

Üniversite Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algılarının İncelenmesi

Selva BARKALE ŞAHİN¹, Süleyman Barbaros YALÇIN² Erdal HAMARTA³

¹ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Konya, Türkiye, E posta: selvabarkale@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0676-690X

² Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Konya, Türkiye, E posta: barbarosyalcin@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5660-5581

³ Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Konya, Türkiye, E posta: erdalhamarta@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0925-3824

Öz

Araştırmada üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algılarının belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği algısı açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırma 2021-2022 akademik yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesinden 605 lisans öğrencisi ile yürütülmüştür. Araştırma verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Geleceği Ölçeği”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” ve “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada katılımcıların kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yeteneklerinin bölümleri hakkında bilgi sahibi olma durumlarına, bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünmelerine, bölümlerinin hayal ve beklentilerini karşılamasına ve bölümlerinden duydukları memnuniyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Yapılan korelasyon analizinde kariyer geleceği algısı ile belirsizliğe tahammülsüzlük arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki, kariyer geleceği algısı ile kariyer uyum yeteneği arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi ile belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneklerinin birlikte kariyer geleceği puanlarındaki varyansın %60’ını açıkladığı görülmüştür. Sonuçların üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin kariyer geleceği algısında kariyer uyum yeteneği ve belirsizliğe tahammülsüzlüğün önemini göstererek alan yazının çeşitlenmesine ve sahada çalışan uzmanların uygulamalarına katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler

Kariyer, Kariyer Geleceği Algısı, Kariyer Uyum Yeteneği, Belirsizliğe

Tahammülsüzlük

Atıf Bilgisi

Barkale Şahin, S., Yalçın, S. B. ve Hamarta, E. (2023). Üniversite Birinci Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algılarının İncelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Ereğli Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 317-350. <https://doi.org/10.51119/ereegf.2023.59>

Geliş Tarihi	30.08.2023
Kabul Tarihi	27.10.2023
Yayın Tarihi	31.12.2023
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Bilgilendirme	Yok.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Turnitin
Etik Bildirim	selvabarkale@gmail.com
Yazar Katkı Oranı	Yazar Katkıları: Yazar 1: %40 -Araştırma tasarımı, literatür tarama, yöntem, analiz, bulgu ve sonuçlar. Yazar 2: %30 - Araştırma tasarımı, literatür tarama, analiz, bulgu ve sonuçlar. Yazar 3: %30- Araştırma tasarımı, yöntem, analiz, bulgu ve sonuçlar.
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Telif Hakkı & Lisans	Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Examining The Career Future Perceptions of First Year University Students

Selva BARKALE ŞAHİN¹, Süleyman Barbaros YALÇIN² Erdal HAMARTA³

¹ Konya, Türkiye, E posta: selvabarkale@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0676-690X

² Necmettin Erbakan University, Ahmet Keleşoğlu Faculty of Education, Guidance and Psychological Counseling Department, Konya, Türkiye, E-posta: barbarosyalcin@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5660-5581

³ Necmettin Erbakan University, Ahmet Keleşoğlu Faculty of Education, Guidance and Psychological Counseling Department, Konya, Türkiye, E-posta: erdalhamarta@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0925-3824

Abstract

In the study, it was aimed to examine the career future perceptions of first-year university students in terms of intolerance of uncertainty and career adaptability perception. The research was conducted in the relational survey model, one of the quantitative research methods. The research was conducted with 605 undergraduate students from Necmettin Erbakan University Faculty of Education in the 2021-2022 academic year. The data were collected through "Personal Information Form", "Career Future Scale", "Career Adaptability Scale" and "Intolerance of Uncertainty Scale". Independent samples t-test, correlation and regression analysis were used to analyze the data. In the study, it was observed that the participants' perception of career future and career adaptability showed a significant difference according to their knowledge about their departments, thinking that their departments are suitable for their interests and abilities, meeting their dreams and expectations, and satisfaction with their departments. In the correlation analysis, it was determined that there was a low level significant negative relationship between career future perception and intolerance of uncertainty, and a high level positive relationship between career future perception and career adaptability. The regression analysis showed that intolerance of uncertainty and career adaptability together explained 60% of the variance in career future scores. It is thought that the results will contribute to the diversification of the literature and the practices of experts working in the field by showing the importance of career adaptability and intolerance of uncertainty in the career future perception of students who are new to university.

Keywords

Career, Perception of Career Future, Career Adaptability, Intolerance of

Uncertainty.

Citation

Barkale Şahin, S., Yalçın, S. B., & Hamarta, E. (2023). Examining The Career Future Perceptions of First Year University Students. *Journal of Necmettin Erbakan University Ereğli Faculty of Education*, 5(2), 317-350. <https://doi.org/10.51119/eregef.2023.59>

Date of Submission	30.08.2023
Date of Acceptance	27.10.2023
Date of Publication	31.12.2023
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Acknowledgements	No.
Plagiarism Checks	Yes - Turnitin
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Author Contributions	Author Contributions: Author 1: 40% -Research design, literature review, method, analysis, findings and conclusions. Author 2: 30% - Research design, literature review, analysis, findings and conclusions. Author 3: %30- Research design, method, analysis, findings and conclusions.
Complaints	selvabarkale@gmail.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Copyright & License	Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Extended Abstract

Introduction: It is known that students' perceptions of career future have a decisive role in building their career processes. It is thought that the intolerance arising from the uncertainty of the future in the formation of students' perceptions about their career future is an important issue that needs to be addressed. Considering the career journey of university students, it is expected that the processes related to their career future are not clear at a very early stage such as the first year. Therefore, it was predicted that students' perceptions of career future may be related to their intolerance of uncertainty. Based on this idea, this study aims to examine the perception of career future in terms of intolerance of uncertainty and career adaptability.

Materials and Methods: The research was conducted in the relational survey model, which is one of the quantitative research methods. The study group consists of students studying in different departments of Necmettin Erbakan University Faculty of Education in the 2021-2022 academic year. The study group was formed by convenient sampling method. Data were obtained from a total of 605 undergraduate students, 448 female and 157 male. "Personal Information Form", "Career Future Scale", "Career Adaptation Scale" and "Intolerance of Uncertainty Scale" were used to collect the data. Scale application was carried out by sending a link via Google Forms. The collected data were analyzed using SPSS 22.0 package program. Independent samples t-test, correlation and regression analyses were used to analyze the data.

Findings: In the study, it was determined that students' perceptions of career future, intolerance of uncertainty and career adaptability did not show a significant difference according to gender. The career future perception and career adaptability scores of the students who had information before starting university were significantly higher than the scores of the students who did not have information ($t=4.14$, $p < .05$; $t=3.67$, $p < .05$) In the study, it was determined that having information before starting university did not create a significant differentiation in terms of intolerance of uncertainty. It was found that students' thinking that their majors were suitable for their interests and abilities was effective in getting higher career future perception and career adaptability scores ($t=5.58$, $p<.05$; $t=4.68$, $p<.05$). Students who thought that their majors were not suitable for their interests and abilities experienced more intolerance towards uncertainty ($t=-2.27$, $p<.05$). Students who thought that their majors met their dreams and expectations had higher career future perception and career compatibility scores ($t=7.19$, $p<.05$; $t=6.21$, $p<.05$). It was also found that students who thought that their departments did not meet their dreams and expectations were more intolerant of uncertainty ($t=-3.45$, $p<.05$). Students who were satisfied with their departments had higher career future perception and career compatibility scores ($t=-5.05$, $p<.05$; $t=-4.12$, $p<.05$).

Students who were dissatisfied with their departments were found to be more intolerant of uncertainty ($t=3.00$, $p<.05$). In the correlation analysis, it was found that the perception of career future had a negative, low level significant ($r=-.185$ $p<.05$) relationship with intolerance of uncertainty, while there was a positive, high level significant ($r=.763$ $p<.001$) relationship with career adaptability. There was no significant relationship between students' intolerance of ambiguity and career adaptability scores ($r=-.047$ $p>.05$). As a result of the regression analysis, it was found that students' intolerance of uncertainty and career adaptability explained 60% of the variance in career future scores ($F(2, 602)$, $p<.001$ adj. $R^2=.60$). In particular, students' intolerance of uncertainty was found to be a significant negative predictor of career future scores. For this sample, participants' intolerance of uncertainty scores accounted for 2% of the change in career prospects scores ($\beta=-.26$, $p<.001$, 95% CI $[-.348, -.173]$, $sr^2=.02$). For this sample, participants' career adjustment scores explained 57% of the change in career future scores ($\beta=.74$, $p<.001$, 95% CI $[.698, .797]$, $sr^2=.57$).

Conclusion and Suggestions: It is seen that university students' interest in the profession, predisposition to the profession and its suitability to their expectations are effective in their department preferences (Genç, Kaya, & Genç, 2007; Lent et al. 2002; Mann, Harmoni, & Power, 1989; Owen, Kepir, Özdemir, Ulaş, & Yılmaz, 2012). While abilities can be associated with achievements in the career process, interests are associated with the enjoyment of activities. Individuals can learn the subjects they are skilled in more easily and quickly and thus become more successful (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2016). Therefore, being involved in business life processes in accordance with interests and abilities is associated with individuals having more positive attitudes (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2016).

In the studies, it is seen that university students with high career adaptability make more effective decisions by trusting themselves more in their career processes. While a decrease in career adaptability is associated with a decrease in career planning skills, an increase in career adaptability is associated with more optimistic attitudes towards career (Gerçek, 2018). Considering that optimism is the tendency to have positive expectations that life will go well despite difficulties and obstacles in life (Scheier & Carver, 1992), career adaptability can be associated with an optimistic view of the career future. Considering the relationship between career adaptability and future time orientation (Öztemel & Yıldız Akyol, 2021), the perception of career adaptability is expected to be effective on the perception of career future.

All uncertainties of life can affect individuals' career behaviors and career lives (Korkut-Owen, 2021). Considering the possible impact of uncertainty on the career process, it is thought that more research should be conducted to provide effective suggestions for eliminating negative effects.

In line with the findings obtained, it is thought that increasing the number of informative studies about the departments before the preference and focusing on studies to help individuals get to know themselves within the scope of preference counseling will contribute to students' perceptions of career future. It is also thought that including workshops that improve students' career adaptation skills in high school and university curricula can provide efficiency for career future.

Giriş

[Kariyer bireyin yaşamında karşılaştığı durumların, yapmış olduğu işlerin ve edindiği tüm rollerin bütününden oluşan genel bir yapıya karşılık gelmektedir (Kuzgun, 1999, 2009). Bu açıdan kariyer bireyin yaşamı boyunca işgal ettiği önemli pozisyonlar dizisi olarak da tanımlanabilmektedir (Eremie ve Okwulehie, 2018). Bireyin yaşamındaki tüm rol ve etkinlikleri içerdiğinde barındıran kariyer yapısı yalnızca bir seçimden ibaret olmayıp hayat boyu devam eden çok aşamalı bir süreç olarak görülmektedir (Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Richardson, 1993; Savickas, 2008; Super, 1953, 1980; Yeşilyaprak, 2016). Kariyer yönelimi yalnızca bir döneme has olmayıp kariyer basamaklarındaki ilerleyiş bireyin yaşamının geleceğine yönelik belirleyici güce de sahiptir. Bu noktada gelişime ayak uyduran toplumlarda meslek seçimi, kariyer kararı ve kariyer geleceğine yönelik görüşler bireyler için hayati bir öneme sahiptir (Duru vd., 2020). Kariyer yapısının bireysel açıdan bu denli önemli bir yerde olması 21. Yüzyılda meslek seçimi ve kariyer inşa süreçlerinde çeşitli kaygı ve güvensizlik duygularını beraberinde getirebilmektedir (Savickas, 2012).

Ülkemizde bireyler kariyerlerini inşa etme yolunda üniversite eğitimleri almak için merkezi sınavlara girmekte ve ardından dahil olmak istedikleri programlara yönelik tercihler yapmaktadırlar (ÖSYM, 2023b, 2023a). Tercihleri doğrultusunda üniversitelere yerleşen öğrenciler çeşitli dersler alarak kariyer inşa etme yolunda ilerlemektedirler. Kariyer yapılandırma sürecinde eğitimlerin alındığı üniversite yılları bireyler için meslek geleceğine yönelik çeşitli kaygıların gündemde olduğu yıllar olabilmektedir (Akman, 2022; Gizir, 2005; Kalafat, 2014; Mayda vd., 2014; Türküm vd., 2004). Mesleğin geleceğine yönelik kaygılara sahip olmak iş seçimi, kariyer planlaması ve iş bulma olanakları gibi pek çok boyutta bireye olumsuz etkiler oluşturabilmektedir (Çoğalan ve Yazıcı, 2022; Özen, 2011; Hammad, 2016; Samawi vd., 2022). Bu yıllarda bireylerin kariyer geleceklerine yönelik aldıkları kritik kararların mesleki geleceklerine, psikolojik ve fiziksel iyilik hallerine, sosyal kabullerine dolayısıyla da genel yaşam kalitelerine olan etkisi göz önüne alındığında bu dönemin önemi ön plana çıkmaktadır (Alniaçık vd., 2021; Büyükgöze Kavas, 2011). Bu açıdan değerlendirildiğinde öğrencilerin seçimleri doğrultusunda mesleki eğitim almaya başladıkları üniversite süreçlerinin ilk yılından itibaren kariyer geleceğine yönelik sahip oldukları algıların ele alınması önem arz etmektedir.

Kariyer geleceği algısı, bireylerin gelecekteki kariyer süreçlerine adapte olabilme becerisine dair genel inançları olarak ifade edilebilir (Kalafat, 2012). Bireyin kariyer sürecine yönelik bu inanç yapısını üç ana boyut meydana getirmektedir. Kariyer geleceği algısını oluşturan bu boyutlar kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olma olarak adlandırılmaktadır (Kalafat, 2012, 2014; Rottinghaus vd., 2005). Kariyer geleceği algısının uyumluluk boyutu bireyin kariyer sürecinde karşılaşılabileceği

beklenmedik durumlara ayak uydurabileceğine ve meydana gelebilecek değişimlerde kendisini toparlayabileceğine yönelik inancına karşılık gelmektedir (Rottinghaus vd.,2012; Rottinghausvd.,, 2005; Savickas, 1997; Super ve Knasel, 1981). Kariyer uyumluluğu, iş yaşamı hakkında bilgi toplayarak iletişim kurabilme, edinilen bilgileri bir araya getirebilme, bilgiler doğrultusunda karar verebilme, tercihlerle ilgili gerçekçi seçenekler sunabilme ve geçmiş tecrübelerden hareketle gelecek hakkında tahminde bulunabilme gibi çeşitli becerileri gerektirmektedir (Savickas, 1997; Siyez, 2016). Dolayısıyla kariyer uyum yeteneği bireylerin kariyerlerine uyum sağlayabilmeleri için gerekli olan tutum, yetenek ve davranışlarını içeren temel yapı olarak ifade edilebilir (Super ve Knasel, 1981; Yousefi vd., 2011). Genel bir ifade ile bireyin sahip olduğu profesyonel özellikleri, kariyerine yönelik gelecek planlarına ne derece uyumlu olduğuna dair düşünceleri ve gelecekte arzu ettiği kariyer hedeflerine ulaşmaya yönelik iyimserliği bireyin kariyer geleceği algısını şekillendiren ana unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Alnıaçık vd., 2021).

Günümüz iş dünyasında hızlı değişen dengelerin varlığı göz önüne alındığında bireyin değişim süreçlerine karşı olan esnekliği, uyum sağlayabilme yeteneği ve yaşam boyu öğrenme süreçlerine olan açıklığı giderek daha önemli hale gelen unsurlar olarak nitelendirilmektedir (Savickas vd., 2009). Bu doğrultuda kariyer uyum yeteneği iş yaşamı ve kariyer karar süreçlerinde ihtiyaç duyulan temel becerileri kapsamaktadır (Duffy, 2010). Kariyer uyum yeteneği ilgi, merak, kontrol ve güven yapı taşlarından oluşmaktadır. İlgi boyutu kariyer ile ilgili farkındalığa sahip olmakla birlikte mesleki bir gelecekle ilgili plan yapabilmekle ilişkilendirilmektedir. Kontrol boyutu ise bireylerin mesleki gelecekleri üzerinde kontrol sahibi olmalarına izin vererek öz disiplin, çaba ve sebat gibi kavramlarla açıklanmaktadır. Kontrol boyutu bir nevi kişinin kariyer inşa sürecindeki bireysel sorumluluğuna dair inançlarından meydana gelmektedir. Merak boyutunu bireyin olası benlik süreçleri ve gelecekle ilgili alternatif fikirler üretebilme eğilimi meydana getirmektedir. Son boyut olan güven boyutu ise bireyin kariyer sürecinde karşılaşacağı problemlerle baş etme konusundaki özgüveninden oluşmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu noktadan hareketle kariyer geleceği algısının oluşmasında etkili olan kariyer uyumluluğu ögesi bireyin sahip olduğu kariyer uyum yeteneği ile doğrudan ilişkili görülmektedir (Yousefi vd., 2011). Bu ilişkiellik göz önünde bulundurulduğunda kariyer geleceği algısında kariyer uyum yeteneği unsurunun da ele alınmasının gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

Kariyer geleceği algısının bir diğer boyutu olan kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olma boyutu aslında kariyer uyumluluğunu destekleyici bir unsur olarak görülmektedir. Bu boyut bireyin iş piyasası ve istihdam edilebilme eğilimlerini algılayabilme becerisinin karşılığı olarak değerlendirilmektedir (Kalafat, 2012, 2014; Rottinghaus vd., 2012, 2005). Bireyin kariyer geleceğinde

yer alacağı mesleki konuma yönelik eğilimleri göz önünde bulundurabilmesi algısal sürecini etkileyen önemli bir boyut olarak görülmektedir. Bireyin kariyer sürecine yönelik bu algısal sürecin oluşmasında geleceği ile ilgilenmesi, geleceğine yönelik olumlu fikirlere sahip olması, ne istediğini bilmesi ve seçtiği alana yönelik bilgileri derinlemesine araştırarak bu bilgileri göz önünde bulundurabilmesinin önemli olduğu bilinmektedir (Korkmaz ve Cenkseven Önder, 2019).

Kariyer geleceği algısını oluşturan bir diğer boyut ise iyimserliktir. İyimserlik boyutu bireyin kariyer geleceğinde olumlu sonuçlar elde edebileceğine yönelik beklentisinden meydana gelmektedir (Kalafat, 2012, 2014; Rottinghaus vd., 2012). İyimserlik kavram olarak ele alındığında bireyin gelecekte olumlu yaşantılarla karşılaşacağına yönelik inancı ve olumlu olaylar yaşayacağına yönelik genellenmiş beklentileri olarak tanımlanmaktadır (Fırıncı Kodaz, 2016; Scheier ve Carver, 1985; Scheier vd., 1994; Seligman, 2006). Tanımından da anlaşılacağı üzere iyimserlikte geleceğe yönelik bir beklenti söz konusudur ancak geleceğin belirsizlik içermesi bireylerde olumsuz duyguların yaşanmasına da sebebiyet verebilir (Kilit vd., 2020; Sarı ve Dağ, 2009; Tantan Ulu ve Yaka, 2020; Yiğman ve Fidan, 2021). Belirsizlikle ilgili durumların olumsuz olarak algılanması belirsizliğe tahammülsüzlük ile ilişkilidir (Bayram vd., 2021; Budner, 1962; Sarıçam vd., 2014). Belirsizliğe tahammülsüzlük belirsiz durum ve olaylara karşı bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak olumsuz tepki verme eğilimine karşılık gelmektedir (Buhr ve Dugas, 2002, 2006). Belirsizlik durumu meydana getiren yaşantılar yaşamın her alanında olduğu gibi bireyin kariyer ile ilgili olan davranışları ve kariyer yaşamları üzerinde de etkili olabilmektedir (Korkut-Owen, 2021). Dolayısıyla bireyin kariyer geleceği ile ilgili algıları söz konusu olduğunda geleceğin belirsizliğinden kaynaklanan tahammülsüzlüğünde ele alınması gereken önemli bir konu olduğu düşünülmektedir.

Kariyer belirsizliklerine karşı bireylerin sergiledikleri davranışların son yıllarda kariyer psikolojik danışmanlarının ilgisini çeken bir konu olduğu alan yazında vurgulanmaktadır (Korkut-Owen, 2021) ancak ülkemizde yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde söz konusu değişkenlerle ilgili çalışmaların yetersiz olduğu görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin kariyer yolculuğu göz önüne alındığında birinci sınıf gibi oldukça erken bir evrede kariyer gelecekleri ile ilgili süreçlerin belirgin olmaması beklendiktir. Bu düşünceden hareketle belirsizliğe karşı tutumların kariyer geleceği algısıyla birlikte incelenmesi için araştırmada üniversite birinci sınıf öğrencileri ile çalışılması tercih edilmiştir. Ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde benzer konularda çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum çalışmamızın tartışma kısmını zorlaştırmakla birlikte alana yeni bir çalışma ortaya koyması ile bu alandaki eksikliğin giderilmesine katkı sağlaması açısından önemlidir. Değişkenlerle ilgili verilerin üniversite sürecinin henüz başlangıcında elde edilmiş olmasının da geleceğe yönelik

kariyer süreçlerinin inşasında olumsuzluklar yaşanmaması adına önlemler alınabilmesinde öncülük edebileceği düşünülmektedir. Bu fikirden hareketle bu çalışmada üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısının belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yetenekleri açısından ele alınması amaçlanmıştır. Bu ana amaç doğrultusunda çalışmada şu alt problemlere yer verilmiştir.

1. Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algıları, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri çeşitli değişkenler açısından farklılık göstermekte midir?

2. Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algıları, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Üniversite birinci sınıf öğrencilerinin belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yetenekleri puanları kariyer geleceği algılarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemine yer verilmiştir. Araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve süreçleri bu kısımda ele alınmıştır.

Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkiyel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. İlişkiyel tarama modellerinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır. Tarama yoluyla elde edilen değişkenler arasındaki ilişkiyelikler neden- sonuç ilişkisi olarak yorumlanmazken bazı ipuçları sağlayarak bir değişkenin durumunun bilinmesi halinde diğer değişkenle ilgili kestirimler yapılmasına yarar sağlayabilmektedir (Karasar, 2012). Mevcut araştırma değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi kurma amacı güdülmeyen değişkenler arasında var olan ilişkiyeliklerin belirlenmesi amacı ile yürütüldüğünden nicel araştırma yöntemlerinden ilişkiyel tarama modeli tercih edilerek yürütülmüştür.

Araştırma Modeli

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkiyel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. İlişkiyel tarama modellerinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığı ve derecesi belirlenmeye çalışılmaktadır. Tarama yoluyla elde edilen değişkenler arasındaki ilişkiyelikler neden- sonuç ilişkisi olarak yorumlanmazken bazı ipuçları sağlayarak bir değişkenin durumunun bilinmesi halinde diğer değişkenle ilgili kestirimler

yapılmasına yarar sağlayabilmektedir (Karasar, 2012). Mevcut araştırma değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisi kurma amacı güdülmeden değişkenler arasında var olan ilişkiselliklerin belirlenmesi amacı ile yürütüldüğünden nicel araştırma yöntemlerinden ilişkiisel tarama modeli tercih edilerek yürütülmüştür.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu 2021-2022 akademik yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Fakültesine bağlı farklı bölümlerde eğitim gören birinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Çalışma grubunun oluşturulmasında uygun örnekleme yönteminden yararlanılmıştır (Büyüköztürk vd., 2017). Veriler 448 kadın (%74.) ve 157 (%26) erkek olmak üzere toplamda 605 kişilik çalışma grubundan elde edilmiştir. Çalışma grubunu 18-42 yaş aralığında öğrenciler oluşturmuştur. Çalışma grubunun demografik bilgileri tabloda sunulmuştur.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzdeler
Kadın	448	%74
Erkek	157	%26
18-22 Yaş	570	%94
23-27 Yaş	23	%3.8
28-32 Yaş	7	%1.2
33-37 Yaş	3	%0.5
38-42 Yaş	2	%0.4

Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

Araştırmada verilerin toplanması için “Kişisel Bilgi Formu”, “Kariyer Geleceği Ölçeği”, “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” ve “Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama sürecine başlanmadan önce ölçeklerin kullanımı için gerekli olan uygulama izinleri alınmıştır. Ölçek uygulama izinlerinin alınmasının ardından ölçekler Google Formlara aktarılmıştır. Google Formlara aktarılan ölçekler link gönderim yolu ile öğrencilere ulaştırılmıştır. Uygulama süresinin yaklaşık olarak 10-15 dakika sürdüğü tespit edilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu araştırmannın amacını gerçekleştirilmek adına çalışmacı tarafından sorulan sorulardan oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda öğrencilerin cinsiyet ve yaş bilgileri sorulmuştur. Bu soruların yanı sıra öğrencilerin üniversiteye başlamadan önce bölümleri ile ilgili bilgi sahibi olup olmadıkları, bölümlerinin ilgi- yeteneklerine uygun olduğunu düşünüp düşünmedikleri, bölümlerinin beklentilerini karşılayıp karşılamadığına yönelik fikirlerini öğrenmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Bu formda son olarak öğrencilerin şansları olsaydı bölümlerini değiştirmek isteyip istemeyecekleri sorulmuş ve eğer isterlerse hangi bölümü tercih etmek istediklerinin de yazılması istenmiştir.

Kariyer Geleceği Ölçeği

Araştırmada Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Kalafat (2012) tarafından yapılan "Kariyer Geleceği Ölçeği (Career Futures Inventory)" katılımcıların kariyer geleceği algısı düzeylerinin belirlenmesi için kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde toplamda 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte toplamda 8 madde ters kodlanmaktadır ve alınan puanın yükselmesi kariyer geleceği algısında daha olumlu bir düzeye sahip olmakla ilişkilidir. Ölçekte kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi olmak üzere üç alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin Türk örnekleminde elde edilen sonuçlarında ölçeğin tamamı için .88 iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca alt ölçekler için elde edilen iç tutarlılık katsayıları kariyer uyumluluğu için .83, kariyer iyimserliği için .82 ve iş piyasasına ilişkin bilgi boyutu için .62 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin on beş gün sonra elde edilen test tekrar korelasyon katsayıları ise kariyer uyumluluğu alt boyutu için .75, kariyer iyimserliği için .81, iş piyasasına ilişkin bilgi boyutu için .73 ve ölçeğin tamamı için .87 olarak hesaplanmıştır. Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türkçe formunun yapı geçerliğinin değerlendirilebilmesi için üç faktörlü orijinal yapının Türk örneklemindeki faktör yapısı DFA kullanılarak değerlendirilmiştir. Toplam 555 öğrenciden elde edilen verilerde üç faktörlü orijinal yapı 270 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 872,96'dır. Modelin RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen model uyum değerleri test edilen yapının geçerli olduğunu göstermiştir (Kalafat, 2012).

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Araştırmada Savickas ve Porfeli (2012) tarafından, 13 farklı ülkede yapılan çalışmalar sonucunda geliştirilmiş olan ve Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Büyükgöze Kavas (2014) tarafından yapılan "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Career Adapt- Abilities Scale)" katılımcıların kariyer uyum yetenekleri

düzeylerinin belirlenmesi kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde toplamda 24 maddeden oluşmaktadır ve tüm maddelerin toplanması ile toplam puan elde edilmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır ve ölçekten alınan puanın yükselmesi bireyin o boyutlarda kendisini daha güçlü/iyi görmesi ile ilişkilidir. Ölçekte ilgi, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır. Ölçeğin Türk örnekleminde elde edilen sonuçlarında ölçeğin tamamı için .91 iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca alt ölçekler için elde edilen iç tutarlılık katsayıları ilgi boyutu için .78, kontrol boyutu için .74, merak ve güven boyutu için ise .81 olarak hesaplanmıştır (Büyükgöze Kavas, 2014). Yapı geçerliliğinin sağlanması için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda ki kare ($\chi^2=933.063$) ve serbestlik derecesi ($sd=248$) oranının 3.36 ile istenilen düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonucun orta düzeyde bir uyuma karşılık geldiği görülmüştür. Diğer uyum indeksi katsayılarının ise $CI=.055$; $SRMR=.049$; $CFI=.090$; $RMSEA=.06$ olduğu görülmüştür. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği için "Umut Ölçeği" ve "Yaşam Yönelimi Ölçeği" kullanılmıştır. Analizlerde Umut Ölçeği ile KUYÖ'nün tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Umut ölçeği ile İlgili olma arasında ($r=.46$, $p<.05$), Kontrol arasında ($r=.47$, $p<.05$), Merak arasında ($r=.51$, $p<.05$) ve Güven arasında ($r=.53$, $p<.05$) korelasyonlar hesaplanmıştır. Ayrıca Umut Ölçeği ile KUYÖ toplam puanı arasındaki korelasyon .80 olarak belirlenmiştir. Yaşam Yönelimi Ölçeği ile KUYÖ toplam puanı arasında ($r=.75$, $p<.05$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Alt boyutlardan İlgili olma ($r=.25$, $p<.05$), Kontrol ($r=.34$, $p<.05$), Merak ($r=.26$, $p<.05$) ve Güven ($r=.28$, $p<.05$) arasında korelasyonlar hesaplanmıştır (Büyükgöze Kavas, 2014).

Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği

Araştırmada Carleton, Norton ve Asmundson (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Sarıçam, Erguvan, Akın ve Akça (2014) tarafından yapılan "Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği (BTÖ-12) (The Intolerance of Uncertainty IUS-12)" katılımcıların belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin belirlenmesi için kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde toplamda 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır ve yükselen puanlar yüksek düzeyde belirsizliğe tahammülsüzlüğü göstermektedir. Ölçekte ileriye yönelik kaygı ve engelleyici kaygı olmak üzere iki alt boyut bulunmaktadır. Ölçüt bağıntılı geçerlik için Belirsizliğe Tahammülsüzlük Ölçeği ile birlikte Başa Çıkma Esnekliği Ölçeği ve Eğitim Stresi Ölçeği kullanılmıştır. KMO örneklem uygunluk katsayısı .85, Barlett testi χ^2 değeri 5052,53 ($p<.001$, $sd=66$) bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği için uygulanan doğrulayıcı faktör analizinde orijinal formula tutarlı olarak 12 maddenin iki boyutta (ileriye yönelik kaygı, engelleyici kaygı) toplandığı görülmüştür ($\chi^2=147.20$, $sd=48$, $RMSEA=.073$, $CFI=.95$, $IFI=.95$, $GFI=.94$, $SRMR=.046$). Ölçeğin faktör yükleri .55

ile .87 arasında sıralanmıştır. Ölçeğin Türk örnekleminde elde edilen sonuçlarında ölçeğin tamamı için .88 iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca alt ölçekler için elde edilen iç tutarlılık katsayıları ileriye yönelik kaygı alt boyutu için .84, engelleyici kaygı alt boyutu için .77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yirmi sekiz gün sonra elde edilen test tekrar korelasyon katsayıları ise ölçeğin bütünü için .74, ileriye yönelik kaygı alt boyutu için .75 ve engelleyici kaygı alt boyutu için .71 olarak hesaplanmıştır. (Sarıçam vd., 2014).

Verilerin Analizi

Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada alt amaçlara yönelik verilerin analizi için Bağımsız Örneklem T Testi, Korelasyon Analizi ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizinden yararlanılmıştır. Araştırmada yer alan tüm istatistiksel yöntemler kullanılmadan önce verilerin bu yöntemleri kullanıma uygunluğu incelenmiş ve hesaplamalar bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir (Büyüköztürk, 2019; Büyüköztürk vd., 2015; Tabachnick ve Fidell, 2020). Verilerin normal dağılımının incelenmesinde Skewness ve Kurtosis değerleri göz önünde bulundurulmuş ve dağılımların normale yakın kabul edilebilecek değer aralığında yer aldıkları görülmüştür. Bu veriden hareketle analizlerde parametrik testlerden yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçları güçlendirmek adına analizlerde gerekli olan minimum katılımcı sayılarını belirlemek için G*Power 3.1.9.7 istatistiksel güç analizi programı (Faul vd., 2007) kullanılarak bir güç analizi yapılmıştır. Yapılan güç analizi ile orta düzeyde bir etki büyüklüğü oluşturmak için $\alpha=0.05$ minimum sayıda ihtiyaç duyulan kişi sayıları hesaplanmıştır. Kullanılan tüm analizler için gerekli olan kişi sayısının üzerinde kişi sayılarına ulaşılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla çalışmada elde edilmiş olan sonuçların anlamlılık değerlerinin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Etik

Araştırmanın yürütülmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2022/259 karar sayısıyla araştırmanın gerçekleştirilmesinde etik bir sakınca bulunmadığına yönelik karar alınmıştır. Araştırma etik kuruldan alınmış olan belge sonucunda üniversite öğrencilerine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda toplanan verilerin istatistiksel bulgularına yer verilmiştir.

Tablo 2'de üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının cinsiyete göre

farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem T testi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 2.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Tablosu

			n	\bar{x}	ss	t	p
Kariyer Geleceği Algısı		Kadın	448	92.63	14.36	.709	.479
		Erkek	157	91.66	15.42		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük		Kadın	448	42.74	8.60	-.127	.899
		Erkek	157	42.84	7.90		
Kariyer Uyum Yeteneği		Kadın	448	97.81	14.56	.736	.462
		Erkek	157	96.80	15.47		

$p^* < .05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer geleceği algısı cinsiyete göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir ($t = .709$, $p > .05$). Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri de cinsiyet değişkeni bazında ele alındığında gruplar arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($t = -.127$, $p > .05$). Benzer şekilde öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları da cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir ($t = .736$, $p > .05$). Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda öğrencilerin kariyer geleceği algılarının, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin ve kariyer uyum yeteneklerine yönelik inançların cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilir.

Tablo 3’de üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının bölümlerini tercih etmeden önce bölümleri hakkında bilgi sahibi olma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 3.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Bölümlerini Tercih Etmeden Önce Bölümleri Hakkında Bilgi Sahibi Olma Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Tablosu

		n	\bar{x}	ss	t	p
Kariyer Geleceği Algısı	Bilgi sahibiydim	547	93.17	14.29	4.14	.000*
	Bilgi sahibi değildim	58	84.89	15.88		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Bilgi sahibiydim	547	42.66	8.42	-.986	.325
	Bilgi sahibi değildim	58	43.81	8.32		
Kariyer Uyum Yeteneği	Bilgi sahibiydim	547	98.27	14.57	3.67	.000*
	Bilgi sahibi değildim	58	90.82	15.34		

$p^* < .05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer geleceği algısı puanları bölümlerini tercih etmeden önce bölümleri hakkında bilgi sahibi olma durumlarına göre incelendiğinde bölümleri hakkında tercih yapmadan önce bilgi sahibi olan öğrencilerin puanlarının bölümleri hakkında öncesinde bilgi sahibi olmayan öğrencilere göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür ($t=4.14$, $p < .05$). Puanlar incelendiğine bu anlamlı farklılaşmanın tercih öncesinde bölümleri hakkında bilgi sahibi olan öğrencilerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde öğrencilerin kariyer uyum yeteneği puanları da tercih öncesinde bilgi sahibi olan öğrenciler lehine anlamlı şekilde farklılaşmıştır ($t=3.67$, $p < .05$). Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük puanları açısından ise önceden bölümleri hakkında bilgi sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla üniversiteye başlamadan önce bölümleri hakkında bilgi sahibi olan öğrencilerin kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yeteneklerine yönelik puanları bilgi sahibi olmayan öğrencilere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Üniversiteye başlamadan önce bilgi sahibi olma durumunun belirsizliğe tahammülsüzlük açısından anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı da araştırmada tespit edilmiştir.

Tablo 4'te üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 4.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Bölümlerinin İlgisi ve Yeteneklerine Uygunluğuna Yönelik Fikir Değişkenine İlişkin T Testi Tablosu

		\bar{x}	ss	t	p
Kariyer Geleceği Algısı	Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	93.35	14.11	5.58	.000*
	Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun olmadığını düşünüyorum	81.58	16.18		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	42.54	8.39	-2.27	.023*
	Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun olmadığını düşünüyorum	45.36	8.39		
Kariyer Uyum Yeteneği	Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum	98.38	14.54	4.68	.000*

Bölümümün ilgi/ yeteneklerime uygun	14.58
olmadığını düşünüyorum	88.32

$p^* < .05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer geleceği algısı puanları bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünme durumlarına göre incelendiğinde bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünen öğrencilerin puanları ilgi ve yeteneklerine uygun olmadığını düşünen öğrencilerin puanlarından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=5.58$, $p < .05$). Bu farklılaşma bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünen öğrencilerin lehinedir. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları da bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünmelerine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=4.68$, $p < .05$). Bu farklılaşmada bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünen öğrenciler lehinedir. Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri incelendiğinde ise yine gruplar arasında ilgi ve yeteneğe uygunluk fikrine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ($t=-2.27$, $p < .05$). Belirsizliğe tahammülsüzlük için anlamlı farklılaşma bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olmadığını düşünen öğrenciler lehinedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğrencilerin bölümleri hakkında ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünmelerinin kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı şekilde daha yüksek puan almalarında etkili olduğu görülmüştür. Bölümlerinin ilgi ve yeteneklerine uygun olmadığını düşünen öğrencilerin ise belirsizlik konusunda daha fazla tahammülsüzlük deneyimledikleri elde edilen sonuçlardan anlaşılmaktadır.

Tablo 5'te üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşılama değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 5.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Bölümlerinin Hayallerini ve Beklentilerini Karşılama Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Tablosu

		n	\bar{x}	ss	t	p
Kariyer Algısı	Geleceği Bölümüm hayallerimi/ beklentilerimi karşıladi	420	93.11	14.31	7.19	.000*
	Bölümüm hayallerimi/ beklentilerimi karşilamadi	185	86.18	13.46		
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Bölümüm hayallerimi/ beklentilerimi karşiladi	420	42.03	8.68	-3.45	.001*
	Bölümüm hayallerimi/ beklentilerimi karşilamadi	185	44.44	7.55		
Kariyer Yeteneği	Uyum Bölümüm hayallerimi/ beklentilerimi karşiladi	420	99.96	14.77	6.21	.000*
	Bölümüm hayallerimi/ beklentilerim i karşilamadi	185	92.08	13.35		

p* < .05

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer geleceği algısı puanları bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünme durumlarına göre incelendiğinde bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünen öğrencilerin puanları bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşılamadığını düşünen öğrencilerin puanlarından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (t=7.19, p

<.05). Bu farklılaşma bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünen öğrencilerin lehinedir. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları da bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünme durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır ($t=6.21$, $p <.05$). Bu farklılaşmada bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünen öğrenciler lehinedir. Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri incelendiğinde ise yine gruplar arasında bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünme durumuna göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir ($t=-3.45$, $p <.05$). Belirsizliğe tahammülsüzlük için anlamlı farklılaşma bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşılamadığını düşünen öğrenciler lehinedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğrencilerin bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşıladığını düşünmelerinin kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı şekilde daha yüksek puanlar almalarıyla ilişkili olduğu görülmüştür. Bölümlerinin hayallerini ve beklentilerini karşılamadığını düşünen öğrencilerin belirsizlik konusunda daha tahammülsüz oldukları da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Tablo 6’da üniversite 1. sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının bölümlerini değiştirme isteğine sahip olma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklem t testi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 6.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarının Bölümü Değiştirmek İsteme Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Tablosu

		n	\bar{x}	ss	t	p
Kariyer Algısı	Geleceğim olsaydı bölümümü değiştirmek isterdim	166	87.58	14.58	-.5.05	.000*
	İmkanım olsaydı bölümümü değiştirmek istemezdim	439	94.19	14.26		

Belirsizliğe Tahammülsüzlük	İmkanım olsaydı bölümümü değiştirmek isterdim	166	44.43	8.53	3.00	.003*
	İmkanım olsaydı bölümümü değiştirmek istemezdim	439	42.14	8.30		
Kariyer Yeteneği	Uyumİmkanım olsaydı bölümümü değiştirmek isterdim	166	93.57	15.45	-4.12	.000*
	İmkanım olsaydı bölümümü değiştirmek istemezdim	439	99.06	14.27		

p* < .05

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer geleceği algısı puanları öğrencilerin ellerinde imkan olsaydı bölümlerini değiştirme fikrine sahip olma durumuna göre incelendiğinde ellerinde imkan olsaydı bölümlerini değiştirmek isteyen öğrenciler ile imkan olsa bile bölümlerini değiştirmek istemeyen öğrencilerin puanlarından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (t=-5.05, p < .05). Bu farklılaşma imkanları olsa dahi kendi bölümlerini okumaya devam etmek isteyen öğrencilerin lehinedir. Öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri puanları da imkanları olsaydı bölümlerini değiştirmek isteme durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (t=-4.12, p < .05). Bu farklılaşmada imkanları olsa dahi kendi bölümlerini okumaya devam etmek isteyen öğrenciler lehinedir. Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri incelendiğinde ise yine gruplar arasında imkan olduğunda bölümlerini değiştirme fikrine sahip olma durumuna göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir (t=3.00, p < .05). Belirsizliğe tahammülsüzlük için anlamlı farklılaşma imkanları olsaydı kendi bölümlerini değiştirmek isteyen öğrenciler lehinedir. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde öğrencilerin bölümlerinden memnun olup imkanları olsa dahi bölümlerini

değiştirmek istememelerinin kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yeteneklerinde anlamlı şekilde daha yüksek puanlar almalarıyla ilişkili olduğu görölmüştür. Bölümlerinden memnun olmayıp imkanları olsaydı bölümlerini değiştirmek isteyen öğrencilerin belirsizlik konusunda daha tahammülsüz oldukları da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Tablo 7’de üniversite 1. Sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanlarının ilişkiselliğine dair korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Tablo 7.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarına İlişki Korelasyon Tablosu

	Kariyer Geleceği Algısı	Belirsizliğe Tahammülsüzlük	Kariyer Uyum Yeteneği
Kariyer Geleceği Algısı	1	-.185*	.763*
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	-.185*	1	-.047
Kariyer Uyum Yeteneği	.763*	-.047	1

p* < .05

Tablo 6’da üniversite öğrencilerinin kariyer geleceği algısı, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyi ve kariyer uyum yeteneği puanları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi aracılığıyla incelenmiştir. Kariyer geleceği algısının belirsizliğe tahammülsüzlükle ilişkisinin incelenmesi sonucunda değişkenler arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı (r=-.185 p < .05) bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Kariyer geleceği algısının kariyer uyum yeteneği ile olan ilişkisinde ise pozitif yönde, yüksek düzeyde anlamlı (r=.763 p < .001) bir ilişkinin olduğu elde edilen veriler aracılığı ile tespit edilmiştir. Öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği puanları arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığı (r=-.047 p > .05) sonucu elde edilmiştir.

Tablo 8’de üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği puanlarının belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneği tarafından yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi bulgusu yer almaktadır.

Tablo 8.

Üniversite 1. Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Geleceği Algısı, Belirsizliğe Tahammülsüzlük ve Kariyer Uyum Yeteneği Puanlarına İlişki Korelasyon Tablosu

Değişkenler	B	Std. Hata B	β	t	sr^2	F	R^2	P
						459.31	.60	.000*
Belirsizliğe Tahammülsüzlük	-.260	.045	-.150	9.497	.022			
Kariyer Uyum Yeteneği	.748	.025	.756	29.438	.570			

$p^* < .05$

Üniversite 1. Sınıf öğrencilerinin kariyer geleceğinin belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yetenekleri tarafından yordayıcılığının incelenmesi için Çoklu Regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlük ve kariyer uyum yeteneklerinin birlikte kariyer geleceği puanlarındaki varyansın %60'ını açıkladığı görülmüştür (F(2, 602), $p < .001$ adj. $R^2 = .60$). Spesifik olarak, öğrencilerin belirsizliğe tahammülsüzlüklerinin kariyer geleceği puanlarında negatif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür $\beta = -.26$, $p < .001$, %95 CI [-.348, -.173], $sr^2 = .02$. Bu örneklem için katılımcıların belirsizliğe tahammülsüzlük puanları, kariyer geleceği puanlarındaki değişimin %2'sini oluşturmuştur. Katılımcıların kariyer uyum yetenekleri puanlarının da kariyer geleceği algısında pozitif yönde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmüştür $\beta = .74$, $p < .001$, %95 CI [.698, .797], $sr^2 = .57$. Bu örneklem için katılımcıların kariyer uyum yetenekleri puanları, kariyer geleceği puanlarındaki değişimin %57'sini oluşturmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer geleceği algıları farklı değişkenler açısından ele alınmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin tercih öncesinde bölüm hakkında bilgi sahibi olmaları, bölümlerinin ilgi/yeteneklerine uygun olduğunu düşünmeleri, bölümlerinin beklentilerini karşıladığını düşünmeleri ve bölümlerini değiştirmek isteme fikrine sahip olup olmamaları kariyer geleceği puanlarında anlamlı bir farklılık meydana getirmektedir. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin ve belirsizliğe

tahammülsüzlüklerinin kariyer geleceği algılarını yordayıcı değişkenler olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin kariyer geleceği algılarının, belirsizliğe tahammülsüzlüklerinin ve kariyer uyum yeteneklerine yönelik fikirlerinin cinsiyet değişkeni açısından bir farklılık meydana getirmediği de araştırmada elde edilen bulgular arasındadır.

Kariyer seçimi bireyin hayatındaki en zor kararlardan biridir. Bu seçim bireyin kişiliğine, özelliklerine ve yeteneğine uygun olduğunu düşündüğü tüm seçenekler arasından en tatmin edici olduğuna inanılan mesleğin seçimine yönelmeyi içermektedir. (Alkaya vd., 2018). Kariyer sürecinde yapılan meslek seçimi sürekli değişen teknoloji ve bilgi sektörü karşısında öğrenciler için karmaşık bir görev haline gelmiştir (Eremie ve Okwulehie, 2018). Alan yazın incelendiğinde bireyin kariyer seçimi ve gelişimini etkileyen çoklu etmenlerin olması üzerine odaklanıldığı görülmektedir (Atli ve Gür, 2019; Eremie ve Okwulehie, 2018; Korkut-Owen, 2018; Yousef vd., 2017). Meslek seçimi ve gelişimini etkileyen faktörler pek çok kuramcı tarafından da ele alınmıştır (Brown ve Lent, 1996; Dawis, 2005; Holland, 1987; Parsons, 1909) ve dört ana başlık altına toplanılarak incelenmeye daha uygun hale getirilmiştir. Bu faktörler bireysel özellikler, sosyal özellikler, politik-ekonomik- yasal ve sisteme ilişkin özellikler son olarak şans faktörleri şeklinde gruplandırılmıştır (Korkut-Owen, 2008). Bireysel faktörler içerisinde ilgi, yetenek, değer, beklenti, amaç, kişisel özellikler, deneyimler, bireyin kendisine ve mesleğe yönelik tutumları, cinsiyet, zekâ gibi unsurlar yer almaktadır (Atli ve Gür, 2019; Korkut-Owen, 2008) ve bu unsurların kariyer sürecinde oldukça belirleyici olduğu görülmektedir. Kariyer gelişiminin bireyin kişiliğinin farklı yönlerinden etkilenmesinin yanı sıra geleceğe dair duygularından, düşüncelerinden, beklentilerinden ve göstermiş olduğu tavırlarından da etkilendiği bilinmektedir (Çakır, 2019; Özen, 2011; Özkan, 2017). Alan yazındaki çalışmalardan elde edilen verilerde bireyin kariyer sürecine etki eden farklı özelliklerin varlığını destekler niteliktedir (Munyingi, 2012; Roney vd., 2004; Rule vd., 2015) Üniversite öğrencilerinin bölüm tercihlerinde etkili olan unsurlar incelendiğinde mesleğe olan ilginin, mesleğe yönelik yeteneğin ve kişinin kendisine ve beklentilerine uygunluğun etkili olduğu görülmektedir (Genç vd 2007; Lent vd., 2002; Mann vd., 1989; Owen vd., 2012).

Yetenekler kariyer sürecindeki başarılar ile ilişkilendirilebilirken ilgiler ise gösterilen faaliyetlerden alınan zevk ile ilişkilidir. Bireyler yetenekli oldukları konuları daha kolay ve hızlı öğrenebilmekte ve dolayısıyla daha başarılı olabilmektedir (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2016). İlgiler ise bireyin faaliyetleri isteyerek tercih etmesi ve yorgunluktan ziyade devam etme istekliliği ile ilişkilidir (Kuzgun, 1999). Bu yüzden ilgi ve yeteneklere uygun mesleki yaşantı süreçlerine dahil olmak bireylerin daha pozitif yaklaşımlara sahip olması ile ilişkilidir (Kuzgun, 2009; Yeşilyaprak, 2016). Benzer şekilde bireyin

beklentileriyle mesleğinin sağladığı olanakların uygun olması halinde mesleki doyum gerçekleşir (Arslan ve Sart, 2021; Kuzgun, 1999). Dolayısıyla bahsi geçen unsurların kariyerin temel belirleyicilerinden olduğu bilinmektedir (Sav, 2008). Kariyer yolculuğunun meslek öncesi, süreci ve sonrasında etkilenen yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu düşünüldüğünde kariyer sürecinde etkili olan bu unsurların kariyer geleceği algısı üzerinde de etkili olması beklendiktir (Uğuz Arsu, 2022). Araştırmada elde edilen bulgu da bunu destekler niteliktedir. Bireyin tercih ettiği mesleğinin yeteneklerine uygunluğunu düşünmesi kariyer geleceğinde başarılı olabileceği algısını beraberinde getiriyor olabilir. Benzer şekilde tercih ettiği mesleğin ilgi ve beklentilerine uygunluğu kariyer geleceğinde severek yapabileceği faaliyetleri bireye çağrıştırarak pozitif bir algı oluşumu ile ilişkili olabilir. Özetle bireyin kendisini tanıyarak, meslekler hakkında bilgi sahibi olarak, ilgi, yetenek ve değerleri temelinde yapmış olduğu meslek seçiminin iyi bir kariyer planlaması süreci ve kariyer geleceği algısının oluşmasına olanak sağladığı söylenebilir. Bu doğrultuda yürütülen süreç kişinin daha mutlu ve başarılı olacağı noktalara yönelmesini sağlayacaktır (Polat vd., 2016).

Araştırmada üniversite birinci sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri ve belirsizliğe tahammülsüzlüklerinin kariyer geleceği algısında anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda kariyer uyum düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerinde kendilerine daha fazla güvenerek daha etkili kararlar verdikleri görülmektedir. Kariyer uyum yeteneğinin azalması ise kariyer planlama becerilerindeki düşüş ile ilişkili iken kariyer uyum düzeyinin artması bireylerin kariyerlerine yönelik daha iyimser tutumlara sahip olmaları ile ilişkilidir (Gerçek, 2018). İyimserliğin yaşamdaki zorluk ve engellere rağmen hayatın iyi gideceğine dönük olumlu beklentilere sahip olma yatkınlığı olduğu düşünüldüğünde (Scheier ve Carver, 1992) kariyer uyum yeteneği, kariyer geleceği ile ilgili iyimser bakış açısı ile ilişkilendirilebilir. Dolayısıyla kariyer uyumluluğu ve beraberinde gelen iyimserliğin kariyer geleceği algısının önemli öğeleri olarak kariyer gelişimini kolaylaştıracağı söylenebilir (Corr ve Mutinelli, 2017; Güldü ve Ersoy Kart, 2017; Özkan, 2017). Bireyin kariyer planlamaları yaparken sürece uyum sağlayabileceğine inanması, duygusal iyi oluş hali ve iyimserlik ile ilişkili iken (Büyükgöze Kavas, 2014; Gerçek, 2018; Güldü ve Ersoy Kart, 2017) zayıf kariyer planlama davranışına sahip olması yetersizlik algısı ile ilişkilidir (Polat vd., 2016). Bireylerin yetersizlik duygusu ile kariyer geleceği algısı arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu bilinmektedir (Akman, 2022). Kariyer uyum yeteneği ve gelecek zaman yönelimi arasındaki ilişki göz önüne alındığında (Öztemel ve Yıldız Akyol, 2021) kariyer uyum yeteneğine ilişkin algıya sahip olmanın kariyer geleceği algısı üzerinde etkili olması beklenmektedir. Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) çalışmalarında kariyer geleceği algısını kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve kariyer seçenekleri hakkında bilgi sahibi olma öğelerinin bütününden oluşan bir yapı

olarak ele almışlardır. Dolayısıyla araştırmada elde edilmiş olan kariyer uyum yeteneklerinin kariyer geleceği algısını yordaması ve bölüm hakkında bilgi sahibi olmanın kariyer geleceği puanlarında anlamlı farklılık meydana getirmesine yönelik elde edilen sonucun alan çalışmaları ile desteklendiği görülmektedir.

Bireyin hayatında geleceği gündem olduğunda geleceğin yordanamaz olması ve neler getireceğinin bilinmemesi belirsizlik durumu oluşturmaktadır. Yaşamın her alanında oluşabilecek bu belirsizlikler bireyin kariyer davranışlarını ve kariyer yaşamlarını etkileyebilmektedir (Korkut-Owen, 2021). Geleceğin tahmin edilemez oluşunun yanı sıra bireyin kariyeriyle ilgili olumlu bir algıya sahip olmamasının sonucu olan kariyer kararsızlığı da bireyin yaşadığı yoğun belirsizlik duygusunu beraberinde getirebilmektedir. (Büyükgöze Kavas, 2011). Bu noktada meydana gelen belirsizlik duygusunun kariyer inşa süreci üzerinde önemli etkileri olduğu düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle kariyer danışmanlığı süreçlerinde de belirsizliğin ele alınmaya başlandığı görülmektedir. Kaos kuramına dayalı yürütülen psikolojik danışma süreçlerindeki amacın tüm karmaşası ile birlikte kariyer gelişim sürecini kavramak ve belirsizliklerin meydana getirebileceği fırsatları göz önünde bulundurarak belirsizlikle mücadele edebilme becerisini kazanmak olduğu görülmektedir (Korkut-Owen, 2021; R. Pryor ve Bright, 2005; R. G. L. Pryor ve Bright, 2009; Türkmen, 2014). Belirsizliğin kariyer süreci üzerindeki muhtemel etkisi göz önünde bulundurulduğunda olumsuz etkilerin kaldırılmasına yönelik verimli önerilerin sunulması için daha fazla araştırmanın yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Araştırmada elde edilmiş olan belirsizliğe tahammülsüzlüğün kariyer geleceği için yordayıcı olduğuna yönelik sonucun geliştirilmeye açık ve alana katkı sağlayıcı bir veri olduğu ön görülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda tercih öncesinde bölüm hakkında bilgi sahibi olmanın kariyer geleceği algısında ve kariyer uyumu konusunda yeterli hissetmede anlamlı bir farklılık meydana getirdiği görülmektedir. Tercih öncesinde bölümleri hakkında bilgi sahibi olmayan öğrencilerin belirsizliklere karşı daha tahammülsüz oldukları da elde edilen veriler arasındadır. Bu bulgu doğrultusunda üniversite tercihi öncesinde öğrencilere bölümlere yönelik bilgilendirici çalışmaların sıklaştırılması kariyer geleceği algıları açısından faydalı olabilir. Bu bilgilendirici çalışmalar sayesinde öğrencilerin kariyer süreçlerinde gerekli olan yeterlilikleri daha erken evrelerde keşfetmelerine de imkan tanınarak uyum konusunda yetenekli olduklarını düşündükleri mesleklere yönelmeleri için fırsat oluşumu sağlanabilir. Öğrencilerin tercih öncesinde kariyer süreci konusunda bilgilendirilmeleri belirsiz durumların azalmasına destek olarak belirsizliğe tahammülsüzlüğün olumsuz etkilerinin azaltılmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Öğrencilerin tercih ettikleri bölümlerin ilgi ve yeteneklerine uygun olduğunu düşünmelerinin kariyer geleceği algısı ve kariyer uyum yetenekleri ile ilişkisi

değerlendirildiğinde tercih danışmanlıklarının yürütülmesinde bireyin kendini tanımasını esas alan çalışmalara ağırlık verilmesinin kariyer geleceği algısına ve uyum yetenekleri konusundaki algılarına katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Öğrencilerinin bölümlerine ilişkin beklentilerinin de kariyer geleceği algısında farklılık meydana getiren unsurlardan biri olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla öğrencilerle bölümlerine yönelik hayalleri ve beklentileri üzerine alan uzmanları ile söyleşirler düzenlenmesinin gerçekçi beklentilerin oluşumu açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin kariyer geleceğini yordayıcı bir unsur olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu doğrultuda kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesinin kariyer geleceği adına belirleyici olduğu görülmektedir. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini geliştirici atölye çalışmalarının lise ve üniversite müfredatlarına yerleştirilmesinin kariyer geleceği adına verimlilik sağlayabileceği düşünülmektedir. Bahsi geçen bu çalışmaların kariyer geleceğine yönelik daha sağlıklı bakış açılarının oluşması için destekleyici olabileceği ön görülmektedir. Araştırma yalnızca bir üniversitede eğitim gören öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Bulguların farklı üniversite öğrencilerinde farklılaşma gösterip göstermeyeceğinin görülebilmesi için araştırmacılara değişkenlerin farklı gruplarla da çalışılması önerilmektedir. Araştırmanın çalışma grubunu üniversite birinci sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Değişkenlere yönelik çalışmaların farklı sınıf grupları ile de çalışılmasının daha kapsamlı bilgiler sağlaması açısından yararlı olacağı düşünüldüğünden gelecek araştırmacılara çalışma fikri önerilmektedir.

Kaynakça | References

- Akman, A. (2022). Yetersizlik duygusunun kariyer geleceğine etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 121–135.
- Alkaya, S. A., Yaman, Ş. ve Simones, J. (2018). Professional values and career choice of nursing students. *Nursing Ethics*, 25(2), 243–252. <https://doi.org/10.1177/0969733017707007>
- Alniaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemez, S., Mirzayev, M. ve Alferra, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Bmij*, 9(1), 248–266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Arslan, D. ve Sart, G. (2021). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ve kariyer seçiminin demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi. *12th SCF International Conference on "Contemporary Issues in Social Sciences,"* 252–270.
- Atli, A. ve Gür, S. H. (2019). Lise öğrencilerinin mesleki tercihleri ve bu tercihlerine etki eden faktörler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 32–53.
- Brown, S. D. ve Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, 44, 354–366. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00451.x>
- Büyükgoze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. Middle East Technical University.
- Büyükgoze Kavas, A. (2014). Validation of the career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>
- Büyüköztürk, Ş. (2019). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (25th ed.). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2015). *Sosyal bilimler için istatistik* (15th ed.). Pegem Akademi.

Çakır, B. (2019). *Lise öğrencilerinin bilişsel çarpıtmalarının kariyer geleceği algılarına etkisi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.

Corr, P. J. ve Mutinelli, S. (2017). Motivation and young people's career planning: A perspective from the reinforcement sensitivity theory of personality. *Personality and Individual Differences*, 106, 126–129. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.10.043>

Dawis, R. (2005). The Minnesota Theory of work adjustment. In S. D. Brown ve R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 3–23). John Wiley ve Sons.

Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>

Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613–629. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.693421>

Eremie, M. ve Okwulehie, C. (2018). Factors affecting career choice among senior secondary school students in Obio/Akpor Government Area of River State. *International Journal of Innovative Education Research*, 6(2), 27–39.

Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi tıp fakültesi öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 49–63.

Gerçek, M. (2018). Mesleki kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler: Öğretmen adayları açısından bir inceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297–312. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.401010>

Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 377–400.

Hammad, M. A. (2016). Future anxiety and its relationship to student's attitude toward academic specialization. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 54–65.

- Holland, J. L. (1987). Current status of Holland's theory of careers: Another perspective. *The Career Development Quarterly*, 36(1), 24–30.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1987.tb00478.x>
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169–179.
- Korkmaz, O. ve Cenkseven Önder, F. (2019). Yaşam amaçları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişki: Umudun aracılık rolünün incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 44(200), 59–76. <https://doi.org/10.15390/EB.2019.8380>
- Korkut-Owen, F. (2008). Meslek seçimi, önemi ve meslek seçimini etkileyen etmenler. In R. Özyürek (Ed.), *Kariyer Yolculuğu* (pp. 12–45).
- Korkut-Owen, F. (2018). Psikolojik danışman adaylarının kariyer gelişim öyküleri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 1(1), 22–47.
- Korkut-Owen, F. (2021). Belirsizlik ve kariyer davranışları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4(2), 36–60.
- Kuzgun, Y. (1999). *Meslek danışmanlığı: Kuramlar ve uygulamalar*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş* (4th ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alaxander, M. S., Suthakaran, V. ve Chai, C.-M. (2002). Career choice barriers, supports and coping strategies college students experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 61–72.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1814>
- Mann, L., Harmoni, R. ve Power, C. (1989). Adolescent decision making: the development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265–278.
[https://doi.org/10.1016/0140-1971\(89\)90077-8](https://doi.org/10.1016/0140-1971(89)90077-8)
- Munyingi, L. (2012). *Factors affecting career choice of the female students in Kenyan Tertiary Institutions: A case of United States International University (USIU-AFRICA)*. University of Nairobi.
- ÖSYM. (2023a). *2023 Yükseköğretim kurumları sınavı (YKS) kılavuzu*.

Yükseköğretim Kurulu.

https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2023/YKS/kilavuz_30032023.pdf

ÖSYM. (2023b). *2023 Yükseköğretim kurumları sınavı (YKS) yükseköğretim programları ve kontenjanları Kılavuzu*. Yükseköğretim Kurumu.
<https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2023/YKS/TERCIH/kkilavuz27072023di.pdf>

Owen, K., Kepir, D. D., Özdemir, S., Ulaş, Ö. ve Yılmaz, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135–151.

Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 81–96.

Özkan, M. (2017). *Öğretmen adaylarının psikolojik sağlık, duygusal zeka özellikleri ve kariyer geleceği algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Uludağ Üniversitesi.

Öztemel, K. ve Yıldız Akyol, E. (2021). The predictive role of happiness, social support, and future time orientation in career adaptability. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–212.
<https://doi.org/10.1177/0894845319840437>

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. The Riberside Press.

Polat, F. B., Ardiç, K. ve Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29–65.
<https://doi.org/10.22139/ibd.13907>

Pryor, R. ve Bright, J. (2005). Chaos in practice: Techniques for career counsellors. *Australian Journal of Career Development*, 14(1), 18–28.
<https://doi.org/10.1177/103841620501400105>

Pryor, R. G. L. ve Bright, J. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counseling application. *British Journal of Guidance and Counselling*, 37(1), 39–50.
<https://doi.org/10.1080/03069880802534070>

Roney, A., Meredith, P. ve Strong, J. (2004). Attachment Styles and Factors

- affecting Career Choice of Occupational Therapy Students. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(3), 133–141.
<https://doi.org/10.1177/030802260406700307>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
<https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rule, S., Kahonde, C. ve Lorenzo, T. (2015). “When I Grow up I Would Like to Be ...”: Factors Affecting Career Choice of Community Disability Workers in Southern Africa. *International Journal of Disability, Development and Education*, 62(5), 486–500.
<https://doi.org/10.1080/1034912X.2015.1035699>
- Samawi, F. S., Al Remawi, S. A. ve Arabiyat, A. A. H. (2022). The Effectiveness of a Training Program Based on Psychological Empowerment to Reduce Future Professional Anxiety among Students. *International Journal of Instruction*, 15(1), 219–236. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15113a>
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228.
<https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2020). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı* (M. Baloğlu (ed.); 6th ed.). Nobel Yayıncılık.
- Türkmen, M. (2014). Kaos kuramına dayalı kariyer psikolojik danışmanlığı programı ve vaka analizi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 256–268.
- Uğuz Arsu, Ş. (2022). Covid- 19 pandemisinde öğrencilerin gelecek kaygılarının kariyer geleceği algısı ile ilişkisi. *The Business Journal*, 3(2), 95–114.
- Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığına giriş. In *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı*. Pegem Akademi.

Yousef, S., Athamneh, M., Masuadi, E., Ahmad, H., Loney, T., Moselhy, H. F., Al-Maskari, F. ve ElBarazi, I. (2017). Association between Depression and Factors Affecting Career Choice among Jordanian Nursing Students. *Frontiers in Public Health*, 5. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00311>

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghbam, I., Eatemadi, O. ve Abedi, A. (2011). Personal and situational variables and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263–271. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23