



Araştırma Makalesi

Kariyer Kararsızlığının Yordayıcısı Olarak Psikolojik İhtiyaçlar

Psychological Needs as Predictors of Career Indecision

Research Article

Hacı Arif Doğanülkü*¹

Karamanoğlu Mehmetbey
Uluslararası Eğitim
Araştırmaları Dergisi

Haziran, 2025
Cilt 7, Sayı 1
Sayfalar: 44-53
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Sorumlu Yazar

Makale Bilgileri

Geliş : 10.12.2024
Kabul : 15.04.2025

DOI: 10.47770/ukmead.1599039

Özet

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ile kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın katılımcılarını 196 kadın, 126 erkek olmak üzere toplamda 322 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 29 arasında değişmektedir. Araştırmada veri toplamak amacı ile “Psikolojik İhtiyaç Doyumunda Denge Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Ölçeği” kullanılmıştır. Toplanan veriler ise Pearson korelasyon analizi ve Yapısal Eşitlik Modellemesi tabanlı yol analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler sonucunda üç temel psikolojik ihtiyacında (özerklik, ilişki, yetkinlik) kariyer kararsızlığı ile olumsuz yönde anlamlı düzeyde ilişkili olduğu ve ayrıca kariyer kararsızlığı üzerinde olumsuz yönde anlamlı yordayıcılar olduğu bulguları elde edilmiştir. Bu bulgular artan psikolojik ihtiyaç tatmininin üniversite öğrencilerinin azalan kariyer kararsızlıkları ile ilişkili olduğu sonucunu göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Kariyer, Kariyer kararsızlığı, Psikolojik ihtiyaçlar

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the psychological needs of university students and their career indecision. The participants of the study consisted of 322 university students in total, 196 female and 126 male. The ages of the participants ranged from 18 to 29. “The Balanced Measure of Psychological Needs Scale” and “The Career Decision Scale” were used to collect data in the study. The collected data were analyzed using Pearson correlation analysis and Structural Equation Modeling-based path analysis. As a result of the analyses, it was found that three basic psychological needs (autonomy, relatedness, competence) were significantly negatively correlated with career indecision and were also significant negative predictors of career indecision. These findings indicate that increasing psychological need satisfaction is associated with decreasing career indecision of university students.

Career, Career indecision, Psychological needs

Keywords

International Journal of
Karamanoğlu Mehmetbey
Educational Research

June, 2025
Volume 7, No 1
Pages: 44-53
<http://dergipark.gov.tr/ukmead>

* Corresponding author

Article Info:

Received : 10.12.2024
Accepted : 15.04.2025

DOI: 10.47770/ukmead.1599039

¹ Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, adoganulku@cu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2055-7511>

Bu çalışma Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'nun 25.06.2024 tarih ve E.1017825 sayılı Etik Kurul Onayı alınarak gerçekleştirilmiştir.

GİRİŞ

Kariyer, kişinin kendisi ve çevresi hakkında bilgi aramasını ve işlemlerini içeren sürekli bir süreçtir. Bu süreç yapısında birçok karar durumu barındırır. Kariyer yollarını sağlıklı bir şekilde inşa edebilmede bu kararlar büyük önem arz eder (Hirschi, 2009; Viola ve diğerleri, 2016). Kariyer kararları, kişinin yaşamı boyunca vereceği en karmaşık ve önemli kararlardan birisidir (Aşık ve Akgül, 2022; Fabio ve diğerleri, 2013). Bu kararlar bireylerin hayatında etkili olup onların sosyal, ekonomik ve duygusal refahında önemli rol oynarlar (Bimrose ve Mulvey, 2015; Lent ve Brown, 2020). Kariyer kararı verme, bir bireyin düşünce süreçlerinin, mesleki seçimler yapmak için kendi bilgisini mesleki bilgiyle birleştirme becerisini ifade eder. Kariyer kararları, bilgi toplamayı, işlemeyi ve alternatifleri karşılaştırmayı içerdiğinden, bu tür kararlar birçok açıdan değerlendirilmelidir. Kariyer kararları genellikle bir çalışma veya eğitim alanı seçmeye, bir iş seçmeye, bir işten diğerine geçmeye veya ne zaman ve nasıl emekli olacağına yönelik kararlardır (Gati ve Kulcsár, 2021). Görüldüğü üzere eğitime başlama sürecinden emekli olana kadar süreçte kariyer karar durumları söz konusudur. Ancak özellikle iş hayatına geçiş aşamasında olan üniversite öğrencileri için bu kararlar daha da önemlidir (Boo ve Kim, 2020).

Üniversite öğrencilerinin içinde bulunduğu beliren yetişkinlik dönemi kariyer kararları verme açısından kritik bir dönemdir (Gati ve diğerleri, 2019). Öğrencilerin bu dönemde aldıkları kariyer kararları onların ihtiyaçlarını, değerlerini ve ilgi alanlarını karşılama ve nihayetinde yaşam kalitelerini etkileme potansiyeline sahiptir (Guay ve diğerleri, 2006). Dolayısıyla üniversite öğrencileri için kariyer kararları ciddiye alınması gereken önemli kararlardır. Ancak üniversite öğrencileri kariyer kararı durumlarına ilişkin zorluklar yaşayabilmektedir. Kariyer karar süreçlerine yönelik üniversite öğrencilerinin yaşadığı en temel zorluklardan birisi kariyer kararsızlığı olarak değerlendirilmektedir (Gyarteng-Mensah ve diğerleri, 2022; Lipshits-Braziler ve diğerleri, 2016). Son yıllarda özellikle de üniversite öğrencilerinde kararsızlığının bir hayli yüksek olduğu ortaya konmuştur (Boo ve Kim, 2020; Mansor ve Rashid, 2013). Kariyer kararı verme sürecinde kararsızlık yaşanması, yoğun strese yol açabilmektedir (Aşık ve Akgül, 2022). Ayrıca kariyer kararsızlığı, öğrencilerin kendilerinden beklenen mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken zorluk yaşamalarına neden olan bir faktör olarak da değerlendirilmektedir (Çakır, 2011). Dolayısıyla üniversite öğrencilerinin kariyer karar süreçlerine destek olabilmek için kariyer kararsızlıkları ile ilişkili olabilecek yapıları ortaya koymak önemli bir yol gösterici olabilir.

Kariyer kararsızlığı

Karar verme, birden fazla seçeneğin olduğu durumda, seçeneklerden en uygununu tercih edip eyleme geçmeyi ifade eder. Hayata ilişkin birçok karar durumu olmakla birlikte insanların vermek zorunda oldukları önemli kararlardan birisi kariyer kararlarıdır (Gati ve diğerleri, 2019). Meslek psikolojisinde kariyer kararı verme son zamanlarda temel araştırma konularından birisi haline gelmiştir (Gati ve Kulcsár, 2021). Kişinin hayatındaki her alanı etkileyebilecek olan kariyer kararı, yönetilmesi kolay olmayan bir süreç haline gelmiştir. Kariyer kararı verme alanyazınında, kariyer kararı verme sürecindeki sorunları tanımlamak ve farklı bağlamlarda karar verememeyi etkileyen faktörleri anlamak için kariyer kararsızlığı kavramından yararlanılmaktadır (Germeijs ve De Boeck, 2003). Birden fazla disiplini kapsayan birçok kariyer kararı çalışması, kariyer kararsızlığını tanımlamış ve sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986), sosyal bilişsel kariyer teorisi (Hackett ve Betz, 1981), bilişsel bilgi işleme teorisi (Sampson ve diğerleri, 1999) ve karar teorisi (Gati, 1986) gibi teorilere dayalı olarak kariyer kararsızlığının nedenleri, engelleri ve yordayıcıları anlaşılmaya çalışılmıştır.

Kariyer kararı verme süreci, birçok genç yetişkin için en önemli gelişimsel görevidir (Citarella, 2018). İki ayrı kutupta konumlanan kariyer kararı verme durumu, kariyer kesinliği ve kariyer kararsızlığı şeklinde sonuçlanmaktadır (Osipow ve Winer 1996). Kariyer kesinliği, bir kişinin kariyer seçimi hakkında ne kadar kendine güven duyduğuyla ilgiliyken, kariyer kararsızlığı ise genel olarak kişinin eğitimsel, mesleki veya kariyerle ilgili yolu konusunda kararsız olma durumunu ifade eder (Xu ve Bhang, 2019). Kariyer kararsızlığı, bilgi eksikliği gibi odaksal sorunlar nedeniyle eğitim veya meslek seçimini belirleyememe olarak da tanımlanmaktadır (Kelly ve Lee 2002).

Kişinin eğitim veya mesleki yolu hakkında kararsız olma durumunu ifade eden kariyer kararsızlığı, yaygın bir gelişimsel zorluk da olarak ifade edilmektedir (Lipshits-Braziler ve diğerleri, 2016; Xu ve Bhang, 2019). Kariyer kararsızlığı ayrıca bireyin ekonomik refahı ve toplum içindeki statüsünü şekillendirdiği için özellikle önemlidir (Güneş ve Korkut-Owen, 2021). Ortalama bir insan hayatı boyunca işte yaklaşık 90.000 saat geçirebileceğinden (Pryce-Jones, 2011), yanlış kararlar vermek ömür boyu mutsuzluğa, hüsrana ve depresyona neden olabilir (Career Hunter, 2017). Nitekim araştırmalar kariyer kararsızlığı ile depresyon (Saunders ve diğerleri, 2000; Walker ve Peterson, 2012) arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kariyer kararsızlığı kaygı (Park ve diğerleri, 2017), öz yeterlik (Jemini-Gashi ve diğerleri, 2021) ve iyi oluş (Şeker, 2020) ile de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda kariyer kararsızlığı üzerinde yordayıcı olabilecek faktörlerin belirlenmesi önleyiciliğe katkı sunması açısından önemli hale gelmiştir.

Temel psikolojik ihtiyaçlar

Psikolojik ihtiyaçlar konusunda birçok teori ortaya atılmış olmakla birlikte son dönemlerde gelişen, Deci ve Ryan (1985) tarafından ortaya koyulan Öz Belirleme Kuramı (ÖBK) çok önemli bir bakış açısı sunmaktadır. ÖBK, insan davranış ve gelişimini motivasyonel süreçler çerçevesinde açıklamaya çalışan ampirik temelli psikolojik bir kuramdır (Ryan ve Deci, 2017). Kuram, insanların içinde bulundukları çevreyi merak eden, oldukça aktif sosyal canlılar olarak evrildiğini ve davranışların ise insanın çevresi ile olan etkileşimi sonucunda ortaya çıktığını varsaymaktadır. Kuramının öngörmek istediği temel durumlardan birisi biyolojik, sosyal ve kültürel unsurlar göz önünde bulundurularak, insanın doğuştan getirdiği kapasitesinin hangi koşullar

altında gelişebileceği ve hangi koşulların gelişim ve büyümeye engel olabileceğini saptayabilmektir (Ryan ve Deci, 2017). Bu etkileşimde, yakın ilişkilerin rolü detaylı olarak incelenir (Knee ve diğerleri, 2013; La Guardia ve Patrick, 2008).

ÖBK kişisel gelişim için gerekli besinler olarak ifade edilen özerklik, ilişki ve yetkinlik olmak üzere bireylerin üç temel psikolojik ihtiyaca gereksinimi olduğunu vurgular (Deci ve Ryan, 2008). Bu ihtiyaçlardan özerklik ihtiyacı bireyin seçimlerini kendisi yapması ve kendi davranışlarını başlatma iradesini kendisinde görmesi olarak ifade edilmektedir. Özerk kişi tamamen çevresinden ayrı değildir, aksine gerektiğinde çevresinden yardım talep eder. Ayrıca, kuralların var olması kişinin özerk hissetmesine engel değildir; kişi kendi seçimiyle kurallara uymayı, görevlerini yerine getirmeyi, diğerlerine bağlanmayı seçebilir. Dolayısıyla, kuralların yokluğu değil, seçim yapabiliyor olmak kişiyi özerk kılmaktadır. Yetkinlik ihtiyacı, bireyin yaptığı veya yapacağı faaliyetlere yönelik kendisini muktedir görmesi ile ilgilidir. İnsanlar çevrelerinde etki yaratabildiklerinde yetkin hissederek ve bu hissiyat ile ortaya çıkan motivasyon büyüme ve gelişmeyi başlatır. İlişki ihtiyacı ise bireyin çevresi ve diğer insanlar ile bağlantılı olma gereksinimini yansıtmaktadır. Diğer insanlara yönelik aidiyet hissetme ve bağlılık, doyum verici ve destekleyici sosyal ilişkilere duyulan arzu, ilişki ihtiyacının bir ürünüdür (Deci ve Ryan, 2000; Ryan ve Deci, 2017).

ÖBK potansiyel olarak insanların psikolojik ihtiyaçlarını (özerklik, yetkinlik ve ilişki) karşılama yönünde hareket etme eğiliminde olduğunu vurgular (Ryan ve Deci, 2017). ÖBK açısından insanın büyüme, toplumla bütünleşme ve iyi oluş gibi yaşamsal amaçlarını karşılayabilmesi için bu üç temel psikolojik ihtiyacı doyurmasına gereksinim vardır (Deci ve Ryan, 2000). Bu kuram insanların psikolojik ihtiyaçlarını (özerklik, yetkinlik ve ilişki) karşılamaları halinde, içsel olarak motive olduklarını ve ihtiyaçların tatmininin kişisel gelişime, bütünlük ve esenliğe yol açtığını ifade etmektedir (Ryan ve Deci, 2017).

Kariyer kararsızlığı ile temel psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişki

Özellikle son yirmi yıllık zaman diliminde psikolojik ihtiyaçlarının kariyer süreçlerinde etkili olabileceğine yönelik bir görüş gelişmeye başlamıştır (Tang, 2003). Bu durumu doğrulayacak şekilde Girgin-Büyükbayraktar ve diğerleri (2018) yaptıkları araştırmada bireylerin kariyer yaşantılarına etki eden faktörlerin bir tanesinin de psikolojik ihtiyaçlar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmaya paralel olacak şekilde Baltacı ve diğerleri (2020) kariyer karar verme güçlüğüne özerklik psikolojik ihtiyacı ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Kişinin kariyeriyle ilgili güncel gelişim görevlerini yerine getirebilmesinde psikolojik ihtiyaçların önemli rolü olduğu vurgulanmaktadır (Ayaz ve Eşici, 2017). Çünkü ihtiyaç tatmini, bireyin kariyerine yönelik arayışta olması ile ilişkilidir (Li ve diğerleri, 2023). Zhang ve Jin (2019), tatmin edilmiş ihtiyaçların çalışanların kariyer arayışı algısını olumlu yönde yordadığını ampirik olarak doğrulamıştır. ÖBK açısından bakıldığında (Deci ve Ryan, 2000; Koole ve diğerleri, 2019), temel psikolojik ihtiyaçların engellenmesi bireylerin içsel motivasyonuna zarar verirken, ihtiyaçların karşılanması ise doğal büyüme süreçlerini (örneğin, içsel olarak motive edilmiş davranışları) kolaylaştıracaktır. Bu nedenle, ihtiyaçların tatmini bireylerde olumlu durumlara yol açmakta ancak ihtiyaçların engellenmesi ise bireyleri kariyer arayışından uzaklaştırarak kariyer kararsızlığına neden olmaktadır (Li ve diğerleri, 2023).

Araştırmalar lisans öğrencilerinde psikolojik ihtiyaçlar ile hedef belirleme (Holding ve diğerleri, 2020), kariyer kararı verme (Pesch ve diğerleri, 2018) ve kariyer kararsızlığı (Doren ve Kang, 2016) arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Olafsen ve Deci'ye (2020) göre, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanması motivasyonu ve davranışı teşvik edebilir. Bu bağlamda özerklik, yetkinlik ve ilişki psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması da keşifte bulunma ve kariyer kararı alma yönündeki girişimci davranışlara yol açarak kariyer kararsızlığından bireyi uzaklaştırabilir. Özerklik ihtiyacı bireyin yaşantısına ilişkin sorumluluğu ve yönetimi kendisinde hissetmesidir (Ryan ve Deci, 2017). Bireyin hayatına ve geleceğine dair sorumluluğu kendisinde hissetmesi kariyerine yönelik aktif bir yaklaşım göstermesine kaynak olurken bunu hissetmemesi ise bireyi pasif pozisyonda tutarak kararsız kalmasına sebep olabilmektedir (Crant, 2000). Yetkinlik ihtiyacı bağlamında bakıldığında ise bu ihtiyaç bireyin yapacaklarına yönelik kendisini yeterli görmesini ifade eder (Ryan ve Deci, 2017). Yetkinlik ihtiyacı yeterince doyurulmamış birey karar verme sürecinde zorluk yaşayarak kararsız kalabilir. Çünkü bireyler yetkin olduğunu hissettikleri durumlar üzerinde eyleme geçmek isterler (Hirschi ve diğerleri, 2013). Dolayısıyla yetkinlik hissedilmemesi ise bir kararsızlık sebebi haline gelebilir. Son olarak ilişki ihtiyacı ise bireyin etrafı ile güçlü bağlar kurmasına ve kendisini ait hissetmesine yönelik bir ihtiyaçtır (Ryan ve Deci, 2017). Bireyin etrafından aldığı sosyal destek onun ilişki psikolojik ihtiyacının karşılanmasında önemli bir faktördür. Kariyer kararsızlığını incelemek için yapılan araştırmalarda sosyal desteğin önemi vurgulanmıştır (Jemini-Gashi ve diğerleri, 2021). Wolfe ve Betz'e (2004) göre, ebeveyn desteği kariyer kararsızlığı ile ilişkilidir. Ayrıca, Nota ve diğerleri (2007), sosyal destek ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı bir negatif ilişki olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla ilişki ihtiyacı, bireyin sosyal desteği bağlamında önemli bir unsur olarak kariyer kararsızlığı üzerinde etkili olabilecek bir ihtiyaçtır. Özetle özerklik, yetkinlik ve ilişki ihtiyaçlarının bireylerin kariyer kararsızlığı ile ilişkili olabilecek ihtiyaçlar olduğu ifade edilebilir.

Mevcut çalışma

Kariyer kararsızlığı, üniversite öğrencilerinin muzdarip olduğu kritik bir konudur (Boo ve Kim, 2020). Fouad ve diğerleri (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermek için kendilerini hazır hissetmediklerini, kariyer sürecine dair bilgilerini ve problem çözme becerilerini yetersiz olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Kariyer kararsızlığı, kariyer danışmanlığı alanın yaygın sorunlarından birisidir (Lipshits-Braziler ve diğerleri, 2016). Bunlara rağmen ampirik çalışmalarda kariyer kararsızlığının belirleyicilerini ele alma konusunda sınırlılıklar olduğu bildirilmektedir (Priyashantha ve diğerleri, 2023). Ayrıca Zobell ve diğerleri (2019) kariyer kararsızlığının ampirik olarak kanıtlanmış yordayıcılarının bilinmesinin, yasa yapıcılara ve kariyer danışmanlarına gerekli eylemleri ve yaklaşımları sergilemelerinde fayda sağlayabileceğini ifade etmektedirler. Dolayısıyla bu araştırmanın yürütülmesindeki önemli gerekçelerden birisi ifade edilen bu durumlardır.

Önceki çalışmaların büyük çoğunluğu, Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (Lent ve diğerleri, 2019; Chuang ve Dellmann-Jenkins, 2010; Lent ve Brown, 2013), Özellik Teorisi (Caspi ve diğerleri, 2005) veya Karar Teorisi (Germeijs ve De Boeck, 2003) gibi teorilere dayanarak kariyer kararsızlığını etkileyen faktörleri ve yordayıcıları açıklamaya çalışmıştır. Kariyer kararsızlığının Öz Belirleme Kuramı temelinde ele alındığı sadece bir çalışmaya rastlanmıştır (Guay ve diğerleri, 2003). Türkiye’de ise Öz Belirleme Kuramı temelli kariyer kararsızlığının incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Oysaki bu kuram kariyer gelişimsel süreçleri açıklamada önemli görüşler sunan ve teorik çerçeve olarak alınan bir yaklaşımdır (Cheah ve diğerleri, 2020; Huang ve Hsieh, 2015). Bu bağlamda Öz Belirleme Kuramı yol göstericiliğinde kariyer kararsızlığının incelenmesi kariyer kararsızlığına ilişkin farklı bakış açıları sunabilir. Bu araştırmanın özgün taraflarından birisi de budur.

Kariyer kararsızlığı, bireylerin kariyer gelişim alanına doğrudan, diğer birçok gelişim alanına ise dolaylı olarak etki edebilecek bir durumdur. Dolayısıyla kariyer kararsızlığı ile ilişkili olacak yapıları belirlemek önemlidir. Böylelikle kariyer kararsızlığını önlemeye yönelik yapılacak çalışmalara önemli dayanaklar sunulabilir. İfade edilenler bağlamında bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçlarının kariyer kararsızlıkları üzerinde yordayıcı olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H₁: Özerklik psikolojik ihtiyacı kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır.

H₂: İlişki psikolojik ihtiyacı kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır.

H₃: Yetkinlik psikolojik ihtiyacı kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır.

YÖNTEM

Bu araştırma ilişkisel desende tasarlanmıştır. Bu tasarım, bağımsız değişkenin (yordayıcı) bağımlı değişken (tahmin edilen) üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Fraenkel ve diğerleri, 2012). Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer kararsızlığı, bağımsız değişkenleri ise psikolojik ihtiyaçlardır (Özerklik, İlişki, Yetkinlik).

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcılarını belirlemede uygun (kolaycı) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcıları 196 (%61) kadın, 126 (%39) erkek olmak üzere toplam 322 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 29 arasında değişmektedir. Katılımcıların yaşlarının ortalaması 20.67’dir (Ss: 2.42).

Ölçme araçları

Psikolojik İhtiyaç Doyumunda Denge Ölçeği: Bireylerin psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin doyum düzeylerini ölçmek amacıyla Sheldon ve Hilpert (2012) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Kardaş ve Yalçın (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek beşli Likert tipi bir ölçektir. Özerklik ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve yetkinlik ihtiyacı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyutta altı madde olmak üzere ölçek, toplamda 18 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyuta ilişkin ölçek puanlardaki artış, o boyuttaki tatmin düzeyindeki yüksekliğe işaret etmektedir. Uyarlama çalışmasında ölçeğin geçerliğine ilişkin yapılan analizlerde orijinaldeki üç boyutlu yapısının korunduğu, madde faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu gözlenmiştir (X^2 / Sd : 2.92; RMSEA: .082; RMR: .051; GFI: .87; CFI: .92; NFI: .89; NNFI: .91). Ölçeğin uyarlama çalışmasında güvenirlik analizleri kapsamında hesaplanan Cronbach Alfa değeri özerklik için .74, ilişki için .71 ve yetkinlik için .70 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise hesaplanan Cronbach Alfa değeri özerklik için .78, ilişki için .77 ve yetkinlik için .75 olarak bulunmuştur.

Kariyer Kararı Ölçeği: Ölçek Yusupu (2015) tarafından üniversite öğrencilerinin kariyer kararı düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek beşli Likert tipindedir ve toplamda otuz maddeden oluşmaktadır. Bilinçli, bilinçsiz ve çevresel olmak üzere üç boyuta sahiptir. Ölçekten alınan puanlardaki artış bireylerin kariyer kararsızlığındaki yüksekliğe işaret etmektedir. Ölçeğin geçerliğini test etmek amacı ile açıklayıcı faktör analizi yapılarak yapı geçerliğine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin madde faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir. Güvenirlik analizleri kapsamında ölçek bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri ise .90 bulunmuştur.

Etik bilgisi

Bu araştırma, araştırmaya katılma konusunda gönüllü, Türkiye’nin Doğu Akdeniz Bölgesi’nde bulunan bir devlet üniversite okuyan öğrenciler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri 2024-2025 yılı güz döneminde toplanmıştır. Veriler toplanmadan önce tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Araştırma Helsinki Deklorasyonu’na uygun olarak yürütülmüştür ve Çukurova Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 25.06.2024, Belge no: E.1017825).

Verilerin analizi

Öncelikle katılımcılardan toplanan verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Ancak uç değerler normal dağılımı etkileyebileceği için veri setinde ilk olarak uç değer olup olmadığı z-skoruna (± 3 SD sınırı) bakılarak incelenmiştir. Veri setinde sınır dışında olan bir değer olmadığı için tüm katılımcılardan alınan veriler analize dahi edilmiştir. Normallik testi etmede basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 1.5 aralığında olma kriteri ölçüt alınmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu

doğrultuda verilerin normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir (Tablo 1). Normal dağılıma istinaden psikolojik ihtiyaçlar (özerklik, ilişki, yetkinlik) ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Psikolojik ihtiyaçların kariyer kararsızlığı üzerindeki yordayıcı etkisini test etmek amacıyla ile Yapısal Eşitlik Modellemesi tabanlı yol analizi yapılmıştır. Yapısal modelin değerlendirilmesinde şu kriterler kullanılmıştır: $\chi^2 / df < 5$, TLI $> .90$, CFI $> .90$, GFI $> .90$, RMSEA $< .10$ (Marcoulides ve Schumacher, 2001; Tabachnick ve Fidell, 2013). Verilerin analizi IBM SPSS 26 ve IBM SPSS Amos 24 istatistik programları aracılığı ile yapılmıştır.

BULGULAR

Üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Betimsel İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
1. Özerklik	-				21.01	4.01	-.63	.16
2. İlişki	.46**	-			24.02	2.87	-.37	-.19
3. Yetkinlik	.50**	.40**	-		22.36	3.55	-.51	-.13
4. Kariyer Kararsızlığı	-.57**	-.48**	-.51**	-	66.94	17.58	-.89	.21

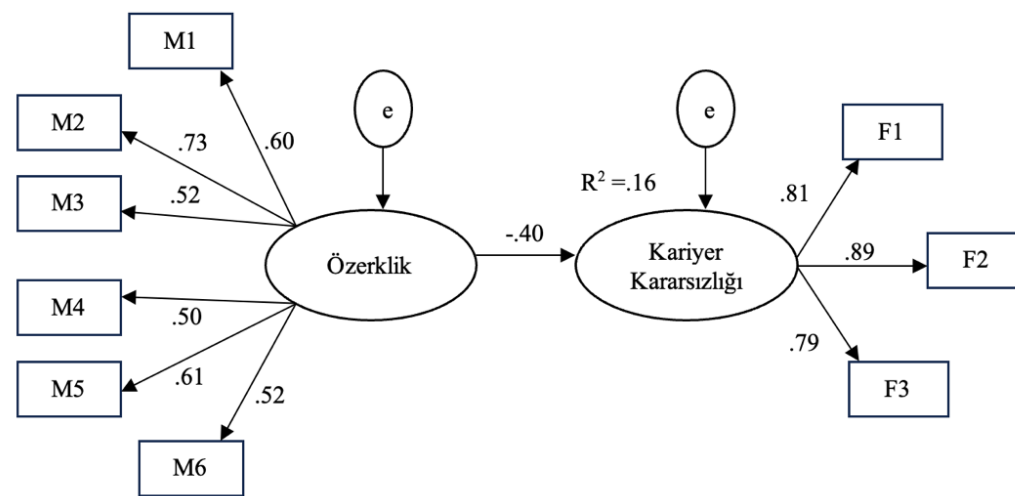
Tablo 1 incelendiğine kariyer kararsızlığının özerklik psikolojik ihtiyacı ($r = -.57, p < .01$), ilişki psikolojik ihtiyacı ($r = -.48, p < .01$) ve yetkinlik psikolojik ihtiyacı ($r = -.51, p < .01$) ile negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Öğrencilerin özerklik, ilişki ve yetkinlik psikolojik ihtiyaçlarının kariyer kararsızlığı üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için ise maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak yol analizi yapılmıştır. Yol analizi öncesinde kurulan modellere ilişkin uyum iyiliği değerleri incelenmiş ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.

Yol Modellerine İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

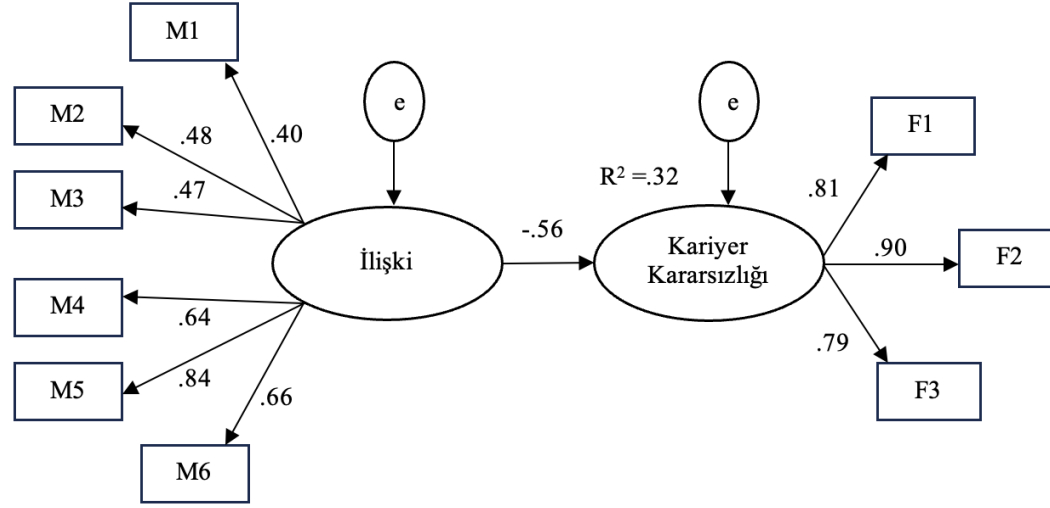
Yol Modeli / Kriter	χ^2 / df	TLI	CFI	GFI	RMSEA
Özerklik → Kariyer Kararsızlığı	3.06	.90	.93	.92	.06
İlişki → Kariyer Kararsızlığı	3.39	.91	.94	.93	.07
Yetkinlik → Kariyer Kararsızlığı	3.70	.90	.93	.91	.07

Tablo 2’de görüldüğü üzere özerklik, ilişki ve yetkinlik psikolojik ihtiyaçlarının tamamının kariyer kararsızlığı ile olan yol modellerinin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir değerler arasında bulunmuştur. Bunun ardından sırası ile her bir psikolojik ihtiyacın kariyer kararsızlığı ile olan yol analizine ilişkin bulgular sunulmuştur. Şekil 1’de özerklik ve kariyer kararsızlığı arasındaki yapısal yol modeli sunulmuştur.



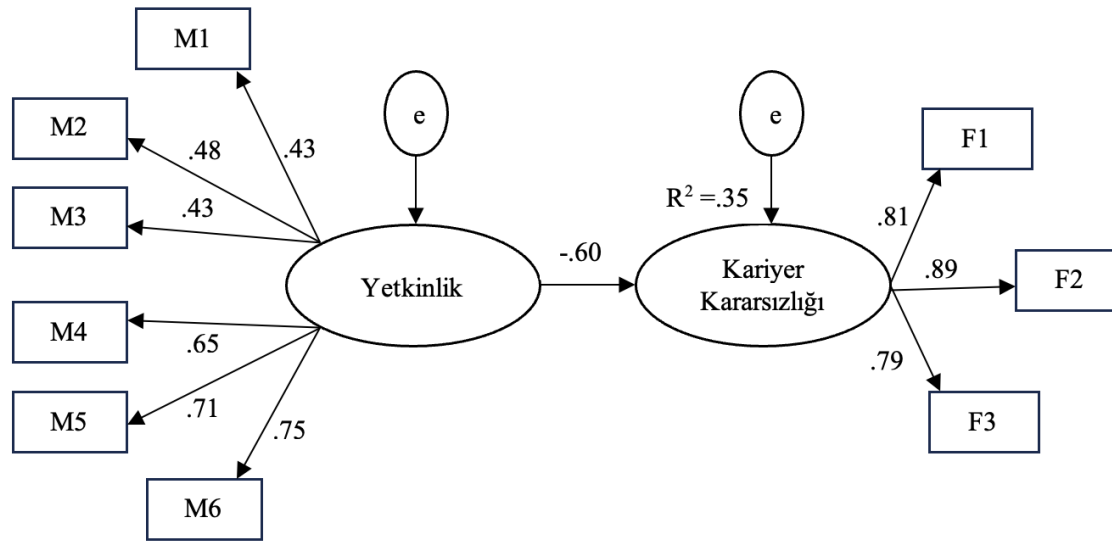
Şekil 1. Özerklik ihtiyacı ile kariyer kararsızlığı arasındaki yol analizi modeli

Şekil 1’de sunulan yapısal yol modelinde görüldüğü üzere özerklik ihtiyacı, kariyer kararsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -.40, p < .001$). Özerklik ihtiyacı kariyer kararsızlığındaki değişimin yaklaşık %16’sını açıklamaktadır ($R^2 = .16$). İlişki ihtiyacı ile kariyer kararsızlığı arasındaki yapısal yol modeli ise Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. İlişki ihtiyacı ile kariyer kararsızlığı arasındaki yol analizi modeli

Şekil 2’de sunulan yapısal yol modelinde görüldüğü üzere ilişki ihtiyacı, kariyer kararsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -.56$, $p < .001$). İlişki ihtiyacı kariyer kararsızlığındaki değişimin yaklaşık %32’sini açıklamaktadır ($R^2 = .32$). Son olarak yetkinlik ihtiyacı ile kariyer kararsızlığı arasındaki yapısal yol modeli ise Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 3. Yetkinlik ihtiyacı ile kariyer kararsızlığı arasındaki yol analizi modeli

Şekil 3’te sunulan yapısal yol modelinde görüldüğü üzere yetkinlik ihtiyacı, kariyer kararsızlığını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır ($\beta = -.60$, $p < .001$). Yetkinlik ihtiyacı kariyer kararsızlığındaki değişimin yaklaşık %35’ini açıklamaktadır. ($R^2 = .35$).

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçlarının kariyer kararsızlıklarını yordayıp yordamadığı yapısal yol modeli kullanarak incelenmiştir. Bulgular özerklik, ilişki ve yetkinlik psikolojik ihtiyaçlarının tamamının üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığını anlamlı olarak yordadığını ortaya koymuştur. Kariyer kararsızlığını en fazla yordayan psikolojik ihtiyaç yetkinlik iken ardından ilişki ihtiyacı son olarak ise özerklik ihtiyacı gelmektedir. Bu sonuçlar her üç psikolojik ihtiyacın tatmininin kariyer kararsızlığının azalması ile ilişkili yönde olduğunu vurgulamaktadır.

Bu çalışmanın ilk hipotezi (H_1) özerklik psikolojik ihtiyacının kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmasıdır. Ulaşılan bulgular bu hipotezi doğrulamıştır. Daha önceki araştırmalar incelendiğinde özerklik psikolojik ihtiyacının doğrudan kariyer kararsızlığı üzerindeki yordayıcı etkisinin incelendiği bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak teorik temeller bu yordayıcılığın olabileceğini desteklemektedir. ÖBK psikolojik ihtiyaçların karşılanması bireylerin aktif bir tutum sergilemelerinde teşvik edici olduğunu vurgulamaktadır (Olafsen ve Deci, 2020). Yani özerk bireyler yaşantılarının baş kahramanı olup hayatına ilişkin sorumluluk alırlar (Ryan ve Deci, 2017). Aksine bireyin özerklikten uzaklaşması ise onu sorumluluk hissinden uzaklaştırarak kararsız hale getirebilmektedir (Crant, 2000). Bunlara ek olarak özerklik ihtiyacı bireylerde kontrol duygusu sağlamaktadır. Kontrol duygusu ise kişinin karar alma biçimlerine ilişkin anlayışının temelinde yatar ve kontrol hissini azlığı kararsızlığı besleyebilir (Miller ve Byrnes, 2001). Araştırmada ulaşılan sonuçlar bu ifadeler ile örtüşmektedir.

Bu çalışmanın ikinci hipotezi (H_2) ilişki psikolojik ihtiyacının kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmasıdır. Ulaşılan bulgular bu hipotezi doğrulamaktadır. İlişki ihtiyacı bireyin çevresi ile güçlü bağlar kurmasına ve kendisini ait hissetmesine yönelik bir ihtiyaçtır (Ryan ve Deci, 2017). ÖBK açısından bireyler ihtiyaçlarını tatmin etmek üzere eyleme geçmeye eğilimlidirler (Ryan ve Deci, 2017). Dolayısıyla bireyler ilişki ihtiyacının tatminine olanak sağlayacak kariyer kararları alma yönünde tutum sergileyebilirler. Ancak bu durumun olmaması ise kariyer kararsızlığına neden olabilir. Ayrıca ilişki

ihtiyacı sosyal destek bağlamında da bireylerin kariyer kararsızlıkları üzerinde etkili olabilmektedir. Kariyer kararsızlığı konusunda yapılan çalışmalarda sosyal desteğin önemli bir değişken olduğu vurgulanmaktadır (Jemini-Gashi ve diğerleri, 2021). Bir araştırmada sosyal destek ile kariyer kararsızlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Nota ve diğerleri, 2007). Dolayısıyla ilişki ihtiyacı kariyer kararsızlığı üzerinde yordayıcı olabilir.

Bu araştırmanın üçüncü hipotezi (H₃) yetkinlik psikolojik ihtiyacının kariyer kararsızlığı üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmasıdır. Araştırmada ulaşılan bulgular mevcut hipotezi doğrulamaktadır. ÖBK açısından yetkinlik ihtiyacı bireylerin tatmin etmek istedikleri temel psikolojik ihtiyaçlardan birisidir (Ryan ve Deci, 2017). Yetkinlik ihtiyacının tatminini sağlamış bireyler kendilerinden emin bir tutum sergileyerek kariyerlerine yönelik kararlar verebilirler. Aksine yetkinlik ihtiyacı tatmin olmamış bireyler ise kendilerini yetersiz hissederek kariyer kararsızlığı yaşayabilirler. Çünkü bireyler yetkin olduklarını hissettikleri zaman genelde eyleme geçmek isterler (Hirschi ve diğerleri, 2013). Kariyer kararı alma önemli bir kariyer yetkinliği olarak değerlendirilmektedir (Ceschi ve diğerleri, 2017). Kariyer kararı alma sürecinde bireyin kendisine olan güveni önemli bir unsurdur (Miller ve Byrnes, 2001). Yetkinlik ihtiyacı tatmin olmuş bireyler kendilerini yeterli hissederek kariyer kararları verebilecek iken bu ihtiyacın yeterli düzeyde tatmin olmaması ise bireyin kendini yeterli hissetmemesine neden olarak kariyer kararsızlığı için bir kaynak haline gelebilir.

Bu araştırma bazı sınırlılıklar barındırmaktadır. Öncelikle bu araştırma boylamsal ve deneysel bir yapıda olmayıp kesitsel bir yapıda tasarlanmıştır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar bu bağlamda değerlendirilmeli ve neden sonuç çıkarımlarından kaçınılmalıdır. Bu çalışmadaki değişkenlere ilişkin bulgular katılımcıların ölçme araçlarına ilişkin öz bildirim verilerine dayanmaktadır. Bu durum katılımcıların sosyal beğenirlik durumundan kaynaklı olarak sorulara cevap verebilme durumu sebebi ile bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda alternatif ölçüm araçları kullanılarak bu sınırlılığın önüne geçilebilir. Bu çalışmada katılımcıların yaş, cinsiyet gibi sosyodemografik özelliklerinin araştırma değişkenleri üzerindeki etkisi kontrol edilmemiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçları yorumlanır ve kıyaslanırken mevcut araştırmadaki katılımcıların demografik özellikleri dikkate alınmalıdır. Ayrıca araştırma Türkiye’de Akdeniz bölgesinde bir üniversitedeki öğrencilerden toplanan veriler ile yürütülmüştür. Farklı bölgelerden üniversite öğrencileri ile de benzer araştırmalar yapılarak sonuçların daha genel hale getirilmesi sağlanabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda hem araştırmacı hem de uygulayıcılara bazı öneriler sunulmuştur. Öncelikle bu araştırmanın sonuçlarını daha geçerli kılabilmek adına psikolojik ihtiyaçlar ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik boylamsal araştırmalar yürütülebilir. Buna ek olarak müdahale programları geliştirilerek psikolojik ihtiyaçların kariyer kararsızlığı üzerindeki etkisi test edilebilir. Bu araştırma halihazırda üniversite öğrencisi bireyler ile yürütülmüştür. Oysaki kariyer kararsızlığı çalışma hayatı içerisinde olan bireylerinde yaşadığı bir durum olabilmektedir. Dolayısıyla çalışan bireylerinde psikolojik ihtiyaçları ile kariyer kararsızlıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak araştırmalar yapılabilir. Ayrıca araştırmacılar psikolojik ihtiyaçlar ile kariyer kararsızlığı arasındaki ilişkide düzenleyici veya aracı rolde olabilecek değişkenleri ortaya koymaya yönelik çalışmalar yürütebilirler. Kariyer müdahaleleri, kariyer kararsızlığıyla baş etmede etkili bir başa çıkma mekanizmasıdır (Akyol ve Bacanlı, 2019; Maree, 2020). Dolayısıyla kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere yönelik psikolojik ihtiyaçların tatminini destekleyici müdahale programları yapılarak bireylerin kariyer kararsızlığı azaltılabilir veya önlenir. Bu tür müdahale programları özellikle üniversitelerde kariyer merkezlerinde uygulanabilir. Kariyer kararsızlığı konusunda sorun yaşayan bireyler ile yapılan bireysel veya grup psikolojik danışmanlığı uygulamalarında, psikolojik ihtiyaçlar dikkate alınmalı ve bireyler psikolojik ihtiyaçlarının tatmini konusunda da desteklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akyol, E. Y., & Bacanlı, F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 28(1), 73–79. <https://doi.org/10.1177/1038416218779623>.
- 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>
- Ayaz, A., & Eşici, H. (2017). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun yordanmasında psikolojik ihtiyaçlar ve azmin rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(3), 1130–1141. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.3446>
- Baltacı, U., Öztemel, K., & Traş, Z. (2020). Investigation of the relationship between adolescents’ career indecision, and social support perception and basic psychological needs. *International Education Studies*, 13(10), 113–123. <https://doi.org/10.5539/ies.v13n10p113>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs.
- Bimrose, J., & Mulvey, R. (2015). Exploring career decision-making styles across three European countries. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 337–350. <https://doi.org/10.1080/03069885.2015.1017803>
- Boo, S., & Kim, S. H. (2020). Career indecision and coping strategies among undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 32(2), 63–76. <https://doi.org/10.1080/10963758.2020.1730860>

- Career Hunter. (2017). *The shocking cost of making a wrong career choice, the shocking cost of making a wrong career choice* (prnewswire.com).
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality development: Stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Ceschi, A., Costantini, A., Phillips, S. D., & Sartori, R. (2017). The career decision-making competence: a new construct for the career realm. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 8–27. <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-07-2016-0047>
- Cheah, C. S., Cheong, S. Y., Tan, C. L., & Yeow, J. A. (2020). Determinants of proactive career behaviour among female workers: Proactive personality as a moderator. *International Journal of Accounting, Finance and Business*, 5(30), 64–79. <http://www.ijafb.com/PDF/IJAFB-2020-30-12-05.pdf>
- Chuang, N., & Dellmann-Jenkins, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(4), 512–530. <https://doi.org/10.1177/1096348010370867>
- Citarella, A. (2018). Economic crisis and adolescents' educational outcomes: a case study in southern Europe. *The International Journal of Interdisciplinary Educational Studies*, 13(4), 1–16. <https://doi.org/10.18848/2327-011X/CGP/v13i04/1-16>.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek seçimi, mesleki karar ve mesleki kararsızlık*. Anı Yayıncılık.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0012801>
- Doren, B., & Kang, H. J. (2016). Autonomy, self-realization, and self-advocacy and the school-and career-related adjustment of adolescent girls with disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(3), 132–143. <https://doi.org/10.1177/2165143415574875>
- Fabio, A. D., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/1069072712454698>
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A., Terry, S., & Kantamneni, N. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 407–420. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/1069072706288928>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-Hill.
- 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., & Kulcsár, V. (2021). Making better career decisions: From challenges to opportunities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103545. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103545>
- Gati, I., Levin, N., & Landman-Tal, S. (2019). Decision-making models and career guidance. In *International handbook of career guidance*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_6
- Germeijs, V., & De Boeck, P. (2003). Career indecision: Three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11–25. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00055-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00055-6)
- Girgin-Büyükbayraktar, Ç., Kesici, Ş., & Bozgeyikli, H. (2018). Gençlerin kariyer yaşamı nasıl planlanır?. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(1), 147–169. <https://doi.org/10.26466/opus.393841>
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment*, 14(2), 235–251. <https://doi.org/10.1177/1069072705283975>
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165–177. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>
- Güneş, A., & Korkut-Owen, F. (2021). Examining career indecision of Anatolian high school students by academic procrastination and various other variables. *Pamukkale University Journal of Education*, 51, 498–528. <https://doi.org/10.9779/pauefd.705018>

- Gyarteng-Mensah, H., Owusu-Manu, D. G., Edwards, D., Baidoo, I., & El-Gohary, H. (2022). An assessment of students' job preference using a discrete choice experiment: a postgraduate case study. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 4(3), 159–178. <http://dx.doi.org/10.1108/JHASS-02-2020-0025>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326–336. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- 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>
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31–40. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Holding, A. C., St-Jacques, A., Verner-Filion, J., Kachanoff, F., & Koestner, R. (2020). Sacrifice—but at what price? A longitudinal study of young adults' sacrifice of basic psychological needs in pursuit of career goals. *Motivation and Emotion*, 44, 99–115. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09777-7>
- Huang, J. T., & Hsieh, H. H. (2015). Supervisors as good coaches: Influences of coaching on employees' in-role behaviors and proactive career behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(1), 42–58. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.940993>
- Jemini-Gashi, L., Duraku, Z. H., & Kelmendi, K. (2021). Associations between social support, career self-efficacy, and career indecision among youth. *Current Psychology*, 40, 4691–4697. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00402-x>
- Kardaş, F., & Yalçın, İ. (2018). Psikolojik ihtiyaç doyumunda denge ölçeği: Türkçe uyarlama çalışması. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 47(2), 357–383. <https://doi.org/10.14812/cuefd.408515>
- Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 302–326. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1858>
- Knee, C. R., Hadden, B. W., Porter, B., & Rodriguez, L. M. (2013). Self-determination theory and romantic relationship processes. *Personality and Social Psychology Review*, 17(4), 307–324. <https://doi.org/10.1177/1088868313498000>
- Koole, S. L., Schlinkert, C., Maldei, T., & Baumann, N. (2019). Becoming who you are: an integrative review of self-determination theory and personality systems interactions theory. *Journal of Personality*, 87(1), 15–36. <https://doi.org/10.1111/jopy.12380>
- La Guardia, J. G., & Patrick, H. (2008). Self-determination theory as a fundamental theory of close relationships. *Canadian Psychology / Psychologie canadienne*, 49(3), 201–209. <https://doi.org/10.1037/a0012760>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2020). Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103448. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103448>
- Lent, R. W., Wang, R. J., Morris, T. R., Ireland, G. W., & Penn, L. T. (2019). Viewing the Career Indecision Profile within a theoretical context: Application of the social cognitive career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(6), 690–700. <https://doi.org/10.1037/cou0000367>
- Li, F., Jiao, R., Lin, X., & Liu, L. (2024). Interactive effects of basic psychological need satisfaction and frustration on career calling among chinese kindergarten teachers: a person-centered approach. *Current Psychology*, 43, 1638–1650. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04391-w>
- Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., & Tatar, M. (2016). Strategies for coping with career indecision. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 42–66. <https://doi.org/10.1177/1069072714566795>
- Mansor, M., & Rashid, A. M. (2013). Career indecision: a cross-sectional survey among students of national youth skills training institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8), 1073–1079. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.17.08.12297>
- Marcoulides, G., & Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Maree, J. G. (2020). Counselling for self-and career construction outcomes for an adolescent boy with Tourette's disorder: single participant intervention research. *Early Child Development and Care*, 190(16), 2627–2645. <https://doi.org/10.1080/03004430.2020.1787401>
- Miller, D. C., & Byrnes, J. P. (2001). To achieve or not to achieve: A self-regulation perspective on adolescents' academic decision making. *Journal of Educational Psychology*, 93(4), 677–685. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.4.677>

- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 181–193. <https://doi.org/10.1177/1069072706298019>
- Olafsen, A.H. & Deci, E.L. (2020). *Self-determination theory and its relation to organizations*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology. Online Encyclopedia. <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore9780190236557-e-112>
- Osipow, S. H., & Winer, J. L. (1996). The use of the Career Decision Scale in career assessment. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 117–130. <https://doi.org/10.1177/106907279600400201>
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2017). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440–452. <https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- Pesch, K. M., Larson, L. M., & Seipel, M. T. (2018). Career decision-making within the college social microcosm: Social value determinants and psychological needs. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 291–307. <https://doi.org/10.1177/1069072717692767>
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2), 79–102. <https://doi.org/10.1108/JHASS-06-2022-0083>
- Pryce-Jones, J. (2011). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Wiley.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Sampson Jr, J. P., 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(1), 3–18. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00271.x>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 288–298. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Sheldon, K. M., & Hilpert, J. C. (2012). The balanced measure of psychological needs (BMPN) scale: An alternative domain general measure of need satisfaction. *Motivation and Emotion*, 36, 439–451. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9279-4>
- Şeker, G. (2020). Well-Being and career anxiety as predictors of career indecision. *Pamukkale University Journal of Education*, 5(1), 262–275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tang, M. (2003). Career counseling in the future: Constructing, collaborating, advocating. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 61–69. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00628.x>
- Viola, M. M., Musso, P., Inguglia, C., & Lo Coco, A. (2016). Psychological well-being and career indecision in emerging adulthood: The moderating role of hardiness. *The Career Development Quarterly*, 64(4), 387–396. <https://doi.org/10.1002/cdq.12073>
- Walker III, J. V., & Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497–506. <https://doi.org/10.1177/1069072712450010>
- Wolfe, J. B., & Betz, N. E. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self-efficacy and fear of commitment. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 363–369. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00952.x>
- Xu, H., & Bhang, C. H. (2019). The structure and measurement of career indecision: A critical review. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 2–20. <https://doi.org/10.1002/cdq.12159>
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zhang, L., & Jin, T. (2019). Linking empowering leadership and career calling: the mediating role of psychological need fulfilment. *Journal of Psychology in Africa*, 29(5), 429–434. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1675998>
- Zobell, C. J., Nauta, M. M., & Hesson-McInnis, M. S. (2019). Career indecision profile-65 scores: Test-retest reliability and measurement equivalence in college and noncollege samples. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 510–526. <https://doi.org/10.1177/1069072718775692>