücü bir ilişki, ve kariyer planı oluşturma ile kariyer tercihi arasında pozitif ( $r=.698$ ) yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Mesleki konuları takip etme ile meslek bilgisi arasında ( $r=.433$ ), mesleki konuları takip etme ile kendini tanıma arasında ( $r=.481$ ), mesleki konuları takip etme ile kariyer tercihi arasında ( $r=.420$ ) pozitif orta düzeyde anlamlı ilişkiler görülmüştür ( $p<0.05$ ). mesleki konuları takip etme ile kariyer planı oluşturmada ( $r=.594$ ) pozitif orta düzey üzerinde yüksek anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Kariyer kararı yetkinliği ölçeğinin tüm alt boyutları ile yüksek düzeyde ilişkileri olduğu, ancak en yüksek ilişkisinin kariyer planı oluşturma ile ( $r=.928$ ) olduğu, yüksek bir ilişki olmasına rağmen alt boyutları ile en düşük ilişkisinin ise mesleki konuları takip etme ( $r=.660$ ) ile olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Meslek bilgisi ile kariyer uyum yetenek düzeyi arasında pozitif ( $r=.508$ ) orta düzey, kendini tanıma ile kariyer uyum yetenek düzeyi arasında pozitif ( $r=.660$ ) yüksek düzeyde, kariyer tercihi ile kariyer uyumu arasında ( $r=.586$ ) orta düzeyi üzerinde, kariyer planı oluşturma ile kariyer uyumu arasında ( $r=.591$ ) orta düzeyin üzerinde pozitif anlamlı ilişkiler görülmüştür ( $p<0.05$ ). Mesleki konuları takip etme

ile kariyer uyumu arasında pozitif ancak orta düzeyde ( $r=.462$ ) anlamlı ilişkiler görülmüştür ( $p<0.05$ ). Kariyer kararı yetkinliği ile kariyer uyumu arasında ise pozitif ( $r=.672$ ) yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmüş olup, kariyer karar verme yetkinliği geliştikçe, kariyer uyum becerisi de gelişmektedir.

#### 4.8 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiler

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyonu analiz sonuçları Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki Pearson Korelasyonu analiz sonuçları

	Öznel iyi oluş	
Meslek Bilgisi	r	.347**
	p	.000
	n	363
Kendini Tanıma	r	.447**
	p	.000
	n	363
Kariyer Tercihi	r	.453**
	p	.000
	n	363
Kariyer Planı Oluşturma	r	.452**
	p	.000
	n	363
Mesleki Konuları Takip Etme	r	.338**
	p	.000
	n	363
Kariyer Kararı Yetkinliği	r	.487**
	p	.000
	n	363

Tablo 26’da görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin mesleki bilgi düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif orta düzeye yakın anlamlı ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ). Kendini tanıma düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında pozitif orta düzey anlamlı ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin karakter tercihi ile öznel iyi oluşları arasında pozitif orta düzey anlamlı ilişki bulunmaktadır ( $p<0.05$ ). Kariyer planı oluşturma ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında da anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin mesleki konuları takip etmeleri ile öznel iyi oluşları arasında pozitif orta düzeye yakın anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği ile öznel iyi oluşları arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ). Tablo 25’teki analiz sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri yükseldikçe öznel iyi oluş düzeyleride yükselmektedir.

#### **4.9 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeyleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiler**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Spearman's rho korelasyon analiz sonuçları tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasındaki Spearman's rho korelasyonu analiz sonuçları

		Öznel iyi oluş
İlgili Olma	r	.426**
	p	.000
	n	363
Kontrol	r	.507**
	p	.000
	n	363

Merak	r	.420 <sup>**</sup>
	p	.000
	n	363
Güven	r	.406 <sup>**</sup>
	p	.000
	n	363
Kariyer Uyum Yetenek Düzeyi	r	.553 <sup>**</sup>
	p	.000
	n	363

Tablo 27’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin ilgili olma düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kontrollü olma düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyin çok az üzerinde anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin merak düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ). Üniversite son sınıf öğrencilerinin güven düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzey anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyi arasında pozitif yönlü orta düzeyin üzerinde anlamlı ilişki görülmüştür ( $p<0.05$ ). Tablo 26’da yer alan ilişkilere göre üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyumu yetenekleri yükseldikçe öznel iyi oluşları da kayda değer düzeyde artış göstermektedir. Kariyer uyumu yeteneklerinin artması, öznel iyi oluşun artışını desteklemektedir.

#### 4.10 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin, Öznel İyi Oluş Düzeylerini Yordama Derecesi

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenek düzeylerinin öznel iyi oluş yordama düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılan Doğrusal Regresyon Analizi sonuçları Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28: Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenek düzeylerinin, öznel iyi oluş düzeylerini yordama derecesi doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model	Standartize edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. hata	$\beta$		
(Sabit)	46.681	9.660		4.832	.000
Kariyer Kararı Yetkinlik Düzeyi	.247	.068	.211	3.617	<b>.000*</b>
Kariyer Uyum Yetenek Düzeyi	1.655	.235	.411	7.051	<b>.000*</b>
R= 0.574 df:= 2	R <sup>2</sup> = 0.329 F= 88.41	Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = 0.326 P = 0.000			

Tablo 28’de görüldüğü gibi, üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri öznel iyi oluş düzeyini anlamlı düzeyde yordamaktadır (t=3.617; p<0.05).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı düzeyde yordamaktadır (t=7.051; p<0.05). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik düzeyi ve kariyer uyum yetenek düzeylerinden elde edilen analiz sonuçlarına göre (R=.0.574, R<sup>2</sup>=.0.329, p<0.01) bu iki değişken total varyans’ın %32.9’luk kısmını açıklamaktadır. Bu çalışma

kapsamında kullanılmayan bir takım değişkenler ise öznel iyi oluş düzeyinin %67.1'ini açıklamaktadır.

Araştırmanın amacı ve sınırlılıkları dahilinde bu iki değişkenden hangisinin öznel iyi oluş düzeyi üzerinde daha etkili olduğunu incelemek için standartize edilmemiş (B) ve edilmiş kat sayılar ( $\beta$ ) incelendiğinde; kariyer uyum yetenek düzeyi öznel iyi oluş düzeyi üzerinde ( $B=1.655$  ;  $\beta=.411$ ), kariyer kararı verme yetkinlik ( $B=.247$ ;  $\beta=.211$ ) düzeyine göre daha etkili bir yordayıcıdır. Diğer bir ifade ile kariyer uyum yetenek düzeyi daha etkili bir yordayıcıdır.

## Bölüm 5

### TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ve kariyer uyum yeteneklerinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesidir. Araştırmanın alt amaçları ise üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeylerinin ve kariyer uyum yeteneklerinin öznel iyi oluş düzeylerinin; cinsiyet, eğitim görülen fakülte, staj deneyimi veya uygulamalı derse katılım, ailenin ekonomik düzeyi, bölüm seçme nedeni ve karar verme becerisinin değerlendirilmesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Ayrıca kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı verme yetkinliğinin öznel iyi oluşu yordama düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu bölümde ifade edilen amaçlar doğrultusunda bu araştırmadan elde edilen verilerin literatürde yer alan farklı araştırmalar ile karşılaştırılıp tartışılması hedeflenmiştir.

#### **5.1 Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Düzeyinin ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenek düzeylerinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesini amaçlanan bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ölçüğünden aldıkları puanlar incelendiğinde alt ölçeklerin hepsinde iyi düzeyde kariyer kararı verme yetkinliğine sahip oldukları sonucuna ulaşmaktayız. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin yüksek olmasının sebebi

hedefledikleri meslekte başarılı olacaklarına olan inançları, kariyer planlarını mantık temelleri üzerinde kurmuş olmaları, çevresinde mesleki açıdan örnek olacak insanların bulunması ve sosyal destek kaynaklarının güçlü olması olduğu düşünülebilir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği cinsiyet değişkeni ile incelendiğinde gerek genel ölçek düzeyinde gerekse iş/meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı ve mesleki konuları takip etme gibi alt boyutlarında anlamlı fark bulunamamıştır. Kayma ve Taş (2023) tarafından yapılan araştırmada kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği ile cinsiyet arasındaki ilişkinin farklılaşmadığı bulgularına rastlanmaktadır (Bağlama ve Uzunboylu, 2017; Ulaş Kılıç, 2018; Ulaş ve Özdemir, 2018). İncelenen araştırmalar yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Lakin literatürde nadir de olsa erkeklerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyinin özellikle iş/meslek bilgisi alt boyutunda kadınlardan daha yüksek olduğu bulgulanmıştır (Aydın ve İşçi, 2018; Yaşar ve Sunay, 2020; Yıldız, 2024). Cinsiyet konusunda farklı görüşlerin ortaya çıkmasında farklı yaşam koşulları, yaşanılan bölge, toplumsal değerler veya bireylerin değer anlayışlarının etkisinin olabileceğini düşündürmektedir. Kovan (2017) öznel iyi oluş ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmış ve kadınların öznel iyi oluşlarının erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırmasında kentsel alanda yaşayan ve kırsal alanda yaşayan öğrencilerin öznel iyi oluş düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit etmiştir. Kentsel alanda yaşayan öğrencilerin kırsal alanda yaşayan öğrencilere göre daha yüksek öznel iyi oluş düzeyine sahip olduğunu bulgulanmıştır.

Yapılan araştırma sonuçları üniversite son sınıf öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ve öğrenim görülen fakülte arasında genel olarak anlamlı bir

farklılığın olmadığını göstermektedir. Lakin kariyer kararı verme yetkinliği ölçeğinin alt boyutlarından olan kendini tanıma ve kariyer tercihi düzeyleri eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrencilerde anlamlı ve yüksek düzeyde farklılık görülmektedir. Ulaş (2016) tarafından yapılan bir araştırmada eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin diğer fakültelere göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca aynı çalışmada kariyer kararı verme yetkinliği ile öğrenim görülen fakülte arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu da bulgulamıştır. Bu bağlamda da incelenen araştırma sadece eğitim fakültesinin yüksek düzede kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi göstermesi ile paralellik göstermektedir. Ancak Ulaş (2018) bir çalışmada öğrenim görülen fakülte ile kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulgulamıştır. Zhou ve Diğerleri (2023) üniversite son sınıf öğrencilerinin öğrenim gördükleri fakülte ile kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmemiştir. İncelenen araştırmalar ile yapılan bu çalışma arasında paralellik görülmemiştir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin öğrenim görülen fakülteye göre farklılaşmaması öğrencinin kariyer kararı verirken kendi ilgi, yetenek ve değerlerine göre karar vermektedir. Bunun sonucunda da öğrenci kendi için en uygun olan kariyer tercihini yaptıktan sonra bölüme geldiğinden dolayı olduğu düşünülebilir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile staj yapma veya uygulamalı derse katılma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Staj yapmış veya uygulamalı derse katılan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yıldız (2024) staj deneyimi veya uygulamalı derslere katılmış öğrencilerin kariyer kararlarını vermesinde yardımcı olduğunu ve kariyer kararı yetkinliğini etkilediğini bulgulanmıştır. Ünder ve Diğerleri (2023) üniversite son sınıf öğrencileri için hazırlanan Profesyonel

Hayata geçiş dersinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini olumlu yönde etkilediği görölmüştür. Dolayısıyla uygulamalı derslerin veya stajın kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri üzerindeki etkisi görölmektedir. Hawkins (2004) yaptığı araşırmada işbirlikçi öğrenmenin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini önemli ölçüde arttırdığını bulgulamıştır. Araştırmalar incelendiğinde genel olarak staj veya uygulamalı derslerin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görölmektedir. Staj yapan veya uygulamalı ders alan öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri, staj yapmayan ve uygulamalı derslere katılmayan öğrencilere göre daha yüksektir. İncelenen bu sonuçlar yapılan araştırma ile paralellik göstermektedir. Staj veya uygulamalı dersin kariyer kararı verme yetkinliğini etkilemesinin sebebi araştırma bulgularında da yüksek düzeyde belirlenen kariyer planı oluşturma ve mesleki konuları takip etme alt boyutları ile ilişkilendirilince öğrenciler staj veya uygulamalı ders ile birlikte iş hayatında karşılaşabileceği problemleri belirleyebilme, mesleki bilgi ve terimlerine hakim olma, mesleki gelişim yollarını saptama gibi becerileri kazandığını varsayarak kariyer kararı verme düzeyinde etkilili olduğu düşünölmektedir. Ayrıca staj yapan öğrencilerin teoriden öte pratik yapabilmesi ve meslekle ilgili yeteneklerini geliştirebilmesi kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini olumlu etkileyeceği de düşünölebilir. Ulaş Kılıç (2018) yapılan çalışmanın aksine staj veya uygulamalı ders almanın kariyer kararı verme etkinliği ile arasında manidar bir fark saptayamamıştır. Bunu da alınan staj veya uygulamalı derslerin içeriklerinin yetersiz olması, öğrencinin yurt içi ve yurt dışı alanlarda hazır bulunuşluluğunu sağlayamama gibi faktörler ile ilişkilendirmiştir. Günümüzde ise öğrencilerin yapay zekanın gelişmesi ile stajda veya uygulamalı derste eksiklerini hızlıca tamamlıyor olması, günümüzde globalleşmenin çok da zor olmaması ve yapılan araştırmada veri toplanan bölgenin farklılaşması, öğrenci

profilinin değişmesi ve ele alınan fakültelerin etkisiyle de ele alınan araştırmada Ulaş Kılıç'tan (2018) farklı sonuçlara erişildiği düşünölmektedir.

Yapılan bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile ailesinin ekonomik geliri arasında ölçek toplam puanları ve alt boyut puanları ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Erdoğan (2022) ailelerin gelir düzeyi ile kariyer kararı yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulgulamıştır. Aslan (2023) literatür incelendiğinde ailenin ekonomik durumunun kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini etkilediği araştırmalar karşımıza çıkmaktadır. Literatür incelendiğinde yapılan bu çalışma ile paralellik gösteren araştırmalara rastlamaktayız (Foltz ve Luzzo, 1998; Day ve Luzzo, 1999; Bağlama ve Uzunboylu, 2017). Bu araştırmanın verileri incelendiğinde üniversite son sınıf öğrencilerinin ailelerinin ekonomik durumu genellikle asgari ücret düzeyindedir ve öğrencilerin kariyer kararı verme yetkilikleri ile ilişkisi yoktur. İlk olarak bu araştırmada alınan sonucun nedenlerinden bir tanesinin araştırmanın yapıldığı bölge ve üniversite türünün etkisi olduğu düşünölmektedir. Ayrıca öğrencilerin para kazanma yollarının çoğalması ile birlikte kendi ekonomik özgürlüklerine kavuşması ve ailenin elde ettiği gelirin kendileri için bir geçim kaynağı olmadığı düşünölmektedir. Böylece öğrenci için geçinmek bir sorun olmamakta dolayısıyla kariyer kararı yetkinlik düzeyleri de bu durumdan etkilenmemektedir. Ayrıca günümüzde yaşanılan ekonomik problemler de göz önünde bulundurulduğunda öğrenciler kariyer planlarını kendi ekonomik özgürlükleri ile kurmak istedikleri düşünölmektedir. Genel olarak bakıldığında üniversite son sınıf öğrencisinin kariyer sürecinde elde edebileceği başarılarla tek başına ulaşma isteğinin ve başarı yaşantılarını deneyimlemesinin kariyer açısından kendisine fayda sağlayacağının bilincinde olması kariyer kararı verme yetkinliklerinin ailelerinin gelir düzeyine göre farklılaşmadığını düşöndürmektedir.

Kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile bölüm seçme nedenleri incelendiğinde anlamlı düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Kariyer tercihinde mesleğe duyulan ilgi ve mesleği icra eden kişiye ve mesleğe olan itibarı göz önüne alan öğrencilerin kariyer karar verme yetkinlikleri iş bulma imkanlarına göre kariyer tercihi yapan öğrencilerden daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Bu durumda meslek ilgisi ve meslek itibarı alt boyutlarının kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini diğer boyutlara göre daha çok etkilediği görülmektedir. Yıldız (2024) üniversite öğrencilerinde kariyer kararı verme yetkinliği ve bölüm seçme nedenleri arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Bulguların anlamlı farklılıkların yüksek puanı kendi tercihi ile bölümünü seçmiş öğrencilerden oluşmaktadır. Betz ve Hackett (2006) bireyin yetkinlik inançlarının herhangi bir alana olan davranışsal ilginin sonucunda ortaya çıkacağını söylemiştir. Araştırmalar incelendiğinde kariyer kararı verme ve mesleki ilginin arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Fakat Kıyak (2006) öğrencilerin meslek seçiminde en etkili olan faktörün mesleğin ekonomik getirisi ve iş bulma imkanının yüksek olması faktörleri olduğunu bulgulanmıştır. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği ve bölüm seçme nedeni arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara nadiren rastlamaktayız. Genellikle bölüm seçme nedenini kişisel ve çevre faktörleri bakımından ele alınan araştırmalar mevcuttur. Bölüm seçme nedenlerinin kariyer kararı yetkinlik düzeylerini önemli ölçüde etkilemesinin nedeninin kariyer planlamalarının temelinde olan unsurun okuduğu bölüm olması olduğu düşünülmektedir. Özellikle ilgisi olduğu için mesleği seçen bireylerin yapacakları meslekte başarılı olma inancını güçlendirmektedir. Mesleğe olan itibarın ve maaş beklentisinin de bireylerin refah bir yaşam sürme isteğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Genel olarak ele aldığımızda ise kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin bölüm seçme nedenleri ile anlamlı ilişki içerisinde olması veri

toplanan öğrencilerin kariyer planlarının önceden belirlenmiş olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Kariyer kararı verme yetkinliği ile karar verme becerisi arasındaki ilişki incelendiğinde mantıklı değerlendirmeler yapmak ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer kararı verme yetkinlik ölçeğinin alt boyutlarının tamamıyla anlamlı farklar bulgulanmıştır. Her zaman mantıklı değerlendirme yaparak karar veren öğrencilerin mesleki konuları takip etme, kariyer planı oluşturma ve kariyer tercihi alt boyut puanları diğer karar verme şekillerini kullanan öğrencilere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca sezilerine göre karar veren bireylerin kariyer planı alt boyut puanları karar vermede güçlük yaşayan, kararsız olan veya kararlarını başkası verenlere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir. Karar vermekte güçlük çeken veya kararsız kalan öğrencilerin iş/meslek alt boyut puanları diğer gruplara göre anlamlı şekilde daha düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak incelendiğinde mantıklı kararlar verebilen öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri diğer öğrencilere göre daha yüksektir. Niles ve Diğerleri (1997) karar vermede güçlük yaşayan bireylerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin düşük olduğunu bulgulanmıştır. Lent ve Brown (2006) kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan bireylerin kararlarını mantık çerçevesi içerisinde alabileceğini ve kararsızlık yaşamadan tercihlerinde bulunabileceğini dile getirmiştir. Bahsedilen araştırmalar yapılan bu araştırma ile paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde öğrencilerin kariyer kararı verme veya sadece karar verme becerileri ile ilgili birçok araştırmaya rastlanırken kariyer kararı verme yetkinliği ve karar verme becerileri ile ilişkili araştırmalara nadiren ulaşılmıştır. Mantıkla karar veren bireylerin kendi ilgi, yetenek ve becerilerini göz önünde bulundurduğunu varsayarak kararları sonucunda

karşılaşabileceği problemleri çözmeye zorluk yaşamayıp verdikleri kararlara erişmek için daha çok emek harcamaktadır. Bu yüzden de bu bireylerin kariyer kararı verirken de yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Kararsız kalan veya başkalarının kararlarını uygulayan bireylerin karşılaşılabilecekleri problemler karşısında yine başkalarından yardım bekleme veya sorunu çözmek yerine olanı kabullenme davranışını sergileyebileceği düşünülmektedir. Bu yüzden de bu bireylerin kariyer planları, kariyer tercihleri, iş/meslek bilgisi gibi faktörlerde de yeterli olmadığı düşünülmekte ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin bu yüzden düşük olduğu varsayılmaktadır.

## **5.2 Kariyer Uyum Yetenekleri Düzeyi ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ölçeğinden aldığı puanlar incelendiğinde; üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Kariyer yetenek ölçeğinin alt boyutları olan ilgili olma, kontrol, merak ve güven düzeyleri de yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin yüksek düzeyde bulgulanması öğrencilerin mesleki kişiliklerinin farkında olup kendi ilgi, yetenek ve amaçlarının farkındalığına sahip olmasından dolayı olduğu düşünülebilir. Ayrıca araştırmanın son sınıf öğrencileri üzerinde yapıyor olmasıyla yaşam temalarının oluşması ve öğrencinin kendini meslek sürecine başlangıçta hazır hissetmesi de kariyer uyum yeteneğinin yüksek çıkmasında yol oynadığı düşünülmektedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilememiştir. Gerek ölçek genelinde gerekse alt faktörler olan ilgili olma, kontrol, merak ve güven bakımında bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Uyar ve Diğerleri (2023) üniversite öğrencilerini ele alan

bir araştırmada kariyer uyum yetenek düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edememiştir. Aktaş ve şahin (2019) üniversite son sınıf öğrencileri ile yapılan çalışmada kariyer uyum yetenekleri ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edememiştir. Literatür incelendiğinde cinsiyet ile kariyer uyum yetenek düzeyi arasında ilişkinin bulunmadığı araştırmaları görmek mevcuttur ve bu araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir (Solmaztürk ve Gürer, 2020; Bilgin ve Diğerleri, 2021; Buğday, 2022; Üstün, 2022). İncelenen literatürde kariyer uyum yetenek düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde farklılık gösteren araştırmalar da mevcuttur. Sartık (2020) kariyer uyum yeteneğinin cinsiyet ile ilişkisinde sadece kontrol alt boyutunun anlamlı farklılık gösterdiğini bulgulamış ve kadınların kontrol düzeyinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Cinel ve Oğan (2021) kariyer uyum yeteneklerinin kadınlarda daha yüksek düzeyde olduğunu bulgulamıştır. İncelenen literatürde benzer araştırmalara rastlamak mümkündür. (Taş ve Özmen, 2019; Sarsıkoğlu, 2019). Kariyer uyum yeteneğinin üniversite son sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre farklılaşma göstermemesinin sebebi öğrencilerin kendi istekleri doğrultusunda seçtikleri meslek alanlarında çalışma planlarının olması ve kendilerine cinsiyetten bağımsız bir şekilde ilgi ve yeteneklerine göre hazır hissettiklerini düşünebiliriz.

Kariyer uyum yeteneklerinin öğrenim görülen fakülte açısından incelendiğinde bu araştırmada eğitim fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin diğer fakültelele göre daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Eğitim fakültesi öğrencilerin lisans dönemi boyunca kariyer gelişimlerini içeren dersler alması ve meslekli çalışma alanlarına diğer fakültelerden daha fazla hakim olmasının diğer fakültelere göre daha yüksek kariyer uyum derecesine sahip olmasıyla ilgili olduğu düşünölmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde ise güven boyutu hariç herhangi bir anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Güven boyutunda ise eğitim fakültesi son sınıf

öğrencileri ön plana çıkarken ardından mimarlık fakültesi ikinci en yüksek puanı aldığı bulgulanmıştır. Duru ve Gültekin (2020) eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresini yönetme becerisinin etkisiyle kariyer uyum yeteneklerin yüksek olduğunu bulgulanmıştır. Haldız (2018) kariyer uyum yeteneğinin alt boyutlarından kaygı ve merak düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte arasında anlamlı bir fark tespit edememiş lakin kontrol ve güven alt boyutları ile fakülte arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. İncelenen araştırmalar ile yapılan bu çalışma arasında paralellik görülmektedir. Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutunda yüksek olmasını genellikle öğretmenlik alanına yönelen öğrencilerin problem çözme ve karar verme becerilerine olan inancının yüksek olmasına bağlayabiliriz.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile staj yapma veya uygulamalı derse katılma arasında güven alt boyutu dışında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Staja veya uygulamalı derse katılan öğrencilerin güven düzeyleri katılmayan öğrencilere göre daha yüksek bulgulanmıştır. Pan ve Diğerleri (2018) üniversite öğrencilerinin staj yapmasının ve katılımcı bir kişilğe sahip olmasının kariyer uyum yetenekleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulgulanmıştır. Ocampo ve diğerleri (2020) kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları olan ilgili olma, kontrol, güven ve merak üniversite öğrencilerinin staj deneyiminden sonra arttığı bulgulanmıştır. Literatürdeki bu sonuçlar incelendiğinde yapılan bu çalışma sonuçları ile paralellik gösteren sadece güven alt boyutunun kariyer uyum yeteneğinde farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun nedeninin incelenen araştırmaların yapıldığı bölgeler ve hangi yılda yapıldığı, verilerin toplandığı bölümler veya staj alanlarının çalışma koşulları ve kalitesi ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Ayrıca incelenen türkçe literatürde staj yapma ve uygulamalı derse katılım faktörünün kariyer uyum yeteneği ile ilişkisini

inceleyen araştırmalara nadiren rastlanmıştır. İncelenen bu araştırmalarda da kariyer uyum yeteneklerinin öğrencilerin staj yapmış olması veya uygulamalı derse katılmış olmasından olumlu etkilendiği bulgulanmıştır (Erdoğmuş-Zorver, 2018; Akıncı, 2022). Türkçe literatürde incelenen araştırmalar da yapılan bu araştırma ile paralellik göstermemektedir. Bunun sebebinin ise özellikle incelenen fakültelerin etkisi ve staj veya uygulamalı dersi standartlarının kalitesi olduğu düşünölmektedir. İncelenen fakülterde öğrenim gören öğrencilerin ders dışı aktivitelerinde mesleki gelişimi ile ilgili çalışmalarla vakit geçirdiği düşünölmektedir. Kariyer uyum yetenekleri düzeyi yüksek çıkan üniversite son sınıf öğrencilerinin proaktif kişilikleri de yüksek bulunduğu için (Özdemir, 2019) kariyer uyum yeteneklerinin staj yapma durumuna göre farklılık göstermediğini varsaymaktayız. Araştırma bulgularında benzerliklerinden biri olan eğitim fakültesi öğrencilerinin staj deneyiminin kariyer uyum yetenek düzeyini arttırmasının nedeni ise eğitim fakültesi öğrencilerinin genellikle öğretmenlik mesleğine yöneldiği ve eğitim-öğretim hayatı boyunca çeşitli dolaylı öğrenmeleri deneyimlediği ve daha fazla denemenin öğrencinin güvenini pekiştireceği varsayılırsa yapılan herhangi bir staj veya uygulamalı ders deneyiminin kariyer uyum yeteneklerine etki edeceği düşünölmektedir.

Bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile ailesinin gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görölmektedir. Arıkan (2021) üniversite öğrencilerinin ailesinin gelir durumları ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir. Bircan (2020) tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin anne veya babalarının çalıştığı sektörlerin öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu bağlamda incelenen araştırmalar ile yapılan bu çalışma paralellik göstermektedir. Bu araştırmaya katılan üniversite son sınıf öğrencilerinin aldıkları

eğitim, kendilerine olan güvenleri ve özellikle son sınıf olmanın getirdiği özgüvenin kariyer uyum yeteneğini arttırdığı böylece de ailenin gelir durumunun veya aileden gelecebilecek yardımlara ihtiyaç duymadığı için farklılaşma görülmediği varsayılmaktadır. Ayrıca günümüzde yaşanılan ekonomik problemlerin de etkisi ile öğrenciler ailenin gelir durumu yerine kendi ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak istediklerinden kariyer uyum yetenekleri de buna bağlı olarak farklılaşmamaktadır.

Kariyer uyum yetenekleri ile bölüm seçme nedenleri arasında olan ilişki incelendiğinde ilgili olma,, merak ve güven alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Lakin kontrol alt boyutu ele alındığında mesleğe duyulan ilgi sebebiyle bölüme giriş yapan öğrencilerin kontrol alt boyut puanları diğer öğrencilere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mesleğe duyulan ilgi ve mesleğin ekonomik getirisi sebebiyle bölüme giriş yapan öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri mesleğe itibar ve iş bulma imkanlarının yüksek olmasını tercih eden öğrencilerden dahayksek olduğu bulgulanmıştır. Genel olarak ele alındığında ise ilgisi olup da bölümü seçen öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri yüksek düzeydedir. ınar ve Diğerleri (2021) hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada kariyer seçme nedenleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark saptayamamıştır. İncelenen araştırma yapılan bu çalışma ile paralellik gösterirken litetatur incelendiğinde farklı sonuçlarla daha fazla karşılaşmaktayız. Erus ve Zeren (2017) kariyer uyum yetenekleri yüksek ğretmen adaylarının bölümünü isteyerek, ilgi duyduğu için seçtiğini bulgulanmıştır. Bircan (2020) ise niversite son sınıf ğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ile bölüm seçme arasında merak alt boyutu dışında kalan alt boyutların anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Ailevi nedenlerle bölüm seçen bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin en düşük düzeyde olduğu da tespit edilmiştir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin karar verme şekilleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Mantıklı değerlendirmeler yaparak karar verme ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Başkalarının yerine karar vermesini isteyen ve bekleyen öğrencilerin ilgi, güven ve kontrol alt boyutlarında ve ölçeğin genelinde en düşük kariyer uyum yeteneğine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca kararsızlık yaşayan ve başkalarının yerine karar vermesini bekleyenler ise düşük kontrol düzeyine sahip oldukları bulgulanmıştır. Literatür incelendiğinde karar verme becerileri ve kariyer uyum yetenekleri ile ilgili araştırmalara rastlanmamıştır. Mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veren insanların kariyer uyumunun yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur. Mantıklı karar verebilmek bireyin karşısına çıkabilecek problemleri önceden tahmin etmesini ve çözüm yollarını etkili bir biçimde analiz etmesini sağlamaktadır. Kararsız kalan veya başkalarının kendi adına karar vermesini bekleyen insanların ise hayatlarındaki amaçlara ulaşması ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi oldukça zorlaşmaktadır. Kararsız kalındığı için veya başkalarından yardım beklendiği için de ihtiyaçların giderilmesi gecikmekte böylece de öğrencinin öznel iyi oluş düzeyinin düşük olduğu düşünülmektedir.

### **5.3 Öznel İyi Oluş Düzeyi ve Tanımlayıcı Özellikler Bakımından İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri incelendiğinde ortalamanın üstünde bir puan görülmektedir. Bu bağlamda üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olmasının sebebini hayatlarının en önemli dönemlerinden biri olan meslek sahibi olma dönemine geçiş yapması, yeni amaçlar ve yeni deneyimlerin ortaya çıkması ve özellikle kariyer uyum yeteneği ve

kariyer kararı verme yetkinliği yüksek bulgularan öğrencilerin yeni deneyim sürecinde edinebileceği başarıları göz önünde bulundurması öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olmasında etkili olabileceği düşünölmektedir.

Bu araştırmanın verileri incelendiğinde üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri cinsiyet ile anlamlı bir fark göstermemektedir. Aydın ve Diğerleri (2012) üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark tespit edememiştir. Literatür incelendiğinde bu çalışmayla da paralellik gösteren öznel iyi oluş ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın tespit edilemediği araştırmalara sıkça rastlamaktayız (Satan, 2014; Demir-Çelebi ve Sezgin, 2015; Bolelli, 2020; Erkmn-Hadi ve Diğerleri, 2021; Sezgin ve Çakmak-Yıldızhan, 2023). Litetatürde cinsiyet ile öznel iyi oluş arasında farklılaşma saptayan araştırmalara da rastlamaktayız. İncelenen araştırmalarda öznel iyi oluşun erkeklerde daha yüksek olduğu bulgulanırken (Eryılmaz ve Ercan, 2011; Şahin ve Diğerleri, 2012; Öztürk ve Çetinkaya, 2015) bazı araştırmalarda kadınların öznel iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır (İşmen-Gazioğlu ve Güler, 2008; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012). Öznel iyi oluş düzeyi ile cinsiyet faktörünü içeren araştırma sonuçları farklılık göstermektedir. Sebebinin çok kültürlü bir toplumda yaşadığımız için her bireyin kendisinden beklentilerinin farklı olduğu bölgeler mevcuttur. Araştırmalara katılan bireylerin de hangi bölgeden geldiği, aile yapısı ve kendisinden beklentilerin farklılaşmakta ve öznel iyi oluş düzeylerinin de buna göre şekillendiği varsayılmaktadır. Bu bağlamda incelenen araştırmalardan Diener ve Diğerleri (2000) tarafından yapılan araştırmada bireyci toplumların öznel iyi oluş düzeylerinin kolektivist toplumlara göre daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca Inglehart (2002) refah düzeyi yüksek ve zengin ölkelerde kadınların öznel iyi oluş düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde öznel iyi oluş ile öğrenim görülen fakülte arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara nadiren rastlamaktayız. Genellikle tek bir fakülteyi ele alan araştırmalar karşımıza çıkmaktadır. (Örnek; eğitim fakültesi veya mimarlık fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri vs.). Ekici (2017) üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile öğrenim görülen fakülte arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. İncelenen araştırma yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin yakın zamanda mezun olacağı ve mesleğe ilk adımlarını atacak olmalarından yeterli yetkinlikleri kazanmış olacakları düşünülerek öznel iyi oluş düzeylerinin de fakülte ile farklılık göstermediği düşünülebilir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ve staj deneyimleri ile arasında anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. Detaylı literatür incelemesinin sonucunda öznel iyi oluş ile staj deneyimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma verisine rastlanamamıştır. Bu durumu da üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının kişisel faktörlerden daha çok etkileniği düşüncesi ile açıklayabiliriz veya istendik staj deneyimleri yaşamamış olmaları da öznel iyi oluşa etki etmemiş olabileceği düşünülmektedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile ailesinin gelir durumu incelendiğinde ise aralarında anlamlı bir farkın olmadığı bulgulanmıştır. Literatür incelendiğinde öznel iyi oluş ile ailenin gelir durumu arasında olan ilişkiyi inceleyen araştırmalara nadiren rastlanmaktadır. Bulut (2017) öğrencilerin öznel iyi oluşlarının aile gelir düzeyine göre farklılaştığını ve gelir düzeyi arttıkça öznel iyi oluşlarının da yükseldiğini bulgulanmıştır. İncelenen bu araştırma ile yapılan bu araştırma arasında paralellik göstermeyen sonuçlar bulgulanmıştır. İncelenen başka

araştırmalarda ise öğrencilerin gelir düzeyleri incelenmiştir. Sonuçlar ise öğrencinin gelir düzeyi öznel iyi oluş ile anlamlı düzeyde bir farkın olmadığı şeklindedir (Tekin, 2019; Aydoğan, 2020). Yapılan bu araştırma sonucunda ailesinin gelir düzeyi asgari ücret ortalamasında olan üniversite son sınıf öğrencilerinin ailerinden bağımsız bir şekilde kendi ekonomik özgürlüklerine erişip yaşadıklarını düşünebiliriz. Literatürde olan araştırmalar ile paralellik göstermemesi öğrenim gördüğü üniversite, üniversitenin bulunduğu bölgedeki sosyal yaşam ve yurt-ev gibi barınma koşullarının etkili olduğu düşünülmektedir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri ile öznel iyi oluşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. İlgi duyduğu için bölümü seçen öğrencilerin öznel iyi oluş düzeyleri diğer sebeplere göre bölüm seçen öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Öztürk ve Çetinkaya (2015) üniversite öğrencilerinde bölümlerini sevdiği ve istediği için yani ilgisi doğrultusunda seçenlerin öznel iyi oluşlarının yüksek olduğunu bulmuştur. İncelenen araştırma sonuçları yapılan bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde ise öğrencilerin bölüm seçme nedenleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara rastlanmamaktadır. Bölüm seçimi bireyin kariyer planlamalarının başlangıç noktası olarak görülmektedir. Bu noktada birey ekonomik kaygılardan veya ön plana çıkma isteğinden çok kendi ilgi, yetenek ve becerilerini göz önünde bulundurduğunda kendileri için daha faydalı kararı vermiş olacaktırlar. Bölüm seçimi bireyin gelecekteki mesleğini, ileride nasıl bir yaşam süreceğini, hayattan keyif alıp almamasını belirleyecek bir faktör olarak karşımıza çıkarken bireyin öznel iyi oluşunu da etkileyeceği söylenebilir. Bu yüzden de üniversite son sınıf öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri öznel iyi oluş düzeyleri ile farklılık göstermekte özellikle de

ilgisi ile bölümünü seçen bireylerin öznel iyi oluşlarının diğerlerinden yüksek bulunduğu açıklanmaktadır.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile karar verme becerileri arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. Her zaman mantıklı karar verme ile öznel iyi oluş arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır. Her zaman mantıklı kararlar verebilen öğrencilerin öznel iyi oluş düzeyleri en yüksek bulgulanmışken başkalarının kendi yerine karar vermesini bekleyen bireylerin öznel iyi oluş düzeyleri en düşük bulgulanmıştır. Dilmaç ve Bozgeyikli (2009) öğrencilerin karar verme stilleri ile öznel iyi oluş arasında anlamlı farklılık olduğunu bulgulanmıştır. Mantıklı ve sezgisel karar vermenin öznel iyi oluş ile arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki saptanırken kaçınan karar verme ile öznel iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Mercan (2018) öznel iyi oluş ile bireyin karar verme stilleri arasında anlamlı bir farklılık bulgulanmıştır. İncelenen araştırma sonuçları yapılan bu araştırmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Literatür incelendiğinde ise karar verme beceri veya stilleri ile öznel iyi oluşun incelendiği araştırmalara rastlamakta zorlanmaktayız. Öğrencilerin üzerine düşünüp ve tahminler yürütebildiği şeylere karar vermesi ve bunu mantık çerçevesi içerisinde yapması kendisini iyi hissetmesini sağlamaktadır. Bu durum öğrencilerin öznel iyi oluşunu etkilediğini düşündürmektedir.

#### **5.4 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkilerin Tartışılması**

Kariyer kararı verme yetkinliğinin alt boyutlarından olan meslek bilgisi ile kendini tanıma alt boyutu ile arasında pozitif yönde yüksek anlamlı ilişki tespit

edilmiştir.kariyer tercihi alt boyutu ile meslek bilgisi arasında pozitif yönde yüksek anlamlı ilişki saptanırken kendini tanıma alt boyutu ile pozitif yönde güçlü bir ilişki görülmektedir. Genel olarak incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutları meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma ve mesleki konuları takip etmenin aralarında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme alt boyutlarından olan meslek bilgisi ile pozitif yönde orta düzey anlamlı, kendini tanıma ile pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı, kariyer tercihi ile pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı, kariyer planı oluşturma ile pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı ve mesleki konuları takip etme ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kariyer kararı verme yetkinliği ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki görülmektedir. Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri arttıkça kariyer uyum yetenekleri de artmaktadır. Lee ve Jung (2022) üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Parmentier ve Diğerleri (2022) üniversite lisans öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeylerinin yükselmesi ile kariyer kararı verme yetkinlik düzeyinin de yükseldiğini bulgulamıştır. İncelenen bu araştırmalar yapılan bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Kariyer kararı verme yetkinliğinin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini pozitif yönde etkilemesinin sebebinin iki kavramın da kariyer gelişiminin temelinde yer alması, kariyer kararı verme yetkinliğinin yüksek olmasıyla meslek hayatına başarılı bir şekilde başlayabilen bireylerin de uyum sağlama yeteneklerinin yüksek olabileceği düşünülmektedir.

## **5.5 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin alt boyutları olan kendini tanıma, kariyer tercihi ve mesleki konuları takip etmenin öznel iyi oluş ile arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kariyer planlı oluşturma alt boyutu ile de anlamlı bir ilişki ve mesleki bilgi düzeyi ile orta düzeye yakın pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Genel olarak incelendiğinde üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Koyuncu (2015) kariyer kararı verme yetkinliğinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluşu ele aldığı araştırmasında kariyer kararı verme yetkinlikleri ve alt boyutlarının öznel iyi oluş arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir. Creed, Patton ve Bartrum (2002) öznel iyi oluş ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulgulanmıştır. Öznel iyi oluşları yüksek olan bireylerin kariyer planlama, araştırma ve kariyer kararları konusunda öznel iyi oluş düzeyleri düşük olan bireylere göre daha başarılı olduklarını bulgulanmıştır. İncelenen araştırmalar yapılan bu araştırmalarla kariyer karar verme yetkinliğinin öznel iyi oluş ile arasındaki pozitif yönde anlamlı ilişki yönünden paralellik göstermektedir. Ayrıca Kırdök ve Alibekiroğlu (2016) yaşam doyumunun kariyer kararı verme yetkinliği ile arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını bulgulanmıştır. Kariyer planlamasının temellerini bilgi ve deneyim ile kuran, mesleki gelişmeleri takip eden ve ilgi duyduğu mesleği yapan bireylerin özetle kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri yüksek olan ve kariyer gelişim sürecinde kendi becerilerine

inancı olan bireylerin yaşadığı öznel iyi oluş düzeyinin yüksek olacağı düşünülmektedir.

## **5.6 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Uyum Yetenek Düzeyleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkilerin Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerini kariyer uyum yetenek alt boyutları olan ilgi, merak ve güven öznel iyi oluş ile pozitif anlamda orta düzeyde bir ilişki gösterirken, kontrol alt boyutu ile orta düzeyin biraz üzerinde pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Genel olarak bakıldığında ise kariyer uyum yeteneği öznel iyi oluş ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir. Kariyer uyum yeteneği artan öğrencinin öznel iyi oluş düzeyleri de artmaktadır. Özen ve Mete (2022) kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarının bireyin mutluluğu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulgulanmıştır. Mutluluk kavramını öznel iyi oluş ile bağdaştırabileceğimizi varsayarsak incelenen bu çalışmanın sonuçları yapılan bu çalışmanın sonuçları ile paralellik göstermektedir. Kırdök ve Bölükbaşı (2018) üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerinin öznel iyi oluşları ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Aynı zamanda kontrol alt boyutunun diğer boyutlara göre öznel iyi oluşu etkilediğini bulgulanmıştır. Literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluşu etkilediği araştırmalara sıkça rastlamaktayız (Rudolph, Lavigne ve Zacher, 2017; Ramos ve Lopez, 2017; Eryılmaz ve Kara, 2019; Muhcı, 2023). Üniversite son sınıf öğrencilerinin hayatlarının en önemli kısımlarından birine yani mesleğe ve iş yaşamına geçiş aşamasında kariyer uyum yeteneklerinin yüksek düzeyde olması öznel iyi oluşunu olumlu düzeyde etkilemesi beklenen bir bulgudur. Çünkü kariyer uyum yeteneği öğrencinin mesleğe başlamadan öncesi, mesleği icra ettiği dönem ve sonrası için kolaylık sağlamaktadır. Neler yapabildiğini ve neler yapabileceğini bilen insanın karşısına çıkacak problemler karşısında olumsuz

duygulanımlara kapılmak yerine problem çözmeye ve olumlu duygulanımlara odaklanır. Genel olarak kariyer planlarını sürdürme aşamasında bireyin karşısına çıkabilecek her duruma hazırlıklı olması, araştırma yapması, istekli olması ve kendine güveniyor olmasının öznel iyi oluşu olumlu düzeyde etkileyeceği kaçınılmaz bir sonuç olarak düşünülmektedir.

## **5.7 Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin, Öznel İyi Oluş Düzeylerini Yordama Derecesinin Tartışılması**

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve kariyer kararı verme yetkinliklerinin öznel iyi oluşu yordamasının incelenmesi amaçlı yapılan bu araştırmada öznel iyi oluş üzerinde, kariyer kararı verme yetkinliğinin ve kariyer uyum yeteneğinin de yordayıcı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme yetkinliğinin her ikisi de öznel iyi oluşu anlamlı düzeyde pozitif yönde yordamaktadır. Ayrıca kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcılık etkisi kariyer kararı verme yetkinliğine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kısacası kariyer uyum yeteneğinin yüksek olması öznel iyi oluşu kariyer kararı verme yetkinliğinin yüksek olmasından daha çok etkileyecektir. Literatür incelendiğinde kariyer kararı verme yetkinliği ve kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluş düzeyi üzerindeki yordayıcılık etkisini birlikte inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Lakin kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluşu yordaması veya kariyer kararı verme yetkinliğinin öznel iyi oluşu yordaması şeklinde incelenen araştırmalar bulunmaktadır. Kariyer kararı verme yetkinliğinin öznel iyi oluşu yordaması öğrencilerin kariyer sürecinde kendisine verilen görevleri başarıyla yerine getirebileceğine dair inancının olması ve mesleğe uygun beceri ve yetenek düzeyine sahip olduğuna olan inancının olması öğrencide olumlu duygulara yol açtığından

dolayı öznel iyi oluşu yordadığı düşünülmektedir. kariyer uyum yeteneğinin öznel iyi oluşu yordaması ise öğrencilerin kariyer sürecinde karşılaşacağı beklenmedik problemler ile başa çıkma becerilerinin olması ayrıca mesleki gelişim sürecinde edindiği sorumlulukları yerine getirebilme becerisinin olmasının bireye mesleki başarı sağlayacağından dolayı öznel iyi oluşun da bu durumdan yordanacağı düşünülmektedir.

## Bölüm 6

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yeteneklerinin öznel iyi oluşu yordaması ve aralarında olan ilişki incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre sonuçlar aşağıda verilmiştir.

#### 6.1 Sonuç

- Üniversite son sınıf öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri yüksek düzeyde bulunmuştur.
- Kariyer kararı verme yetkinliğinin alt boyutlarının puanları incelendiğinde: iş/meslek bilgisi alt boyutu yüksek, kendini tanıma alt boyutu yüksek düzeyde, kariyer tercihi alt boyutu yüksek, kariyer planı oluşturma orta düzeyin biraz üzerinde ve mesleki konuları takip etme alt boyutu da orta düzeyin biraz üzerinde bulunmuştur.
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri yüksek düzeyde bulunmuştur.
- Kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları incelendiğinde: ilgili olma alt boyutu yüksek, kontrol alt boyutu yüksek, merak alt boyutu yüksek ve güven alt boyutu yüksek düzeyde bulunmuştur.
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin öznel iyi oluşları yüksek düzeyde bulunmuştur.

- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında pozitif yönde yüksek anlamlı bir ilişki bulunmuştur.
- Üniversite son sınıf öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri ile öznel iyi oluş arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi arttıkça öznel iyi oluş düzeyi de artmaktadır.
- Kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutları ile öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde: İş/meslek bilgisi alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeye yakın anlamlı, kendini tanıma alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı, kariyer tercihi alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ve mesleki konuları takip etme alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeye yakın anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenek düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri ile arasında pozitif yönde orta düzeyin üzerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin kariyer uyum yetenek düzeyleri arttıkça öznel iyi oluş düzeyleri de artmaktadır.
- Kariyer uyum yeteneğinin alt boyutları ve öznel iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde; ilgili olma alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı, kontrol alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyin biraz üzerinde anlamlı, merak alt boyutu ile pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ve güven alt boyutunda pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri ve kariyer uyum yetenekleri öznel iyi oluş düzeylerini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

Kariyer uyum yeteneği, kariyer kararı verme yetkinliğine göre daha etkili bir yordayıcıdır.

## 6.2 neriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sonucunda bazı öneriler getirilmiştir:

### 6.2.1 Araştırmacılara Yönelik neriler

- Yapılan bu araştırmanın değişkenlerinin farklı niversite türlerinde (devlet, meslek yüksek okulları, özel) incelenmesi önerilmektedir. Bu durumda üniversitelerin öğrencilerin kariyer gelişimlerine olan etkisindeki farklılıkların görülmesi bulgulanabilir.
- Yapılan bu çalışmada öğrencilerin demografik bilgilerinin daha kapsamlı alınabilmesi adına öğrencilerin büyüdüğü-yetiştiği bölgenin bağımsız değişken olarak alınması önerilmektedir. Bu durumda öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğinin, kariyer uyum yeteneğinin ve öznel iyi oluş düzeyinin kültür açısından farklılıkları bulgulanabilir.
- Yapılan bu çalışmada niversite son sınıf öğrencileriyle sınırlıdır. Yapılacak sonraki araştırmalarda farklı sınıf düzeyleri de araştırmaya eklenerek sınıf düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi önerilmektedir.
- Yapılan bu çalışmada öğrencilerin demografik bilgilerinin daha kapsamlı alınabilmesi adına gelir kaynaklarının (burs, part-time iş vb.) bağımsız değişken olarak incelenmesi önerilmektedir. Bu durumda öğrencilerin gelir düzeylerine göre kariyer kararı verme yetkinlik, kariyer uyum yetenek ve öznel iyi oluş düzeyinin farklılaşma seviyesi bulgulanabilir.

- Yapılan bu araştırmada öğrencilerin öznel iyi oluş düzeylerinin algılanan kişilik özelliklerine göre farklılaşmasının incelenmesi öğrencinin öznel iyi oluş düzeyinin farklı faktörlerden değerlendirilmesine yol açması önerilmektedir.

### 6.2.2 Uygulayıcıya Yönelik Öneriler

- Üniversitelerin öğrencilere kariyer gelişimini destekleyecek staj programları hazırlaması ve kariyer planlamasına dair çeşitli eğitim programları hazırlayarak böylece de kariyer uyumu ve kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinin yükseltilmesi önerilmektedir.
- Eğitim alanında küçük yaştan itibaren psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ile birlikte öğrencilere kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer uyum yeteneği öznel iyi oluşlarının düzenlenmesi hakkında eğitimler verilmesi önerilmektedir. Ayrıca kariyer gelişimi ve kariyer planlanması konusunda çeşitli okul kulüpleri ile öğrencilerin bu becerilerinin geliştirilmesi önerilmektedir.
- Özellikle lise öğrencilerine yönelik sadece kariyer ve mesleki danışmanlık değil öznel iyi oluş düzeylerini arttıracak bireysel görüşme saatlerinin arttırılması önerilmektedir.
- Yerel yönetimlerin halk eğitim merkezlerinde veya kariyer danışma merkezlerinde kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı verme yetkinliği konularında bilgilendirici semirlerin verilmesi önerilmektedir.
- Kariyerin bireylerin yaşamı boyunca değişim ve gelişim gösterdiğini göz önüne alırsak hem devlet hem de özel kurum ve kuruluşlarda çalışan kişilere kariyer uyumu konusunda danışmanlıklar verilmeli gerekse hizmetiçi eğitimler ile geliştirilmesi önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Adair, J. (2000). “*Karar Verme ve Problem Çözme*” (Çev: Kalaycı, N. Edit: Atay, M.T). Gazi Kitabevi.
- Akinci, F. (2022). *Psikolojik danışman adaylarında duygusal özerklik ve kimlik işlevleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin aracı rolü*. [Doktora tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Andrews, F. M., & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 61–114). Academic Press.  
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50007-1>
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk ilaç sanayinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerine bir çalışma*. [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Arıkan, S. (2022). Psikoloji öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri: demografik faktörler, kişilik ve pozitif psikolojik sermayenin rolü. *Psikoloji Çalışmaları - Studies in Psychology*, 42(2): 427–471.
- Aşık, G. (2022). *Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Aşık, G., & Akgül, H. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer kararında ailenin etkisi ve kariyer kararı verme yetkinlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>

Aslan, M. (2023). *İlk ve acil yardım programında (paramedik) öğrenim gören öğrencilerin sosyodemografik özelliklerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Ateş, M. (2018). *Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama*. [Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Aydın H. & İşçi, N. (2020). Sağlık bilimleri bölümlerinde okuyan üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğinin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 12(2), 207-217.

Aydoğan, S. S. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin yer değiştirmesine ilişkin veli görüşlerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Bağlama, B., & Uzunboylu, H. (2017). The relationship between career decision-making self-efficacy and vocational outcome expectations of preservice special education teachers. *South African Journal of Education*, 37(4).

- Bahadır, R. Y., & Sürücü, A. (2019). Lise öğrencilerinin anne baba tutumlarının kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordayıcı gücü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2444-2461.
- Baldon, D., Cerna, R., Sotes, A., Enriquez, C., & Bacatan, J. (2023). Parent Career Behavior and Career Decision Making Self-Efficacy Among Senior High School Students. 6. 80-86. 10.5281/zenodo.10140145. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications (IJMRAP)*,6(5), 80-86. DOI: 10.5281/zenodo.10140145
- Bandura A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 21–41 <https://doi.org/10.1111/1467-839X.00024>
- Bandura, A., Adams, N.E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cogn Ther Res* 1, 287–310. <https://doi.org/10.1007/BF01663995>

- Bell, D. E., Raiffa, H., & Tversky, A. (1988). Descriptive, normative, and prescriptive interactions in decision making. In D. E. Bell, H. Raiffa, & A. Tversky (Eds.), *Decision Making: Descriptive, Normative, and Prescriptive Interactions* (pp. 9–30). chapter, Cambridge: Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511598951.003>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment*, *14*(1), 3–11.  
<https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, *4*(4), 413-428.  
<https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Bilgin, O., İnce, M., Çolakoğku, Ö. M., & Yeşilyurt, E. (2021). Yetişkinlerin olumlu çocukluk yaşantılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, *13*(3), 251-264.
- Bircan, Y.H. (2020). *Üniversite son sınıf öğrencilerinde kariyer uyumunun psikososyal değişkenler açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bolelli, M. (2020). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri: türkiye’den bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, *4*(8), 245-259

- Bosca, N. (2017). Endüstri 4.0: Bugüne Kadar Geçen Süreç. Nazmi Bosca Web Sitesi:  
<https://nazmibosca.com/2017/01/29/endustri-4-0-bugune-kadar-gecen-surec/>  
Erişim Tarihi: 01.09.2023.
- Bücker, S., Nuraydin, S., Simonsmeier, B. A., Schneider, M., & Luhmann, M. (2018). Subjective well-being and academic achievement: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality, 74*, 83–94. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.02.007>
- Buğday, Y. (2022,). Genç yetişkinlerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi]. Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi.
- Bulut, E. (2017). *Üniversite öğrencilerinin bağlanma stillerinin öznel iyi oluş düzeyleri üzerine etkisi*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çakır, Y. (2021). *Lise öğrencilerinin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyini yordaması*. [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.
- Çapan, B. E., & Owen, F. K. (2020). FeTeMM öğrencilerinin kariyer seçme nedenleri ile kariyer bilgi kaynakları ve ihtiyaçları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 3*(1), 1-31.

- Çark, Ö. (2021). Özgüven ve kariyer uyum yeteneklerinin bireysel gelişim inisiyatifi üzerindeki etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3222-3235.
- Cinel, M.O., & Oğan, E. (2021). İş hayatında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 369-391.
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and Unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648–659. <https://doi.org/10.2307/2234639>
- Coombs, R. H. (1991). Marital status and personal well-being: A literature review. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 40(1), 97–102. <https://doi.org/10.2307/585665>
- Coşgun, H. (2019). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının öğrencilerin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10(1), 42–61. <https://doi.org/10.1177/1069072702010001003>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper and Row.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(1), 14–23. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>

Demir Çelebi Ç. & Sezgin, O. (2015). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşları ile ahlâkî olgunluk seviyeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 99-146.

Demirbilek, T., (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 71-85.

Deniz, M. E. (2002). *Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin ta-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. [Doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>

Diener, E. (2009). Introduction—The science of well-being: Reviews and theoretical articles by Ed Diener. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 1–10). Springer Science + Business Media.

- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth*. Blackwell Publishing.  
<https://doi.org/10.1002/9781444305159>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391–406.  
<https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Diener, E., Gohm, C. L., Suh, E., & Oishi, S. (2000). Similarity of the relations between marital status and subjective well-being across cultures. *Journal of cross-cultural psychology*, 31(4), 419-436.  
<https://doi.org/10.1177/0022022100031004001>
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dilmaç, B., & Bozgeyikli, H. (2009). Öğretmen adaylarının öznel iyi olma ve karar verme stillerinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 171-187.

- Doğan, H. (2010). Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9. sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi. [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modelleri-nin incelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dost Tuzgöl, M. (2010). Güney Africa ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 75-89.
- Dostanić, J., Suvajdzic, K. & Bojanić, Ź. (2021). Decision-making styles, career decision self-efficacy, and career adaptability among high school students. *The Career Development Quarterly*. 69. 63-77. <https://doi.org/10.1002/cdq.12249>
- Duru, H. (2019). Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Duru, H., & Gültekin, F. (2020). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kariyer stresleri, kariyer uyum yetenekleri ve mentörlük arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(1), 328-337.

Ege Bölgesi Sanayi Odası. (2015). Endüstri 4.0. *İzmir: Ege Bölgesi Sanayi Odası Araştırma Müdürlüğü.*

Ekici, D. (2017). *Üniversite öğrencilerinde narsistik kişilik eğilimlerinin öznel iyi oluş ve algılanan anne baba tutumları açısından yordanması.* [Yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Eldeleklioğlu, J. (1996). *Karar Stratejileri ile Ana Baba Tutumları Arasındaki İlişki.* [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi,

Erdoğan, E. (2022). *Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile öz yeterlikleri ve kariyer stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Erdoğan Zorver, C. & Yeşilyaprak, B. (2021). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun (KUYÖ-KF) Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması . *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 54(1), 91- 116.

Erdoğan Zorver, C. (2018). *Kariyer grup rehberliği programının üniversite öğrencilerinin kariyer uyum düzeylerine etkisi.* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.

Erkmen-Hadi, G., Balcı-Şen, M. ve Havuz, Y. (2022). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluşlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi.* *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 13-20.

Ersever, Ö. H. (1996). Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme becerileri üzerindeki etkileri.

Ersöz, S., & Erbaş, A. (2004). Katılımcı yönetim yaklaşımının stratejik kararlardaki pozitif katkısı. *e-yaklasim Eylül*, (14).

Erus, S. M., & Zeren, Ş. G. (2017). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik kariyer uyumları. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi* (3), 657-668.

Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(36), 139-151.

Eryılmaz, A., & Kara, A. (2019). Öğretmenlerin öznel iyi oluşlarıyla kariyer uyumlulukları arasında amaçlar için mücadele etmenin aracı rolü. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 9(52), 1-21.

Fafchamps, M., Kebede, B. (2012). Subjective Well-Being, Disability and Adaptation: A Case Study from Rural Ethiopia. In: Clark, D.A. (eds) Adaptation, Poverty and Development. Rethinking International Development Series. Palgrave Macmillan, London.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>

- Fitch, R.I., Pedraza, Y.T., Sánchez, M., & Basurto, M.G. (2017). Measuring the Subjective Well-being of Teachers. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3), 25-59. DOI: 10.12928/jehcp.v6i3.8316
- Foltz, B. M. & Luzzo, D. A. (1998). Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling*, 1(1), 35-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1882.1998.tb00122.x>
- Fujita, F., Diener, E., & Sandvik, E. (1991). Gender differences in negative affect and well-being: The case for emotional intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 427–434. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.3.427>
- Galinha, J., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2, 34-53. DOI: 10.5502/ijw.v2i1.3
- Gati, I. & Tal, S. (2008). Decision-Making Models and Career Guidance. In: Athanasou, J.A., Van Esbroeck, R. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Dordrecht. 157-185
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 408–417. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.4.408>
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.),

*Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 7–54). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Gati, I., Levin, N. & Tal, S. (2019). Decision-Making Models and Career Guidance. In: Athanasou, J.A., Perera, H.N. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham. 115-145.

Geçikli, F. (2002). Bireysel kariyer planlama ve geliştirmede imajın rolü. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (15), 337-354

Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9(3), 240–245. <https://doi.org/10.1037/h0046720>

Gelegen, H. (2022). *Farklı lise türlerinde eğitim gören öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyet ve tercih edilen alan seçimi açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.

Genç, M. (2016). *Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi örneği*. [Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.

Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.

- Gökdere Çınar, H., Yılmaz, D., Arkan B. & Arslan, M. (2021). Hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerinin bireysel kariyer planlama eğilimlerinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. (47(3), 439-444.
- Greenspoon, P. J., & Saklofske, D. H. (1998). Confirmatory factor analysis of the multidimensional Students' Life Satisfaction Scale. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 965–971. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00115-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00115-9)
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: the mediating role of need fulfilment. *British journal of psychology (London, England : 1953)*, 100(2), 365–375. DOI: 10.1348/000712608X337797
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114–123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Gülbahçe, A. (2007). Mesleki olgunluk düzeyleri farklı olan öğrencilerin sosyal karşılaştırma ve benlik imgelerinin incelenmesi. [Doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Güler, Ç. Y., & Gazioğlu, A. E. İ. (2008). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinde öznel iyi olma hali, psikiyatrik belirtiler ve bazı kişilik özellikleri: karşılaştırmalı bir çalışma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 107-114.

Gündoğdu, R., & Yavuzer, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(23), 115-131.

Güngör, S. & Özcan, U. (2022). Karar kuramı ve karar verme. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (33), 119- 125.

Gürer, A. & Solmaztürk, A. B. (2020). Kariyer uyum yeteneklerinin X, Y ve Z kuşakları bakımından incelenmesi: bir alan araştırması. *Turkish Studies - Social*. 15(3), 1471-1487.

Haldız, K. (2018). Kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin kişisel gelişim eğitimleri açısından incelenmesi. [Yüksek lisans tezi, Sakarya üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Hansen, T. and Slagsvold, B. (2012) the age and subjective well-being paradox revisited: a multidimensional perspective. *Norsk Epidemiologi*, 22, 187-195.  
DOI: <https://doi.org/10.5324/nje.v22i2.1565>

Hartung, P.J., Cadaret, M.C. (2017). Career Adaptability: Changing Self and Situation for Satisfaction and Success. In: Maree, K. (eds) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham.  
DOI:10.1007/978-3-319-66954-0\_2

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of*

*Vocational Behavior*, 74(2), 145–155.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>

Hutz, C. S., Midgett, A., Pacico, J. C., Bastianello, M. R., & Zanon, C. (2014). The relationship of hope, optimism, self-esteem, subjective well-being, and personality in Brazilians and Americans. *Psychology*, 5(6), 514–522.  
<https://doi.org/10.4236/psych.2014.56061>

Inglehart, R. (2002). Gender, Aging, and Subjective Well-Being. *International Journal of Comparative Sociology*, 43(3-5), 391-408.  
<https://doi.org/10.1177/002071520204300309>

Işık, A. (2023). *Kariyer kararı yetkinlik programinin kariyer yetkinlik kararı ve öznel iyi oluşa etkisi*. [Yüksek lisans tezi, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.

Işık, E. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş, Üniversiteye Uyum, Kaygı ve Depresyon Düzeylerinin Kariyer Karar Düzeylerine göre İncelenmesi.

Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(1), 21-38.

Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment*. Free Press.

Jiang, X., Ji, L., Chen, Y., Zhou, C., Ge, C., & Zhang, X. (2021). How to improve the well-being of youths: an exploratory study of the relationships among coping style, emotion regulation, and subjective well-being using the random forest classification and structural equation modeling. *Frontiers in psychology, 12*, 637712.

Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin alışanların iş performansına etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Bartın Üniversitesi.

Karacan Özdemir, N., & Ayaz, A. (2020). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35(3)*, 613-626.

Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik tekniklerin güç ve etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9(33)*, 18-40.

Kayma, D., & Taş, E. Z. (2023). Sosyal hizmetler programı öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği ile ilişkili faktörlerin belirlenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi, 11(31)*, 25-55.

Kesayak, B. Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk. Türkiye'nin Endüstri 4.0 Platformu:<http://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-biryolculuk>, Erişim Tarihi: 01.09.2023.

Kılıç, S. (2013). Örnek büyüklüğü, güç kavramları ve örnek büyüklüğü hesaplaması. *Journal of Mood Disorders, 3(3)*, 135-40.

- Kirdök, O., & Bölükbasi, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54.
- Kıyak, S. (2006). *Genel lise öğrencilerinin meslek seçimi yaparken temel aldığı kriterler*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi,
- Koçoğlu, E. (2010). *İşletmelerde yöneticilerin karar verme süreci ve bu süreçte bilişim sistemlerinin kullanımı: ankara ili örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Atılım Üniversitesi.
- Koen, J., Klehe, U. & Vianen, A. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Köker, S.N. (2024). *Bilişsel esneklik ve öz yeterlik düzeyinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisi*. [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.
- Koyuncu, A. (2015). *Kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yordayıcıları olarak kaygı ve öznel iyi oluş*. [Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Kvasková, L., Hlado, P., Palíšek, P., Šašínska, V., Hirschi, A., Ježek, S., & Macek, P. (2023). A longitudinal study of relationships between vocational graduates' career adaptability, career decision-making self-efficacy, vocational identity clarity, and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 31(1), 27-49. <https://doi.org/10.1177/10690727221084106>
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 13, 896492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Lee, H., Chou, M., Chuang, C. & Wu, H. (2016). the relationship between social support and subjective well-being of preschool teachers: take age as the moderator variable. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 4(8).
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2002). Social cognitive career theory and adult career development. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (3rd ed., pp. 76–97). National Career Development Association.
- Levin, N., & Lipshits-Braziler, Y. (2022). Facets of adaptability in career decision-making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 535–556. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09489-w>

- Lichtenberg, J. W., Shaffer, M., & Arachtingi, B. M. (1993). Expected utility and sequential elimination models of career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 42(2), 237–252. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1017>
- Liu, X., Zhang, X., Dang, Y. & Gao, W. (2023). Career education skills and career adaptability among college students in china: the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*. 13(9). 780.
- Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 75–79. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2003). Reexamining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 527–539. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.527>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8-13. DOI: 10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x
- Lucas, R.E., & Gohm, C.L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures.

- Luhmann, M., Hofmann, W., Eid, M., & Lucas, R. E. (2012). Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology, 102*(3), 592–615. <https://doi.org/10.1037/a0025948>
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory Feedback on Career Decision-Making Self-Efficacy and Social Cognitive Career Beliefs. *Journal of Career Assessment, 7*(1), 1-17. <https://doi.org/10.1177/106907279900700101>
- Lykken, D., & Tellegen, A. (1996). Happiness is a stochastic phenomenon. *Psychological Science, 7*(3), 186–189. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00355.x>
- Lyubomirsky, S., & Dickerhoof, R. (2010). A construal approach to increasing happiness. In J. E. Maddux & J. P. Tangney (Eds.), *Social psychological foundations of clinical psychology* (pp. 229–244). The Guilford Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Malkoç, A. (2011). Big five personality traits and coping styles predict subjective well-being: A study with a Turkish Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 12*, 577-581.

- Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *Canadian Journal of Career Development, 2(1)*, 32–39.
- Mroczek, D. K., & Spiro, A. III. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of Personality and Social Psychology, 88(1)*, 189–202. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.189>
- Mucuk, G., & Darıcan, Ş. (2022). Kariyer uyum yeteneği, işgören performansı ve algılanan örgütsel desteğin demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: imalat sektörü örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies, 7(1)*, 105-127.
- Muhcı, Ö. (2023). *Genç yetişkinlerin algıladığı ebeveyn tutumları ve öznel iyi oluşları ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Mutlu Çaykuş, T., & Korkut Owen, F. (2021). Testing a model of career decision-making difficulties among adolescents. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 8(1)*, 21-37.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science, 6(1)*, 10–19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>

Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): a first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557–1569.

Ocampo, A.C., Reyes, M.L., Chen, Y., Restubog, S.L., Chih, Y., Chua-Garcia, L., & Guan, P. (2020). The role of internship participation and conscientiousness in developing career adaptability: A five-wave growth mixture model analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103426. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103426

Öge, E. (2020). Mesleki beklentilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile ilişkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 25-39. <https://doi.org/10.22466/acusbd.682945>

Oishi, S., Diener, E. F., Lucas, R. E., & Suh, E. M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(8), 980–990. <https://doi.org/10.1177/01461672992511006>

Öksüz, Y. & Karalar, M. (2020). Ortaokul öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinliğinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 9(1), 158 - 174.

Ömeroğlu, S. (2014). *Polis akademisi öğrencilerine yönelik kariyer uyumu programının etkililiğinin değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.

- Othman, R., Alias, N. E., Nazir, S. S. A. M., Koe, W.-L., & Rahim, A. (2022). The influence of employability skills toward career adaptability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(7), 2035 – 2046.
- Özdemir, S. (2019). Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12(18), 507-526. <https://doi.org/10.26466/opus.583813>
- Özen, Ş., & Mete, M. (2022). Sağlık çalışanlarında bilişsel esnekliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde mutluluğun düzenleyici etkisi. *Eurasian Econometrics Statistics & Emprical Economics Journal*, (22). 53-63. <https://doi.org/10.17740/eas.stat.2022-V22-04>
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14–26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Career Decision-Making Difficulties and Life Satisfaction: The Role of Career-Related Parental Behaviors and Career

Adaptability. *Journal of Career Development*, 49(4), 831-845.  
<https://doi.org/10.1177/0894845321995571>

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>

Pişkin, M., (2017). Mark Savickas'ın kariyer yapılandırma kuramı. *Gelişen İnsan Kaynakları Kariyer Gündemi* , 5, 4-13.

Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 320-346. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90059-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90059-7)

Quinn, P. & Duckworth, A. (2007). Happiness and Academic Achievement: Evidence for Reciprocal Causality. Poster Presented at the Annual Meeting of the American Psychological Society. Vol. 4.

Ramos,K. & Lopez, G.(2017). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 72-85

Reese, R., J. ve Miller, C. D. (2006). Effects of a university career development course on career decision-making self-efficacy. *Journal of Career assessment*, 14, 252-266. <https://doi.org/10.1177/1069072705274985>

- Rishi, P. & Mudaliar, R. (2014). Climate Stress, Behavioral Adaptation and Subjective Well Being in Coastal Cities of India. *American Journal of Applied Psychology*, 2(1), 13-21. DOI: 10.12691/ajap-2-1-3
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: a meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Sağır, C. (2006). *Karar verme sürecini etkileyen faktörler ve karar verme sürecinde etğin önemi: uygulamalı bir araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., & Pala, H. (2012). Öznel iyi oluşu açıklamada umut ve yaşamda anlamın rolü. *Kastamonu Education Journal*, 20(3), 827-836.
- Sampson, J.P., Jr., Lenz, J.G., Reardon, R.C. & Peterson, G.W. (1999), a cognitive information processing approach to employment problem solving and decision

making. *The Career Development Quarterly*, 48, 3-18.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x>

Sancaktar, N. (2016). *Yeni evlenen ve uzun süredir evli olan çiftlerin evlilikte problem çözme becerisi düzeylerinin öznel iyi oluş ve evlilik doyumu düzeyleri ile ilişkisinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.

Sandler, M.E. (2003). Career decision-making self-efficacy, perceived stress, and an integrated model of student persistence: a structural model of finances, attitudes, behavior, and career development. *Research in Higher Education* 41, 537–580.

Sartık, H. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma*. [Yüksek lisans tezi]. Çağ Üniversitesi.

Satan, A. A. (2014). Dini inanç ve bilişsel esneklik düzeylerinin öznel iyi oluş düzeyine olan etkisi. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(7), 56-74.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespace theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.),

*Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295–320). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In: D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, (ss. 149- 205). Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2011). New questions for vocational psychology: premises, paradigms, and practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.  
<https://doi.org/10.1177/1069072710395532>

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In: R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (ss. 144-180). Hoboken, NJ: John Wiley.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of*

*Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Saygın, Y. & Arslan, C. (2009). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 207-222.

Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. In M. Eid & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 97–123). The Guilford Press.

Şen-Baz, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165.

Sezgin, Y. & Çakmak Yıldızhan, Y. (2023). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin öznel iyi oluş ve duygusal zeka düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 21(2), 1-18.  
<https://doi.org/10.33689/spormetre.1149173>

Şimşek, A. İ. (2021). *Öğretmen zihniyeti ve öznel iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi: sınıf öğretmenleri örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.

Sneva, J.N. (2011). Exploring career decision-making self-efficacy, career maturity attitudes, and racial identity attitudes of college students of color.

- Spyropoulou-Nicolaidou, A. (2020). Career decision-making self-efficacy beliefs among adolescents in Cyprus and the influence of parental support. [PhD thesis]. University of Warwick.
- Super, D. E. (1955). Transition: from vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 2(1), 3–9. <https://doi.org/10.1037/h0041630>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888100760211>
- Taş, H. Y. (2018). Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9 (16), 1817-1836. <https://doi.org/10.26466/opus.479123>
- Taş, M. A., & Özmen, M. (2019). Meslek seçiminde aile desteği ve kariyer uyum yetenekleri ilişkisi: olumlu gelecek beklentisinin aracılık rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 736-761. <https://doi.org/10.33692/avrsyad.543865>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)

- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 17–31. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90004-L](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90004-L)
- Tekin, F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile kişilerarası ilişki tarzları ve algılanan ebeveyn stilleri arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tezelli, S. & Dimaç, B. (2021). Öğretmen adaylarında duygusal zekâ, sosyal kaygı ve öznel iyi oluş arasındaki yordayıcı ilişki. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 51-60.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 31(1). <https://doi.org/10.7822/egt91>
- Tuzgöl-Dost, M. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23), 103-111.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 248-275. <https://doi.org/10.26466/opus.462704>

Ulaş, Ö. & Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi.

*Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.

Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: bir model testi*. [Doktora Tezi,

Hacettepe Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.

Ünder, Ü., Çavuş, M., Munusturlar, M. A., Akdoğan E., Görkem, S. F., Öztürk, E. T.,

Balkan, S. A., & Banar, M. (2023). The effects of “transition to professional

life” course on career decision-making self-efficacy. *Yükseköğretim Dergisi*,

13(1), 61-73. doi:10.2399/yod.23.1224043

Urhahne, D., & Zhu, M. (2015). Accuracy of teachers' judgments of students'

subjective well-being. *Learning and Individual Differences*, 43, 226–232.

<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.007>

Usta Kara, I. (2020) *Örgütlerde Liderlik, Öznel İyi Oluş ve İşe Yabancılaşma*. Efe

Akademi Yayınları.

Üstün, F. (2022). *Olumlu çocukluk çağı yaşantılarının kariyer uyum yetenekleriyle ve*

*yaşam doyumuyla ilişkisinin incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Uluslararası

Kıbrıs Üniversitesi.

Uyar, H., Uyar, Y. & Erdeveciler, Ö. (2024) Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinin

kariyer uyum yeteneği düzeylerinin belirlenmesi: Ankara ili örneği.

*SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 41-52.

Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234–252.  
<https://doi.org/10.1080/17439760802303002>

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063–1070.  
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>

Wood, J. V. (1996). What is social comparison and how should we study it? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(5), 520–537.  
<https://doi.org/10.1177/0146167296225009>

Yaldız, T., & Kılınç, A. Ç. (2021). Lise öğrencilerinin öznel iyi oluşunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*. 6(1), 34-47.  
DOI: 10.51280/yjer.2021.012

Yaşar, O., & Sunay, H. (2020). Career decidedness of college students. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(23), 1614-1624.  
<https://doi.org/10.26466/opus.671754>

- Yeşilorman, M. & Koç, F. (2014). Bilgi toplumunun teknolojik temelleri üzerine eleştirel bir bakış. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 117-133. <https://doi.org/10.18069/fusbed.72486>
- Yıldız, F., & Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar Ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 91-103. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.1246185>
- Yıldız, S. (2024). *Üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinlik düzeyleri ile duygusal istismar ve yaşam becerileri arasındaki ilişki*. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi]. Yök Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, A. S. (2011). *Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin benlik saygısı ve utangaçlık açısından incelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Zhou, D., Peng, Z. & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: mediated by emotional intelligence. *Frontiers in psychology*, 8:1274430.

## **EKLER**

## **Ek 1: Katılımcı Bilgilendirme Formu**

Değerli Öğrenciler, Bu çalışma, Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Öznel İyi Oluş Yordaması amacıyla yürütülmektedir. Anket ve envanterler aracılığıyla toplanan veriler kariyer karar verme yetkinliği, kariyer uyum yetenek düzeylerinin, öznel iyi oluş ilişkisini yordamak için kullanılacaktır. Aşağıda bulunan veri toplama araçlarını doldurarak, araştırmaya katılmayı kabul etmiş olacaksınız.

Araştırma da bireysel sonuçlar değil grup sonuçları değerlendirilecektir. Vereceğiniz bilgiler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılacağından adınızı yazmanıza gerek yoktur. Verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli kalacak, araştırma araştırmacı ve tez danışmanı dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu çalışma süresince toplanan veriler, yalnızca akademik araştırma amacı ile kullanılacaktır ve yalnızca ulusal/uluslararası akademik toplantılarda ve/veya yayınlarda sunulacaktır.

Sizlere sorulan soruların doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Soruları cevaplarırken, hepsini okuyarak, boş bırakmadan cevaplandırmanız, samimi ve dürüst olmanız araştırma sonuçları için oldukça önemlidir ve araştırmanın güvenilir olmasına katkıda bulunacaktır.

Daha önce de belirtildiği gibi, ölçeklerde verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli kalacaktır. Eğer çalışmayla ilgili herhangi bir şikâyet, görüş veya sorunuz varsa bu çalışmanın araştırmacısı ile iletişime geçmekten lütfen çekinmeyiniz

(email: [mertmertkorkmaz@gmail.com](mailto:mertmertkorkmaz@gmail.com)).

Eğer araştırmanın sonuçlarıyla ilgileniyorsanız 2024 Temmuz ayından itibaren araştırmacıyla iletişime geçebilirsiniz.

Katıldığımız için tekrar teşekkür ederim.

Mert KORKMAZ

## **Ek 2: Aydınlatılmış Onam**

Bu çalışmanın amacı Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerinin Öznel İyi Oluşu Yordamasıdır.

Bu araştırmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayalı olup, araştırmaya katılıp katılmamanız hiçbir şekilde notlarınızı etkilemeyecektir. Kimlik bilgileriniz araştırmacı ve tez danışmanı dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Bu çalışma süresince toplanan veriler, yalnızca akademik araştırma amacı ile kullanılacaktır ve yalnızca ulusal/uluslararası akademik toplantılarda ve/veya yayınlarda sunulacaktır. Bizimle iletişime geçerek istediğiniz zaman çalışmadan çekilebilirsiniz. Eğer çalışmadan çekilerseniz, sizden toplanan tüm veriler veri tabanımızdan silinecektir ve sizinle ilgili olan veriler çalışmada kullanılmayacaktır.

Yardıminız için çok teşekkür ederiz.

**Mert KORKMAZ**

Yukardaki bilgileri ayrıntılı biçimde tümünü okudum ve anketin uygulanmasını onayladım.

Telefon:

İmza:

### **Ek 3: Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Katılımcı,

Araştırma için dolduracağınız ölçeklere verecek olduğunuz cevaplar araştırma kapsamında bilimsel araştırmalar için kullanılacak olup tamamen gizlilik esasına dayanarak muhafaza edilecektir. Ölçeklere samimi ve içten cevaplar vermeniz önemle rica olunur. Ölçeklerde size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Form ve ölçeklere ad ve soyad yazılmasına gerek yoktur. Araştırmaya katıldığınız ve katkı sağladığınız için teşekkür ederim.

#### **SORULAR**

##### **1. Cinsiyet**

Erkek ( )

Kadın ( )

##### **2. Eğitim Gördüğünüz Fakülte**

Eğitim ( )

İletişim ( )

Sağlık ( )

Hukuk ( )

Mühendislik ( )

Mimarlık ( )

##### **3. Lisans Dönemi Süresince Uygulamalı Ders veya Zorunlu Staj Programı**

Katıldım ( )

Katılmadım ( )

##### **4. Ailenizin Ekonomik Durumu**

Asgari Ücret Üstü ( )

Asgari Ücret ( )

Asgari Ücret Altı ( )

## **5. Bölümünüzü Hangi Sebepile Seçtiniz**

Mesleğe duyduğum ilgi ( )

Mesleğe ve mesleği icra eden kişiye olan itibar ( )

Mesleğin ekonomik getirisi ( )

İş bulma imkanının yüksek olması ( )

## **6. Karar Verme Becerinizi Nasıl Değerlendirirsiniz**

Her zaman mantıklı değerlendirmeler yaparak karar veririm ( )

Sezilerime dayanarak karar veririm ( )

Karar vermekte her zaman güçlük çekerim veya kararsızlık yaşarım ( )

Benim adıma başkalarının karar vermesini tercih ederim ve beklerim ( )

#### Ek 4: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği

ENVANTER	Hiç Yeterli Değilim	Yeterli Değilim	Kısmen Yeterliyim	Yeterliyim	Oldukça Yeterliyim
1. İlgili alanına giren işlerde tipik bir çalışma gününün nasıl olabileceğini bilmek	1	2	3	4	5
2. İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek	1	2	3	4	5
3. İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek	1	2	3	4	5
4. İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak	1	2	3	4	5
5. İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek	1	2	3	4	5
6. Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek	1	2	3	4	5
7. Çevresindeki kurum/kuruluşların eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırmak	1	2	3	4	5
8. İlgili alanına giren işlerle/mesleklerle ilgili internette bilgi toplamak	1	2	3	4	5
9. İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
10. Bir iş mülakatı hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
11. İşler/meslekler ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak	1	2	3	4	5
12. Mesleki tercihinde kendisi için öncelikli olanları sıralayabilmek	1	2	3	4	5
13. Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihinde bulunabilmek	1	2	3	4	5

14. Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek	1	2	3	4	5
15. İlgi alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
16. Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak	1	2	3	4	5
17. Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
18. Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
19. Kariyer hedeflerine ulaşmada olası engellerle başa çıkma yollarını belirlemek	1	2	3	4	5
20. Mesleki problemler yaşadığında farklı çözüm yollarını denemek	1	2	3	4	5
21. Kariyer hedeflerine ulaşmada atılacak olan adımları planlamak	1	2	3	4	5
22. Mesleki problemlerin çözümü için farklı görüşlerden yararlanmak	1	2	3	4	5
23. Piyasadaki iş olanaklarını takip etmek	1	2	3	4	5
24. Kariyer hedeflerine ulaşmada yapılacaklar listesindeki adımları netleştirmek	1	2	3	4	5
25. Alternatif kariyer hedeflerini belirlemek	1	2	3	4	5
26. Mesleki geleceği ile ilgili gerçekçi planlar yapmak	1	2	3	4	5
27. Gelecekte mesleğiyle ilgili neler yapabileceğini şimdiden değerlendirmek	1	2	3	4	5
28. Mesleki problemlerini çözüme konusunda kendine güven duymak	1	2	3	4	5
29. Mesleki problemleriyle ilgili hoşnut olabileceği çözümler üretmek	1	2	3	4	5
30. Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek	1	2	3	4	5

31. Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
32. Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
33. Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak	1	2	3	4	5
34. Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek	1	2	3	4	5
35. Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
36. Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
37. Yakın çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
38. Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
39. Üstün ve zayıf yönlerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
40. Başarılı olacağı iş etkinliklerini bilmek	1	2	3	4	5
41. Çalışma hayatında yeteneklerini kullanabilmek	1	2	3	4	5
42. Çalışma hayatında kendini nasıl geliştirebileceğini bilmek	1	2	3	4	5
43. İş yaşamında ilerleyebilme/yükselebilme olanaklarını bilmek	1	2	3	4	5
44. İş yaşamında karşılaşılabileceği olası risklerle baş edebilmeyi göze almak	1	2	3	4	5
45. Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğini bilmek	1	2	3	4	5

## Ek 5: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği - Kısa Form

ENVANTER	Güçlü Değil	Az Güçlü	Biraz Güçlü	Güçlü	Çok Güçlü
1. Geleceğimin nasıl olacağı hakkında düşünürüm	1	2	3	4	5
2. Geleceğim için hazırlanırım	1	2	3	4	5
3. Yapmak zorunda olduğum eğitimsel ve mesleki seçimlerin farkındayım	1	2	3	4	5
4. Kararlarımı kendim veririm	1	2	3	4	5
5. Yaptıklarımın sorumluluğunu üstlenirim	1	2	3	4	5
6. Kendime güvenirim	1	2	3	4	5
7. Kişisel gelişimim için fırsatları araştırırım	1	2	3	4	5
8. Bir seçim yapmadan önce seçenekleri incelerim	1	2	3	4	5
9. Bir şeyler yapmanın farklı yollarını gözlemlerim	1	2	3	4	5
10. Yaptığım şeyleri layıkıyla yapmaya özen gösteririm	1	2	3	4	5
11. Yeni beceriler öğrenirim	1	2	3	4	5
12. Yeteneğimi geliştirmeye çalışırım	1	2	3	4	5

## Ek 6: Öznel İyi Oluş Ölçeği

<b>ENVANTER</b>	<b>Hiç Uygun değil</b>	<b>Biraz Uygun</b>	<b>Orta Derecede Uygun</b>	<b>Çoğunlukla Uygun</b>	<b>Tamamen uygun</b>
1. Geleceğe yönelik planlar yapmaktan hoşlanırım	1	2	3	4	5
2. Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır	1	2	3	4	5
3. Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum	1	2	3	4	5
4. Geriye dönüp baktığımda istediklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum	1	2	3	4	5
5. Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum	1	2	3	4	5
6. İstedğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum	1	2	3	4	5
7. Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm	1	2	3	4	5
8. Ulaşmak istediğim ideallerim var	1	2	3	4	5
9. İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir	1	2	3	4	5
10. Küçük sorunları bile büyütürüm	1	2	3	4	5
11. Kendimi genel olarak canlı ve	1	2	3	4	5

enerjik hissederim					
12. Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum	1	2	3	4	5
13. Kişilerarası ilişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum	1	2	3	4	5
14. Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanmam	1	2	3	4	5
15. Beni eğlendiren faaliyetlere yeterince katılamıyorum	1	2	3	4	5
16. Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum	1	2	3	4	5
17. Mümkün olsa geçmiş hayatımı değiştiririm	1	2	3	4	5
18. Ailemle olan ilişkilerimden memnunum	1	2	3	4	5
19. Genelde hüzünlü ve düşünceliyim	1	2	3	4	5
20. Yaşamımda yapmam gerekenleri düşünmek hoşuma gider	1	2	3	4	5
21. Kendimi yalnız hissediyorum	1	2	3	4	5
22. Amaçlarıma ulaşmak için çevremdeki olanakları etkili bir şekilde kullanabilirim	1	2	3	4	5
23. Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum	1	2	3	4	5
24. Başkalarının mutlu görüldüğü kadar mutlu olmayı isterdim	1	2	3	4	5
25. Sorunları yaşamın öğretici ve doğal bir parçası olarak görürüm	1	2	3	4	5

26. Çevremdeki insanların yaşamlarına imreniyorum	1	2	3	4	5
27. Amaçlarıma ulaşmak için yeterince kararlı davranabilirim	1	2	3	4	5
28. Yaşamımı genel olarak monoton ve sıkıcı buluyorum	1	2	3	4	5
29. Sosyal ilişkilerimdeki girişkenlik yanımdan hoşnutum	1	2	3	4	5
30. Kendime hedefler koymakta zorlanıyorum	1	2	3	4	5
31. İç dünyamın zaman geçtikçe zenginleştiğini hissediyorum	1	2	3	4	5
32. Tanıdığım insanların çoğundan daha fazla sıkıntım var	1	2	3	4	5
33. Yaşamın zorluklarıyla başetme gücüme güveniyorum	1	2	3	4	5
34. Sevilen ve güvenilen biri olduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5
35. Geçmişte yaptığım hatalardan dolayı yoğun suçluluk duygusu yaşıyorum	1	2	3	4	5
36. Serbest zamanlarımda zevkle vakit geçirecek bir uğraşı bulurum	1	2	3	4	5
37. Yaşamım başarısızlıklarla dolu	1	2	3	4	5
38. Güçlükler karşısında çabuk pes ederim	1	2	3	4	5
39. Çevremde ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim insanlar var	1	2	3	4	5
40. Sıklıkla ümitsiz ve çökkün hissediyorum	1	2	3	4	5

41. Okumak ve çalışmak benim için zevkli uğraşlardır	1	2	3	4	5
42. İsteklerime ve değerlerime uygun bir hayat sürüyorum	1	2	3	4	5
43. Ailemle olan ilişkilerimde sorunlar yaşıyorum	1	2	3	4	5
44. Yaşama iyimser bir açıyla bakabilme yönümden memnunum	1	2	3	4	5
45. Arkadaşlarıma kendimi istediğim gibi ifade edemiyorum	1	2	3	4	5
46. Başkalarına yardım edebilme ve onlara destek olma becerimden hoşnutum	1	2	3	4	5

## Ek 7: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği İzni

29.08.2023 15:56

Posta - MERT KORKMAZ - Outlook

Re: Yüksek Lisans Tezi İçin Ölçek İzni

Özlem ULAŞ <ozlem.ulas@giresun.edu.tr>

29.08.2023 Sal 15:54

Kime:MERT KORKMAZ <22500772@emu.edu.tr>

2 ek (758 KB)

Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği Uygulama Formu\_Maddeler ve Alt Ölçekler (2).docx  
KariyerKararVermeYetkinliieiningelitirilmesi (1).pdf;

Merhaba,

Ölçek ve makalesi ekte yer almaktadır. Kolaylıklar diliyorum.

29 Ağu 2023 Sal, saat 14:57 tarihinde MERT KORKMAZ <[22500772@emu.edu.tr](mailto:22500772@emu.edu.tr)> şunu yazdı:

Değerli hocam iyi günler, ben Mert Korkmaz. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programından 2022 yılında mezun oldum. Şu an Doğu Akdeniz Üniversitesi RPD yüksek lisans programındayım. Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi' adlı tez çalışmamda izniniz olursa Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği'ni kullanmak isterim. Uygun gördüğünüz takdirde ölçeği ek olarak atarsanız çok mutlu olurum. İyi çalışmalar.

--

Doç. Dr. Özlem ULAŞ KILIÇ  
Giresun Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı

Özlem ULAŞ KILIÇ, Ph.D  
Associate Professor  
Giresun University  
Department of Educational Sciences  
Psychological Counseling and Guidance Program

## Ek 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Form İzni

4.10.2023 18:36

Gmail - Yüksek Lisans Tezi İçin Ölçek İzni



Mert Korkmaz <mertmertkorkmaz@gmail.com>

### Yüksek Lisans Tezi İçin Ölçek İzni

2 ileti

**Mert Korkmaz** <mertmertkorkmaz@gmail.com>  
Alıcı: cenneterdogmus@gmail.com

2 Ekim 2023 12:31

Değerli hocam iyi günler, ben Mert Korkmaz. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programından 2022 yılında mezun oldum. Şu an Doğu Akdeniz Üniversitesi RPD yüksek lisans programındayım. 'Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Öznel İyi Oluşu Yordama Gücü' adlı tez çalışmamda izniniz olursa Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlamasını kullanmak isterim. Uygun gördüğünüz takdirde ölçeği ek olarak atarsanız çok mutlu olurum. İyi çalışmalar.

**cennet C.E.Z.** <cenneterdogmus@gmail.com>  
Alıcı: Mert Korkmaz <mertmertkorkmaz@gmail.com>

3 Ekim 2023 12:51

Merhaba Mert Bey,  
Ölçek formu ektedir.  
İyi çalışmalar dilerim.  
Dr. Cennet Erdoğmuş Zorver

CEZ

## Ek 9: Öznel İyi Oluş Ölçeği İzni

31.08.2023 22:07

Gmail - Yüksek Lisans Tezi İçin Ölçek İzni



Mert Korkmaz <mertmertkorkmaz@gmail.com>

### Yüksek Lisans Tezi İçin Ölçek İzni

2 İlet

**Mert Korkmaz** <mertmertkorkmaz@gmail.com>  
Alıcı: mtuzgoldost@gmail.com

30 Ağustos 2023 15:52

Değerli hocam iyi günler, ben Mert Korkmaz. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programından 2022 yılında mezun oldum. Şu an Doğu Akdeniz Üniversitesi RPD yüksek lisans programındayım. "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" adlı tez çalışmamda izniniz olursa Öznel İyi Oluş Ölçeği'ni kullanmak isterim. Uygun gördüğünüz takdirde ölçeği ek olarak atarsanız çok mutlu olurum. İyi çalışmalar.

**Meliha TUZGÖL DOST** <mtuzgoldost@gmail.com>  
Alıcı: Mert Korkmaz <mertmertkorkmaz@gmail.com>

31 Ağustos 2023 18:06

Mert merhaba,

Öncelikle çalışmada başarılar dilerim. Öznel iyi oluş ölçeği üniversite öğrencilerine uygundur. Araştırma grubun üniversite öğrencileri görünüyor. Ölçeği tezinde kullanabilirsin. Ekte iletiryorum.

İyi çalışmalar...

MTD

Mert Korkmaz <mertmertkorkmaz@gmail.com>, 30 Ağu 2023 Çar, 15:52 tarihinde şunu yazdı:

Değerli hocam iyi günler, ben Mert Korkmaz. Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Lisans programından 2022 yılında mezun oldum. Şu an Doğu Akdeniz Üniversitesi RPD yüksek lisans programındayım. "Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri ve Kariyer Uyum Yeteneklerinin Öznel İyi Oluş Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" adlı tez çalışmamda izniniz olursa Öznel İyi Oluş Ölçeği'ni kullanmak isterim. Uygun gördüğünüz takdirde ölçeği ek olarak atarsanız çok mutlu olurum. İyi çalışmalar.

Prof. Dr. Meliha TUZGÖL DOST  
Hacettepe Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı  
06800 Beştepe / ANKARA  
Tel: (312) 297 85 51 / 111  
Faks: (312) 299 20 27

Prof. Meliha TUZGÖL DOST, Ph.D.  
Hacettepe University  
Faculty of Education, Department of Educational Sciences  
Division in Psychological Counseling and Guidance  
Phone: +90 312 297 85 51 / 111  
Fax: +90 312 299 20 27