

ISSN: 2651-5482

e-ISSN: 2822-650X

Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi

Journal of Career Counseling



Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği

KARİYER PSİKOLOJİK DANIŞMANLIĞI DERGİSİ
JOURNAL OF CAREER COUNSELING

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Yayınıdır
Publication of Turkish Psychological Counseling and Guidance Association

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Adına Sahibi/Owner
Psk. Dan. Mesut YILDIRIM

Baş Editör/Editor-in-chief
Prof. Dr. Kemal Öztemel

Editörler/Editors
Prof. Dr. Ayşenur Büyükgöze-Kavas
Prof. Dr. Müge Ersoy Kart
Doç. Dr. Oğuzhan Kırdök

Teknik Destek ve Mizanpaj / Editing, page-setting and technical support
Arş. Gör. Zeynep Görgülü

Ulusal ve Uluslararası Akademik Danışmanlar Kurulu
National and International Advisory Board

Prof. Dr. Diğdem Müge Siyez,
Prof. Dr. Erkan Işık
Prof. Dr. Feride Bacanlı
Prof. Dr. Fidan Korkut Owen
Prof. Dr. Itamar Gati
Prof. Dr. Laura Nota
Prof. Dr. Mark Savickas
Prof. Dr. Metin Pişkin
Prof. Dr. Zeynep Hamamcı

**Yayın İdare Merkezi Adres-Tel./Publication Management Center Address-
Phone**

Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği
Sağlık Mahallesi, Süleyman Sırrı Caddesi, No: 21 Sağlık İşhanı 4. Kat Daire 18, 06430
Çankaya/Ankara

Dergi web sayfası/Journal web page
<http://dergipark.gov.tr/kpdd>

| Makaleler | Sayfa |
|---|--------------|
| Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi | |
| Investigation of the Relationships Between Career Indecision, Differentiation of Self and Incompatible Thinking Styles in University Students | 1-22 |
| Ahmet Furkan Dabanlı, Coşkun Arslan, Süleyman Barbaros Yalçın | |
| Öğrenci Rolünden Çalışan Rolüne: Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Geçiş Hazırlıklarına İlişkin Algılarının İncelenmesi | |
| From Student Role to Employee Role: Examining University Students' Perceptions of Preparations for Transition to Working Life | 23-41 |
| Hacı Arif Doğanülkü | |
| Kariyer Uyumluluğu, Sosyal Duygusal Öğrenme ve Kariyer Umulanı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi | |
| Examining the Relationships Between Career Adaptability, Social Emotional Learning and Career Aspirations | 42-59 |
| Feride Bacanlı ve Neslihan Salman | |

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararsızlığı, Benliğin Farklılaşması ve Uyumsuz Düşünce Stilleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Investigation of the Relationships Between Career Indecision, Differentiation of Self and Incompatible Thinking Styles in University Students

Ahmet Furkan DABANLI , Coşkun ARSLAN , Süleyman Barbaros YALÇIN

Yazar Bilgileri

Ahmet Furkan DABANLI
Doktora Öğrencisi; Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Coşkun ARSLAN

Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
coskunarslan@erbakan.edu.tr

Süleyman Barbaros YALÇIN

Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer kararsızlığı
Benliğin farklılaşması
Uyumsuz Düşünce Stilleri

Keywords

Career Indecision
Differentiation of Self
Incompatible Thinking Styles

Makale Geçmişi

Geliş: 27/04/2023
Kabul: 05/03/2024

ÖZET

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinde benliğin farklılaşmasının, kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkiye aracılık etkisini ortaya koymaktır. Araştırma 579 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların %74,3'ü kadın (n=430), %25,7'si erkektir (n=149). Araştırmada; Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği, Benlik Farklılaşması Ölçeği, Duyusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, uyumsuz düşünce stilleri değişkeninin kariyer kararsızlığına doğrudan pozitif yönde etkisinin olduğu; benliğin farklılaşması değişkeninin kariyer kararsızlığına doğrudan negatif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Uyumsuz düşünce stilleri değişkeninin kariyer kararsızlığına etkisinde benliğin farklılaşmasının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Araştırmada kariyer kararsızlığı, uyumsuz düşünce stilleri ve benliğin farklılaşması arasındaki yol analizine ilişkin oluşturulan modelin kabul edilebilir parametrelerde uyum gösterdiği bulunmuştur. Araştırmanın sonunda araştırmanın gelecekteki etkileri ve sınırlılıkları belirtilmiş ve öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the mediating effect of self-differentiation on the relationship between career ambivalence and maladaptive thinking styles in university students. The study was conducted with 579 university students. 74.3% of the participants were female (n=430) and 25.7% were male (n=149). In the study; Maladaptive Thinking Styles Scale, Self-Differentiation Scale, Emotional and Personality Related Career Decision Making Difficulties Scale and personal information form were used. Structural Equation Modelling was used to analyse the data. According to the findings obtained from the research, it was seen that maladaptive thinking styles variable had a direct positive effect on career indecision, whereas differentiation of self variable had a direct negative effect on career indecision. It was seen that differentiation of self had a partial mediating effect on the effect of maladaptive thinking styles variable on career indecision. In the study, it was found that the model created for the path analysis between career indecision, maladaptive thinking styles and differentiation of self was found to fit within acceptable parameters. At the end of the study, the future effects and limitations of the research were stated and suggestions were presented.

Atıf için: Dabanlı, A. F., Arslan, C. ve Yalçın, S. B. (2024). Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 1-22. https://doi.org/10.58501/kpdd.1288915_1

Etik Bildirim: Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı, 12.04.2023 tarih ve 223/173 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

GİRİŞ

İnsan doğumdan ölüme karşısına çıkan seçenekler ve yaptığı seçimler eşliğinde hayat yolunda ilerlemektedir. Bu seçimler her zaman günlük hayatın seçimlerini yapmak veya hoşumuza gideni seçmek kadar kolay olmayabilir. Hayat boyunca birçok zorlu seçim yapmamız gerekebilir. Bu zorlu kararlardan biri olan kariyer seçimi alacağımız en önemli kararlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Öztemel, 2018). Bireyin kariyer hedefini seçmesi ve kariyer hazırlığı yapması mesleki kimlik gelişiminde önemli bir görevdir (Erikson, 1968). Üniversite yıllarında, genç yetişkinler çeşitli kariyer keşiflerinde bulunmakta ve sonrasında işe hazırlanmak için kariyer hedeflerine ulaşmaya odaklanmaktadır. Kariyer hedefini belirleme sürecinde her bireyde farklı tercihler ve zorluklar ortaya çıkabilmektedir. Kariyer seçimi genç yetişkinin karar vermesi ile sonuçlanması beklenen zorlu ve karmaşık bir görevdir. Karar verme sürecinde karar vermeyi zorlaştıran veya uygun olmayan bir alternatifi seçmeye yol açan zorluklarla karşılaşabilir (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Kariyer kararsızlığı olarak adlandırılan bu zorluk, zamanla azalan geçici bir durum olabildiği gibi kalıcı ve kronikleşmiş bir durumda olabilmektedir (Park, Woo, Park, Kyea ve Yang, 2016).

Kariyer psikolojik danışmanlığı araştırmalarında son yıllarda bireyin kariyer seçimi yapması yolundaki etkenleri incelemeye özel bir yönelim görülmeye başlanmıştır (Öztemel, 2018; Kahraman, 2020; Yiğit, 2018; Şeker, 2020). Hem bu araştırmaların artan ilgisi hem de verilen araştırmaların sonuçlarına dayanarak beliren yetişkinlik ve ergenlik döneminde bulunan bireylerin yoğun şekilde kariyer kararsızlığı yaşamakta oldukları belirtmektedir (Lee, 2005; Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas, Argyropoulou, & Tampouri, 2012). Sağlıklı bir kariyer gelişimi, Oruç (2022) kariyer planlamasını etkili bir şekilde gerçekleştirmeye, doğru seçimler yapmak ile ilişkilidir. Kariyer kararsızlığı yaşayan üniversite öğrencileri eğitimlerini yarıda bırakabilmekte ya da eğitim aldığı alanı değiştirmektedir. Kararsız şekilde mezun oldukları zaman ise diploma aldıkları meslek haricinde bir işte çalışmayı düşünmekte (Yavuzer, Demir, Meşeci ve Sertelin, 2005); Üniversite öğrencileri %80 oranında bir anadal konusunda kararsız şekilde üniversiteye girmekte ve kayıt sonrasında ise öğrencilerin %50 oranında anadal değişikliği yapmaktadır (Ronan, 2005). Mutlu, Korkut-Owen, Özdemir ve Ulaş-Kılıç (2019) 88 öğretmen adayından 66'sının kariyer kararsızlığı yaşadığını bulgulamıştır. Şeker, (2020) psikolojik iyi oluş ve kariyer kaygısı değişkenlerinin kariyer kararsızlığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu aktarmaktadır.

Kariyer kararsızlığı sorunu, bireylerin çeşitli nedenlerle (örneğin, bilgi eksiklikleri, belirsiz kimlik, kaygı, engeller) kariyer psikolojik danışmanlığına başvurduğu çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Kulcsár, Dobrea ve Gati, 2020). Üniversite eğitimi aşamasındaki bireyler, Chang (2007), bir anadal seçmekten bir mesleğe bağlanmaya kadar kariyeriyle çeşitli ilgili kararla karşı karşıya kalmakta ve aynı zamanda bu seçimleriyle dolaylı olarak etkilenebilecek birçok faktörü de (örneğin; gelir, ilişkiler, hayaller, beklentiler) değerlendirmeleri gerekmektedir. Kariyer kararı vermek sadece geç ergenlik veya beliren yetişkinlik görevi değil ömür boyu yeniden değerlendirmelere ihtiyaç duyulan bir gelişim görevidir (Osipow, 1999). Bu yüzden kariyer kararı verme sürecine ilişkin problemleri belirlemek ve uygun müdahale yollarını belirlemenin gerekliliği araştırma probleminin önemini ortaya koymaktadır.

Kariyer karar verme zorluklarını ilk kez kavramsallaştıran ve üç ana boyutla tanımlayan Gati, Krausz ve Osipow (1996)'a göre hazırlık eksikliği boyutu bireyin kariyer kararı vermeden önce kendisinde var olan özgüvensizliği, motivasyon azlığı ya da işlevsiz inançlarının etkisini ifade etmektedir. Bilgi eksikliği boyutu bireyin seçtiği mesleğe ve kendine dair bilgisinin olmadığını ifade etmektedir. Yanlış-tutarsız bilgiler boyutu ise bireyin karar verme sürecinde edindiği yanlış bilgileri ifade etmektedir. Kariyer kararsızlığı iki

farklı şekilde değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki geçici ve gelişimsel kararsızlık olarak ifade edilirken diğeri kronik ve yaygın kariyer kararsızlık olarak ifade edilmektedir. Gelişimsel kararsızlık kişinin kendi kendine çözdüğü kariyer gelişim aşamasını, kronik kariyer kararsızlığı ise kariyer kararları vermede daha yaygın, ciddi zorluğu ifade etmektedir (Saka ve Gati, 2007). Duygulardan ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan kariyer kararsızlığı, üniversite öğrencilerinin sıklıkla karşılaştığı kariyer karar zorlukları arasındadır (Aktaş ve Şahin, 2019). Saka ve diğerleri tarafından geliştirilen kariyer kararsızlığı sebepleri taksonomisinde kariyer kararsızlık nedenleri üç ana zorluk kümesine “Karamsar Görüşler, Kaygı, Benlik Kavramı ve Kimlik” ayrılmaktadır (Saka ve Gati, 2007). Bu taksonomide Saka ve Gati tarafından da vurgulanan duygusal durumlar, karar verme sürecini daha da zorlaştırmaktadır. Anghel ve Gati (2021) kariyer kararı verme güçlükleri ile depresyon, kaygı ve stres arasında pozitif anlamlı ilişki olduğunu aktarmakta ve bu zorluk kaynağının önemine vurgu yapmaktadır.

Kariyer seçim süreci bireyin düşünceleri, istekleri, tecrübeleri ve aldığı tavsiyeleri bilişsel düzeyde ele aldığı kararlar ile oluşmaktadır. Alınan kararları etkileyen düşünce kalıplarının da etkisi olduğu bilinmektedir. Bu düşünceler gerçek ve işlevsel olursa karar alma sürecini olumlu etkilerken, olumsuz ve işlevsiz olursa kararsızlık ile sonuçlandığı gözlenmektedir (Creed, Patton ve Bartrum, 2004). Bilişsel-davranışçı yaklaşıma göre uyumsuz-işlevsiz düşünceler, bireyin ruh halini ve dolayısıyla davranışlarını ve kararlarını etkilemektedir (Andrews, 2014). Ciminli, (2023) uyumsuz düşünceler bireyin gerçeğe uyumlu seçimler yapmasını ve bu seçimlerin sorumluluğunu üstlenmesini engelleyici bir yapıdadır. Andrews, (2014) uyumsuz kariyer düşüncelerinin bir kariyer kararsızlığını öngörmeye oldukça etkilidir. Kariyer kararsızlığı; Saka ve Gati (2007)’ye göre kaygı düzeyi yüksek, kendisi ve kariyer seçimi olumsuz değerlendirmeleri olan, uyumsuz düşünce yapısı ile karakterize bireylerde daha yüksek düzeyde görülmektedir. Sampson, Mcclain, Musch ve Reardon (2013) uyumsuz düşünceler olumsuz sonuçları nedeniyle (örneğin, motivasyon eksikliği, erteleme ve pişmanlık) kariyer kararı vermeyi engelleyen düşünceler olarak değerlendirilebilmektedir. Uyumsuz veya işlevsiz düşünceler, bireyin yaşadığı kariyer seçimi sürecinde sistemli ve mantıklı bir karara varmasını zorlaştırırken, işlevsel ve uyumlu düşünceler alternatif kariyer seçenekleri hakkında daha iyi bir karara varmasını kolaylaştırmaktadır (Kleiman Vd., 2004; Austin, Wagner & Dahl, 2003). Creed, Patton ve Bartrum, (2004) yüksek düzeyde uyumsuz düşüncelere sahip bireylerin kariyer kararı vermekte zorlanabildiklerini ve akademik olarak başarı düzeylerinin düşük olabildiği bulgulamaktadır. Uyumsuz düşünce yapısı kariyer danışmanlığı bağlamında değerlendirildiğinde bireyin birçok kariyer seçeneği içerisinde gerçeklikten uzak ve tutarsız kararlar vermesine sebep olabilmektedir (Ciminli, 2023). Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, uyumsuz düşüncelerin kariyer gelişiminde işlevselliği engelleyici bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Kariyer seçimi ve düşünce yapısı ilişkisini açıklayan çalışmaların bulguları ise şu şekilde sıralanabilir; Bullock-Yowell, McConnell ve Schedin, (2014) araştırmasında yüksek kariyer kararsızlık düzeyinin daha düşük kariyer karar verme öz yeterliliği ve uyumsuz kariyer düşünceleriyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu; Chang, (2007) işlevsel olmayan düşüncelerin kariyer kararsızlığına önemli ölçüde etkide bulunduğunu; Kleiman ve diğerleri, (2004) uyumsuz düşünce stilleri ile kariyer karar verme zorlukları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkisinin olduğunu aktarmaktadır. Uyumsuz düşünceler ve kariyer üzerine odaklanan araştırmalar kariyer kararsızlığına neden olan en yaygın zorluklar arasında uyumsuz düşüncelerin olduğunu aktarmaktadır (Hechtlinger, Levin ve Gati, 2017). Xu (2022) çalışmasında uyumsuz kariyer düşüncelerinin kariyer kararlarını, kariyer bağlılığını ve akademik memnuniyeti negatif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Bilişsel olarak esnekliği yüksek bireylerin pozitif kariyer beklentisine sahip olduklarını, Barkale Şahin (2022) araştırmasında ortaya koymaktadır. Uyumsuz ve işlevsel olmayan

kariyer düşünceleri ile kariyer kararsızlığı arasında yüksek korelasyon olduğu çeşitli bulgularla desteklenmektedir (Reed, Reardon, Lenz & Leierer, 2001; Austin, Wagner & Dahl, 2003).

Kariyer kararı alınırken çevrenin etkisi büyüktür. Bireyin içinde bulunduğu sosyal etkileşim sistemi bireyde kişilik gelişimine, yeteneklerini ortaya çıkarmaya ve meslek kararlarını vermeye katkıda bulunabilmektedir. Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey ve Malau-Aduli (2018) kolektivist kültürlerdeki bireylerin alacağı diğer kararlar gibi kariyer seçimlerinde de ebeveynlerin ve önemli kişilerin kariyer seçimlerini etkilemede önemli bir yol oynadığını bildirmektedir. Bireyin alacağı kariyer kararlarını etkileyen birçok faktör olduğu bilinmektedir (Karamenderes ve Siyez, 2022), bu faktörlerden aile faktörü dikkat çekmektedir (Sawitri, Creed ve Perdhana, 2021). Arcement (2013) danışanların kişisel ve profesyonel yaşamlarının iç içe geçtiği bir dünyada kariyer kararlarını ve gelişimlerini değerlendirebilmenin önemli kadar, danışanların kariyerleri ile ilgili sorunlarına etkiye bulunan köken aile faktörünü değerlendirebilmek önemlidir. Benliğin farklılaşması bireye köken aile etkisini değerlendirebilmek için anahtar bir kavramdır (Middleton, 2017). Bowen “Aile sistemleri” adıyla bilinen kuramsal yaklaşımın fikir babası ve çift-aile danışmanlığının öncülerinden olan Bowen’ın kuramsal yaklaşımı, bireyin ailesinin kariyer gelişimi üzerindeki etkisini açıklar (Middleton, 2017; Akün, Işık ve Savickas, 2022). Benliğin farklılaşmasının tanımlaması şu şekilde yapılabilir; kişinin duygusal, bilişsel yapılarını kullanırken çevresi ile yakınlık ve çevresinden bağımsızlık dengesi düzeyidir (Bowen, 1978). Kerr ve Bowen (1988)’a göre benliğin farklılaşması bireyin ebeveynlerinden ayrışabilmesi ve bağımsız kararlar alabilme becerisini ifade etmektedir. Bowen’a göre, birey hayata öz ailesine her türlü ihtiyaç için bağımlı olarak başlamaktadır. Benliğin farklılaşması, başkalarından aşırı etkilenmeden kendi değerlerine, düşüncelerine ve yargılarına dayanarak kendi kararlarını verme yeteneğini ifade etmektedir (Middleton, 2017). Bu terim bireyin ailesinden tamamen kopmadan bireysel duygusal ve entelektüel işleyişi ile ailesinin etkisi arasında denge kurma kapasitesi olarak tanımlanmıştır.

Benlik farklılaşmasını sağlamış bireylerin bilişsel birçok alanda daha sağlıklı olduğu gözlenmektedir. Benliğin farklılaşmasını sağlıklı şekilde geliştirebilmiş bireylerin; stresle baş edebilmede (Brown, 1999); zihinsel sağlık sorunları yaşanmasında, duygusal ve kişilerarası ilişki istikrarı sağlanmasında (Jenkins, Buboltz, Schwartz ve Johnson 2005); duygusal tepkilerini gösterme tarzında (Middleton, 2017); yakın ilişkilerde özerklik sağlanmasında; Hayat işleyişini diğerlerinin etki düzeyinde (Calatrava, Martins, Schweer-Collins, Duch-Ceballos ve Rodríguez-González, 2022); kişisel eğilimlerini koruma kapasitesinde (Sloan, Buckham ve Lee, 2017) benlik farklılaşma düzeyi anlamlı şekilde ilişkili görülmektedir.

Kariyer seçiminde köken ailenin önemli düzeyde etkisi görülmektedir. Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey ve Malau-Aduli (2018) kolektivist kültürlerdeki bireylerin kariyer seçimlerinde ebeveynlerin ve önemli kişilerin kariyer seçimlerini etkilemede önemli bir yol oynadığını bildirmektedir. Türk toplumu gibi kolektivist kültürlerde bireyin yaşamında ebeveyn etkisi büyük bir yere sahiptir (Li ve Aksoy, 2007). Bu büyük önem bireylerin kariyer kararlarında diğer kişilerin, özellikle ebeveynlerin ve aile üyelerinin katkısının büyük olduğunu göstermektedir. Kolektivist toplumda bulunan bireyler çocuklarını korumak için onlara yardım ederken aynı anda onların yerine seçimlerini yapmakta ve onlardan kendi istek ve tercihlerini yapmalarını istemekte ve kendi değerlerini benimsemeleri için zorlamaktadırlar (Koçakoğlu ve Yalçın, 2020). Bireyin aile içerisinde bulunduğu konum, ailesinin ona dönük etkisi (Karamenderes ve Siyez, 2022); aile içi ilişkiler, ailenin sosyoekonomik durumu, ailenin bireyin alacağı kararlara olumlu olumsuz müdahaleleri (Bacanlı, Eşici ve Özünlü, 2013); Ebeveynler ile birey arasındaki kariyer hedefleri üzerindeki çatışmalar (Pişkin, 2002), Bireyin alacağı kariyer kararlarını ve kariyer gelişimini önemli bir

düzye de etkilemektedir. Bu süreçlerde yaşanacak olumlu ebeveyn desteği olumlu yansırken (Chope, 2005); oluşabilecek olumsuz etkiler kariyer kararsızlığı veya tatminsizliği gibi kariyer gelişimi sorunlarına sebep olabilmektedir (Sawitri, Creed ve Perdhana, 2021).

Bowen (1978) teorik yaklaşımında benlik farklılaşmasını aile sistemleri doğrultusunda izah etmiş ve benliğin farklılaşmasının bireyin aile yaşamıyla çok ilintili olduğunu vurgulamıştır. Kendini farklılaştıran bireyler, kendi tercihlerini deneyimleyebilirler. Duygusal olarak çevrelerinden daha az etkilenirler (Akün, Işık ve Savickas, 2022). Bireyin benlik farklılaşma düzeyi ile bireyin stresli yaşantılarındaki duyguları ve düşüncelerine dair farkındalık kapasitesi arasında doğrudan ilişki görülmektedir (Bridge, 2019). Bireyin benlik farklılaşma düzeyi ne kadar yüksek olursa, potansiyel stresli olaylara karşın bir kaygı artışı olmadan uyum sağlama kabiliyeti o düzeyde yüksek olabilmektedir (Kerr ve Bowen, 1988). Benliğin farklılaşması, bireyin önemli bir sosyal ilişki sistemine örneğin kök ailesine duygusal olarak bağılyken, günlük yaşantısında öznel seçimler yaparak özerk bir yaşam sürmesi anlamında gelmektedir. Kendini farklılaştıran bireyler, duygusal ve bilişsel farkındalığa sahip, karar verme ve seçim yapmada özerkliğini kazanmış, olay ve durumlara karşı net bir tutum sergileyebilen, uyum düzeyleri yüksek bireyler olabilmektedir.

Bowen'a benzer şekilde Kohut'da, bireyin sağlıklı bir benlik geliştiremediği durumda, hayattaki değerlerini ve hedeflerini tanımlama da zorluk yaşayabilmektedir. Benliğin farklılaşması ile kariyer kimliği gelişiminde arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma vardır. Lopez ve Andrews (1987) kariyer kararsızlığının kişinin ebeveynlerinden psikolojik olarak ayrılamamasından kaynaklandığını vurgulamaktadır. Middleton (2017) kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, kariyer kararsızlığı ile benliğin farklılaşması arasındaki ilişkide aracı etkisi olduğunu bulgulamıştır. Kısacası, benliğin farklılaşması ve kararsızlık teorik olarak ilişkili yapılarıdır (Choi, 2020). Bu bölümde verilen çeşitli araştırmalarda Choi (2020)'in aktardığı tezleri doğrulayıcı yönde sonuçlar vermektedir.

Benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri, kariyer kararsızlığını kronik hale getirebilecek değişkenler olarak değerlendirilmektedir. Sağlıklı şekilde benliği farklılaşmış bir birey değerlendirme ve tercihlerinde öz kapasitesini kullanarak kararları daha tatminkâr ve içselleştirebilir bir şekilde alırken; farklılaşmamış bir birey bu süreçte daha etkisiz kalmakta ve kararsızlığı aşamamaktadır. Benlik ayrışması Bowen ve Kohut'un aktardığı gibi bireyin psikolojik işlevselliğini sağlıklı şekilde yürütmelerini sağlayacak bir özelliktir. Teorik olarak ilişkisi ortaya konan benlik farklılaşması değişkeninin kariyer kararsızlık sürecine teorik olarak etkisinin belirgin hale gelmiş olduğu alanyazın çalışmaları doğrultusunda aktarılmaktadır. Bir diğer değişken ise uyumsuz düşünce stilleridir bu değişkenin bireyin bilişsel düzeyde alacağı birçok kararı etkilediği ortaya konmaktadır. Chang, (2007); Kleiman ve diğerleri, (2004); Hechtlinger, Levin ve Gati, (2017); Sampson, McClain, Musch ve Reardon, (2013)'ın yaptığı çalışmalar kararsızlık ve uyumsuz düşünceler arasında var olan ilişkiyi desteklemektedir. Uyumsuz ve işlevsel olmayan düşünceler bireyin karar mekanizmalarına doğrudan etkide bulunabilmektedir. Bireyler bilişsel şemalarını ve yapılarını her tür bilişsel işlevde bir anahtar gibi kullanmaktadır. Düşünce yapısı işlevsiz ve uyumsuzsa bireyin bilişsel yapısının da doğru çalışamayacağı söylenebilir. Birey kariyer kararı alırken aktive olan bu yapılar kararsızlık durumuna ya da yanlış kararlara yol açabilmektedir (Levin ve Gati, 2017). Diğer değişkeni uyumsuz düşünce stilleri de bu önemle araştırmada yerini almış ve yapısal eşitlik modelinde uyumsuz düşünceleri kariyer kararsızlığına doğrudan etkisinde benliğin farklılaşmasını dolaylı olarak gözlemlemek üzere bu model kurulmuştur. İlgili alan yazında görüldüğü üzere kariyer kararsızlığı benliğin

farklılaşması ve uyumsuz düşünce yapıları ile ilişkili yapılardır. Yapısal eşitlik modeli aracılığı ile kurulan model alanyazın tarafından desteklenmektedir.

Genç yetişkinler kariyer seçimlerini yaptıkları, hayatlarını yönlendiren kararlar alırken ailelerinden hem psikolojik hem maddi olarak ayrışarak bağımsızlıklarını edinmeye başladıkları bir dönemdedirler. Bu dönemde yer alan genç yetişkin birey diğerleri ile yoğun etkileşimli bir süreç yaşamaktadır. Kimi bireyler kendi kariyer kararlarını alabilirken. Bazı bireyler ise çeşitli sebeplerle kararsızlık yaşayabilmektedir. Bireylerin kariyer kararlarını alırken onları etkileyen faktörlerin yapısı ve niteliğinin bilinmesi kariyer alanında çalışan danışmanlar için önemli bir bilgi olacaktır. Kariyer kararsızlığının sebeplerinin anlaşılmasına katkıda bulunabilecek benlik gelişimi ve düşünce yapıları değişkenlerinin ortak etkisi henüz araştırılmamıştır (Saunders, Peterson, Sampson ve Reardon, 2000). Günümüz genç yetişkinlerinin problemleri arasında yer alan kariyer kararsızlığı durumlarının benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Verilen bilgi ve örnek bulgular doğrultusunda yapılan bu araştırmada kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu araştırma ile kariyer karar verme zorlukları ile karşılaşıldığı durumlarda etkili olan değişkenlerin (benliğin farklılaşması, uyumsuz düşünce stilleri) etkisi incelenecektir. Elde edilen bulguların kariyer kararsızlığı kavramının incelendiği alanyazına katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın amacı

Günümüz genç yetişkinlerinin dikkate değer problemleri arasında yer alan kariyer kararsızlığının bireylerin farklılaşması ve uyumsuz düşünceleri ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada benliğin farklılaşması, kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki yordayıcı ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Problem cümlesi. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri değişkenleriyle doğrudan ve dolaylı ilişkilerle bir model kapsamında yordamakta mıdır? Bu araştırma sorusuna yönelik, kuramsal ilişkiler dikkate alınarak oluşturulan hipotez test modeli aşağıdaki gibidir.

Alt problemler

- 1- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stillerini anlamlı biçimde ilişkili midir?
- 2- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri ile model kapsamında kabul edilebilir düzeyde dolaylı ve doğrudan yordamakta mıdır?
- 3- Kariyer kararsızlığı düzeyleri, benliğin farklılaşması değişkeni arasında doğrudan ilişki var mıdır?
- 4- Benliğin farklılaşmasının, uyumsuz düşünce stilleri ve kariyer kararsızlığı arasında aracı rolü bulunmakta mıdır?

YÖNTEM

Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benlik farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırma nicel yöntemlerden ilişkisel araştırma deseni ile gerçekleştirilmiştir. İlişkisel desen iki veya daha fazla değişken arasındaki korelasyon değerine göre değişkenlerin ne düzeyde ilişkili olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkileri etkisi olan başka değişkenlerin

incelenmesini gerektiren aracı ve düzenleyici etkilerin tespit edilebilmesi için de ilişkisel desenler kullanılmaktadır (Frazier ve diğerleri, 2004). Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki ve aracı değişkenin bu ilişkideki etkisi incelenmiştir. Araştırma kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması gizil değişkenleri ile yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı bağımlı değişken, uyumsuz düşünceler bağımsız değişken, benliğin farklılaşması ise aracı değişken olarak belirlenmiştir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmada basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle İç Anadolu'da bir kamu üniversitesinde lisans eğitimi almakta olan üniversite birinci sınıf öğrencilerinde veri toplanmıştır. Araştırmaya yaşları 17-24 arasındaki 579 üniversite öğrencisi katılmış ve bu öğrencilerin %74,3'ü kadın (n=430), %25,7'si erkektir (n=149). Bu öğrencilerin yaş ortalamaları 20.23 ve standart sapması ise 1.63'tür. Çalışma grubu Kariyer Gelişimi dersi almakta olan öğrencilerden gönüllü olarak araştırmaya katılmak isteyen gönüllülerden oluşmaktadır.

Etik Bildirim

Kolayda örnekleme yoluyla, online olarak araştırma formlarına cevap veren 599 üniversite öğrencisinin cevapları arasından 11 form eksik olduğu için, 8 form da puanların Z skorlarına bakılarak uç değer aldığı için veri setinden çıkarılmıştır. Araştırmada analize alınması uygun görülen 579 form, veri setinde analize alınmıştır.

Etik Kurul Adı: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu

Onay Tarihi: 12/04/2023

Onay Belge Numarası:2023/173

Veri Toplama Araçları

Araştırmada online olarak düzenlenen kişisel bilgi formu, Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği, Duyusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği ile Benliğin Farklılaşması Ölçeği kullanılmıştır.

Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeği. Koç ve Arslan (2021) tarafından geliştirilen bu ölçek 10 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ikilemler, engel ve tuzaktır. 6'lı likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin üniversite öğrencileri örnekleminde yapılan faktör analizi sonuçlarına göre bu üç boyut toplam varyansın %57,8'ini açıklamıştır. Madde toplam korelasyon değerleri 0.53 ile 0,66 arasında değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı= 0.81'dir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa)= .85 olduğu görülmüştür. Ölçeğin geçerliğini belirlemek gerçekleştirilen için birinci düzey ve ikinci düzey DFA'ların uyum indeksleri aynı bulunmuştur. Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeğine ilişkin uyum indeksi değerleri $\chi^2/sd=1,69$, GFI=0,97, AGFI=0,95, CFI=0,93, RMSEA=0,038, SRMR=0,054, PNFI=0,61, PGFI=0,66 olarak bulunmuştur. Ölçeğin uyum geçerliğini belirlemek için Uyumsuz Düşünce Tarzları, Akılcı Olmayan İnançlar ve Kişilerarası Hataya İlişkin Ruminasyon ölçekleri arasındaki korelasyon hesaplanmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen bulgular; uyumsuz düşünce tarzları ile akılcı olmayan inançlar arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,32$, $p<0,01$), uyumsuz düşünce tarzları ile kişilerarası hataya ilişkin ruminasyon arasında pozitif ve anlamlı ($r=0,41$, $p<0,01$) bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Elde edilen sonuçların Uyumsuz Düşünce Tarzları Ölçeğinin uyum geçerliği için istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Benliğin Farklılaşması Ölçeği. Drake, Murdock, Marszalek ve Barber, (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkiye’de kullanımı için Sarıkaya, Boyacı, İlhan ve Aldemir, (2018) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Ölçek 20 maddeden ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar duygusal tepkisellik, ben pozisyonu, iç içe geçme ve duygusal kopma şeklindedir. Ölçek 6’lı likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin orjinal formunda geçerliği tespit için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda $\chi^2(163)=558.98$, ($p < .001$), $\chi^2 /sd=3.43$, RMSEA= .07, CFI= .91, IFI= .91, NFI=.88, NNFI=.90, GFI=.89, AGFI=.86; SRMR=.07 olarak bulunmuştur. Ölçeğin uyum indeksleri RMSEA=.092, CFI=.79, GFI=.84, NFI=.76 şeklindedir. Güvenirlik katsayıları; test tekrar test=.81, iç tutarlılık= .82 şeklindedir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı =.82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) .81 şeklindedir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Duygusal ve Kişilik İlişkili Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği. Saka, Gati ve Kelly (2008) tarafından geliştirilen ve Öztemel, (2018) tarafından genç örnekleminde çalışılarak Türkçe ’ye uyarlanan ölçek 53 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutları karamsar görüşler, kaygı ve öz-kimliklerdir. Ölçek 9’lu likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin üç ana alt ölçek ve tamamına ilişkin güvenirlik katsayıları incelendiğinde karamsar görüşler için (.70), kaygı için (.94), öz ve kimlik için (.87), ölçeğin tamamı için (.94) bulunmuştur. Bu çalışmada ise ana alt ölçek ve tamamına ilişkin güvenirlik katsayıları incelendiğinde karamsar görüşler için (.89), kaygı için (.97), öz ve kimlik için (.95), ölçeğin tamamı için (.97) bulunmuştur. Ölçeğin geçerliğini analiz için 3 boyutlu yapıda doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerinin ($\chi^2(39) = 114.565$, $\chi^2/sd = 2.937$, NFI = .91, GFI = .94, CFI = .94, AGFI = .89, RMSEA = .078, CI = .058-.093) gerekli olan uyum iyiliği değerlerini karşıladığı ve modelin doğrulandığını göstermektedir. Bu ölçek çalışmada tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu. Katılımcıların cinsiyet, sınıf ve lisans programlarını belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Veri Analizi

Analizler öncesinde katılımcıların alt boyutlardan aldıkları puanlar belirlendi. Dağılımının normallğine ilişkin uygun testler yapılarak elde edilen sonuçlar Tablo 1 de verilmiştir.

Tablo 1. Veri toplama araçlarından elde edilen puanların dağılımına ilişkin normallik sonuçları

| Değişkenler | N | Skewness | Kurtosis |
|--------------------------|-----|----------|----------|
| 1-Benliğin farklılaşması | 579 | ,228 | ,450 |
| 2-Kariyer kararsızlığı | 579 | ,141 | -,478 |
| 3-Uyumsuz düşünce | 579 | -,144 | -,087 |

Tablo 1’de verilen puanlara ait dağılımların skewness ve kurtosis değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu ve bu değerlerin normal dağıldığı (Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2013) söylenebilir. Puanlar normal dağıldığından, elde edilen veriler parametrik testler ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın amacı için toplanan 579 veri aracılığıyla kariyer kararsızlığı bağımsız değişkeni ile uyumsuz düşünceler bağımlı değişkeni ve benliğin farklılaşması aracı değişkeni arasında bulunan ilişkileri incelemek için analiz yapılmıştır. Araştırma probleminde yer alan değişkenlere dair betimsel istatistikler ile bu üç değişken arası doğrudan ve aracı ilişkilerin bulguları raporlanmıştır. Veri analizi sürecinde IBM SPSS® Amos 24.00 ile IBM SPSS® Statistics 22.00 kullanılmıştır. Ardından elde edilen verilere Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) analizi tekniği uygulanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM), kuramsal olarak altyapısı ve ilişkisi olan değişkenler arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak neden-sonuç ilgisini analiz için

kullanılan ileri nicel analiz tekniklerinden biri olarak tanımlanmaktadır (Sümer, 2000). Verilerin analizinde öncelikle değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizleri yapılmış ardından veri setindeki üç değişken ile yol analizi tekniği uygulanmıştır. Yol analizi uygulamasında elde edilen verilerdeki gözlenen veya gizil değişkenler arasındaki toplam, doğrudan, dolaylı etkilerin incelenmesini mümkün kılan istatistiksel bir tekniktir (Karagöz, 2019). Araştırma kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması gizil değişkenleri ile yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı bağımlı değişken, uyumsuz düşünceler bağımsız değişken, benliğin farklılaşması ise aracı değişken olarak belirlenmiştir. YEM analizi sonucunda test edilen modelin uyum değerlerinin kabul edilen eşik değerler altında olması durumunda model üzerinde düzeltmeler yapılabilmektedir (Gürbüz, 2021). Bu iyileştirmeler dikkate alınarak Benliğin Farklılaşması Ölçeği'nin ben pozisyonu ile duygusal tepkisellik ve ben pozisyonu ile duygusal kopma boyutları arasında; Kariyer Kararsızlığı Ölçeğinin, karamsarlık ile kaygı boyutlarının hata varyansları arasında kovaryanslar eklenerek yapılmıştır. Değişkenlerin doğrudan, dolaylı ve toplam etki değerleri bulunmuştur.

BULGULAR

Tablo 2. Veri toplama araçlarından elde edilen verilere ait betimsel bulgular

| Değişkenler | N | X | SS | Minimum | Maksimum | Skewness | Kurtosis |
|--------------------------|-----|--------|------|---------|----------|----------|----------|
| 1-Benliğin farklılaşması | 579 | 20,42 | ,78 | 1,00 | 4,67 | ,228 | ,450 |
| 2-Kariyer kararsızlığı | 579 | 80,57 | 1,64 | 1,00 | 9,00 | ,141 | -,478 |
| 3-Uyumsuz düşünce | 579 | 159,67 | ,71 | 1,45 | 5,68 | -,144 | -,087 |

Bu kısımda, öncelikle veri setindeki üç değişkene ait betimsel istatistikler ile bu üç değişkenin arasında var olan ilişkilere dönük korelasyon analizi raporlanmıştır. Devamında ise Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizine ait raporlara yer verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların Benliğin farklılaşması ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının 20,42; Kariyer kararsızlığı ölçeğinden alınan puan ortalamasının da 80,57 olduğu; Uyumsuz düşünce ölçeğinden alınan puan ortalamasının da 159,67 olduğu görülmektedir.

Korelasyon ve Betimsel İstatistikler

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon ve Betimsel İstatistikler

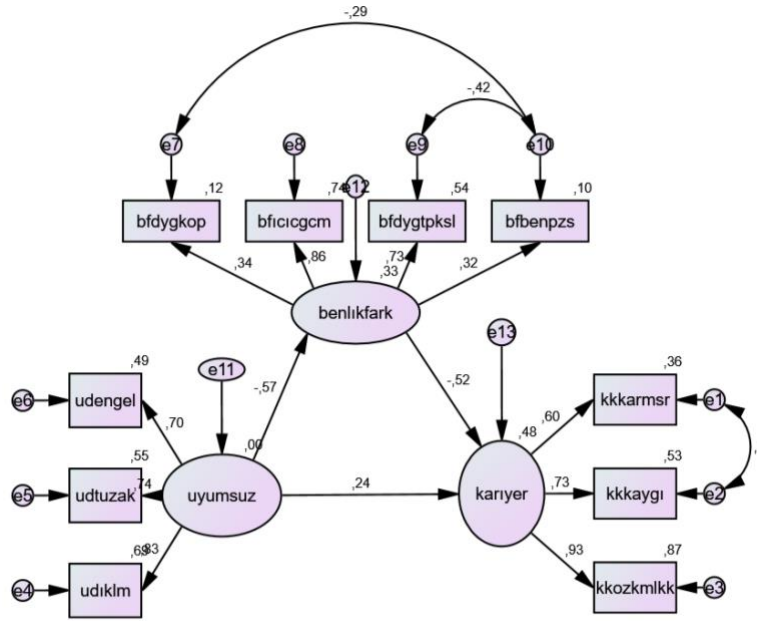
| Değişkenler | Ort. | SS. | α | 1 | 2 | 3 |
|--------------------------|------|------|----------|--------|-----|---|
| 1-Benliğin farklılaşması | 3.69 | .71 | .70 | 1 | . | . |
| 2-Kariyer kararsızlığı | 2.45 | 1.65 | .79 | -.52** | 1 | . |
| 3-Uyumsuz düşünce | 4.59 | .78 | .66 | -.49** | .46 | 1 |

** p<.01; *p<.05, N=579

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir. Tablo 3'ten de görülebileceği gibi ölçeklerin ortalama skorları, standart sapmaları ve değişkenler arası korelasyon değerleri sunulmuştur. Elde edilen bulgular algılanan benliğin farklılaşması ile uyumsuz düşünce tarzları anlamlı ve negatif yönde ($r=-.49$, $p<.001$); benliğin farklılaşması ile kariyer kararsızlığı anlamlı ve negatif yönde ($r=-.52$, $p<.001$); kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünce tarzları anlamlı ve pozitif yönde ($r=.47$, $p<.001$) ilişkili olduğunu göstermektedir.

Yapısal eşitlik modeli ile yapılan çalışmalar gereği yapılan yol analizlerinde gizil ve gözlenen değişkenlerden gizil değişkenler ile yapılan analizlerin daha güvenilir sonuçlar verdiği gözlenmektedir. Bu

gerekçyle araştırmamızda yol analizi gizil değişkenlerle yürütülmüştür. Kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce tarzları arasındaki yol analizine ilişkin oluşturulan modelin uyum indekslerinin başlangıçta yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür. Model 1'in uyum indeksleri ($\chi^2/sd=9.62$, $GFI=.90$, $AGFI=.82$, $TLI=.83$, $CFI=.88$, $RMSEA=.12$) olarak bulunmuştur. Uyum indekslerinin yeterliliği ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Ki kare, RMSEA, GFI, AGFI, TLI ve CFI uyum iyiliği değerlerinin istatistiksel olarak gerekli seviyenin altında olması gerekçesiyle model analizinin modifikasyon indeksleri değerlendirilmiş ve modelde bazı faktörler arasında hata varyansı tanımlayarak iyileştirmelerin yapılabileceği görülmüştür. Yapılan bu model ve modifikasyonları ile yapılan analiznin göstergesi Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modellemesi

AMOS paket programı analiz çıktı verilerinde modifikasyon indekslerini sunmaktadır (Arbuckle, 2010). Bu çıktılarda bulunan modifikasyon indeksi değerleri değerlendirilerek en yüksek değerlere sahip maddeler arasında kovaryans yapılmıştır. Yapılan model iyileştirmeleri kuramsal açıdan kabul edilir tarzda düzenlenmiştir (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Yapılan üç kovaryans bağlantısının ardından modelin (Model 2) uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeye geldiği görülmüştür (Karagöz, 2019). Model 2'nin uyum indeksleri ($\chi^2/sd=4.75$, $GFI=.96$, $AGFI=.92$, $TLI=.93$, $CFI=.95$, $RMSEA=.08$, $p<.001$) olarak bulunmuştur bu değerler kabul edilebilir değer aralığında görülebilmektedir (Schumaker & Lonax, 2010). Elde edilen bu sonuçlar "Kariyer Kararsızlığı, Benliğin Farklılaşması ve Uyumsuz Düşünce Tarzları" değişkenleri ile oluşturulan modelin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo-4. Test Edilen Modelin Uyum İndeksleri

| Model uyum indeksleri | Model 1 | Model 2 | Kabul edilebilir uyum* | İyi uyum* |
|-----------------------|---------|---------|------------------------|-----------------------|
| χ^2 /sd | 9.62 | 4.71 | $3 < \chi^2 /sd < 5$ | $0 < \chi^2 /sd < 3$ |
| RMSEA | .12 | .08 | $0.05 < RMSEA < 0.10$ | $0.00 < RMSEA < 0.05$ |
| NFI | .87 | .94 | $0.85 < NFI < 0.9$ | $0.90 < NFI < 1.00$ |
| RFI | .81 | .91 | $0.90 < RFI < 0.95$ | $0.95 < RFI < 1.00$ |
| TLI | .83 | .93 | $0.85 < TLI < 0.90$ | $0.90 < TLI < 1.00$ |
| CFI | .88 | .95 | $0.90 < CFI < 0.95$ | $0.95 < CFI < 1.00$ |

*(Bayram, 2010)

Yapılan yapısal eşitlik modelinin görsel ilişkisel görünümü Şekil 1’de verilmiştir. Yapılan yol analizinin beta katsayıları Tablo 4’te verilmiştir. Gerçekleştirilen yol analizi sonucu elde edilen toplam, doğrudan ve dolaylı etki ile t değeri puanları Tablo 4’te verilmiştir. Yol analizinin sonuçları incelendiğinde Benliğin Farklılaşmasının Kariyer Kararsızlığını ($\beta=-.53$, $p<.001$) negatif yönde yordadığı görülmektedir. Uyumsuz Düşüncelerin, Benliğin Farklılaşmasını ($\beta=-.58$, $p<.001$) anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı görülmektedir. Uyumsuz düşünceler ve benliğin farklılaşması değerlerinin birlikte kariyer kararsızlığı değerine etkisine ilişkin toplam varyansın %25’ini açıklamaktadır. Uyumsuz düşüncelerin kariyer kararsızlığı üzerinde ($\beta=.30$) dolaylı etkisinin olduğu ve ($\beta=.24$) doğrudan etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo-5. Değişkenler arasındaki yol analizine ilişkin yol katsayıları

| Bağımlı değişken | Yordayıcı değişken | Toplam etki | Doğrudan etki | Dolaylı etki | s.h. | t değeri |
|------------------------|------------------------|-------------|---------------|--------------|------|----------|
| Kariyer kararsızlığı | Benliğin farklılaşması | -.53 | -.53 | .0 | .21 | -6.669 |
| Kariyer kararsızlığı | Uyumsuz düşünceler | .54 | .24 | .30 | .06 | 4.395 |
| Benliğin farklılaşması | Uyumsuz düşünceler | -.58 | -.58 | .0 | .04 | -5.840 |

TARTIŞMA

Bu çalışmada kariyer kararsızlığı ile uyumsuz düşünceler arasındaki ilişkide benlik farklılaşmasının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda benliğin farklılaşması değişkeninin kısmi olarak kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünceler ilişkisinde aracılık etkisinin olduğu sonucunun bulgular doğrultusunda ortaya çıktığı söylenebilir.

Araştırmacılar, sağlıklı şekilde gelişmiş bir kimlik statüsüne sahip bireylerin kariyerinde daha kararlı olacağını ve diğerlerinden daha farklı kendine özgü ilgi alanlarına sahip olacağını aktarmaktadır (Smith, 2015; Nauta ve Kahn, 2007). Choi (2020)’e göre kariyer kararsızlığı, benlik farklılaşması arasında anlamlı bir ilişki vardır. Situmorang ve Salim (2021) düşünme stilleri değişkeninin, algılanan ebeveynlik stilleri ve kariyer kararsızlığı değişkeni arasındaki ilişkiye önemli ölçüde aracılık ettiğini bulgulamaktadır. Nauta ve Kahn (2007)’a göre bireyin sahip olduğu kimlik statüsü, ilgilerinin çeşitliliği ve kariyer kararı verme davranışı ile ilişkilidir. Bu araştırmanın bulguları ile yapılan analiz sonucunda kariyer kararsızlığının uyumsuz düşünceler ile pozitif, benliğin farklılaşması ile negatif yönde anlamlı ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları alan yazında benzer diğer araştırmaların bulguları ile uyumlu şekilde Türkiye örneğinde de benzer sonuçlar verdiği şeklinde incelenmiştir. Bu sonuçlar benlik farklılaşması düzeyini, sağlıklı kariyer gelişimini öngörücüsü olarak göz önünde bulundurulabilecek bir etken olarak bizlere göstermektedir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında örnekleme uyumsuz düşünce tarzlarının kariyer kararsızlığına doğrudan etki gözlendiği söylenebilir. Bu veriler neden sonuç ilişkisi olarak değerlendirilemez ancak pozitif anlamlı ilişkinin varlığı bize yordamak için ipucu olarak görülebilir. Üniversite öğrencilerinin uyumsuz düşünce tarzı puanı arttıkça kariyer kararsızlık düzeyi de aynı yönde pozitif ilişki sergilemektedir. Literatür incelendiğinde olumsuz düşünce düzeyi yüksek bireylerin kariyer kararsızlık düzeyinde de artış görülmektedir. Bu bulgular araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir (Park ve diğerleri, 2016; Kleiman ve diğerleri, 2004; Chang, 2007; Aktaş ve Şahin, 2019; Kahraman, 2020). Literatür desteği ve araştırmanın bulgularına dayanarak uyumsuz düşünce tarzları düzeyi yüksek olan bireylerin diğer bireylere göre daha

fazla kariyer kararsızlığı yaşamaları olası görülmektedir. Bu bulgu ve ilgili araştırmaların (Sawitri, Creed ve Perdhana, 2021; Akün, Işık ve Savickas, 2022) istatistiksel destekleri ile uyumsuz ve işlevsel olmayan düşüncelere sahip bireylerin kararsızlık düzeylerinin yüksek olabileceği, bu kararlar içerisinde kariyer kararsızlığının bulgular doğrultusunda pozitif düzeyde ilişkili olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Araştırmanın bulgularına bakıldığında uyumsuz düşünce tarzlarının benliğin farklılaşması düzeyine doğrudan etkisi görüldüğü söylenebilir. Bunun yanı sıra uyumsuz düşünce tarzları ile benliğin farklılaşmasının negatif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani üniversite öğrencilerinin uyumsuz düşünce tarzları düzeyi ile benliğin farklılaşma düzeyi negatif yönlü ilişkiye sahiptir. Literatür incelendiğinde olumsuz düşünce tarzı düzeyi yüksek bireylerin benlik farklılaşması puanlarında düşüklük görülmesi bu araştırmanın bulgusunu destekler niteliktedir (Jenkins ve diğerleri, 2005; Sloan ve diğerleri, 2017). Literatür desteği ve araştırmanın bulgularına dayanarak uyumsuz düşünce tarzları hayatında hâkim olan bireylerin diğer bireylere göre daha düşük benlik farklılaşma düzeyi gözlenebileceği söylenebilir.

Bireylerin benlik farklılaşması puanları arttıkça uyumsuz düşünce stilleri puanı azalmaktadır. Bireylerin benlik farklılaşması puanları arttıkça kariyer kararsızlık puanı azalmaktadır. Bireyde ayrılma-bireyleşme kapasitesi ve kariyer kararsızlığı arasında kısmen anlamlı ilişkilerin bulunduğu sonucu aynı doğrultudaki araştırma bulgularımızı destekler niteliktedir (Downing ve Nauta, 2009). Model içerisinde aracılık etkisi ile incelenen üç değişkenin korelasyon değerleri incelendiğinde alanyazın ve istatistik verileri ile kurulan modelin anlamlı ve çalışabilir olduğu yorumu yapılabilir. Yapısal eşitlik modeli araştırmacılara bireylerin bilişsel ve duygusal olarak karma ve ileri düzey değişkenler ile değerlendirilmesini kolaylaştırmaktadır (Kline, 2019). Araştırma için kurulan yapısal eşitlik modelinin analiz sonucuna bakarak uyumsuz düşünce stillerinin ve kariyer kararsızlığı ilişkisinde benlik farklılaşması gizil değişkeninin kabul edilebilir düzeyde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu söylenebilir. Alan yazında ilişkilendirilmiş olan kariyer kararsızlığı ve uyumsuz düşünce ilişkileri (Andrews, 2014; Ciminli, 2023; Saka ve Gati 2007; Sampson, McClain, Musch ve Reardon, 2013; Kleiman ve diğerleri, 2004) bu çalışmada benlik farklılaşması üzerinden dolaylı olarak analiz edilmiş ve kabul edilebilir düzeyde etkisi olduğu görülmüştür. Bu veriler ışığında uyumsuz düşünce tarzları ve benlik farklılaşmasının bireyin kariyer kararsızlığı ile anlamlı ilişkilere sahip olduğunun ve birlikte kariyer kararsızlığını yordayıcı etkiye sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Benliğin farklılaşması değişkeninin ise bu araştırmanın gizil değişkeni olarak uyumsuz düşünceler ve kariyer kararsızlığı ilişkisine kısmi aracılık ile etki ettiği görülmektedir. Benliğin farklılaşması gizil değişkeni kısmi aracılık etkisi ile uyumsuz düşünceler ve kariyer kararsızlığı bağımlı değişkeni üzerinden aracılık etkisine sahiptir. Bir diğer deyişle uyumsuz düşüncelere sahip bir bireyin kariyer kararı vermekte zorlanmasında benliğin ayrışmamış olmasında etkisinin olduğu görülmektedir. Uyumsuz ve işlevsel olmayan düşünceler ile kariyer kararsızlığı arasında yüksek ilişki bulunduğu (Reed, Reardon, Lenz & Leierer, 2001; Austin, Wagner & Dahl, 2003) ifade edilmektedir. Kariyer kararı verme bilişsel olarak sağlıklı şemaların varlığının birlikteliği bulgular ile daha açık bir şekilde belirginleşmektedir. Bu çalışmanın bulgularında bu ilişki doğrulanmıştır. Bu ilişkinin üzerinde etkisi olduğu model aracılığı test edilen benlik farklılaşması arada bulunan ilişkiyi artırmıştır. Uyumlu ve işlevsel düşüncelere sahip bireylerde benlik farklılaşması düzeyinin yüksek olduğu ve bu ilişki yönünde kariyer kararlarını daha sağlıklı aldığı belirlenmiştir. Lopez ve Andrews (1987), kariyer kararsızlığının kişinin benliğinin ayrışmamasından

kaynaklandığını aktarmaktadır. Kurulan modelde Andrews'ı doğrular niteliktedir. Kurulan modelle ileri düzey regresyon ilişkisiyle kariyer kararsızlığı kavramına nedensellik üzerinde açıklama getirilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonucu olarak, üniversite öğrencilerinde benlik farklılaşmasının uyumsuz düşünce tarzlarının ve kariyer kararsızlığı ilişkisinde kısmi aracılık etkisine sahip olduğu raporlanmıştır. Sonuçlar kısmi arabuluculuk modelini desteklemekte ve uyumsuz düşünce tarzları düzeyi ile kariyer kararsızlığı düzeyinin pozitif düzeyde ilişkili olduğu aynı zamanda bu ilişkide benlik farklılaşması kısmi aracılığıyla bu ilişkide aynı yönde ilişki düzeyini arttıran bir kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır.

Kariyer gelişimi ve seçimi sürecindeki üniversite öğrencilerinin benlik gelişiminde çevre ve aile etkisinin önemli düzeyde kariyer kararsızlığı düzeyleriyle ilişkisi olduğu gözlenmiştir. Bu bulgu ebeveynlerin çocuklarının kararlarını vermelerine, sağlıklı bir kariyer gelişimine etkisinin olduğunu göstermektedir. Kariyer kararsızlığının bireyin kök ailesiyle olan ilişkisi bu araştırmanın bulguları doğrultusunda ortaya konmaktadır. Kök aile bireyin bilişsel olarak özerkleştiği, benliğini ayrıştırabileceği yerdir. Bu sadece bireyin kendisinin etkisi ile değil aile ile birlikte oluşan bilişsel bir kapasitedir. Benlik farklılaşma kapasitesi gelişmiş bireylerin karar alırken daha sağlıklı ve doyum verici kararlar aldığı ve bu sayede kararlarının sonuçlarından memnun olabilmektedir. Genç yetişkinlerin benlik farklılaştırma kapasitelerinin artırmasının desteklenmesi bu konuda bir kazanım olacaktır. Bireylerin ayrı bir birey olarak aile içerisinde gelişmesi için alan sağlanmalı ve çeşitli seçimleri ve sorumlulukları üstlenerek bu kapasitesini geliştirmesi için fırsatlar oluşturulmalıdır.

Bowen aile sistemleri kuramının bireyin gelişiminde ailenin etkisini vurgulamaktadır. Ebeveynlerin çocuklarının bilişsel özerkliğini oluşturmalarının önemini ve düşünce sistemlerinde oluşacak uyumsuz tarzların mesleki gelişimlerinde olumsuz etkilerinin görülebileceğini bilmeleri değerli bir toplumsal kazanım olacaktır. Bu bilgiler ışığında aile eğitimlerinin yapılması ve ebeveynlerin bilinçlendirilmesi gerekliliği bulguya dayalı bir öneri olarak sunulabilir. Ailelerin Bowen aile sistemleri teorisi içeriğinde hazırlanan seminerler ve aile eğitimleri ile bilinçlendirilmesi, düzenli aralıklarla aile danışmanlığı almaları bu bulgu doğrultusunda yapılacak öneriler arasında yer almaktadır.

Bireyin bilişsel yapısının kariyer kararsızlığına etkisi bu araştırmanın bulguları arasındadır. Bireyin bilişsel yapısı her türlü bilişsel eyleminde etkisi ve bu bilişsel yapının oluşumunda ailenin etkisi önemlidir. Uyumsuz düşüncelerin kariyer kararsızlığı doğrudan ilişkisinde benlik ayrışmasının aracılık etkisi vardır. Bireyde uyumsuz düşünce düzeyi yüksek görüldüğünde kariyer kararsızlığı da beraberinde yüksek görülmekte ve bireyin benlik farklılaşma düzeyinde düşüklük gözlenmektedir. Benliğin farklılaşması bu istatistik ilişkisinde iki değişkenin korelasyonunda dolaylı olarak aracılık rolü ile korelasyonu takip etmektedir.

Kariyer danışmanlarının ve okul psikolojik danışmanlarının kariyer rehberliği yaparken danışanların yaşadığı kariyer kararsızlığı etkenlerini değerlendirirken bulguları göz önünde bulundurmaları, benlik farklılaşmasının sağlıklı şekilde gerçekleşebilmesi ve uyumsuz düşüncelerin kararsızlığı sağlıklı şekilde etkileyebileceği için düşünce sistemlerinin sağlıklı işlenmesi doğrultusunda çalışmalarını güçlendirebilecekleri söylenebilir.

Bu konu doğrultusunda yapılacak sonraki araştırmalarda boylamsal ve sebep-sonuç desenli çalışmalar planlanabilir. Bu araştırmada İç Anadolu bölgesinde yer alan bir üniversitenin öğrencilerinden toplanan

veriler ile test edilen bir model kullanılmıştır. Diğer araştırmacılara öneri olarak bu araştırmanın ülkenin iş olanakları daha yoğun olan Marmara ve Anadolu'nun çoğu bölgesini kapsayacak bir örneklem üzerinde test edilmesinin sonuçlarının daha kapsamlı olmasını sağlayacağı ve bu bulgular ile yapılan yorum ve önerileri güçlendirebileceği söylenebilir. Ve bu araştırmanın sonuçlarının kariyer kararsızlığı nedeniyle oluşabilecek sorunların önlenmesiyle hayat kalitesini artırma ve kariyer planlamasını sağlayacak programlara yol gösterebileceği söylenebilir.

Bu çalışmanın sınırlılıkları ise kesitsel ve ilişkisel bir araştırma deseni ile kurgulanmıştır bir neden sonuç ilişkisi iddiası yoktur. Örneklem olarak sadece üniversite öğrencileri değerlendirilmiştir. Diğer araştırmalarda bu örneklem diğer yaş ve gelişim grupları olarak ele alınarak bulguları kapsamı genişletilebilir. Kariyer gelişimi aileden başlar daha erken gelişim dönemlerindeki bireylerde benlik farklılaşması ve uyumlu düşünceleri destekleyici eğitim programları ile bireylere yönelik destekleyici çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K. & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths career choices- the role of culture. *Frontiers in Education*, 3(58), 1–15. <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058>
- Aktaş, E. & Şahin, C. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer sürecinde yaşadıkları kariyer kararsızlığının incelenmesi*. 21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi içinde (ss. 166–185). <https://www.academia.edu> sayfasından erişilmiştir.
- Akün, Ç., Işık, E. & Savickas, M. (2022). Examining differentiation of self within career construction model of adaptation. *Journal of Career Development*, 102–122. <https://doi.org/10.1177/08948453211070027>
- Andrews, L. M. (2014). *Career decision status, career-related thinking, and emotional distress: A structural equation model*. [Doctoral Dissertation, The University of Southern Mississippi]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Anghel, E., & Gati, I. (2021). The associations between career decision-making difficulties and negative emotional states. *Journal of Career Development*, 48(4), 537-551. <https://doi.org/10.1177/0894845319884119>
- Arbuckle, J. (2010). *AMOS user's guide*. IL: Small Waters, Chicago.
- Arcement, D. G. (2013). *An investigation of the relationships among the family of origin, need for achievement, and career development* [Doctoral Dissertation, Louisiana Tech University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Arslan, A., Yener, S., & Eroglu, M. (2022). Career indecision among Turkish female high school students: The effect of parenting and societal norms. *Current Psychology*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03521-0>
- Austin, R.K., Wagner, B., & Dahl, D. (2003). Reducing negative career thoughts in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation*, 2, (2). [Online] Available: http://www.ijdc.ca/VOL02_02_CAN/articles/austin.shtml sayfasından erişilmiştir.
- Bacanlı, F., Eşici, H. & Özünlü, M. B. (2013). Kariyer karar verme güçlüklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 198-211. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tpdrd/issue/21460/230041>
- Barkale Şahin, S. (2022). Examination of university students' perceptions of the career future in terms of tolerance for uncertainty and cognitive flexibility. *Journal of Career Review*, 1(1), 11–23. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7492831>

- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Bowen, M. (1978). *Family therapy in clinical practice*. (291. Jason Aronson. Social Interest, Ed.). Northvale.
- Bridge, E. N. (2019). Bowen teorisi ışığında bir vaka çalışmasının gözden geçirilmesi: benliğin farklılaşması. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 3(5), 65–72. <https://doi.org/10.31461/ybpd.556080>
- Brown, J. (1999). Bowen family systems theory and practice: Illustration and critique. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy*, 20(2), 94–103. <https://doi.org/10.1002/J.1467-8438.1999.TB00363.X>
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E. & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22–34. doi:10.12930/nacada-13-016
- Calatrava, M., Martins, M. v., Schweer-Collins, M., Duch-Ceballos, C. & Rodríguez-González, M. (2022). Differentiation of self: a scoping review of bowen family systems theory's core construct. *Clinical Psychology Review*, 91, 102101. <https://doi.org/10.1016/J.CPR.2021.102101>
- Ciminli, A. (2023). Ortaöğretim öğrencilerinin kariyer kaygısının yordayıcıları olarak mükemmeliyetçilik ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlar. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 35-43. <https://doi.org/10.17556/erziefd.1163647>
- Chang, Y. (2007). *Examining the relationships among dysfunctional beliefs, career anxiety, coping styles, and career indecision using a cognitive behavioral theory approach* [Doctoral dissertation, Purdue University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Choi, S. (2020). *Differentiation of Self, Vocational Identity, and Career Indecision: The Mediating Role of Goal Instability Among College Students* [Doctoral dissertation, University of Missouri-Kansas City]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Chope, R. C. (2005). Qualitatively assessing family influence in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 395–414. <https://doi.org/10.1177/1069072705277913>
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30(4), 277–294. <https://doi.org/10.1177/089484530403000404>
- Downing, H. M. & Nauta, M. M. (2009). Separation-individuation, exploration, and identity diffusion as mediators of the relationship between attachment and career indecision. *Journal of Career Development*, 36(3), 207–227. <https://doi.org/10.1177/0894845309345848>
- Drake, J. R., Murdock, N. L., Marszalek, J. M. & Barber, C. E. (2015). Differentiation of self inventory short form: Development and preliminary validation. *Contemporary Family Therapy*, 37(2), 101–112. <https://doi.org/10.1007/s10591-015-9329-7>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: youth and crisis*. Oxford.
- Fan, J., & Zhang, L. F. (2014). The role of perceived parenting styles in thinking styles. *Learning and Individual Differences*, 32, 204-211. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.03.004>
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*. Seçkin Yayıncılık (2. bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Gökbaraz, N. (2021). *Birey-ebeveyn kariyer hedefi tutarsızlığı ölçeği: Spor bilimleri fakültesi öğrencileri örneği* [Yüksek Lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*: Pearson Education Limited.
- Hechtlinger, S., Levin, N. & Gati, I. (2017). Dysfunctional career decision-making beliefs: a multidimensional model and measure. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 209–229. <https://doi.org/10.1177/1069072717748677>
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. www.researchgate.net sayfasından erişilmiştir.
- Jenkins, S. M., Buboltz, W. C., Schwartz, J. P. & Johnson, P. (2005). Differentiation of self and psychosocial development. *Contemporary Family Therapy*, 27(2). <https://doi.org/10.1007/s10591-005-4042-6>
- Kahraman, F. (2020). *Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Karamenderes, A. & Siyez, D. M. (2022). *Kariyere İlişkin Ebeveyn Destek Algısı Ölçeği (KİEDAÖ): Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması*. Ege Eğitim Dergisi, 23 (1), 35-49. <https://doi.org/10.12984/egcefd.902340>
- Karagöz, Y. (2019). *SPSS- AMOS- META Uygulamalı İstatistiksel Analizler*. Nobel Akademik.
- Karataş, A. & Gündüz, B. (2021). Ebeveynleşme ile depresyon, kaygı, stres arasındaki ilişkide benliğin ayrımlaşmasının aracı rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4453–4481. <https://doi.org/10.26466/OPUS.883816>
- Kerr, M. E. & Bowen, M. (1988). *Family Evaluation: An Approach Based On Bowen Theory*. Norton.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 312–331. <https://doi.org/10.1177/1069072704266673>
- Kline, R. B. (2019). *Yapısal eşitlik modellemesinin ilkeleri ve uygulaması*. (S. Şen, Çev.). Nobel Yayıncılık.
- Koç, H. & Arslan, C. (2021). Development of maladaptive thinking styles scale. *Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research*, 10(1), 19–27. <https://doi.org/10.5455/jcbpr.68769>
- Koçakoğlu, M. G., & Yalçın, B. (2020). Kariyer gelişim sürecinde aile. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 6(37), 1921-1929. <https://doi.org/10.31576/smryj.658>
- Kulcsár, V., Dobrea, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Li, F., & Aksoy, L. (2007). Dimensionality of individualism–collectivism and measurement equivalence of Triandis and Gelfand’s scale. *Journal of Business and Psychology*, 21, 313-329. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9031-8>
- Lopez, F. G. & Andrews, S. (1987). Career indecision: a family systems perspective. *Journal of Counseling & Development*, 65(6), 304–307. <https://doi.org/10.1002/J.1556-6676.1987.TB01291.X>
- Middleton, J. J. (2017). *The mediating influence of career aspirations and career decision-making self-efficacy on self-differentiation, vocational identity, and career indecision*. [Doctoral dissertation, Louisiana Tech University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S. & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1–31. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/46471/560777>
- Nauta, M.M., & Kahn, J.H. (2007). Identity status, consistency, and differentiation of interests, and career decision self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 15, 55-65. <https://doi.org/10.1177/1069072705283786>

- Oruç, M. (2022). Examination of career expectations of first-year students in the faculty of engineering. *Journal of Career Review*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7492852>
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 147–154. <https://doi.org/10.1006/JVBE.1999.1704>
- Öztemel, K. (2018). Duygusal ve kişilik ilişkili kariyer karar verme güçlükleri ölçeğinin yetişkin örnekleminde faktör yapısının ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlık Dergisi*, 1(1), 68–82. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/41808/498880>
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J. & Yang, E. (2016). 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/10.1177/08948453166662346>
- Pişkin, M. (2002). *Çocuğun kariyer planlamasında ailenin rolü. İçinde: 2001 yılı aile raporu.* (s.245-272). Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Reed, C., Reardon, R., Lenz, J., & Leierer, S. (2001). Reducing negative career thoughts with a career course. *Career Development Quarterly*, 50 (2), 158-167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00980.x>
- Ronan, G. B. (2005). College Freshmen Face Major Dilemma. NBCNews.com. <https://www.nbcnews.com/id/wbna10154383> adresinden erişildi.
- Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 340–358. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.08.003>
- Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403–424. <https://doi.org/10.1177/1069072708318900>
- Sampson, J. P., McClain, M.-C., Musch, E. & Reardon, R. C. (2013). Partial Listing of Instruments That Can be Used as a Component of Readiness Assessment. Florida State University Libraries. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00040.x>
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson Jr, J. P., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 288-298. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1715>
- Sarikaya, Y., Boyacı, M., İlhan, T. & Aldemir, A. (2018). Adaptation of the differentiation of self inventory short form (dsi-sf) to turkish: validity and reliability study. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 365–380. <https://doi.org/10.14686/BUEFAD.364196>
- Sawitri, D., Creed, P. A. & Perdhana, M. S. (2021). The discrepancies between individual-set and parent-set career goals scale: development and initial validation. *Journal of Career Development*, 48(5), 654–669. <https://doi.org/10.1177/0894845320901795>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- Sloan, D., Buckham, R. & Lee, Y. (2017). Exploring differentiation of self and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 32(2), 193–206. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2016-0209>
- Smith, W. D. (2015). *Effects of differentiation of self and proactive behaviors on career decision-making of college students* [Doctoral Dissertation, Texas A&M University]. Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74.

- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., Argyropoulou, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117-130. <https://doi.org/10.5430/wje.v2n1p117>
- Situmorang, D. D. B., & Salim, R. M. A. (2021). Perceived parenting styles, thinking styles, and gender on the career decision self-efficacy of adolescents: how & why?. *Helikon*, 7(3), e06430. <https://doi.org/10.1016/j.helikon.2021.e06430>
- Şeker, G. (2020). Kariyer kararsızlığının yordayıcısı olarak iyi oluş ve kariyer kaygısı. *Pamukkale University Journal of Education*, 51(1), 262–275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Xu, H. (2022). Understanding the dysfunctionality of dysfunctional career decision-making beliefs: ambiguity aversion as a general mechanism. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 221–237. <https://doi.org/10.1177/10690727211036887>
- Yavuzer, H., Demir, İ., Meşeci, F. & Sertelin, Ç. (2005). Günümüz gençliğinin gelecek beklentileri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 93–103. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iuhayefd/issue/8791/109826>
- Yiğit, S. (2018). *Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algular ve kariyer kararsızlığı* [Yüksek Lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Extended Abstract

Introduction

From birth to death, people are on the way of life, accompanied by many options and choices. These choices are not always as easy as choosing a dish or choosing a color. We have to make many difficult choices throughout life. Making a career choice decision is one of the most important decisions of our lives (Öztemel, 2018). Individuals who are responsible for fulfilling this duty cannot easily reach a decision and experience difficulties and indecision in this decision process. People faced with the decision-making process often encounter difficulties that hinder decision-making or lead to choosing an unsuitable alternative (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Based on the results of these studies, it can be said that individuals in the adulthood and adolescence period are experiencing intense career indecision. The problem and sample of this study were determined as career indecision among university students by considering these results. The problem of career indecision is defined as a multidimensional structure in which individuals apply to career counseling for various reasons (for example, lack of knowledge, uncertain identity, anxiety, obstacles) (Kulcsár, Dobrea & Gati, 2020). Career indecision stemming from emotions and personality traits is among the career decision challenges that university students frequently encounter. Anghel and Gati (2021) state that there is a positive relationship between career decision making difficulties and depression, anxiety and stress, and they emphasize the importance of this source of difficulty.

Bowen's theoretical approach, who is the father of the theoretical approach known as family systems and one of the pioneers of double-family counseling, is a good model to see the effect of the individual's family on career development (Middleton, 2017). A variable whose effect on career indecision stated in the problem of the research is examined is the dissociation of the self. This variable expresses the ability of the individual to be separated from their parents and to make independent decisions (Kerr & Bowen, 1988). According to Bowen's theory, individuals begin life dependent on family members for all kinds of needs. The key concept in Bowen's theory of family systems is differentiation of the self. Differentiation of the self is the ability to make its own decisions based on its own values, thoughts and judgments without being overly influenced by others (Middleton, 2017). Emeto, Lindsay, Tsey, and Malau-Aduli (2018) reported in their research that individuals in collectivist cultures play an important role in influencing the career choices of parents and important people in their career choices. Numerous studies show that the family variable affects the career development process. Jenkins, Buboltz, Schwartz, and Johnson (2005) found that low level of differentiation of self was associated with greater mental health problems and relational dysfunction; correlates its higher level with higher emotional and interpersonal relationship stability. There is little research examining the relationship between self-differentiation and career identity development. career indecision; It is observed in a group of individuals characterized by high levels of anxiety, negative evaluation of self and career choice, and negative identity perception (Saka & Gati, 2007). Negative and dysfunctional thoughts make it difficult for the individual to think systematically and logically about the problem and to reach a reasonable decision, while the existence of functional or optimistic positive thoughts facilitates self-evaluation and a better idea about alternative career options (Kleiman et al., 2004). Chang (2007) found that dysfunctional thoughts have a significant effect on career indecision. Kleiman et al., (2004) found that there is a significant relationship between maladaptive thinking styles and career decision-making difficulties. Studies focusing on dysfunctional beliefs and career state that dysfunctional thinking styles are among the most common difficulties in career decision making (Hechtlinger, Levin, & Gati, 2017).

As pointed out in these cited studies, it can be interpreted that differentiation of self and maladaptive thinking styles, which are related variables, are variables that can make career indecision chronic. Differentiation of the self is a factor that opens the door for the participation of others in the self-evaluation process, while a healthy differentiated individual uses his capacity in his evaluations and preferences to make more satisfying and internalizable decisions, while the undifferentiated individual becomes more ineffective in this process and cannot overcome indecision. It is thought that this research will contribute to other studies that will examine the concept of career decision-making difficulties, revealing the variables related to the concept (differentiation of self, maladaptive thinking styles) in case individuals encounter career decision-making difficulties. It is thought that career indecision, which is among the most fundamental problems of today's young individuals, may be related to differentiation of self and maladaptive thinking styles. In this study, which was conducted in line with the information and sample findings, it is aimed to reveal the predictive relationships between career indecision, differentiation of self and maladaptive thinking styles.

Method

In this research, which was established in order to determine the relationships between career indecision, maladaptive thoughts and differentiation of self through the data collected from university students in the research, descriptive statistics about the variables and the direct and intermediary relationships between these three variables were reported. In the data analysis process, IBM SPSS® Amos 24.00 and IBM SPSS® Statistics 22.00 were used. Then, the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique was applied to the obtained data. Structural Equation Modeling (SEM) is defined as one of the advanced quantitative analysis techniques used to statistically analyze the cause-effect relationship between the variables that have a theoretical background and relation (Sümer, 2000). With the aim of analyzing the data, first of all, correlation analyzes were made in order to determine the relationships between the variables, and then the path analysis technique was applied with three variables in the data set. It is a statistical technique that makes it possible to examine the total, direct and indirect effects between observed or latent variables in the data obtained in the path analysis application (Karagöz, 2019). The research was conducted with the latent variables of career indecision, maladaptive thoughts and differentiation of self.

Results

The findings obtained showed that differentiation of perceived self and maladaptive thinking styles were significant and negative ($r=-.49, p<.001$); differentiation of self and career indecision were significant and negative ($r=-.52, p<.001$); career indecision and maladaptive thinking styles are significantly and positively related ($r=.47, p<.001$).

It was seen that the fit indices of the model created for the path analysis between career indecision, differentiation of self and maladaptive thinking styles were not at a sufficient level at the beginning. The fit indices of Model 1 were found as ($\chi^2/sd=9.62, GFI=.90, AGFI=.82, TLI=.83, CFI=.88, RMSEA=.12$). Between ego position and emotional reactivity and ego position and emotional disconnection dimensions of Self Differentiation Scale; It was made by adding covariances between the error variances of the pessimism and anxiety dimensions of the Career Indecision Scale. After three covariance connections, the fit indices of the model (Model 2) were found to be acceptable (58.59). The fit indices of Model 2 were found as ($\chi^2/sd=4.75, GFI=.96, AGFI=.92, TLI=.93, CFI=.95, RMSEA=.08, p$). These values can be seen in the acceptable range. These results show that the model

created with the variables of Career Indecision, Differentiation of Self and Incompatible Thinking Styles is acceptable.

When the results of the path analysis are examined, it is seen that the Differentiation of Self negatively predicts Career Indecision ($\beta=-.53$, $p<.001$). It is seen that Incompatible Thoughts predicted Differentiation of Self ($\beta=-.58$, $p<.001$) in a significant negative way. The combination of maladaptive thoughts and the differentiation of the lower back explains 25% of the total variance in career indecision. It is seen that maladaptive thoughts have an indirect effect ($\beta=.30$) and a direct effect ($\beta=.24$) on career indecision.

Discussion & Conclusion

As a result of the analysis made according to the findings of this study, it was revealed that career indecision is positively related to maladaptive thoughts and negatively related to differentiation of self. The findings of the study are consistent with the findings of other similar studies in the literature and similarly observed in the sample of Turkey. These results are sufficient to enable us to interpret that self-differentiation predicts healthy career development that includes determination, comfort and correct career knowledge (Smith, 2015). Considering the findings of the research, it can be said that the direct effect of maladaptive thinking styles on career indecision is observed. As the score of university students' maladaptive thinking styles increases, the level of career indecision increases. When the literature is examined, the study in which the career indecision level of individuals with high levels of negative thinking increases, supports this finding of the research (Park et al., 2016; Kleiman et al., 2004; Chang, 2007; Aktaş and Şahin, n.d.; Kahraman, 2020).

As individuals' self-differentiation scores increase, maladaptive thinking styles score decreases. As individuals' self-differentiation scores increase, career indecision scores decrease. It supports our research findings that there are partially significant relationships between the separation-individuation capacities of individuals and career indecision (Downing & Nauta, 2009). As the findings of the study show us, it has been observed that the effects of environment and family are extremely important in the self-development of university students in the process of career development and choice, and they affect career indecision. This finding also shows that families and parents can lead their children to a healthy process in their decisions and career development. Longitudinal and cause-effect-patterned studies can be planned in future studies in line with this subject. In this research, a model tested with data collected from students of the Central Anatolian region university was used. As a suggestion to other researchers, it can be said that the results of testing this research on a sample that will cover most regions of Marmara and Anatolia, where the job opportunities of the country are more intense, may open the door to more comprehensive comments and suggestions.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Ahmet Furkan Dabanlı, Doktora Öğrencisi; Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Doctoral student, Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey. ahmetdabanlifurkan@gmail.com

Coşkun Arslan. Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
coskunarslan@erbakan.edu.tr

Coşkun Arslan. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey. coskunarslan@erbakan.edu.tr

Süleyman Barbaros Yalçın. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya, Türkiye.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Süleyman Barbaros Yalçın. Assoc. Dr., Necmettin Erbakan University, Konya, Turkey.
barbarosyalcin@konya.edu.tr

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarların çalışmaya katkısı eşittir.

The contributions of the authors in the research process are equal

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Kararı, 12.04.2023 tarih ve 2023/173 sayılı kararı ile araştırma için etik onayı alınmıştır.

Ethical approval was obtained from Necmettin Erbakan University Social and Human Sciences Ethics Committee on 12.04.2023. (2023/173)

Etik Kurul Adı: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu

Onay Tarihi: 12/04/2023

Onay Belge Numarası: 2023/173

ORCID

Ahmet Furkan Dabanlı <https://orcid.org/0000-0003-4676-6979>

Coşkun Arslan <https://orcid.org/0000-0003-0247-9847>

Süleyman Barbaros Yalçın <https://orcid.org/0000-0001-8818-825>

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Öğrenci Rolünden Çalışan Rolüne: Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Geçiş Hazırlıklarına İlişkin Algılarının İncelenmesi

From Student Role to Employee Role: Examining University Students' Perceptions of Preparations for Transition to Working Life

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ 

Yazar Bilgileri

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ

Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezi, adoganulku@gmail.com

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarını incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu Çukurova Üniversitesinde öğrenim gören 22 lisans öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaşları 18 ile 25 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 22.3'tür. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Bulgularda çalışma hayatına geçişin ne ifade ettiği dört tema (kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklar üç tema (akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler beş tema (akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik) altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları ise üç tema (dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar) altında toplanmıştır.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer
Çalışma Hayatı
Üniversite Öğrencileri

Keywords

Career
Working Life
University Students

Makale Geçmişi

Geliş: 09/10/2023

Kabul: 13/04/2024

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the perceptions of university students about their preparations for transition to working life. The study group of the research consists of 22 undergraduate students studying at Çukurova University. The ages of the participants ranged between 18 and 25, with a mean age of 22.3 years. The research was designed in phenomenological design, one of the qualitative research methods. Data were collected by interview method using a semi-structured interview form. The collected data were analyzed by content analysis. In the findings, the meaning of the transition to working life was categorized under four themes (standing on one's own feet, economic comfort, having obligations and asserting the self). Preparations for transition to working life were categorized under three themes (academic preparation, career planning and economic preparation). Challenging factors in the transition to working life were categorized under five themes (academic, career planning, systemic, economic and psychological). The sources of coping with challenging factors in the transition to working life were categorized under three themes (external support, internal support and economic resources).

Atıf için: Doğanülkü, H. A. (2024). Öğrenci Rolünden Çalışan Rolüne: Üniversite Öğrencilerinin Çalışma Hayatına Geçiş Hazırlıklarına İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 22-41. https://doi.org/10.58501/kpdd.1373238_2

Etik Bildirim: Bu araştırma için Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından onay alınmıştır (04/05/2023 tarihli E.689835 sayılı karar).

GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarındaki önemli gelişim alanlarından birisi kariyerdir. Super (1990), kariyer kavramını, gelişimsel bir bakış açısı ile değerlendirerek kişinin hayatı boyunca karşılaştığı bütün olayların ve rollerin toplamı olarak tanımlamaktadır. Benzer bir bakış açısı ile Herr ve arkadaşları (2004) da kişinin hayatı süresince sahip olduğu rollerin tamamına kariyer ismini vermişlerdir. Bu şekilde yaşam boyu gelişim yaklaşımı bağlamında değerlendirildiğine, her bir gelişim dönemi kariyer gelişimi açısından kritik öneme sahip olmakla birlikte beliren yetişkinlik yani üniversite süreci de ayrıca bir öneme sahiptir. Çünkü bu süreç çalışma hayatına geçiş sürecidir. Bireyler bu kritik dönemde, üniversiteden işe geçme aşaması olan önemli bir dönüm noktası ile karşı karşıya kalırlar (Ulaş-Kılıç, 2020). Çalışma hayatına geçiş için hazırlıklar yaparlar, yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak çalışma hayatına dahil olurlar (Super, 1990).

Beliren yetişkinlik döneminde kariyer rolleri daha çok yetişkin rollerine hazırlanma çerçevesinde gerçekleşmektedir (Arnett, 2000). Bu dönemde birey, kariyer gelişiminde benliği ile ilgili farkındalıkları artırırken aynı zamanda çeşitli iş olanakları, eğitim seçenekleri ve deneyimleri ile ilgili de bilgi sahibi olma çabalarında bulunur (Arnett, 2007). Özetle dengeyi bulma ve uyum sağlama özelliklerinin ön plana çıktığı bu dönem, kariyer gelişimi ve planlaması açısından önemli olarak değerlendirilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ayrıca bu dönemdeki bireylerin yaşadıkları kariyer sorunları, umutsuzluk (Ulaş ve Yıldırım, 2019) ve kaygı (Ulaş ve Özdemir, 2018) için bir öncül olabilecek niteliktedir. Ek olarak bu dönemde kariyer hedefleri belirleyememe ve kariyer alternatifleri hakkında bilgi sahibi olmama durumunun da kariyer kararsızlığına neden olduğu ortaya konmuştur (Mutlu ve arkadaşları, 2019). Dolayısıyla bu olumsuz durumların önüne geçilebilmesi adına da ilgili dönemin genç bireyler tarafından iyi bir şekilde planlanması önemlidir.

Yirmili yaşlar bireylerin kendilerine uygun ve doyum alabilecekleri alanlara ya da iş kollarına yöneldikleri bir dönem olması itibarıyla hem insan gücü planlaması gibi toplumsal açıdan hem de iyilik hali gibi bireysel açıdan önemli bir dönemdir (Ulaş-Kılıç, 2020). Bu dönemde olan üniversite öğrencilerinin karar vermek durumunda oldukları en önemli konulardan birisi mezuniyet sonrasında ilişkin kariyer planlamalarıdır. (Kılınç ve Ateş, 2014). Osborn ve Zunker (2002), üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında iş veya eğitim konusunda doğru karar verebilmeleri ve seçimlerinin istedikleri alan doğrultusunda olabilmesi için kariyer ile iş ayrımını çok iyi kurmaları gerektiğini ifade eder. Üniversite süreci öğrencilerin kariyerleri ile ilgili keşif aşamasında oldukları süreçtir ve öğrenciler kariyer seçeneklerini bu dönemde değerlendirir (Martens ve Felissa, 1998). Bu aşamada onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir (Watson ve Stead, 1997). Öğrenciler, kariyerlerini planlama konusunda kararsız kalmaları nedeni ile ve işgücü piyasasındaki sorunlardan kaynaklı olarak istihdam seçeneklerini sadece eğitim aldıkları işlerde değil farklı pozisyonlarda da değerlendirebilmeyi düşünmektedir (Beduwe ve Giret, 2011; Jones vd., 2010; Laker ve Laker, 2007). Dolayısıyla bu süreçte bulunan bireylerin kariyerlerine yönelik bakış açılarının iyi bir şekilde analiz edilmesi faydalı olacaktır. Böylelikle onların çalışma hayatına geçiş süreci daha sağlıklı ve başarılı bir şekilde gerçekleşebilir. Öte yandan işsizlik ve işe yerleşme politikaları gibi sistemik faktörler ve iş hayatının daha önceki dönemlere göre farklı olması gibi dönemsel faktörler, bireylerin üniversiteden işe geçiş süreçlerini algılama biçimlerini etkileyebilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ayrıca üniversiteden işe geçiş aşaması hem öğrencilik hayatını geride bırakmak hem de tam zamanlı çalışan olarak yeni görev ve sorumluluklar edinilmesi açısından fırtınalı bir süreç olarak ifade edilebilir (Ulaş-Kılıç, 2020). Dolayısıyla bu fırtınalı sürecin sağlıklı atlatılabilmesi adına da bireylerin okuldan işe geçiş süreçlerine yönelik algılarının incelenmesi ve bunların ortaya konulması büyük öneme sahiptir.

Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin üniversite eğitimlerini tamamladıktan sonra kendilerine uygun bir alana yönelmelerinde bu dönemi nasıl geçirdikleri etkilidir. Örneğin daha az iş ve çalışma deneyimi olan bireyler bu süreçte daha çok zorlanabilmektedir (Ulaş-Kılıç, 2020). Diğer yandan mezunlar okuldan işe başarılı bir şekilde geçemediklerinde, işsizlikle ilgili maliyetler ve sorunlar açısından da problemler yaşanmaktadır (Ng ve Feldman, 2007). Dolayısıyla beliren yetişkin dönemindeki bireylerin kendilerine uygun kariyer planları yapmaları, planlarını uygulamaya koymaları, kariyer seçenekleri ile ilgili gerçekçi bilgiler edinmeleri, çeşitli işleri deneme deneyimlerinin olması gibi görevler ile bu süreç sağlıklı ve başarılı bir şekilde atlatılabilir (Ulaş-Kılıç, 2020). Ek olarak bu fırtınalı geçiş sürecinde bireyler için psikolojik hazırlık da ayrıca önemlidir (Ulaş-Kılıç, 2020). Özellikle Türkiye bağlamında üniversite mezunlarının ileri eğitim düzeyleri veya önemli kariyer deneyimleri olmadıkça diğer üniversite mezunlarından ayırt edilmedikleri vurgulanmaktadır. Birçok üniversite mezunu kendisine uygun iş bulamadığında ve uzun süre işsizlik yaşadıklarında, bu durum onların psikolojik rahatsızlıklar yaşamalarına neden olmaktadır (Blau et al., 2013). Ekonomik koşullar bağlamında gelişmekte olan ülkelerde özellikle iş piyasasındaki sınırlılıklar ve problemler açısından bu dönem daha sıkıntılı geçebilir. OECD raporuna göre 20-24 yaş aralığında olup ne eğitimde ne de çalışma yaşantısı içerisinde olan genç oranı Türkiye de %33.2'dir (OECD, 2023). Bu oran ile Türkiye diğer Avrupa ülkeleri arasında ilk sıradadır. Bu bağlamda işe geçişe yönelik yaşanan bu problemlerin görünür olması, Türk gençlerin çalışma hayatına geçişe yönelik algılarının şekillenmesinde etkili olabilir. Dolayısıyla önleyicilik ve geliştiricilik açısından da Türk genç bireylerin geçiş süreci ile ilişkili algılarının keşfedilmesi yol gösterici olabilir.

Türkiye'de bireyler öğrenci rolünden çalışan rolüne geçişte zorluklar yaşamaktadır (Çivilidağ, 2019). Yavuzaslan ve Dağlıoğlu (2019) Türkiye'de gençlerin istihdamlarının önündeki engellerin farklı açılardan araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Yani öğrenci rolünden çalışan rolüne geçiş sürecine yönelik araştırmaların yapılması önerilmektedir. Türk toplumunda gençlerden üniversite mezunu olduktan sonra bir an önce iş hayatına geçiş yapmaları, hayatlarını ekonomik açıdan garanti altına almaları yönünde bir beklenti söz konusudur. Bu sürecin uzaması bireylerin başarısızlıkları ile ilişkilendirilebilmektedir (Sargut, 2010). Ayrıca rekabetçi iş piyasasının neden olduğu stres ve iş bulmanın önündeki engeller birçok üniversite öğrencisi için zorlu ve yıldırıcı bir deneyim haline gelmiştir (Helyer & Lee, 2014). Sağlıklı kariyer gelişimi adına iş dünyasının beklentilerinden haberdar bir şekilde öğrencileri iş hayatına geçiş için gereken kaynaklarla donatmak tavsiye edilmektedir (Koen et al., 2012). Bu ifadeler bir arada değerlendirildiğinde üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine yönelik algılarını ortaya koymak, yol gösterici olması bakımından ayrıca kıymetli olacaktır.

İfade edilen kuramsal temeller ve geçmiş araştırmalar ışığında açıkça görülmektedir ki beliren yetişkinlik dönemine karşılık gelen üniversite süreci bireylerin kariyer gelişim süreçleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu süreçte bireyler, öğrenci rolü ile çalışan rolü arasında gidip gelen denge bulma durumunu yaşamaktadır. Ayrıca gerek kariyer gelişimsel görevleri gerçekleştirme uğraşları gerekse çalışma dünyasının 21. Yüzyıl ile değişen beklentilerini karşılama çabaları bireyler için çalışan rolüne geçişini karmaşık ve zorlu hale getirebilmektedir. Buna bağlı olarak süreç içerisinde bireyler psikolojik, duygusal, sosyal ve ekonomik birçok problem yaşayabilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatına geçiş sürecine yönelik öğrencilerin hazırlık aşamalarının incelenmesi, öğrencilerin hazırlık aşamalarındaki tutumlarına yönelik görüşlerinin ortaya konulması bu sürecin aydınlatılmasına ve daha başarılı bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda yapılan araştırma ile üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Öğrencilerin çalışma hayatına geçişi neye benzetmektedir?
2. Çalışma hayatına geçiş için öğrenciler nasıl hazırlanmaktadır?
3. Çalışma hayatına geçiş sürecinde öğrenciler kendilerini en çok zorlayacak etmenlerin neler olduğunu düşünmektedir?
4. Çalışma hayatına geçiş sürecinde öğrenciler kendilerini en çok zorlayacak etmenlerle başa çıkmaya yönelik hangi kaynakları kullanmayı planlamaktadır?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş süreçlerine yönelik hazırlıklarını incelemek amacıyla yürütülen bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik desende tasarlanmıştır. Fenomenolojik desen, bir olgu üzerine odaklanır ve farkında olduğumuz ancak derinlemesine ya da ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir zemin oluşturur (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Çalışma Grubu

Çalışma 2022-2023 eğitim öğretim yılı Bahar döneminde Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören 22 lisans öğrencisi ile yürütülmüştür. Katılımcıların yaşları 18-25 arasında değişmekte olup yaş ortalamaları 22.3'dür. Katılımcıların cinsiyet ve sınıf düzeyine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir. Katılımcılar gönüllülük esasına dayalı olarak uygun (convenience) örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmaya dahil edilmiştir (Creswell, 2018).

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

| | Değişken | N | % |
|--------------|----------|----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 14 | 63.6 |
| | Erkek | 8 | 36.4 |
| | Toplam | 22 | 100 |
| Sınıf Düzeyi | 1. Sınıf | 3 | 13.7 |
| | 2. Sınıf | 5 | 22.7 |
| | 3. Sınıf | 7 | 31.8 |
| | 4. Sınıf | 7 | 31.8 |
| | Toplam | 22 | 100 |

Etik Bildirim

Bu araştırma için alınan etik kurul onayına ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Etik Kurul Adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Onay Tarihi: 04/05/2023

Onay Belge Numarası: E.689835

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorular, ilgili alan yazın dikkate alınarak ve alan uzmanları

görüşleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Hazırlanan form daha sonra kariyer danışmanlığı alanında araştırma ve uygulamalar yapan 2 alan uzmanının görüşüne de sunularak onlardan da geri bildirim alınmıştır. Alınan geri bildirimler sonrasında düzeltmeler yapılarak görüşme formuna son hali verilmiştir.

İşlem

Araştırmaya başlamadan önce Çukurova Üniversite Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul komisyonundan izin alınmıştır. İzin ardından araştırmanın katılımcıları ile görüşmeler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara yapılacak görüşmenin ses kaydına alınacağı ile ilgili bilgi verilmiş ve tüm katılımcıların onayları alınmıştır. Araştırmacı yarı yapılandırılmış görüşme formundaki soruları bireysel olarak görüştüğü katılımcılara sormuştur. Her bir görüşme yaklaşık on ile on beş dakika arasında sürmüştür. 22 öğrenci ile yapılan bireysel görüşme 5 gün içerisinde tamamlanmıştır. Görüşmelerde alınan ses kayıtları, transkript edildikten sonra 74 sayfalık yazılı metin elde edilmiştir.

Veri Analizi

Toplanan veriler, nitel araştırma analiz tekniklerinden birisi olan içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizi, kurallara bağlı olarak kodlamaların yapıldığı ve bir metnin daha küçük içerik kategoriler ile açıklandığı tekniktir (Büyüköztürk et al., 2008). Başka bir ifade ile Balcı (2016) ise içerik analizini kişilerin ifade ettiklerini ve yazdıklarını açık beyanlara göre kodlanarak bir sayısallaştırma süreci olarak açıklamaktadır. Veri analizi yapılırken ilk olarak tüm görüşme yazıya aktarılır, incelenir, önemli olan cümleler belirlenir. Bu önemli olarak belirlenen cümlelerden anlamlı temalar oluşturulur. Araştırmadaki tüm katılımcılar için temalar oluşturulduktan sonra oluşturulan temalar bir araya getirilir ve örtüşen temalar daha genel bir tema altında toplanır, tekrar edeneler var ise elenir, anlamsız olanlar ise çıkarılır. Ortaya çıkan örüntüler ve temalar çerçevesinde ulaşılan bilgi tanımlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çalışmada yukarıda ifade edildiği şekilde yapılan tüm görüşmeler ilk olarak yazılı hale getirilmiş sonrasında ise deneyimlenmiş gerçek yaşantıları açık olarak ortaya koyabilmek amacı ile önemli görülen her bir ifadenin altı çizilmiştir. Altı çizilen bu ifadeler daha sonra gruplandırılarak birbirinden bağımsız anlamlı birimler (kodlar) haline getirilmiştir. Araştırmadaki tüm katılımcılar için aynı işlem tekrar edilmiş, bu süreç içinde metinler defalarca okunmuştur. Elde edilen tüm kodlar ikinci aşamada bir eksen üzerinde birbirleriyle bağlantılı hale getirilmiştir. Eksensel kodlama olarak da isimlendirilen bu uygulama ile tüm verilerin bir eksen üzerine yerleştirilmesi sağlanmaktadır (Punch, 2011). Böylelikle tüm kodlar bir araya getirilerek fenomeni tanımladığı düşünülen temalar oluşturulmuştur. Bu süreç araştırmacı ve geçmişte nitel araştırmalar yapmış olan alan uzmanı bir psikolojik danışman ile birlikte yürütülmüştür.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında ulaşılan bulgular dört başlık altında sunulmuştur.

1. Öğrencilerin Çalışma Hayatına Geçiş Neye Benzettiğine Yönelik Bulgular

Tablo 2’de katılımcıların çalışma hayatına geçişi nelere benzettiğine ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü üzere üniversite öğrencilerin çalışma hayatına geçişe ilişkin benzetmeleri kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma üzere dört tema altında toplanmıştır. Kendi ayakları üzerinde durabilme teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen özgürlük iken, en az tekrarlanan tek başına yaşamak olmuştur. Ekonomik özgürlük teması altında katılımcılar

tarafından en fazla ifade edilen maddi kazanç iken en az ifade edilen rahat alışveriş olmuştur. Yükümlülük sahibi olma teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen aşırı sorumluluk iken en az ifade edilen erken uyanmak olmuştur. Son olarak benliği ortaya koyma teması altında en fazla ifade edilen başarıma iken en az ifade edilen ise kişiliği yansıtmaya olmuştur.

Tablo 2. Çalışma hayatına geçişin nelere benzetildiğine ilişkin tema ve kodlar

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|-----------------------------------|----------------------------------|---------|
| Kendi Ayakları Üzerinde Durabilme | Özgürlük | 7 |
| | Aileden ayrılmak | 5 |
| | Birey olmak | 5 |
| | Kuş gibi uçmak-Yuvadan Uçmak | 5 |
| | Tek başına yaşamak | 3 |
| Ekonomik Rahatlık | Maddi kazanç | 6 |
| | Lüks hayat | 3 |
| | Rahat alışveriş | 2 |
| Yükümlülük sahibi olma | Aşırı sorumluluk | 5 |
| | Monotonluk | 3 |
| | Bireysel zamanın kısıtlanması | 3 |
| | Sosyal yaşantıların kısıtlanması | 3 |
| | Erken uyanmak | 2 |
| Benliği Ortaya Koyma | Başarıma | 4 |
| | Kişisel büyüme | 2 |
| | Yetenekleri kullanabilme | 2 |
| | Kendini ispat etme | 1 |
| | Kişiliği yansıtmaya | 1 |

Katılımcıların kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik özgürlük, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Kendi Ayakları Üzerinde Durabilme: ...Tabii ki en büyük isteklerimden birisi mezun olur olmaz hemen iş bulabilmek ve çalışmaya başlamak. Bunun içinde şimdiden bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Çalışma hayatına geçişim benim yuvadan uçuşum olacak...” (K3/ Kuş gibi uçmak-Yuvadan Uçmak)

“Ekonomik Rahatlık: ...Ekonomik durumlar ortada. O yüzden hemen iş bulmam benim için maddi kazanç demek...” (K11/ Maddi kazanç)

“Yükümlülük sahibi olma: ...İş bulduk diyelim ama buda her şeyin pozitif olacağı anlamına gelmiyor. Bazı dezavantajlı taraflarda var. Çalışmaya başlamak aynı zamanda aşırı sorumluluk da demek...” (K6/ Aşırı sorumluluk)

“Benliği Ortaya Koyma: ... Başkaları yanında kendime de bazı şeyleri gösterebilmem için bir fırsat aslında. Mezun olduktan sonra çalışmaya başlayınca kendime başardım diyeceğim...” (K7/ Başarıma)

2. Çalışma Hayatına Geçiş İçin Öğrencilerin Nasıl Hazırlanmışına İlişkin Bulgular

Tablo 3’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklarına ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 3’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıkları akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Akademik hazırlık teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen ders başarısını arttırma iken en az ifade edilen Kamu

Personeli Seçme Sınavı (KPSS) için hazırlanma olmuştur. Kariyer planlama teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen hedef belirleme iken en az ifade edilen staj yapma olmuştur. Son olarak ekonomik hazırlık teması altında ise katılımcıların en fazla ifade ettikleri sermaye oluşturma iken finansör arama sadece 2 katılımcı tarafından ifade edilmiştir.

Tablo 3. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklar

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|-------------------|--|---------|
| Akademik Hazırlık | Ders başarısını arttırma | 6 |
| | Yabancı dil eğitimi | 4 |
| | Seçmeli dersler alma | 3 |
| | Özel eğitimler alma | 3 |
| | Kamu Personeli Seçme Sınavına Hazırlanma | 2 |
| Kariyer Planlama | Hedefler belirleme | 6 |
| | Plan yapma | 4 |
| | Araştırma yapma | 4 |
| | Kariyer gelişim kurslarına katılma | 3 |
| | CV hazırlama | 3 |
| | İş olanaklarını araştırma | 3 |
| | Alternatif seçenekler oluşturma | 2 |
| | Çalışan bireylerden tavsiye alma | 2 |
| | Sosyal ağ (Network) oluşturma | 2 |
| Staj yapma | 2 | |
| Ekonomik Hazırlık | Sermaye oluşturma | 2 |
| | Finansör arama | 1 |

Katılımcıların akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Akademik Hazırlık: ...Yüksek bir ortalama ile mezun olmam gerekiyor. Bunun için derslerdeki başarıyı arttırmalıyım...” (K1/ Ders başarısını arttırma)

“Kariyer Planlama: ... Liseden beri bu konuda bir farkındalık oluştu bende. Her zaman hedefim olmalı, olması gereken bu yani bunun farkındayım. O yüzden çalışma hayatına geçişim için yapmam gereken ilk şey bir hedef belirlemek...” (K14/ Hedefler belirleme)

“Sermaye oluşturma: ... Uzun soluklu hedeflerim olduğu için buna şimdiden hazırlanmalıyım. Bulduğum fırsatları değerlendiriyorum. Bu süreçte hazırlık yapma anlamında aynı zamanda sermaye oluşturunuyorum...” (K15/ Sermaye oluşturma)

3. Çalışma Hayatına Geçiş Sürecinde Öğrencilerin Kendilerini En Çok Zorlayacağını Düşündüğü Etmenlere Yönelik Bulgular

Tablo 4’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle ilişkili olan temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığına ilişkin bilgiler verilmiştir. Tablo 4’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Akademik teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen yabancı dil eksikliği olmuştur. Kariyer planlama teması altında en sık ifade edilen mesleki deneyim eksikliği iken en az ifade edilen hedef belirsizliği olmuştur. Sistemsel teması altında en sık ifade edilen istihdam yetersizliği iken en az ifade edilen mezun fazlalığı olmuştur. Ekonomik teması altında en fazla ifade

edilen düşük ücret beklentisi olmuştur. Son olarak psikolojik teması altında en sık ifade edilen karamsarlık olmuş iken en az ifade edilen kararsızlık olmuştur.

Tablo 4. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|------------------|--|---------|
| Akademik | Yabancı dil eksikliği | 6 |
| | Bilgi eksikliği | 3 |
| Kariyer Planlama | Mesleki deneyim/ iş deneyimi eksikliği | 6 |
| | İş arama becerileri eksikliği | 3 |
| | Yeterli sosyal ağ (network) olmaması | 3 |
| | Plansız olma | 3 |
| | Girişimcilik eksikliği | 3 |
| | Hedef belirsizliği | 2 |
| Sistemsel | İstihdam yetersizliği | 6 |
| | Adam kayırmacılık | 4 |
| | Askerlik | 2 |
| | Sınavlar | 2 |
| | Mezun fazlalığı | 2 |
| Ekonomik | Düşük ücret beklentisi | 4 |
| | Sermaye eksikliği | 2 |
| Psikolojik | Karamsarlık | 4 |
| | Umutsuzluk | 3 |
| | Özgüven eksikliği | 3 |
| | Kararsızlık | 1 |

Katılımcıların akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Akademik: ...Kariyer düşüncelerim arasında yurt dışı da çok öncelikli bir yere sahip. Ancak İngilizcem maalesef yeterince iyi değil. Dolayısıyla bu süreçte beni en çok zorlayacak etmenlerden birisi yabancı dil eksikliği olacak gibi görünüyor...” (K9/ Yabancı dil eksikliği).

“Kariyer Planlama: ...Duyduğumuz klişe bir şey var. Sizde biliyorsunuzdur. Daha önce bir iş deneyiminiz oldu mu sorusu. Bende çalışma hayatına geçiş sürecinde bu durumun benim zorlayacağını düşünüyorum...” (K11/ Mesleki deneyim/ iş deneyimi eksikliği).

“Sistemsel: ... Kadro sayıları belirli. Yeterince alım olmuyor. Ne kadar yüksek puan alsanız da bazen yetmiyor. Çünkü büyük bir istihdam sorunu var. Bence çalışma hayatına geçişte en zorlayıcı durum bu...” (K21/ İstihdam yetersizliği).

“Ekonomik: ...Abimden de biliyorum. Yeni mezununuz diye bizçi kullanacaklar. Bu hep böyle oluyor. Düşük ücret ile çalışmamızı bekleyecekler...” (K6/ Düşük ücret beklentisi)

“Psikolojik: ...Kolay demoralize olabiliyorum. Koşullardan çok ben kendimi bitiriyorum. Çalışma hayatına geçiş sürecimde beni en çok zorlayan şey kendi karamsarlığım olabilir...” (K15/ Karamsarlık)

4. Çalışma Hayatına Geçiş Sürecinde Öğrencilerin Kendilerini Zorlayacak Etmenlerle Başa Çıkmaya Yönelik Hangi Kaynakları Kullanmayı Planladıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 5’te katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynaklarına ilişkin temalar, kodlar ve katılımcıların bu ifadeleri ne kadar sıklıkla kullandığı bilgileri

verilmiştir. Tablo 5’te görüldüğü üzere üniversite öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Dışsal destek teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen aile desteği iken en az ifade edilen kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma olmuştur. İçsel destek teması altında katılımcılar tarafından en fazla ifade edilen azimli olma iken en az ifade edilen iyimser olma olmuştur. Ekonomik kaynaklar teması altında en fazla ifade edilen ise zamanı etkin kullanma olmuştur.

Tablo 5. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları

| Temalar | Kodlar | Frekans |
|--------------------|---|---------|
| Dışsal Destek | Aile desteği | 7 |
| | Arkadaş desteği | 3 |
| | Deneyimli çalışanlardan tavsiye alma | 3 |
| | Üniversite hocalarından tavsiye alma | 3 |
| | Kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma | 2 |
| | Network oluşturma | 3 |
| | Psikolojik destek alma | 2 |
| İçsel Destek | Kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma | 1 |
| | Azimli olma | 5 |
| | Kararlı olma | 4 |
| | Disiplinli olma | 4 |
| | Öz motivasyon | 3 |
| | Kişisel gelişimi arttırma | 3 |
| Ekonomik Kaynaklar | İyimser olma | 2 |
| | Zamanı etkin kullanma | 3 |
| | Hibe-teşvik başvurusu | 2 |
| | Kredi kullanma | 2 |

Katılımcıların dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar temalarına ilişkin örnek olabilecek alıntılar aşağıda sunulmuştur.

“Dışsal Destek: ... Benim en büyük şansım ailem. Yani hayatta ne zorluk yaşarsam yaşayayım her zaman annem babam her koşulda bana destek oluyorlar. İşe girme sürecinde de eminim ki zorluk yaşarsam onlar benim için büyük bir destek kaynağı olacaklardır...” (K19/ Aile desteği).

“İçsel Destek: ... Kafama koyduğum bir işi başarırım. Ağlasam da sızlansam da zorlansam da inat ederim. Keçi inatlı diyebilirim kendime yani. Yani iş bulma sürecinde zorluk yaşadysam ve bunu gerçekten kafama koyduysam azimli bir şekilde pes etmeden çaba gösteririm...” (K1/ Azimli olma)

“Ekonomik Kaynaklar: ... Herkes için adil olan şey zaman. Bence bunu hayatta güzel kullananlar başarılı olabiliyor. Bende bu süreçte zamanımı iyi bir şekilde değerlendirsem zorluklarla başa çıkabilirim...” (K21/ Zamanı etkin kullanma).

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu araştırmada üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin çalışma hayatına geçişi nelere benzettiği, çalışma hayatına geçiş için nasıl hazırlandığı, çalışma hayatına geçişte kendilerini en çok zorlayacaklarını düşündükleri etmenlerin neler olduğu ve kendilerini zorlayacak bu etmenlerle başa çıkmaya yönelik hangi kaynakları kullanmayı planladıklarına ilişkin algıları incelenmiştir. Üniversite öğrencilerin çalışma hayatına

geçiş neye benzettiği kendi ayakları üzerinde durabilme, ekonomik rahatlık, yükümlülük sahibi olma ve benliği ortaya koyma olmak üzere dört tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklar akademik hazırlık, kariyer planlama ve ekonomik hazırlık olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenler akademik, kariyer planlama, sistemsel, ekonomik ve psikolojik olmak üzere beş tema altında toplanmıştır. Çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynakları dışsal destek, içsel destek ve ekonomik kaynaklar olmak üzere üç tema altında toplanmıştır.

Araştırmanın ilk bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş neyle benzettiğine yönelik görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş özgürlük, aileden ayrılmak, birey olmak, yuvadan uçmak ve tek başına yaşamak şeklinde değerlendirerek kendi ayakları üzerinde durmaya benzetmişlerdir. Üniversite dönemi beliren yetişkinlik dönemine denk gelmektedir ki bu dönem bireylere kendi ayakları üzerinde durma, özerk olma gibi gelişimsel görevler yükler (Arnett, 2007). Bireylerin bu gelişimsel görevleri gerçekleştirme yönündeki girişimlerinin bir yansıması olarak çalışma hayatına geçiş bireyler tarafından kendi ayakları üzerinde durma, özgürlük, birey olma ve yalnız yaşama olarak değerlendirilebilir.

Katılımcılar tarafından çalışma hayatına geçiş maddi kazanç, lüks hayat ve rahat alışveriş olarak ifade edilerek ekonomik rahatlık olarak da değerlendirilmiştir. Üniversite öğrencileri halihazırda bir iş yaşantısına dahil olmadan önceki süreçlerde aileden alınan ekonomik destek, devlet veya çeşitli kuruluşlardan sağlanan burslar ile ekonomik yaşantılarını idame ettirmektedir. Genç bireyler sınırlı miktarda olan bu gelirleri ile beklentilerini belirli düzeyde karşılayabilseler de isteklerini gerçekleştirme yönündeki girişimleri sınırlı kalabilmektedir. Nitekim Şahin et al. (2009) araştırmasında üniversite öğrencilerinin ekonomik olarak zorluklar yaşadığını ortaya koymuştur. Ancak öğrenciler çalışma hayatına geçme ile birlikte yaptıkları iş karşılığında bir ücret alma imkanını sağlayacaktır. Buna bağlı olarak gelirlerinde bir artış gerçekleşecektir. Bu durum çalışma hayatına geçişin öğrenciler tarafından ekonomik rahatlık olarak değerlendirilmesinde etkili bir unsurdur.

Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecini aşırı sorumluluk, monotonluk, bireysel zamanın kısıtlanması, sosyal yaşantıların kısıtlanması ve erken uyanma gibi bir yük getirme süreci olarak da değerlendirmektedir. Her iş kendi gereklilikleri dahilinde bazı görev ve sorumlulukları gerektirir (Çelikten, 2005). Üniversite süreci çalışma hayatına kıyasla boş zaman etkinliklerinin, sosyal kültürel faaliyetlerin daha fazla yapılabildiği ve buna ayrılacak zamanın daha fazla olduğu bir süreçtir. Türkiye'deki üniversitelerde öğrenim gören gençlerin boş zaman etkinliklerine katılımlarının gün geçtikçe hızla arttığı gözlenmektedir (Kutlu et al., 2019). Ancak çalışma hayatına geçiş ile görev ve sorumluluklardaki artış ile boş zamanın azalması söz konusudur. Bu durum çalışma hayatına geçişin öğrenciler tarafından bir yük olarak değerlendirilmesinde önemli bir kaynak olabilir.

Katılımcılar ayrıca çalışma hayatına geçiş sürecini başarma, kişisel büyüme, yetenekleri kullanabilme, kendini ispat etme ve kişiliği yansıtmaya şeklinde ifade ederek benliği ortaya koyma olarak değerlendirmişlerdir. Super (1990) kariyer gelişim teorisinde benlik kavramına odaklanmıştır ve ona göre kariyer geliştirme bireyin benlik kavramını geliştirmesi ve bunu değişik rollerde uygulaması sürecidir. Diğer bir ifade ile Super (1990) kariyer yaşantılarını bireylerin benliğini ortaya koymaya ve yansıtmaya süreçleri olarak değerlendirir. Bireyler benliğini ortaya koyacak bir çalışma yaşantısı arzular ve buna ulaşmayı hedefler. Bu durum ise çalışma hayatına geçişin bireyler tarafından benliğin ortaya konulması olarak değerlendirilmesinde etkili olabilir. Dolayısıyla çalışma yaşantısına geçiş, katılımcılar için bir benliği

orta koyma olarak görülebilir. Aynı zamanda araştırmada ulaşılan bu sonuç ifade edilen teorik temelin pratikteki karşılığı olarak değerlendirilebilir.

Araştırmanın ikinci bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki hazırlıklarına ilişkin görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecince ilişkin hazırlıklarını ders başarısını arttırma, yabancı dil eğitimi, seçmeli dersler alma, özel eğitimler alma, sınava hazırlanma şeklinde ifade ederek akademik hazırlık olarak değerlendirmişlerdir. 21. Yüzyıl ile birlikte yabancı dil bilme (Özer ve Korkmaz, 2016), ders başarısı (Richardson, Abraham ve Bond, 2012), beceri geliştirecek eğitimler alma (Parker ve Collins, 2010) gibi akademik faktörler bireylerin kariyer süreçlerinin başarılı olmasında etkili faktörlerdir. Üniversitelerde genç bireyler bu konulardaki yetkinliklerini geliştirmeye yönelik gerek akademisyenler gerekse kariyer merkezi çalışanları tarafından teşvik edilmektedir (Cevher, 2015; Karaaslan, 2017; Özden, 2015). Bu bağlamda üniversite öğrencileri, bu konudaki artan farkındalıkları ve bilgileri ile çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını bu şekilde değerlendirebilirler.

Katılımcılar ayrıca çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını hedef belirleme, plan yapma, araştırma yapma, kariyer gelişim kurslarına katılma, cv hazırlama, iş olanaklarını araştırma, alternatif seçenekler oluşturma, çalışan bireylerden tavsiye alma, network oluşturma ve staj yapma şeklinde ifade ederek kariyer planlama olarak değerlendirmişlerdir. Aslında katılımcıların kariyer planlamaya ilişkin bu ifadeleri proaktif kariyer davranışlarını (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009) ve iş hayatına hazırlık becerilerini (Şen, 2015) ifade etmektedir. 21. Yüzyıl kariyer yetkinlikleri proaktif kariyer davranışları göstermeyi ve iş hayatına hazırlık becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Kylonen, 2012; Partnership for 21st Century Learning, 2007; Trilling ve Fadel, 2009). Değişen kariyer anlayışı ile birlikte çalışma hayatına başarılı bir geçiş yapabilmek adına 21. Yüzyıl kariyer gereksinimlerine sahip olmak katılımcılar tarafından elzem hale gelmiştir ve gerek iş dünyası gerekse kariyer danışmanlığı hizmeti sunan uzmanlar bu konuda öğrencilerin yetkin olmaları gerektiğini sıklıkla vurgulamaktadır. Bu durum ise öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını ifade edildiği şekilde tasarımlarında etkili bir unsur olmaktadır.

Son olarak katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin hazırlıklarını sermaye oluşturma ve finansör arama şeklinde ekonomik hazırlık olarak ifade etmişlerdir. Bireylerin kişisel kariyer girişimlerinde bulunması ekonomik hazır oluşu gerektirir (Majid vd., 2012). Bu bağlamda özellikle kendi işini kurma, kendi projesini gerçekleştirme gibi girişimcilik düşüncesi olan katılımcılar, iş hayatına geçiş sürecini ekonomik bir hazırlık yapma olarak değerlendirebilirler.

Araştırmanın üçüncü bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlere ilişkin görüşleridir. Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklara ilişkin görüşlerinden birisi yabancı dil eksikliği ve bilgi eksikliği olarak ifade edilen akademik zorluktur. Her ne kadar genç bireyler yabancı dil bilme (Özer ve Korkmaz, 2016) ve beceri geliştirecek eğitimler alma (Parker ve Collins, 2010) gibi bilgi eksikliğini gidermeye yönelik çalışmalar yaparak çalışma yaşantısına hazırlanması gerektiğini düşünse de ülkemizde özellikle yabancı dil konusunda öğrenciler zayıflık yaşamaktadır (Mücevher, 2021). Ayrıca üniversitedeki dersler dışında bireylerin ekstra eğitimler alamaması da bilgi eksikliğine neden olabilir. Bu bağlamda bireyler yabancı dil eksikliği ve bilgi eksikliği olduğunu düşünerek bu durumun çalışma hayatına geçişte zorluk oluşturabileceği algısına sahip olabilir.

Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklara ilişkin diğer görüşleri ise mesleki deneyim eksikliği, iş arama becerileri eksikliği, network olmaması, plansız olma, girişimcilik eksikliği ve hedef

belirsizliği şeklinde ifade edilen kariyer planlama zorluklarıdır. Kariyer planlama kişinin kariyer gelişiminin bir yol haritasıdır (Güldü ve Kart, 2017). Kariyer planlamasının sürecinin yetersiz olması bireylerin hayatında kariyer engelleri olarak çıkmaktadır (Güldü ve Kart, 2017). Bu durum ise bireyler tarafından çalışma hayatına geçiş sürecinde bir zorluk olarak değerlendirilebilir. Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumlarında kariyer planlama hizmetleri geçmişe kıyasla günümüzde daha çok bireye ulaşsa da bu hizmetin tamamen yeterli olduğunu söylemek mümkün olmayabilir. Özellikle bu hizmeti sunacak nitelikli personel eksikliği bu durumun en önemli gerekçesi olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla kariyer planlama süreçlerinde genç bireylerin yeterince profesyonel hizmet alamaması onlar için kariyer planlamayı iş hayatına geçişte zorluk olarak değerlendirilebilecek yapı haline getirebilir. Nitekim araştırmada ulaşılan bu sonuçta ifade edilenler ile tutarlıdır.

Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecinde istihdam yetersizliği, adam kayırmacılık, askerlik, sınavlar ve mezun fazlalığı şeklinde sistemsel zorluklar olduğunu da bildirmişlerdir. Kariyer gelişim sürecinde etkili olan faktörlerden birisi sistemsel faktörlerdir (Sav, 2008). Bu faktörler bireyin kontrolünde olmamakla birlikte bireylerin kariyer gelişim süreçlerine etki etmektedir. Dolayısıyla istihdam yetersizliği, adam kayırmacılık, askerlik, sınavlar ve mezun fazlalığı şeklindeki sisteme özgü durumlar da bireyler tarafından çalışma hayatına geçiş sürecinde zorlayıcı durumlar olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda yazılı ve görsel medyaya yansıyan haberler, bireylerin yakın veya uzak çevrelerinden aldıkları duyular da bu durumun pekişmesinde etkili olabilir. Özellikle istihdamın yetersiz olması bireylerin her ne yaparsam yapayım çalışma hayatına geçişim olmayacak şeklinde bir düşünceye sahip olmasına kaynak olabilir ve bu durum bir zorluk olarak nitelendirilebilir.

Çalışma hayatına ilişkin ifade edilen bir diğer zorluk ise düşük ücret beklentisi ve sermaye eksikliği şeklinde ifade edilen ekonomik zorluklardır. Özellikle yeni mezun bireylerden çalışma hayatının başlangıcında düşük ücret beklentisi giderek artmaktadır (Temiz, 2004). Diğer yandan bireyin kendi girişimlerini hayata geçirmesi ise ekonomik bir sermaye gerektirmektedir (Majid vd., 2012). Halbuki genç bireyler hayata ekonomik olarak hazır olmadan başlamakta ve bu yönde zorluklar yaşamaktadır (Şahin et al., 2009). Mevcut ekonomik yetersizliğe ek olarak yeterli ücret sağlanmaması ve bireyin girişimlerini hayata geçirebilecek sermayeye sahip olmaması çalışma hayatına geçiş sürecinde üniversite öğrencileri için zorlayıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir.

Son olarak çalışma hayatına geçiş sürecinde zorluk olarak ifade edilen bir diğer yapı ise karamsarlık, umutsuzluk, özgüven eksikliği ve kararsızlık şeklinde ifade edilen psikolojik zorluktur. Psikolojik faktörler bireylerin kariyer gelişim sürecinde etkili olan en temel yapılardan birisidir (Creed et al., 2016). Bireylerin karamsarlık ve umutsuzluk yaşamaları kariyerlerine olumsuz yönde yansımaktadır (Doğanülkü, 2022). Dolayısıyla bireylerin psikolojik olarak yaşadığı zorluklar da çalışma hayatına geçiş sürecinde bir zorlayıcı faktör haline gelebilir. Karamsarlığı, umutsuzluğu ve kararsızlığı artan, kendine olan güveni düşen bireyler süreci çok daha zorlu olarak değerlendirebilir ve bu duruma bağlı olarak işe geçiş süreci onlar için yıldırıcı bir süreç haline dönüşebilir.

Araştırmanın son bulgusu üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı etmenlerle başa çıkma kaynaklarına ilişkin görüşleridir. Katılımcılar çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik kaynaklarını aile desteği, arkadaş desteği, deneyimli çalışanlardan tavsiye alma, üniversite hocalarından tavsiye alma, kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma, network oluşturma, psikolojik destek alma ve kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma şeklinde dışsal destek kaynakları

olarak bildirmişlerdir. Bireylerin dışarıdan aldıkları destekler kariyer süreçlerinde etkili mekanizmalardır (Cengiz, 2022; Öztemel, 2013; Turan ve İskender, 2020). Ayrıca tavsiye alma, kariyer gelişimine yönelik eğitimler alma, network oluşturma, psikolojik destek alma ve kitap/makale vb. kaynaklardan yararlanma birer proaktif kariyer davranışı olarak değerlendirilmektedir ve proaktif kariyer davranışları da çalışma hayatına geçiş sürecindeki etkili davranış örüntüleridir (Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998; De Vos ve ark., 2009; Parker ve Collins, 2010). Bu faktörlerin çalışma hayatına geçişi kolaylaştırıcı nitelikte olması bireyler tarafından zorlayıcı etmenler karşısında başa çıkma kaynağı olarak tercih edilmesine neden olabilir.

Katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik bildirdikleri bir diğer kaynakları ise azimli olma, kararlı olma, disiplinli olma, öz motivasyon, kişisel gelişimi arttırma ve iyimser olma şeklindeki içsel destek kaynaklarıdır. Azimli oluş, öz motivasyon, kişisel gelişim ve iyimserlik bireylerin kariyer gelişiminde etkili yapılarıdır (Günay ve Çelik, 2019; Duckworth et al., 2007; Genç ve Fidan, 2019; Yemenici et al., 2020). Bu içsel destek kaynaklarının birey hayatında aktif hale gelmesi, onları psikolojik olarak daha da güçlü hale getirecektir. Ayrıca bilinmektedir ki bireyin psikolojik hali kariyer süreçlerine olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilecek niteliktedir (Almıçık et al., 2021; Günay ve Çelik, 2019). Dolayısıyla ifade edilen bu içsel kaynakların bireylerin hem kariyer gelişim süreçlerine hem de psikolojik iyilik hallerine olumlu etkisi, katılımcılar tarafından bu kaynakların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorlayıcı faktörlerle başa çıkma kaynağı olarak değerlendirilmesine yol açabilir.

Son olarak katılımcıların çalışma hayatına geçiş sürecindeki zorluklarla başa çıkmaya yönelik bildirdikleri kaynakları ise zamanı etkin kullanma, hibe-teşvik başvurusu ve kredi kullanma şeklindeki ekonomik kaynaklardır. Bireylerin planlarını gerçekleştirebilmesi ve hedeflerine ulaşabilmelerinde zamanı etkin bir şekilde kullanmaları önemlidir. Ayrıca bireylerin girişimlerini gerçekleştirme istekleri ekonomik olarak hazır olmayı gerektirir (Majid vd., 2012). Bu bağlamda hem zamanı etkin kullanma hem de ekonomik olarak bireye katkı sağlayacak hibe ve kredi gibi unsurlar çalışma hayatına geçiş sürecinde bireylerin zorlukları aşmasında bir kaynak haline gelebilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmada birtakım sınırlılıklara sahiptir. Öncelikle bu araştırmada nitel araştırma veri toplama tekniklerinden yalnızca görüşme tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Görüşmeye ek olarak nitel veri toplama yöntemlerinden gözlem yönteminin de kullanılması ile birlikte veriler toplanabilir. Böylece ortaya çıkan temaların tutarlılığı konusunda ek bilgiler elde edilebilir. Bu araştırma meydana gelen Kahramanmaraş depremleri nedeni ile üniversitelerin uzaktan eğitime geçtiği süreçte yürütülmüştür. Buna bağlı olarak uygun örnekleme yöntemi kullanılmış ve ulaşılan katılımcı (öğrenci) sayısı sınırlı olmuştur. Ayrıca bu sebepten dolayı üniversite, bölüm/program çeşitliliği sınırlı kalmıştır. Oysa farklı üniversitelerde ve bölümlerde eğitim alan bireylerin çalışma hayatına geçiş süreçlerine ilişkin algıları farklılık gösterebilir. Bu nedenle bölüm çeşitliliği sağlanarak üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin görüşleri daha detaylı olarak incelenebilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda birtakım öneriler sunulmuştur. Öncelikle araştırmada ulaşılan sonuçlar dikkate alınarak çalışma hayatına geçiş sürecinde olan üniversite öğrencilerinin kendilerini zorlayacakları düşündükleri durumlara ilişkin hazırlayıcı, beceri geliştirici ve psikolojik olarak güçlendirici çalışmalar yapılabilir. Bu doğrultuda üniversite psikolojik danışma merkezleri ve kariyer merkezleri çalışmalar planlayabilir. Yasa koyucular çalışma hayatına geçiş sürecindeki bireylerin zorluk olarak değerlendirdiği ve bireylerin kontrolünde olmayan sistemsel durumları öğrenciler lehine düzenleyebilir ve kolaylaştırıcı yapılar inşa edebilir. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini daha sağlıklı yapabilmeleri adına öğrencilere Yüksek Öğretim Kurumlarında hizmet sunabilecek nitelikli personel

sayıları arttırılabilir. Araştırmacılar öğrencilerin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin algılarını ortaya koymaya yönelik farklı bölgelerden farklı yetkinliklere sahip bireylerle araştırmalar yürüterek literatüre genişlik katabilir. Ayrıca araştırmacılar üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş sürecine ilişkin görüşlerini ayrıntı edici olabilecek çeşitli demografik değişkenler açısından da inceleyerek öğrencilerin bu sürecini daha da aydınlatılabilir.

KAYNAKÇA

- Alnaçık, E., Of, M., Balkaş, J., Tülemmez, S., Mirzayev, M., & Alfara, H. (2021). Pandemi sürecinde üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve umutsuzluklarının kariyer geleceği algısı üzerindeki etkileri. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 248-266. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i1.1757>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives*, 1(2), 68-73. <https://doi.org/10.1111/j.1750-8606.2007.00016.x>
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Beduwe, C., Giret, J.F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market?. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68-79. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.003>
- Blau, G., Petrucci, T., & McClendon, J. (2013). Correlates of life satisfaction and unemployment stigma and the impact of length of unemployment on a unique unemployed sample. *Career Development International*, 18(3), 257-280. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2012-0095>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık
- Cengiz, H. (2022). Algılanan sosyal desteğin kariyer kararlılığına etkisinde iyimserliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2516-2530. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1517>
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1626>
- Creed, P. A., Hood, M., Praskova, A., & Makransky, G. (2016). The career distress scale: Using Rasch measurement theory to evaluate a brief measure of career distress. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 732-746. <https://doi.org/10.1177/1069072715616126>
- Creswell, W. John. (2018) Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni. Bütün, M. & Demir, S. (Çev.). Siyasal Kitabevi.
- Çelikten, M. (2005). Neden iş analizi yapılmalı?. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(18), 127-135. <https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23751/253050>
- Çivilidağ, A. (2019). A phenomenological approach to the unemployment problem: from the views of young unemployed undergraduates. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(2), 197-217. <https://doi.org/10.13114/MJH.2019.485>
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>

- Doğanülkü, H. A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Genç, M., & Fidan, Y. (2019). Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: üniversite öğrencileri örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 151-178.
- Güldü, Ö., & Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002450
- Günay, A., & Çelik, R. (2019). Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(33), 205-218. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sbe/issue/41368/558568>
- Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th ed). Pearson Education.
- Jones, B. D., Paretto, M. C., Hein, S. F., & Knott, T. W. (2010). An analysis of motivation constructs with first-year engineering students: Relationships among expectancies, values, achievement, and career plans. *Journal of Engineering Education*, 99(4), 319-336. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2010.tb01066.x>
- Karaaslan, S. (2017). Ankara'daki üniversitelerin kariyer merkezleri üzerine bir değerlendirme. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/313051152>
- Kılınç, Y., & Ateş, M. (2014). Coğrafya lisans öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer planlarına ilişkin görüşleri. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 29, 434-449. <https://doi.org/10.14781/mcd.17255>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kutlu, L., Baykal, D., Tandoğan, Ö., Urfa, H., Karademir, S., & Delipoyraz, H. (2019). Üniversite öğrencilerinin bilimsel ve sosyal etkinliklere katılma ihtiyaçlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 41-58.
- Kylonen, P. C. (2012). Measurement of 21st century skills within the common core state standards. *In Invitational Research Symposium on Technology Enhanced Assessments*, 7-8.
- Laker, D. R., & Laker, R. (2007). The five-year resume: A career planning exercise. *Journal of Management Education*, 31(1), 128-142. <https://doi.org/10.1177/1052562906290525>
- Majid, I. A., Kamaludin, M. H., Saad, M. S. M., & Aziz, N. A. (2012). Sustainability-driven entrepreneurship: the mediating effect of opportunity-based management structure on the relationship between entrepreneurial orientation and environmental sustainability management of smes: a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, 4(13), 148-155.
- Martens, M. P., & Felissa, K. L. (1998). Promoting life career development in the student athlete: How can career centers help?. *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134. <https://doi.org/10.1177/089484539802500205>

- Mutlu, T., Korkut-Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş-Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kpdd/issue/46471/560777>
- Mücevher, M. H. (2021). Bireysel kariyer planlamada öz tanıma aracı olarak swot analizi: Z kuşağı üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 856-869. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.884417>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 114-134. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.04.004>
- OECD (2023). Youth not in employment, education or training (NEET) (indicator). <https://doi.org/10.1787/72d1033a-en> (Accessed on 29 April 2023)
- Osborn, D., & Zunker, V. G. (2002). *Using assessment results for career development*. Brooks/Cole.
- Özden, M. (2015). Üniversite yönetmelikleri çerçevesinde kariyer merkezlerinin amaç ve faaliyetleri. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 146-170. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ksbd/issue/16231/169982>
- Özer, B., & Korkmaz, C. (2016). Yabancı dil öğretiminde öğrenci başarısını etkileyen unsurlar. *EKEV Akademi Dergisi*, 20(67), 59-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71351/1147027>
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26091/274938>
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Partnership for 21st Century Learning (P21). (2007). Framework for 21st century learning. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework> adresinden alındı.
- Punch, K.F. (2011). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar*. Z. Etöz (Çev.ed.). Siyasal Kitabevi.
- Richardson, M., Abraham, C., & Bond, R. (2012). Psychological correlates of university students' academic performance: A systematic review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(2), 353-387. <https://doi.org/10.1037/a0026838>
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim* (3. Edition). İmge Publishing.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Super, D. E. (1990). A life span, life-space approach to career development. In *Career Choice and Development*, 2nd ed. (Eds D Brown, L Brooks):197-261. San Francisco, Jossey-Bass.
- Şahin, İ., Şahin-Fırat, N., Zoraloğlu, Y.E., & Açıkgöz, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin sorunları. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1435-1449. <https://dergipark.org.tr/en/pub/nwsaedu/issue/19826/212403>
- Şen, Y. F. (2015). Emeklilik döneminde yaşanan sorunlara yönelik bir çözüm önerisi: ikinci işe hazırlık eğitimi ve emeklilik kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, 64, 313-334. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71581/1151897>
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Francisco: Jossey-Bass.

- Turan, M. E., & İskender, M. (2020). Ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliğinin, üst bilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 84, 435-448. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71841/1154879>
- Ulaş-Kılıç, Ö. (2020). Yaşam boyu kariyer gelişimi. D. M. Siyez & T. M. Çaykuş (Ed.), *Beliren yetişkinlik döneminde kariyer gelişimi* (204–232). Pegem Akademi.
- Ulaş, O., & Yildirim, I. (2019). Influence of locus of control, perceived career barriers, negative affect, and hopelessness on career decision-making self-efficacy among Turkish university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 85-109. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9370-9>
- Ulaş, Ö., & Özdemir, S. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinde algılanan kariyer engellerinin yordayıcıları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(3), 672-688. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2017033806>
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1997). Are career mature students more committed to the career choice process?. *Journal of Industrial Psychology*, 23(3), 20-21. <https://doi.org/10.4102/sajip.v23i3.634>
- Yavuzaslan, K., & Dağlıoğlu, C. (2019). *Türkiye'nin genç işsizlik sorunu ve üniversite öğrencilerinin meslek seçimi bilinci*. Ivpe Publishing.
- Yemenici, A. D., Bozkurt, Ö., & Özkara, M. (2020). Genç nesilde başarı odaklı motivasyon ve öz saygının kariyer stresi ile ilişkisi. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 4(1), 56-66. <https://ijtebs.org/index.php/ijtebs/article/view/480>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları.

Extended Abstract

Introduction: In the context of the lifelong development approach, although each developmental period is critical for career development, emerging adulthood, i.e. the university process, is also of particular importance. Because this process is the transition to working life. In this critical period, individuals face an important turning point, which is the stage of transition from university to work (Ulaş-Kılıç, 2020). They make preparations for the transition to working life and become involved in part-time and full-time working life (Super, 1990). During this period, the individual increases awareness about his/her self in career development, while at the same time making efforts to gain knowledge about various job opportunities, educational options and experiences (Arnett, 2007). In summary, this period, in which the characteristics of finding balance and adaptation come to the fore, is considered important in terms of career development and planning (Ulaş-Kılıç, 2020). One of the most important issues that university students have to decide in this period is their career planning for after graduation (Kılınc & Ateş, 2014). Due to their indecisiveness in planning their careers and the problems in the labor market, students think that they can evaluate their employment options not only in the jobs they have studied but also in different positions (Beduwe & Giret, 2011; Jones et al., 2010; Laker & Laker, 2007). Therefore, it would be useful to analyze the career perspectives of individuals in this process in a good way. In this way, their transition to working life can be realized in a healthier and more successful way. On the other hand, systemic factors such as unemployment and job placement policies and periodic factors such as the difference of working life compared to previous periods may affect the way individuals perceive the transition from university to work (Ulaş-Kılıç, 2020). In Turkey, individuals experience difficulties in transitioning from student to employee (Çivilidağ, 2019). Yavuzaslan and Dağlıoğlu (2019) emphasize that the obstacles to the employment of young people in Turkey should be investigated from different

perspectives. In other words, it is recommended to conduct research on the transition process from the role of student to the role of employee. Both the efforts to fulfill career developmental tasks and the efforts to meet the changing expectations of the working world with the 21st century can make the transition to the employee role complex and challenging for individuals. Accordingly, individuals may experience many psychological, emotional, social and economic problems during the process. Therefore, examining the preparation stages of students for the transition to working life and revealing their views on the attitudes of students at the preparation stages will contribute to the enlightenment and more successful execution of this process. In this context, this study aims to examine the perceptions of university students regarding their preparations for transition to working life.

Method: This study, which was conducted to examine the preparations of university students for the transition to working life, was designed in phenomenological design, one of the qualitative research methods. The study consists of 22 students studying at ukurova University in the Spring semester of the 2022-2023 academic year. The ages of the participants ranged between 18-25, with an average age of 22.3. The data were collected using a semi-structured interview form developed by the researcher. The collected data were analyzed by content analysis, one of the qualitative research analysis techniques.

Results: The findings are discussed under four headings. First of all, the meaning of transition to working life was categorized and four themes were formed after the feedback received from the participants. Participants defined transition to working life as being able to stand on one's own feet, economic comfort, having obligations and asserting the self. Preparations for the transition to working life were categorized under three themes. These are academic preparation, career planning and economic preparation. Challenging factors in the transition to working life were categorized under five themes. These are academic, career planning, systemic, economic and psychological. Finally, the sources of coping with the challenging factors in the transition to working life are grouped under three themes. These are external support, internal support and economic resources.

Discussion & Conclusion: In this study, it was aimed to examine the perceptions of university students regarding their preparations for transition to working life. For this purpose, the perceptions of the students about what they think the transition to working life is like, how they prepare for the transition to working life, what factors they think will challenge them the most in the transition to working life, and what resources they plan to use to cope with these factors that will challenge them were examined. The students evaluated the transition to working life as being able to stand on their own feet, economic comfort, having obligations and asserting their self. They stated that they should make academic preparation, career planning and economic preparation for the transition to working life. They stated that they may encounter academic, career planning, systemic, economic and psychological challenging factors during the transition to working life. They shared that they can use external support, internal support and economic resources to cope with challenging factors during the transition to working life. The results of the study are discussed in the light of theoretical foundations and past research.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Hacı Arif Doğanülkü, Çukurova Üniversitesi Kariyer Merkezi, adoganulku@gmail.com
Hacı Arif Doğanülkü, Çukurova University Career Center, adoganulku@gmail.com

Yazar Katkıları / Authors contributions

Araştırma bir araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Tüm süreç bir araştırmacı tarafından yapılandırılmış ve gerçekleştirilmiştir.

The research was conducted by one researcher. The whole process was structured and carried out by one researcher.

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Çıkar çatışması durumu yoktur.
There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Araştırma fon almamıştır.
The research has not received funding.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu araştırma Helsinki Bildirgesi'ne uygun olarak tamamlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Etik İnceleme Kurulu tarafından incelenmiş ve izin verilmiştir. Ayrıca, çalışmada kullanılan veri araçları sadece gönüllü katılımcılara dağıtılmıştır. Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Ayrıca, katılımcılar veri toplama sırasında istedikleri zaman çalışmadan çekilebilecekleri konusunda bilgilendirilmiştir.

This research was completed in line with the Helsinki Declaration. In line with this, the study was investigated and permitted by Cukurova University Scientific Research and Ethical Review Board. Additionally, data tools in the study were only distributed to volunteer participants. All participants provided informed consent. Additionally, participants were informed that they could withdraw from the study at any time during data collection.

Etik Kurul Adı: Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Onay Tarihi: 04/05/2023

Onay Belge Numarası: E.689835

ORCID

Hacı Arif Doğanülkü, <https://orcid.org/0000-0003-2055-7511>

RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

Kariyer Uyumluluğu, Sosyal Duygusal Öğrenme ve Kariyer Umuları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Examining the Relationships Between Career Adaptability, Social Emotional Learning and Career Aspirations

Feride BACANLI ve Neslihan SALMAN

Yazar Bilgileri

Feride BACANLI

Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi,
ferbacanlı@gmail.com

Neslihan SALMAN

Öğr. Gör., Ufuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
neslihan.salman@ufuk.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sosyal-duygusal öğrenme becerilerinin ve kariyer umularının kariyer uyumluluklarını yordama güçlerini araştırmaktır. Çalışmaya toplam 280 üniversite öğrencisi (225 kadın, 52 erkek, 3 bildirmeyen; \bar{X} = 21.6; ss = 2.7) katılmıştır. Veriler Sosyal-Duygusal Öğrenme Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, Kariyer Umu Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu uygulanarak toplanmıştır. Veri analizi için hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. İlk olarak, sosyal-duygusal öğrenme değişkeni analize dahil edilmiş, ardından sırasıyla liderlik, başarı ve eğitim umuları analize dahil edilmiştir. Araştırmanın sonuçları sosyal duygusal öğrenme ve eğitim umusunun kariyer uyumluluğunun anlamlı yordayıcıları olduklarını göstermiştir. Ancak liderlik ve başarı umuları kariyer uyumluluğunun anlamlı düzeyde yordamamışlardır. Bu sonuçlar, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirme çalışmalarında sosyal-duygusal öğrenme becerilerinin ve kariyer umularının önemli etkileri olabileceğini önermektedir.

Makale Bilgileri

Anahtar Kelimeler

Kariyer Uyumluluğu
Kariyer Umuları
Sosyal Duygusal Öğrenme
Üniversite Öğrencileri

Keywords

Career Adaptability
Career Aspirations
Social Emotional Learning
University Students

Makale Geçmişi

Geliş: 10/02/2024

Kabul: 27/06/2024

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the predictive power of university students' social-emotional learning skills and career aspirations on their career adaptability. A total of 280 university students (225 women, 52 men, 3 not reporting; \bar{X} = 21.6; sd = 2.7) participated in the study. Data were collected by applying the Social-Emotional Learning Scale, the Career Adaptability Scale, the Career Aspirations Scale and the Personal Information Form. Hierarchical regression analysis was used for data analysis. Firstly, the social-emotional learning variable was included in the analysis, and then leadership, achievement and educational aspirations were included in the analysis, respectively. The results of the research indicated that social emotional learning and educational aspiration were significant predictors of career adaptability. However, leadership and achievement aspirations did not significantly predict career adaptability. These results suggest that social-emotional learning skills and career aspirations may have important effects on the development of career adaptability of university students.

Atf için: Bacanlı, F. ve Salman, N. (2024). Kariyer Uyumluluğu, Sosyal Duygusal Öğrenme ve Kariyer Umuları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 42-59. https://doi.org/10.58501/kpdd.1434951_3

Etik Bildirim: Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır (17/11/2023, E-81182178-605.99-41141).

GİRİŞ

COVID-19 salgını sonrasında tüm dünyada iş ve çalışma yaşamında önemli değişimler meydana gelmiş ve insan ilişkileri, çalışma ortamları, eğitim sistemleri bu değişimlerden etkilenmiştir (Sullivan & Al Ariss, 2021). Bir yandan salgının getirdiği olumsuzluklar devam ederken, diğer yandan günümüzde hızla gelişen teknoloji ve yapay zekanın giderek artan kullanımı da kariyerlerin yapısını ve işlerin yapılışını değiştirmiştir. Tüm bu değişim ve gelişimler, bunlarla başa çıkabilmeyi ve gelecekteki kariyere hazırlanmak için kariyer becerilerini, 21. yüzyıl becerilerini ve yeni hedefler oluşturabilmeyi öğrenmeye ilişkin gereksinimleri ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kariyer yapılandırma teorisyenlerinin (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) ileri sürdükleri gibi bireylerin kariyer uyumluluğu yeteneklerini geliştirmek (ilgililik, kontrol, merak, güven), günümüzde meydana gelen değişim ve gelişimlerle başa çıkabilmeyi kolaylaştıracaktır. Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin de okuldan işe başarıyla geçebilmeleri ve gelecekteki kariyerlerine hazırlanabilmeleri için kariyer uyumluluğu yeteneklerini kazanmaları gerekmektedir. Söz konusu gereklilik, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını incelemeyi amaçlayan çalışmalara duyulan ihtiyacı beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada Türkiye'deki okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının araştırılmasına odaklanılmıştır.

Kariyer yapılandırma teorisinde, kariyer uyumluluğu, mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel travmalarla başa çıkmaya hazır olma durumunu ve kaynaklarını gösteren psikososyal bir yapı olarak tanımlanmıştır (Savickas, 2002; 2005). Savickas (1997, 2002, 2005) yaşamdaki geçişlerin ve kariyere ilişkin kritik görevlerin üstesinden gelirken kullanılan kariyer uyumluluk yeteneklerini ilgililik, kontrol, merak ve güven olarak adlandırmıştır. Hirschi (2009) de kariyer uyumluluğunu, seçim hazırlığının, planlamanın, keşfetmenin ve güvenin kolektif olarak yüksek kariyer uyum yeteneği ürettiği bir toplu model olarak kavramsallaştırmıştır. Gelecekteki kariyere hazırlanmak, iş rolüne katılmak, iş ve çalışma koşullarındaki değişikliklerin yol açtığı öngörülemeyen durumlarla başa çıkmak için adı geçen kariyer uyumluluğu yeteneklerinin kazanılması gerekmektedir. Bu bağlamda, kariyer uyumluluğu yeteneklerinden ilgililik, bireylerin gelecekteki kariyerlerine yönelik görevleri hazırlama ihtiyacına ilişkin farkındalığına karşılık gelir. Kontrol, kariyer gelişimi ve karar verme için sorumluluk almayı gerektirir. Merak, olası geleceklere ilişkin bilgileri keşfetme ve arama isteğini ifade eder. Güven ise mesleki görevlerin çözümünde kişisel yeterliliğe olan inançla karakterize edilir (Savickas & Porfeli, 2012).

Kariyer uyumluluğu ve kariyer uyumluluğu yetenekleri ortaya konulduğu geçen asrın sonlarından beri kariyer psikolojik danışmanlığı alanında en çok araştırılan konulardandır. Kariyer uyumluluğunu inceleyen araştırmalardan Guan ve diğerlerinin (2013) araştırmasında kariyer uyumluluğu yüksek bireylerin kişi ve çevre uyum algılarının da yüksek olduğunu bulunmuştur. Hui vd. (2018) çalışma dünyasında iş görenlerin çalışırken karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmelerinin sahip oldukları kariyer uyumluluk becerilerine bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, araştırmaların sonuçları, kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin daha az kariyer kararsızlığı, kariyer karar verme güçlükleri yaşadıklarını (Guan vd., 2016; Turan & Çelik, 2023; Pang vd., 2021; Udayar vd., 2018) ve işsizlik kaygısı düzeylerinin daha düşük olduğunu (Demirtaş & Kara, 2022) göstermiştir. Kariyer uyumluluğu yüksek olan bireylerin ise daha yüksek yaşam doyumuna (Kırdök & Bölükbaşı, 2018; Veres & Kotta, 2021), kariyer iyimserliğine (Chui vd., 2022; McLennan vd., 2017) ve mutluluğa (Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021) sahip oldukları görülmüştür. Bu sunulan çalışmada ise üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme becerilerinin ve kariyer umularının kariyer uyumluluklarını yordama güçleri incelenecektir.

Kariyer Uyumluluğu ve Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri

Kariyer gelişimi ile ilgili literatürde, ilkokuldan üniversiteye dek uzanan eğitim düzeylerinde bireylere, kariyer araştırma davranışının ve 21. yüzyıl yaşam ve kariyer becerileri ve yeterliklerinin kazandırılmasının gerekliliği

(Mariani, vd., 2016) ve bunların bireylerin kariyer gelişimi ve seçimi üzerindeki önemi vurgulanmaktadır (Carnevale vd., 2010). Günümüzde, işverenler genç çalışanların işyerinde başarılı olmalarını, psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olmasını ve iletişim becerileri, takım çalışması, özyönetim gibi becerilerle donanmış olmalarını ve bu becerilerin çoğunun işe yerleşmeden önce kariyere hazırlık sürecinde öğrenilmesini istemektedirler (Yoder vd., 2020).

Bu açıdan bakıldığında, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirebilmelerinde 21. yüzyıl becerileri kapsamında yer alan sosyal duygusal öğrenme (SDÖ) becerilerinin kazandırılmasının önemli etkileri olacağı düşünülmektedir. Akademik, Sosyal ve Duygusal Öğrenme İş Birliği (CASEL, 2020a), sosyal duygusal öğrenmenin beş ana yeterliğini tanımlamıştır. Bu yeterlikler bilişsel, duygusal ve davranışsal becerileri içermektedir. Sosyal duygusal öğrenmenin (SDÖ) beş ana yeterliği öz-farkındalık, öz-yönetim, sosyal farkındalık, sorumlu karar verme ve ilişki becerileri olarak adlandırılmıştır (CASEL, 2020b). Bu ana yeterliklerden öz-farkındalık, bireyin güçlü ve sınırlı yönleri, duyguları ve bunların davranışlarını nasıl etkilediği hakkında farkındalık sahibi olmasıdır. Öz-yönetim, bireyin duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını düzenlemesi, bunları etkili ve yapıcı bir şekilde ifade edebilmesidir. Sosyal farkındalık, bireyin diğer kişilerin duygularına, farklı kültürlere ve inançlara dair farkındalık sahibi olmasıdır. Sorumlu karar verme, bireyin etik ve ahlaki standartları göz önünde bulundurarak karar vermesi ve diğer insanların yararına hareket ederek topluma katkı sunmasıdır. İlişki becerileri ise bireyin anlamlı ilişkiler kurabilme ve sürdürebilmeye ilişkin becerileridir (CASEL, 2012). İlk yıllarda ve günümüzde çeşitli araştırmalarda SDÖ becerilerinin gençlerin kaygı ve stres gibi olumsuz duygularını (Kautz vd., 2014; Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2021), depresyon belirtilerini (Horowitz & Garber, 2006) ve zorbalık gibi olumsuz yaşantılarını (Nickerson vd., 2019) azalttığı; mutluluk ve yaşam doyumları gibi olumlu yaşantılarını (Kabakcı & Totan, 2013; Kaşıkçı & Ozhan, 2021) ve akademik başarılarını artırdığı (Alzahrani vd., 2019) bulunmuştur. SDÖ becerileri, bireylerin kendilerini daha yakından tanımalarını, duygularını yönetebilmelerini, kendilerini ve başkalarını yönetebilmelerini, sağlıklı kişiler arası ilişkiler kurabilmelerini, sorumlu ve etik kuralları da dikkate alan kararlar verebilmelerini sağlar (CASEL, 2003; Hoffman, 2009). SDÖ becerilerinin ortaya konulmasının ilk sebebi, çocukluktan itibaren bireylerin olumlu ruh sağlığı geliştirmelerini sağlamak ve akademik başarılarını arttırmak olduğu için bu kavrama ilişkin daha çok olumlu ruh sağlığını geliştirmeye yönelik araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, özellikle son yıllarda sağlıklı kariyer gelişimi, kariyer seçimi ve iş yaşamının bireyin olumlu psikolojik sağlığa sahip olmasıyla mümkün olduğu görülmektedir. Nitekim Savickas'ın (1997, 2002, 2005) geçen asrın son yıllarında ortaya koyduğu ve günümüze damgasını vuran kariyer uyumluluğu, son gelişimsel görevlerle ve iş krizleriyle nasıl ilgileneceğini gösteren bir yapıdır (Savickas, 2002; 2005). Bununla birlikte, ilgili literatürde SDÖ becerilerinin kariyer psikolojik danışmanlığı alanında sayılabilecek kadar az çalışmada incelendiği (Bacanlı & Uçar, 2023; Ferrari & Solberg, 2020; Karacan-Özdemir & Bacanlı, 2019; Solberg vd., 2019) dikkati çekmektedir.

Yukarıda açıklanan SDÖ'nin beş ana yeterlik alanı (CASEL, 2012) ile kariyer uyumluluğunun dört boyutunun (Savickas 1997, 2002, 2005) içerikleri karşılaştırıldığında, bu değişkenlerin birbirlerini tamamlayıcı özellikleri içerdikleri söylenebilir. Bu düşünceden hareketle, bu araştırmada üniversite öğrencilerinin SDÖ becerilerinin kariyer uyumluluklarıyla ilişkileri incelenecektir.

Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer Umuları

Kariyer umuları kavramının ilk kez kariyer gelişimi kuramcılarının öncüleri tarafından ortaya atıldığı ve günümüz teorisyenleri tarafından da incelendiği görülmektedir. Kariyer umuları; psikolojik (Super'in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Teorisi), sosyal psikolojik (Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi (SBKT); Gottfredson'un Mesleki Umuların

Gelişimi Teorisi) ve sosyolojik (statü kazanımı teorisi) bakış açılarını kapsayan birkaç farklı teori ile açıklanabilir (Rojewski, 2005). Kariyer Yapılandırma Teorisi perspektifinden (Savickas, 2005) kariyer, bireylerin mesleki seçimlerine, mesleki geçişlerine ve gelecek umularına kişisel anlamlar yüklediği bir süreçtir.

Kariyer umuları, bireylerin belirli bir zamanda kariyerle ilgili ifade ettikleri hedefler olarak tanımlanmaktadır (Rojewski, 2005). Kariyer umuları, ideal koşullar altında bireyin kariyerle ilgili hedeflerini temsil etmesi açısından kariyer ilgilerinden farklı kabul edilirken, bireyin belirli kariyer seçeneklerine yönelik duygusal eğilimini ifade eder (Rojewski, 1997; 2005). Araştırmalar, umuları yükseltmenin hem kariyerde hem de eğitimde daha yüksek başarıyı sağlayacağını göstermiştir (Khattab, 2015). Kariyer gelişimi çalışmalarında, kariyer umuları en önemli motivasyon değişkenlerinden biri olarak kabul edilmektedir (Flores vd., 2002; Kim, 2015) ve bireyin kariyerle ilgili umularının, niyetleri veya seçenekleriyle bağlantılı olduğu belirtilmektedir (Rojewski, 2005; Silvia, 2001). Kariyer umuları, okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerini istihdama hazırlamanın en etkili yaklaşımlarından birisidir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerini, istihdam edilebilirlikleri ve gelecekteki kariyerleri konusunda güdüleyen ve onlara ilham veren kariyer umularının incelenmesi önemli görülmektedir (Kamau, 2018; Baroudi vd., 2018).

Kariyer umuları, belirli kariyer geliştirme süreçleri yoluyla kariyer hedefleri olarak da tanımlanmaktadır (Litzky, 2006; Schoon & Parsons, 2002). Bireyin doğru ve gerçekçi hedefleri, kariyer uyumluluklarıyla doğrusal yönde ilişkilidir. Araştırmalarda kariyer umu puanları yükseldikçe kariyer uyumluluk düzeylerinin de yükseldiği görülmüştür (Sarsıkoğlu, 2019; Urbanaviciute vd., 2014). Bu araştırmaların sonuçlarına dayanılarak üniversite öğrencilerinin kariyer umu (liderlik, başarı ve eğitim) puanları yükseldikçe yüksek kariyer uyumluluğu becerisi gösterecekleri beklenebilir. Bu nedenle bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer umularının kariyer uyumluluklarını ne ölçüde yordadıkları incelenecektir.

Araştırmanın Temel Amacı

Bu araştırmanın sonuçları, öncelikle okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin SDÖ ve kariyer umularının bu geçiş sürecine ve kariyere ilişkin kritik görevlerin üstesinden gelirken Savickas'ın (1997, 2002, 2005) önerdiği ilgililik, kontrol, merak ve güven olarak adlandırdığı boyutları içeren kariyer uyumluluğu ile nasıl bir ilişki gösterdiğini ortaya koyacaktır. Daha açık bir anlatımla, SDÖ becerilerinin ve liderlik, başarı ve eğitim kariyer umularının kariyer uyumluluğuyla gösterecekleri ilişkilerin dereceleri, kariyer uyumluluğuyla ilgili gelecekte yapılacak araştırmalara teorik bilgiler, müdahale çalışmaları için de müdahale çalışmalarını planlamada kullanılacak bilgiler (örneğin, hangi değişken(ler) ile ilgili uygulamalara daha fazla ya da az yer verilmesine ilişkin bilgiler) sunabilir. Dolayısıyla bu araştırmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin SDÖ becerilerinin ve kariyer umularının kariyer uyumluluklarını yordama güçlerini incelemektir.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer umularının kariyer uyumluluklarını yordama güçlerini belirlemek amacıyla yapılan ilişkiisel bir araştırmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğu, bağımsız değişkenleri ise kariyer umuları (liderlik, başarı ve eğitim umusu) ve sosyal-duygusal öğrenme becerileridir.

Çalışma Grubu

Bu araştırmaya katılan öğrenciler 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Türkiye'deki beş üniversitenin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekteydiler. Çalışma grubu 280 üniversite (225 kadın ve 52 erkek, 3 bilinmeyen;

$X_{\text{yaş}} = 21.6$; $ss = 2.7$) öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | | N | % |
|-----------------------|------------------------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 225 | 80.4 |
| | Erkek | 52 | 18.6 |
| | Bildirmeyen | 3 | 1 |
| Bölüm | Rehberlik ve Psikolojik Dan. | 182 | 65 |
| | Sınıf Öğretmenliği | 44 | 15.7 |
| | Çocuk Gelişimi | 23 | 8.2 |
| | İlköğretim Matematik Öğrt. | 18 | 6.4 |
| | Türkçe Öğrt. | 13 | 4.6 |
| Sınıf Düzeyi | 1. Sınıf | 87 | 31.1 |
| | 2. Sınıf | 40 | 14.3 |
| | 3. Sınıf | 108 | 38.6 |
| | 4. Sınıf | 45 | 16.1 |
| Toplam | | 280 | 100 |

Çalışma grubu, veri toplama günü okulda bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencileri içermektedir. Çalışma grubu, kolaylıkla bulunabileni örnekleme (convenience sampling) (Erkuş, 2013) yöntemi ile oluşturulmuştur.

Etik Bildirim

Verilerin toplanması sürecinde, araştırma grubu için seçilen üniversitelerin çeşitli bölümleri belirlenmiştir. Ufuk Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan gerekli izin yazıları (14/05.2018-E.76235) alınmış ve uygulama yapılacak bölümlerdeki öğretim elemanları ile iletişime geçilerek veri toplamak için izinleri istenmiştir.

Etik Kurul Adı: Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Onay Tarihi: 17/11/2023

Onay Belge Numarası: E-81182178-605.99-41141

Veri Toplama Araçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ). Savickas ve Porfeli (2012) tarafından bireylerin (lise, üniversite ve yetişkin) kariyer uyum yeteneklerini ölçmek için geliştirilen KUYÖ, 24 madde ve dört alt ölçekten (ilgi, kontrol, güven ve merak) oluşmaktadır. Ölçek, “hiç güçlü değil” (1) ile “çok güçlü” (5) arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçekte derecelendirilmektedir. KUYÖ’nün Türkçeye uyarlanma çalışması Büyükgöze-Kavas (2014a) tarafından lise ve üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları, KUYÖ’nün Türkçe formunun orijinali gibi 24 maddeden ve dört alt ölçekten (ilgi, kontrol, güven ve merak) oluştuğunu doğrulamıştır ($\chi^2 = 833.063$, $df = 248$, $p < .001$; $\chi^2/df = 3.36$; RMSEA = .060, SRMR = .049; CFI = .90). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı toplam puan .92 iken ilgi alt ölçeği .83, kontrol alt ölçeği .74, merak alt ölçeği .79 ve güven alt ölçeği .85 olarak rapor edilmiştir (Büyükgöze-Kavas, 2014a). Ayrıca, Büyükgöze-Kavas (2014a) tarafından lise ve üniversite öğrencilerinin Türkçe KUYÖ’den aldıkları puanların umut ve iyimserlik gibi pozitif kişilik özellikleriyle beklenildiği gibi pozitif anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışmada KUYÖ iç tutarlılık katsayısı toplam puan .94, ilgi alt ölçeği .85, kontrol alt ölçeği .80, merak alt ölçeği .85 ve güven alt ölçeği .84’tür.

Sosyal Duygusal Öğrenme Ölçeği – Genç Yetişkin Formu (SDÖÖ-GF). Karacan-Özdemir ve Büyükçolpan (2021) tarafından geliştirilen SDÖÖ-GF, genç yetişkin bireylerin sosyal duygusal öğrenme düzeylerini ölçmek için geliştirilen Türkçe bir ölçme aracıdır. 20 maddeden oluşan ölçek, “hiçbir zaman” (1) ile “her zaman” (5) arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçekte derecelendirilmektedir. SDÖÖ-GF'nin yapı geçerliğini incelemek için açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) çalışmaları yapılmıştır. AFA sonuçları ölçeğin 20 maddeden oluşan beş faktörlü (öz-farkındalık, akademik öz-yönetim, sorumlu karar verme, ilişki kurma becerisi ve sosyal farkındalık) bir yapısının olduğunu ve ölçeğin toplam varyansın %58.3'ünü açıkladığını göstermiştir. DFA sonuçları ise TLI değeri hariç beş faktörlü modelin kabul edilebilir bir uyum gösterdiğini ortaya koymuştur ($\chi^2/df = 1.7$, RMSEA = .056, SRMR = .06, GFI = .89, AGFI = .86, CFI = .91, TLI = .89, IFI = .91). Ayrıca SDÖÖ-GF'nin ölçüt geçerliği için toplam ölçek ve alt ölçeklerin Warwick-Edinburgh Mental İyi Oluş Ölçeği (WEMİÖÖ, Keldal, 2015) ile ilişkileri incelenmiştir. Sonuçlar, SDÖÖ-GF toplam puan ve alt ölçek puanları ile WEMİÖÖ arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir (Karacan-Özdemir & Büyükçolpan, 2021). Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı toplam puan .86 iken öz-farkındalık alt boyutu .77, ilişki kurma becerileri alt boyutu .74, sorumlu karar verme alt boyutu .71, akademik öz-düzenleme alt boyutu .73 ve sosyal farkındalık alt boyutu .63'tir (Karacan-Özdemir & Büyükçolpan, 2021). Bu çalışmada SDÖÖ-GF iç tutarlılık katsayısı toplam puan .90, öz-farkındalık alt boyutu .84, ilişki kurma becerileri alt boyutu .74, sorumlu karar verme alt boyutu .67, akademik öz-düzenleme alt boyutu .76 ve sosyal farkındalık alt boyutu .46'dır.

Kariyer Umuları Ölçeği (KUÖ). Gregor ve O'Brien (2015) tarafından, kadınların kariyerlerine verdikleri değere ek olarak kariyerlerinden ne umduklarını da değerlendirmek için geliştirilen KUÖ, 24 madde ve üç alt ölçekten (liderlik umusu, başarı umusu ve eğitim umusu) oluşmaktadır. Ölçek “bana uygun değil” (1) ile “bana tamamen uygun” (5) arasında değişen beşli derecelendirmeli Likert tipi bir ölçme aracıdır. KUÖ'nün Türkçeye uyarlanma çalışması Sarsıkoğlu (2019) tarafından üniversite öğrencilerinden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA sonuçları, KUÖ'nün Türkçe formunun orijinali gibi 24 maddeden ve üç alt ölçekten (liderlik umusu, başarı umusu ve eğitim umusu) oluştuğunu doğrulamıştır ($\chi^2=869,88$; $sd=246$; $p=0.00$; $\chi^2/sd= 3,5$; NFI= .93; CFI=.95; SRMR=0.087 ve RMSEA=0.092). Ayrıca, KUÖ'nün ölçüt geçerliği için KUÖ ile (KKÖYÖ, Büyükgoze-Kavas, 2014b) ve Başarı Motivasyonları Ölçeği (BMÖ, Pamuk, 2007) puanları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. KUÖ'nün üç alt boyutu (liderlik, eğitim ve başarı) ile BMÖ'nün tüm alt boyutları ve KKÖYÖ'nün tüm alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Sarsıkoğlu, 2019). KUÖ iç tutarlılık katsayısı liderlik alt ölçeği .83, başarı alt ölçeği .78 ve eğitim alt ölçeği .88 olarak rapor edilmiştir (Sarsıkoğlu, 2019). Bu çalışmada KUÖ iç tutarlılık katsayısı toplam puan .91, liderlik alt ölçeği .85, başarı alt ölçeği .76 ve eğitim alt ölçeği .88'dir.

Kişisel Bilgi Formu. Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, eğitim görülen üniversite ve bölüm ve sınıf düzeyi ile ilgili soruları içermektedir.

İşlem

Veriler, Türkiye'deki üniversitelerin çeşitli bölümlerinde öğrenim görmekte olan öğrencilerden toplanmıştır. Ölçme araçlarını (KUYÖ-SDÖÖ-GF ve KUÖ) ve Kişisel Bilgi Formunu içeren veri seti, uygulama saatinde sınıfında bulunan ve araştırmaya katılmak için gönüllü olan öğrencilere araştırmacılar tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Veri seti uygulanmadan önce araştırmanın amacı ve ölçme araçlarının yönergeleri katılımcılara açıklanmıştır. Veri setinin uygulanması yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

Veri Analizi

Araştırmanın verileri SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyal duygusal öğrenme ve kariyer umuları ile kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkileri belirlemek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır (Tabachnich & Fidell, 2015). Hiyerarşik regresyonda bağımsız değişkenler, kuramsal temeller çerçevesinde araştırmacılar tarafından belirlenen sıra ile modele girilmektedir (Pallant, 2016).

Hiyerarşik regresyon analizi yapılmadan önce çoklu regresyon analizinin varsayımlarının karşılanması gerekmektedir. Bunun için ilk olarak analiz yapılmadan önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için çarpıklık-basıklık katsayıları ve histogram grafikleri incelenmiştir. Ön analizler sonucunda araştırma değişkenlerine ilişkin verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Otokorelasyonu incelemek amacıyla Durbin-Watson testi yapılmış ve 2.116 değerine ulaşılmıştır. Bu değer otokorelasyon için kritik değerler olarak kabul edilen 1.5 – 2.5 değerleri (Tabachnich & Fidell, 2015) arasında olduğu için otokorelasyon sorununa rastlanmadığı görülmüştür. Uç değerleri saptamak için ise Cook's Distance ve Mahalonobis Distance değerleri kontrol edilmiştir. Cook's Distance değerleri incelendiğinde 1'den büyük bir değer olmadığı görülmüştür. Mahalonobis Distance değerleri dört bağımsız değişken için kritik değer olan 18.47'den yüksek (Pallant, 2016) olan 3 katılımcının verilerini uç değer olarak göstermiştir. Bunun sonucunda 13 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır. Değişkenler arasında çoklu ortak doğrusallığın olup olmadığını kontrol etmek için ise Tolerance, VIF (varyans şişirme faktörü) ve Condition Index (CI) değerleri kontrol edilmiş ve bu değerlerin beklenildiği gibi Tolerance için .10'dan büyük, VIF için 10'dan küçük ve CI için 30'dan küçük olduğu görülmüştür (Tabachnich & Fidell, 2015).

BULGULAR

Araştırmada sosyal duygusal öğrenme ve kariyer umularının (liderlik, başarı ve eğitim umusu) kariyer uyumluluğunu yordama güçlerini belirlemek için, önce bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler ve korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Çalışma grubundaki öğrencilerin KUYÖ (bağımlı değişken) ve SDÖÖ-GF (bağımsız değişken) toplam puan ortalamaları, KUÖ'nün (bağımsız değişken) alt boyutları toplam puan ortalamaları, standart sapmaları ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri Tablo 2'de sunulmuştur:

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Ortalama ve Standart Sapma Puanları

| Değişken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. Kariyer Uyumluluğu | – | .81* | .39* | .48* | .60* |
| 2. Sosyal Duygusal Ö. | | – | .35* | .46* | .52* |
| 3. Liderlik Umusu | | | – | .60* | .50* |
| 4. Başarı Umusu | | | | – | .66* |
| 5. Eğitim Umusu | | | | | – |
| Ortalama | 93.93 | 79.02 | 28.62 | 33.81 | 32.23 |
| Standart Sapma | 13.82 | 9.78 | 6.56 | 4.46 | 5.38 |

n= 280 * $p < .001$

Tablo 1'de görüldüğü üzere, katılımcıların kariyer uyumluluğu toplam puan ortalaması $\bar{x}=93.93$ ($ss=13.82$), sosyal duygusal öğrenme toplam puan ortalaması $\bar{x}=79.02$ ($ss=9.78$), liderlik umusu puan ortalaması $\bar{x}=28.62$ ($ss=6.56$), başarı umusu puan ortalaması $\bar{x}=33.81$ ($ss=4.46$) ve eğitim umusu puan ortalaması $\bar{x}=32.23$ ($ss=5.38$) bulunmuştur. Kariyer uyumluluğuna ilişkin minimum değer 47, maksimum değer 100; sosyal duygusal öğrenmeye ilişkin minimum değer 39, maksimum değer 120; liderlik umusuna ilişkin minimum değer 9, maksimum değer 40; başarı umusuna ilişkin minimum değer 19, maksimum değer 40; eğitim umusuna ilişkin minimum değer 17, maksimum değer 40 bulunmuştur.

Tablo 1'deki korelasyon değerleri incelendiğinde, kariyer uyumluluğu ile sosyal duygusal öğrenme ($r = .81$; $p < .001$), liderlik umusu ($r=.39$; $p<.001$), başarı umusu ($r=.48$; $p<.001$) ve eğitim umusu ($r=.60$; $p<.001$) arasında anlamlı pozitif ilişkiler örülmektedir. Ayrıca, sosyal duygusal öğrenme ile liderlik umusu ($r=.35$; $p<.001$), başarı umusu ($r=.46$; $p<.001$) ve eğitim umusu ($r=.52$; $p<.001$) arasında da anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur.

Sosyal duygusal öğrenme; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal birtakım yeterlikleri (öz-farkındalık, akademik öz-yönetim, sorumlu karar verme, ilişki kurma becerisi ve sosyal farkındalık) ölçmektedir. Kariyer umuları ise kişinin kariyerine ilişkin liderlik, başarı ve eğitim isteklerini/arzularını ifade etmektedir. Bu değişkenlerin kuramsal yapıları dikkate alındığında sosyal duygusal öğrenme yeterliklerinin kariyere ilişkin istek ve arzuları etkileyeceğine ilişkin görüşlere dayanarak hiyerarşik regresyon analizi yapılırken analize ilk olarak bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yeterlikleri ölçen sosyal duygusal öğrenme değişkeni dahil edilmiştir. Daha sonra sırayla liderlik, başarı ve eğitim umusu değişkenleri analize dahil edilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Uyumluluğunun Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

| | β | t | p | R | R ² | Düzeltilmiş R ² | R ² Değ. | F Değ. | sd1 | sd2 | F Değ. p |
|----------------|---------|--------|------|------|----------------|----------------------------|---------------------|---------|-----|-----|----------|
| Model 1 | | | | .811 | .657 | .656 | .657 | 533.652 | 1 | 278 | .000 |
| SDÖ | .681 | 23.101 | .000 | | | | | | | | |
| Model 2 | | | | .820 | .672 | .669 | .014 | 11.913 | 2 | 277 | .001 |
| SDÖ | .767 | 20.873 | .000 | | | | | | | | |
| Liderlik U. | .127 | 3.452 | .001 | | | | | | | | |
| Model 3 | | | | .823 | .677 | .673 | .005 | 4.347 | 3 | 276 | .038 |
| SDÖ | .740 | 19.076 | .000 | | | | | | | | |
| Liderlik U. | .079 | 1.844 | .066 | | | | | | | | |
| Başarı U. | .095 | 2.085 | .038 | | | | | | | | |
| Model 4 | | | | .838 | .703 | .698 | .026 | 24.155 | 4 | 275 | .000 |
| SDÖ | .681 | 17.413 | .000 | | | | | | | | |
| Liderlik U. | .051 | 1.223 | .222 | | | | | | | | |
| Başarı U. | -.014 | -.284 | .777 | | | | | | | | |
| Eğitim U. | .230 | 4.915 | .000 | | | | | | | | |

Tablo 2'de görüldüğü üzere, analize ilk olarak sosyal duygusal öğrenme değişkeni dahil edilerek bu değişkenin kariyer uyumluluğunu anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür ($F_{1-278} = 533.652$, $p < .001$). Sosyal duygusal öğrenme değişkeninin kariyer uyumluluğuna ilişkin varyansın %66'sını açıkladığı bulunmuştur. Daha sonra, analize liderlik umusu dahil edilerek açıklanan varyans %67'ye ulaşmıştır ($F_{2-277} = 283.257$, $p = .001$). Ardından, başarı umusu analize dahil edilerek açıklanan varyansın %68'e ulaştığı görülmüştür ($F_{3-276} = 192.569$, $p < .05$). Son olarak, eğitim umusu analize dahil edilmiş ve kariyer uyumluluğuna ilişkin açıklanan varyansın %70'e ulaştığı görülmüştür ($F_{4-275} = 162.582$, $p < .001$).

Nihai modelde iki kontrol ölçümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sosyal-duygusal öğrenme değişkeninin beta değeri ($\beta = .68$, $p < .001$) en yüksek olup bunu eğitim umusu ($\beta = .23$, $p < .001$) takip etmiştir. Liderlik ($\beta = .05$, $p > .05$) ve başarı ($\beta = .01$, $p > .05$) umusunun kariyer uyumluluğuna ilişkin açıkladığı varyans ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, Türk üniversite öğrencilerinin sosyal-duygusal öğrenme becerileri ve kariyer umularının kariyer uyumluluklarını yordama güçlerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin SDÖ becerileri ve liderlik, eğitim ve başarı umularından aldıkları puanlar birlikte kariyer uyumluluğuna ilişkin toplam varyansın %70'ini açıklamıştır. Bu yordama yüzdesinin yüksek olduğu söylenebilir (Pallant, 2016). Bir başka anlatımla, bu çalışmada yordayıcı değişken SDÖ becerileri yordanan değişken kariyer uyumluluğu değişkenini büyük ölçüde etkileme gücüne

sahiptir. Bu bulguya dayanarak, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu geliştirmeyi amaçlayan uygulamalı çalışmalarda SDÖ becerilerini öğretmeyi ve geliştirmeyi içeren etkinliklere yer verilmesi önerilebilir.

SDÖ becerileri 21. yüzyıl becerileri kapsamındaki yaşam becerileri arasında yer amaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer uyumluluklarını geliştirmeyi amaçlayan uygulamalı çalışmalarda SDÖ becerilerini öğreten etkinliklere yer verilmesi, hem öğrencilerin kariyer uyumluluklarını geliştirmelerinde etkili bir rol oynayacak hem de 21. yüzyıl becerileri kapsamında yer alan SDÖ becerilerini öğrenmelerini sağlayacaktır. SDÖ becerileri 2000'li yıllardan beri eğitim alanı başta olmak üzere psikolojik danışma, gelişim psikolojisi, pozitif psikoloji gibi alanlarda çok fazla çalışılmaktadır (Büyükçolpan & Karacan-Özdemir, 2023; Erarslan-Çapan & Korkut-Owen, 2017; Esen-Aygün, 2019; Kabakçı & Totan, 2013). Bununla birlikte, bu araştırmanın giriş bölümünde de belirtildiği gibi SDÖ becerileri, kariyer literatüründe henüz çok yeni çalışılmaktadır (Solberg vd., 2019). SDÖ becerilerinin kariyerle ilgili bazı değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği az sayıda araştırma bulunmaktadır. Örneğin, SDÖ becerilerinin kariyerle ilgili değişkenlerden kariyer geleceğini (Bacanlı & Uçar, 2023) ve kariyer gelişimini (Bacanlı & Bulut, 2024) anlamlı olarak yordadığını gösteren araştırmalar vardır. SDÖ becerileriyle kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar ise yok denecek kadar azdır. Bu araştırmalardan Oliveira vd. (2023) tarafından yapılan bir çalışmada, burada sunulan araştırmadaki gibi SDÖ becerileri ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif anlamlı ilişkiler görülmüştür.

Literatürdeki araştırmaların ve bu sunulan araştırmanın sonuçlarına dayanarak, gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı çalışmalarda SDÖ becerilerinin kariyer uyumluluğu başta olmak üzere kariyer gelişimi, kariyer uygunluğu vb. değişkenlerle ilişkilerini ve bu değişkenler üzerindeki etkisini inceleyen araştırmaların yapılması önerilmektedir. Böyle araştırmalar, 21. yüzyıl becerileri kapsamında da değerlendirilen SDÖ becerilerinin çocukların, ergenlerin, gençlerin ve yetişkinlerin günlük yaşamlarına ve kariyer yaşamlarına olumlu etkilerinin görülmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada, liderlik, başarı ve eğitim umuları ile kariyer uyumluluğu arasında da pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, kariyer umularına ve kariyer uyumluluğuna ilişkin teorik görüşleri desteklemektedir. Çünkü, Savickas (2005) ve Savickas ve Porfeli (2012) kariyer uyumluluğunun ilgililik boyutunun temelinde, mevcut eylemlerin geleceğiyle ilgili umuları etkilediğine ilişkin farkındalığın yattığını ileri sürmektedirler. Bu bulgular ilgili literatürdeki önceki araştırmaların sonuçlarını da desteklemektedir. Bu araştırmada bulunduğu gibi Urbanaviciute ve diğerlerinin (2014) lise ve Sarsıkoğlu'nun (2019) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarda da başarı, liderlik ve eğitim umuları ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif anlamlı ilişkiler görülmüştür. Ayrıca Sarsıkoğlu (2019) araştırmasında üniversite öğrencilerinin eğitim, liderlik ve başarı umularının kariyer uyumluluklarını anlamlı olarak yordadıklarını da bulmuştur. Ancak, bu araştırmada üniversite öğrencilerinin eğitim umuları kariyer uyumluluklarını anlamlı olarak yordarken liderlik ve başarı umuları kariyer uyumluluklarını anlamlı olarak yordamamıştır. Eğitim umusunun, bireyin kariyerinde uzmanlaşmak için çeşitli eğitimlere katılmayı arzulaması (O'Brien, 1996) olduğu göz önünde bulundurulduğunda, günümüz iş ve çalışma dünyasının sürekli değişen koşullarına uyum sağlayabilmek için bireylerin farklı eğitimler alma konusunda istekli olmalarının (Asarlı & Önder Külahoğlu, 2022; Li vd., 2007; Meinam vd., 2023), bu araştırmanın bulgusuyla tutarlı olduğu söylenebilir. Buna karşın, liderlik umusu daha çok çalışma dünyasında karşılaşılan bir kavramdır ve liderlik umusunun gelişimi bireylerin iş yaşamında edindikleri deneyimlerle orantılıdır (Volniak vd., 2023). Bu araştırmada, sadece eğitim umusunun kariyer uyumluluğunu yordamasına ilişkin bulgu her ne kadar önceki araştırmanın (Sarsıkoğlu, 2019) sonuçlarından farklılık gösterse de yapılan araştırmalar SDÖ becerilerinin ve kariyer umularının bireylerin kariyer uyumluluklarının artırılmasında önemli bir rol oynadıklarını ortaya

koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kariyer uyumluluğuyla ilgili gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı çalışmalarda SDÖ becerileri ve kariyer umuları kavramlarına yer verilmesi önerilmektedir.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Kariyerle ilgili literatürde kariyer uyumluluğunun yapısını ve çeşitli değişkenlerle ilişkilerini inceleyen araştırmalar bulunmaktadır (Green vd., 2020; Öztemel & Yıldız-Akyol, 2021; Park vd., 2021; Şeker & Çapri, 2023). Ancak, literatürde kariyer umularının ve özellikle SDÖ becerilerinin kariyerle ilgili değişkenler ile ilişkilerini inceleyen araştırmaların oldukça az olduğu dikkat çekmektedir (Bacanlı vd., 2022). Bu bağlamda, okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluklarını geliştirmek için yapılacak müdahale çalışmalarında SDÖ becerileri ve eğitim umusu başta olmak üzere başarı ve liderlik umularının da kariyer uyumluluğunu geliştirmedeki etkilerinin ve oynadıkları rollerin dikkate alınması ve müdahale programlarında bunlara yer verilmesi önerilmektedir. Tüm dünyada ve ülkemizde küresel salgın hastalıkların hâlâ yaşamı tehdit ettiği, belirsizliklerin, ekonomik krizlerin, savaşların, küresel ısınma, doğal afetler ve benzeri olumsuzlukların sürdüğü göz önüne alındığında, önceki araştırmaların sonuçlarına (Büyükçolpan & Karacan-Özdemir, 2023) dayanarak Türkiye'deki üniversitelerin kariyer gelişim merkezlerinde SDÖ becerilerini öğrencilere öğretecek projelerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi de önerilmektedir.

Bu araştırmanın teoriye ve uygulamalı çalışmalara katkılarına rağmen bazı sınırlılıkları vardır. Birincisi, araştırmanın analizleri kesitsel veriler üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla veriler analiz edilirken nedensellik aranmamış, değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri incelenmiştir. İkincisi, bu araştırmanın çalışma grubunun çoğunu kadın öğrenciler (%80.4) oluşturmaktadır. Gelecek araştırmalarda erkek katılımcıların sayısının kadın katılımcılara yakın olmasının dikkate alınması önerilmektedir. Üçüncüsü, bu çalışmada kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminin kullanılması sebebiyle çalışma grubunun evrenin tamamını temsil etmediği söylenebilir. Gelecekteki araştırmalarda bu sınırlılığın da dikkate alınması önerilmektedir.

Bu araştırmanın yukarıda anlatılan sınırlılıklarına rağmen, sonuçlarının gelecekte yapılacak teorik ve uygulamalı çalışmalar için önemli doğurguları vardır. Öncelikle, okuldan işe geçiş sürecindeki üniversite öğrencileri için kariyer uyumluluğunun önemi dikkate alındığında, kariyer uyumluluğunun kariyerle, yaşam becerileriyle, kişilik özellikleriyle, pozitif psikolojinin kavramlarıyla ilişkilerini inceleyen gelecek araştırmaların yapılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışma, kariyer uyumluluğuyla ilgili literatürde SDÖ becerilerinin kariyer uyumluluğunu yüksek düzeyde yordadığını gösteren ilk araştırmadır. Araştırmanın bu özelliklerinin dikkate alınarak aynı araştırmanın farklı örneklemeler üzerinde tekrarlanması ve benzeri araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alaosman, F. B. (2019). *Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı ve başa çıkma yöntemleri* [Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa Yakın Doğu Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Alzahrani, M., Alharbi, M. & Alodwani, A. (2019). The effect of social-emotional competence on children academic achievement and behavioral development. *International Education Studies*, 12(12), 141-149. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235885.pdf>
- Araç Ilgar, E., & Cihan, B. B. (2019). Spor yöneticiliği programlarında öğrenim gören öğrencilerin sektörel beklenti, mesleki belirsizlik ve gelecek kaygılarının incelenmesi: Fenomonolojik bir çözümleme. *Spor Eğitim Dergisi*, 3(1), 81-92. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/676559>
- Asarlı, Z. & Önder Külahoğlu, G. (2022). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık (PDR) lisans programında okuyan öğrencilerin mesleki gelecek algılarının kariyer uyumu açısından incelenmesi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9(82), 890-915. <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1744>

- Assan, J. K., & Nalutaaya, V. H. (2018). Africa's youth unemployment challenge and the pursuit of soft skills development by university students. *Review of European Studies*, 10(3), 58-71. <https://doi.org/10.5539/res.v10n3p58>
- Attewell, P., & Witteveen, D. (2023). Occupational marginalization, underemployment, and earnings inequality among college graduates. *Research in Social Stratification and Mobility*, 83(2023), 100761. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2023.100761>
- Bacanlı, F., Ozdemir, N. K., Ferrari, L., Park, C. M., & Solberg, V. S. H. (2022). Social emotional learning and career development from educators' perspectives grounded on the Turkish context. *Journal of Career Development*, 49(6), 1402-1418. <https://doi.org/10.1177/08948453211050085>
- Bacanlı, F., & Bulut, S. S. (2024, Mayıs). Ortaokul öğrencilerinin kariyer gelecekleri, sosyal duygusal öğrenme becerileri ve kariyer karar verme öz-yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. 25. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulmuş bildiri, Gazi Üniversitesi, Ankara. https://drive.google.com/drive/folders/1O1I6-R-5Hndfh6TpxYN1qx1woQ_rySsm
- Bacanlı, F., & Uçar, B. (2023, Kasım). Üniversite öğrencilerinin sosyal duygusal öğrenme ve karar verme becerileri ve kariyer gelişimleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. 24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresinde sunulmuş bildiri, Ankara Üniversitesi, Ankara. https://drive.google.com/file/d/1qFJ5nxfwRV_wVTI*WLVVGuVXtSbCPIOiq/view
- Baroudi, S. E., Khapova, S. N., Fleisher, C., & Jansen, P. G. W. (2018). How do career aspirations benefit organizations? The mediating roles of the proactive and relational aspects of contemporary work. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2150. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02150>
- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E., & Ren, J. (2021). Am i gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety. *Journal of Career Development* 49(5), 1122-1136. <http://dx.doi.org/10.1177/08948453211020124>
- Buyukcolpan, H., & Karacan-Ozdemir, H. (2023). The influences on happiness and life satisfaction of young people during COVID-19 pandemic: Evidence for positive youth development. *Current Psychology*, 42, 24003–24012 <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03548-3>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114-125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the Subjective Underemployment Scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283–302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Clements A. J. & Kamau, C. (2017) 'Understanding students' motivation towards proactive career behaviours through goal-setting theory and the job demands–resources model'. *Studies in Higher Education*, 43(12), 2279-2293.
- Cochran, D. B., Wang, E. W., Stevenson, S. J., Johnson, L. E., & Crews, C. (2011). Adolescent occupational aspirations: Test of Gottfredson's theory of circumscription and compromise. *Career Development Quarterly*, 59(5), 412–427. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00968.x>
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (2003). *Safe and sound: An educational leader's guide to evidence-based social and emotional learning programs*. <https://casel.org/wpcontent/uploads/2016/06/safe-and-sound.pdf>
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (2020a). *Core SEL competencies*. <https://casel.org/sel-framework/>
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (2020b). *Evidence-based social and emotional learning programs: CASEL criteria updates and rationale*. https://casel.org/wp-content/uploads/2021/01/11_CASEL-Program-Criteria-Rationale.pdf
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning. (2012). 2013 CASEL guide: Effective social and emotional learning programs—Preschool and elementary school edition. Chicago, IL: Author. <https://casel.org/preschool-and-elementary-edition-casel-guide/>

- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161-173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Demirtaş, A. S., & Kara, A. (2022). Career adaptability and unemployment anxiety in Turkish senior undergraduate students: The mediating role of career stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(64), 19-33. <https://doi.org/10.17066/tpdrd.1095894>
- Doğanülkü, H.A. (2022). Life goals and proactive career behaviors: The mediating role of visions about the future and the moderating role of intolerance of uncertainty. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03236-2>
- Dursun, S., & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 72-84.
- Ebenehi, A., S., Rashid, A. M., ve Bakar, A.R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3, 212-229. <https://doi.org/10.13152/IJRVED.3.3.3>
- Erarslan-Çapan, B. E., & Korkut-Owen, F. (2017). Çocukların kendilik değerini geliştirmede kendilik değeri geliştirme programı ve sosyal ve duygusal eğitim programının etkililiği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 756-769.
- Esen-Aygün, H. Examining the Social Studies Curriculum in terms of social-emotional learning skills. *Education and Technology*, 1(1) 82-99.
- Ersoy-Kart, M., & Erdost, H. E. (2008). Unemployment worries among Turkish university students. *Social Behavior and Personality*, 36(2), 275-288. <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.2.275>
- Ferrari, L. & Solberg, S. (2020). An international research network to connect social emotional learning and career development. In Pixel (Eds.), *10th International Conference The Future of Education -Virtual Edition Conference Proceedings* (571-574). Filo Dritto.
- Flores, L. Y., & O'Brien, K. M. (2002). The career development of Mexican American adolescent women: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(1), 14-27. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.1.14>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Green, Z. A., Noor, U., & Hashemi, M. N. (2020). Furthering proactivity and career adaptability among university students: Test of intervention. *Journal of Career Assessment*, 28(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/1069072719870739>
- Green, F., & Henseke, G. (2021). Europe's evolving graduate labour markets: supply, demand, underemployment and pay. *Journal for Labour Market Research*, 55, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00288-y>
- Gregor, M. A., & O'Brien, K. M. (2016). Understanding career aspirations among young women: Improving instrumentation. *Journal of Career Assessment*, 24(3), 559-572. <https://doi.org/10.1177/1069072715599537>
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The role of traditionality in the relationships among parental support, career decision-making self-efficacy and care adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.018>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hackett, G., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Horowitz, J. L., & Garber, J. (2006). The prevention of depressive symptoms in children and adolescents: A meta-analytic review. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74, 401-415. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.74.3.401>

- Howard K. A., Carlstrom A. H., Katz A. D., Chew A. Y., Ray G. C., Laine L., Caulum D (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.002>
- Hui, T., Yuen, M. and Chen, G. (2018), Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong university students. *The Career Development Quarterly*, 66, 94-106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
- International Labour Organization (2022). Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people, ILO, Geneva.
- Jackson, D., Michelson, G., Munir, R., & Richardson, J. (2021). *Sustainable graduate accounting and finance career pathways: A multi-stakeholder approach*. CPA Australia.
- Kabakçı, O., & Totan, T. (2013). Effects of social and emotional learning skills on life satisfaction and hope. *Journal of Theoretical Educational Science*, 6(1), 40–61. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akukeg/issue/29348/314052>
- Karacan-Ozdemir, N., & Buyukcolpan, H. (2021). A scale development study: Social Emotional Learning Scale-Young Adult Form (SELS-YF). *Kastamonu Education Journal*, 29(4), 205–218. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.822770>
- Kasikci, F., & Ozhan, M. B. (2021). Prediction of academic achievement and happiness in middle school students: The role of socialemotional learning skills. *Inquiry in Education*, 13(2), 15. <https://digitalcommons.nl.edu/ie/vol13/iss2/15>
- Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Ter Weel, B., & Borghans, L.(2014). Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. *National Bureau of Economic Research*. <https://www.nber.org/papers/w20749>
- Khattab N.(2015). Students' aspirations, expectations and school achievement: What really matters? *British Educational Research Journal*, 41(5), 731–48. <https://doi.org/10.1002/berj.3171>
- Kim, Y.H., O'Brien, K.M., & Kim, H. (2016). Measuring career aspirations across cultures. *Journal of Career Assessment*, 24, 573 - 585.
- Kirdök, O., & Bölükbaşı, A. (2018). The role of senior university students' career adaptability in predicting their subjective well-being. *Journal of Education and Training Studies*, 6(5), 47-54. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1175550.pdf>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2000) Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47,36–49.
- Litzky B. (2006). Aspirations in career decisions. In: Greenhaus J. H, Callanan GA, (Eds) *Encyclopedia of Career Development*. Sage.
- Mahady-Wilton, M., Craig, W. M., & Pepler, D. J.(2000). Emotional regulation and display in classroom bullying: Characteristic expressions of affect, coping styles and relevant contextual factors. *Social Development*, 9, 226–245.
- Mariani, M., Berger, C., Koerner, K., & Sandlin, C. (2016). Operation occupation: a college and career readiness intervention for elementary students. *Professional School Counseling*, 20(1). <https://doi.org/10.5330/1096-2409-20.1.65>
- Meinam, M., Ojha, S.N., Singh, Y.J., Lahiri, B., & Meinam, T. (2023). Educational aspirations among the students of Manipur University, India . *Indian Journal of Extension Education*, 59(4), 77–81. <https://doi.org/10.48165/IJEE.2023.59416>
- McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022>
- MEB (2021). *Sosyal ve duygusal beceriler araştırması: Türkiye ön raporu*.

- Moglia, M., Hopkins, J., & Bardoel, A. (2021). Telework, hybrid work and the United Nation's sustainable development goals: Towards policy coherence. *Sustainability*, 13, 9222. <https://doi.org/10.3390/su13169222>
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557–1569. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Nickerson, A. B., Fredrick, S. S., Allen, K. P., & Jenkins, L. N. (2019). Social emotional learning (SEL) practices in schools: Effects on perceptions of bullying victimization. *Journal of School Psychology*, 73, 74–88. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.03.002>
- Oliveira, Í. M., de Castro, I., Silva, A. D., & Taveira, M. D. C. (2023). Social-emotional skills, career adaptability, and agentic school engagement of first-year high school students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8), 5597. <https://doi.org/10.3390/ijerph20085597>
- Özdiñç S., Biçici Y., Çamur M., & Turan F. N., (2018). Fizyoterapi ve rehabilitasyon eğitimi alan lisans öğrencilerinin mesleki kaygı düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(3), 471–479. <https://doi.org/10.5961/jhes.2018.288>
- Öztemel, K., & 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>
- Pallant, J. (2016). *SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi* (S. Balcı & B. Ahi, Çev.). Anı Yayıncılık.
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H. and Wen, Y. (2021) the relationship between college students' resilience and career decision-making difficulties: the mediating role of career adaptability. *Psychology*, 12, 872–886. <https://doi.org/10.4236/psych.2021.126053>
- Park, S.Y., Cha, S.B., Joo, M.H., Na, H. (2022). A multivariate discriminant analysis of university students' career decisions based on career adaptability, social support, academic major relevance, and university life satisfaction. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 22, 191–206. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09480-5>
- Peter S. Li, Liming Li & Li Zong (2007) Postgraduate educational aspirations and policy implications: a case study of university students in Western China. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 29(2), 143–158. <https://doi.org/10.1080/13600800701351736>
- Poplavskaya, A., Karabchuk, T., & Shomotova, A. (2023). unemployment challenge and labor market participation of arab gulf youth: A case study of the UAE. In *Social Change in the Gulf Region: Multidisciplinary Perspectives* (pp. 511–529). Springer Nature Singapore.
- Rojewski J. W. (1997). Characteristics of students who express stable or undecided occupational expectations during early adolescents. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 1–20.
- Rojewski JW (2005). Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application. In *Career development and counseling: putting theory and research to work*, (Eds. S. D. Brown, R. W. Lent), 131–154. New Jersey, Wiley.
- Rossier, J. (2015) Career adaptability and life designing. In L. Nota, & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–167). Hogrefe Publishing.
- Sarsıkoğlu, A. F. (2019). *Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler: model önerisi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. J. Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp. 149–205). Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling* (pp. 42–70). Wiles and Sons.
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), pp. 262–288. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867>

- Shin, J. Y. (2019). "Will I find a job when I graduate?": Employment anxiety, self-compassion, and life satisfaction among South Korean college students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 239-256. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9378-1>
- Silvia P.J. (2001). Expressed and measured vocational Interests: Distinctions and definitions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 382-393. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1805>.
- Solberg, V. S., Ferrari, L., Andrei, A., Gali, R., Garcia-Murias, R., Janerir, I., Kuttunen, J. H., Marsay, G., Newman, K., Park, C.M., Shin, T., & Weber, P.C. (September, 2019). Cross-Cultural Dimensions of Social Emotional Learning and Their Implications for Career Development. Plenary session presented at the 2019 International Association for Vocational and Education Guidance, Bratislava, Slovakia.
- Sullivan, S.E. & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: a review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100727. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- Şanlı Kula, K., & Saraç, T. (2016). Üniversite öğrencilerinin gelecek kaygısı. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(33), 227-242. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/183475>
- Şeker, G., & Çapri, B. (2023). Kariyer uyumluluğu ile yaşam doyumu ve psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkide umudun aracı rolü. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(40), 1274-1292. <https://doi.org/10.35675/befdergi.1272345>
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2015) *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Baloğlu, M., Çev.) Nobel.
- Taş, M.A. ve Özmen, M. (2019). Kişilik tipi ile kariyer ve akademik desteğin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: Bir saha araştırması. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 333-370. <https://doi.org/10.26466/opus.586662>
- Ttofi, M., & Farrington, D. P. (2011). Effectiveness of school-based programs to reduce bullying: A systematic and meta-analytic review. *Journal of Experimental Criminology*, 7, 27-56. <https://doi.org/10.1007/s11292-010-9109-1>
- Totan, T. (2014). Okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri kapsamında sosyal ve duygusal öğrenmenin değerlendirilmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 57-70.
- Turan, M. E., & Çelik, E. (2023). The effect of a career adaptability psycho-educational programme on coping with career indecision and career adaptability: A pilot study. *Counselling and Psychotherapy Research*, 23(3), 709-717. <https://doi.org/10.1002/capr.12607>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.005>
- Wolniak, G. C., Chen-Bendle, E. C., & Tackett, J. L. (2023). Exploring Gender differences in leadership aspirations: a four-year longitudinal study of college students from adverse backgrounds. *AERA Open*, 9, 1-18. <https://doi.org/10.1177/23328584231183665>
- Veres, A & Kotta, I. (2021). Perceived career barriers as a mediator between career adaptability and life satisfaction. *European Journal of Behavioral Sciences*, 4(1), 38-52. <https://doi.org/10.33422/ejbs.v4i1.603>
- Yasar, O., M. & Turgut, M. (2020). Unemployment anxiety of last year college students. *Cypriot Journal of Educational Science*. 15(1), 056-064. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i1.4588>
- Yoder, N., Atwell, M.N., Godek, D., Dusenbury, L., Bridgeland, J.M. & Weissberg, R. (2020). *Preparing youth for the workforce of tomorrow: cultivating the social and emotional skills employers demand*. <https://casel.org/wpcontent/uploads/2020/06/Preparing-Youth-for-the-Workforce-of-Tomorrow-Final.pdf>
- Zengin, B., & Şengel, Ü. (2020). Üniversite öğrencilerinin gelecekle ilgili kaygı ve beklentilerinin belirlenmesi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 435-454. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1159671>

Extended Abstract

Introduction: After the COVID-19 pandemic, significant changes have occurred in business and working life all over the world, and human relations, working environments and education systems have been affected by these changes (Sullivan & Al Ariss, 2021). While the negativities brought by the epidemic continue, on the other hand, the rapidly developing technology and the increasing use of artificial intelligence have changed the structure of careers and the way jobs are done. All these changes and developments reveal the needs for learning career skills, 21st century skills and creating new goals in order to cope with them and ready for the future career. In this context, what Career Construction Theorists (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012) put forward Improving the career adaptability skills of individuals (concern, control, curiosity, confidence) will make it easier to cope with the changes and developments occurring today. University students in Turkey also need to develop career adaptability skills in order to successfully transition from school to work and readiness for their future careers.

From this perspective, it is thought that teaching social emotional learning (SEL) skills, which are within the scope of 21st century skills, will have significant effects on university students' ability to improve their career adaptability. The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL, 2020a) has identified five core competencies of social emotional learning. These competencies include cognitive, emotional and behavioral skills. The five main competencies of social emotional learning (SEL) are called self-awareness, self-management, social awareness, responsible decision-making, and relationship skills (CASEL, 2020b).

In addition, it can be said that career aspirations also have significant effects on career adaptability. Career aspirations are defined as the career-related goals expressed by individuals at a certain point in time (Rojewski, 2005). While career aspirations are considered different from career interests in that they represent the individual's career-related goals under ideal conditions, they express the individual's emotional tendency towards certain career options (Rojewski, 2005). Studies have shown that as career aspirations scores increase, career compatibility levels also increase (Sarsıkoğlu, 2019; Urbanaviciute et al., 2014). Based on the results of these studies, it can be expected that university students will show higher career adaptability skills as their career aspiration (leadership, achievement and educational) scores increase. Therefore, the main purpose of this research is to examine the predictive power of university students' SEL skills and career aspirations on their career adaptability.

Method: This research was conducted on 280 university students (80.4% female; 18.6% male; 1.1% unreported) studying in various departments of universities in Turkey.

The research data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale, the Career Aspiration Scale, the Social-Emotional Learning Scale - Young Adult Form, and the Personal Information Form. Before analyzing the data, it was checked whether the assumptions of the statistical techniques to be used were met. After the assumptions for multiple regression analysis were met, hierarchical regression analysis was performed to evaluate the relationships between social-emotional learning, career aspirations, and career adaptability (Tabachnick & Fidell, 2015).

Results: Firstly, social-emotional learning was included in the analysis, and this variable explained 66% of the total variance in career adaptability. In the second step, leadership aspiration was included in the analysis, increasing the explained variance to 67%. In the third and fourth steps, achievement aspiration and educational aspiration were included in the analysis, respectively, and the explained variance reached 70%.

In the final model, two control measures were found to be statistically significant. SEL is the strongest predictor of career adaptability ($\beta = .68, p < .001$), followed by educational aspiration ($\beta = .23, p < .001$).

Discussion & Conclusion: In this study, the SEL skills of the university students participating in the study and the scores they received from leadership, achievement, and educational aspirations together explained 70% of the total variance regarding career adaptability. It can be said that this prediction percentage is high (Pallant, 2016). In this study, the predictor variable, SEL skills, has the power to greatly affect the predicted variable, career adaptability. Based on this finding, it can be recommended to include activities that teach and develop SEL skills in applied studies aiming to improve the career adaptability of university students.

Positive significant relationships were also found between leadership, achievement, and educational aspirations, and career adaptability. These findings support theoretical views regarding career aspirations and career adaptability. Savickas (2005) and Savickas and Porfeli (2012) argue that the basis of the concern dimension of career compatibility lies in the awareness that current actions affect aspirations for the future. These findings also support the results of previous research. As found in this study, in Urbanaviciute et al.'s (2014) research on high school students and Sarsikoğlu's (2019) study on university students, positive significant relationships were observed between leadership, achievement, and educational aspirations and career adaptability.

In the intervention studies aimed at improving the career adaptability of university students, it is recommended that the effects and roles of SEL skills, educational aspiration, achievement aspiration, and leadership aspiration be taken into consideration and included in the intervention programs. Considering that global epidemics, uncertainties, economic crises, wars, global warming, natural disasters, and similar challenges continue to affect the world and our country (Büyükçolpan & Karacan Ozdemir, 2023), it is recommended that the career development centers of universities in Turkey develop and implement projects to teach SEL skills, which are included in the scope of 21st-century life skills, to students.

The results of this study have important implications for future theoretical and practical studies. First, considering the importance of career adaptability for university students transitioning from school to work, it is recommended to conduct future research examining career adaptability in relation to career, SEL skills, personality traits, and positive psychology concepts. This study is the first in the literature on career adaptability to show that SEL skills predict career adaptability at a high level. It is recommended that the same study be repeated with different samples and that similar studies be conducted, taking these features of the study into consideration.

Yazarlar Hakkında / About Authors

Feride Bacanlı. Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, ferbacanli@gmail.com

Feride Bacanlı. Prof. Dr., Gazi University, Gazi Faculty of Education, ferbacanli@gmail.com

Neslihan Salman. Öğr. Gör., Ufuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, neslihan.salman@ufuk.edu.tr

Neslihan Salman. Lecturer, Ufuk University, Faculty of Education, neslihan.salman@ufuk.edu.tr

Yazar Katkıları / Authors contributions

Yazarlar, bu çalışmanın yapılmasına eşit düzeyde katkı sağlamışlardır.

The contributions of the authors in the research process are equal

Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

There is no conflict of interest.

Fonlama / Funding

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Yazar Notu / Author Note

Bu makale, 24. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü olarak sunulan "Kariyer Uyumluluğu, Sosyal Duygusal Öğrenme ve Kariyer Umuları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı bildirinin içeriği geliştirilerek ve kısmen değiştirilerek üretilmiş halidir.

This article is a partially modified and improved version of the paper titled "Investigation of the Relationships between Career Adaptability, Social Emotional Learning and Career Hopes" which was presented orally at the 24th International Psychological Counseling and Guidance Congress.

Etik Bildirim / Ethical statement

Bu araştırmanın tüm sürecinde etik ilke ve sorumluluklara uygun davranılmıştır. Bu anlamda Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu'ndan gerekli izin alınmıştır. Ek olarak sadece araştırmaya gönüllü katılımcılara veri toplama aracı verilmiş ve tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu edinilmiştir. Verilerin toplanması sürecinde katılımcıların diledikleri zaman neden göstermeksizin araştırmadan çekilebilecekleri ifade edilmiştir.

Ethical principles and responsibilities were complied with in the whole process of this research. In this sense, the necessary permission was obtained from Ufuk University Social and Human Sciences Scientific Research Ethics Committee. In addition, the data collection tools were given only to the participants who volunteered for the study and an informed consent form was obtained from all participants. During the data collection process, it was stated that the participants could withdraw from the study at any time without giving any reason.

Etik Kurul Adı: Ufuk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Onay Tarihi: 17/11/2023

Onay Belge Numarası: E-81182178-605.99-41141

ORCID

Feride Bacanlı. 0000-0001-8008-8441

Neslihan Salman. 0000-0001-7212-0114