



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ
ÖZ YETERLİKLERİNİN KİŞİSEL KARARSIZLIK
VE MESLEKİ KARAR PİŞMANLIKLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR ÖZALTIN

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ OLCAY YILMAZ

ANKARA
2020

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

**PSİKOLOJİK DANIŞMAN ADAYLARININ
ÖZ YETERLİKLERİNİN KİŞİSEL KARARSIZLIK
VE MESLEKİ KARAR PİŞMANLIKLARINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

AYŞENUR ÖZALTIN

TEZ DANIŞMANI
DR. ÖĞR. ÜYESİ OLCAY YILMAZ

ANKARA

2020

KABUL VE ONAY

Ayşenur ÖZALTIN tarafından hazırlanan "Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterliklerinin Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına Etkisi" başlıklı bu çalışma, 06.02.2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Z. Gülden BİLAL -Başkan



Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ- Danışman



Dr. Öğr. Üyesi Başak KARATEKE- Üye



Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

06.02.2020

Ayşe Nur ÖZALTIN



ÖZET

ÖZALTIN, Ayşenur. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterliklerinin Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

Kariyer insanların hayatında verdiği en önemli kararlardan biridir ve tüm yaşamlarını etkilemektedir. Kariyer seçimi ise, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri, tutumları, mesleki değerleri ve çevresindeki sosyal faktörlerin etkileşiminden doğan bir süreçtir. Bireyler, mesleki kararını verirken doğru adım atmadığı takdirde iş hayatına atıldığında “kişisel kararsızlıklar” ve verdikleri karardan “pişmanlık” duyma gibi hisleri deneyimlemektedir. Bu durum özellikle okuldan işe geçiş sürecinde yaşanmaktadır. Bu bilgilerden hareketle Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi incelenmiştir. Araştırmanın kapsamına 1 devlet, 1 özel üniversite olmak üzere toplam 297 Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalı öğrencisi katılmıştır. Veri toplama aracı olarak Psikolojik Danışma Öz Yeterlik ölçeği (PDÖÖ), Kişisel Karar Ölçeği (KKÖ), ve Mesleki Karar Pişmanlık Ölçeği (MKPÖ) kullanılmıştır.

Psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarının cinsiyete göre incelenmesinde bağımsız gruplar arası t testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik ve kişisel kararsızlık puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği fakat mesleki karar pişmanlık puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Yaş ve programı seçme nedenlerinin de incelendiği bu çalışmada; yaş ile öz yeterlik arasında, programı seçme nedeni ile mesleki karar pişmanlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer yandan psikolojik danışman adaylarının sınıf düzeylerinin öz yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi incelenmiş, öz yeterlik ve mesleki karar pişmanlıklarının sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Öz yeterliğin değişkenleri etkileyip etkilemediği korelasyon analizi yapılarak incelenmiş ve öz yeterlik ile kişisel kararsızlık puanları arasında negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı şekilde öz yeterlik ve mesleki karar pişmanlık puanları incelenmiş ve yine negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Değişkenler arasındaki etkinin hangisinden

kaynaklandığını belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmış, Kişisel kararsızlık puanlarının öz yeterliği düşük düzeyde açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın bulgularından elde edilen bilgiler doğrultusunda öz yeterliğin kariyer karar verme sürecinde önemli bir kavram olduğu ve psikolojik danışman adaylarının meslek hayatındaki kararsızlık ve pişmanlık duygularını etkileyebileceği yorumu yapılarak tartışılmıştır. Bilimsel bilgiye ışık tutmak ve psikolojik danışmanlara yol göstermek amacıyla araştırmanın sonuçlarına yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer Psikolojik Danışmanlığı, Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık, Mesleki Karar Pişmanlığı



ABSTRACT

ÖZALTIN, Ayşenur. The effects of psychological counselor candidates' self-efficacy on the personal indecision and the regrets of vocational decision. Master's thesis, Ankara, 2020.

Career is one of the most essential choices people make in their life and it affects their entire lifetime. Career choice can be defined as a process emanated from the interaction of individuals' personal characteristics, attitudes, professional values and the social factors in the environment. If an individual does not go through the proper channels while making a vocational decision, the person will experience feelings such as regret and personal indecision when they join the business life. This situation happens especially in the transition from school to work. Based on these data, the effects of psychological counselor candidates' self-efficacy on the personal indecision and the regrets of vocational decision have been surveyed. In total, 297 students from a private and a public university from the department of psychological counseling and guidance have joined this survey. Psychologist counselor self-efficacy scale (PCES), personal decision scale (PDS) and vocational choice regret scale (VCR) are the tools used for data collection.

T test has been conducted among independent groups to determine self-efficacy, vocational choice regret, personal indecision of psychological candidates according to the examination of gender. In accordance with the findings acquired, psychological counselor candidates' self-sufficiency and personal indecision have not showed significant discrepancy based on gender, however, professional decision regrets have a significant discrepancy based on gender. In this study which also examines the reasons of age and program selection; there has been found meaningful relation between age and self-efficacy and between the reason of selecting the program and vocational choice regret. On the other hand, the effects of class level of psychological counselor candidates on self-efficacy, personal indecision and professional decision regret have been surveyed and the survey has concluded that there is a significant discrepancy of self-efficacy and professional decision regret based on class level. Whether self-efficacy has affected variabilities or not has been surveyed with correlation analysis and the survey has showed that there is a negative discrepancy among self-efficacy and professional indecision points. In the same way, self-efficacy and vocational decision regret points have

been examined and a low-level meaningful relation has been found once again. To determine which one of them have caused the effect among variables, the regression analysis has been applied. It has been concluded that personal indecision regret points have indicated self-efficacy in a low rate. In accordance with the findings taken from survey, it has been discussed and interpreted that self-efficacy is an important notion in the process of career decision and it can affect indecision and regret feelings in the psychological counselor candidates' career. To enlighten scientific knowledge and guide psychological counselors, suggestions have been made according to the results from the survey.

Key Words: Career Psychological Counseling, Self-Efficacy, Personal Indecision, Professional Decision Regret.

TEŞEKKÜR

Kariyerime ilk adım attığım günden itibaren benden desteğini esirgemeyen, her adımında bana yol gösteren sevgili tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Olcay Yılmaz'a

Tüm uygulama sürecimde her daim yanımda olan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Muhittin Şahin ve Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İrkörücü Küçük'e

Bu günlere gelmemi sağlayan annem Seval Özaltın, babam Uğur Özaltın ve biricik kardeşim Onur Özaltın'a

Kariyerimin dönüm noktasında karşıma çıkan Oya Akın Yıldız Eğitim Kurumu idarecileri; Belgin Köhnetarfun, Banu Delialioğlu, Sedef Serttaş ve Kenan Taşcı'ya

Tezimi son haline getirmemde manevi desteklerini, tüm bilgi birikimlerini benden esirgemeyen sevgili iş arkadaşlarım Metehan Güngör ve Duygu Müjde'ye

Tez sürecimin sonuna kadar tüm stresimi, sıkıntımı çeken canım sevgilim Baran Saydam'a

Araştırmama katılan, bilimsel bilgiye katkı sağlamama yardımcı olan psikolojik danışman adaylarına

Berber çıktığımız bu yolda birbirimizi yüreklendirmekten hiç vazgeçmeyeceğimizi bildiğim canım dostum Psk. Zeynep Ecem Özkan'a

Lisans, yüksek lisans tüm eğitim hayatım boyunca yanımda olan biriciklerim Psk. Dan. Müge Işıklı ve Psk. Dan. Özge Öğreten'e

Bana sunmuş oldukları katkıdan dolayı teşekkürü borç bilirim.

Umarım bilimsel bilgiye ışık tutmayı ve meslektaşım olacak psikolojik danışman adaylarına faydalı bilgiler sunmayı başaramışım.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iii
BİLDİRİM	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
TEŞEKKÜR	ix
TABLO LİSTESİ.....	xiii
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem durumu	1
1.2. Alt problemler	3
1.3. Hipotezler	4
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	5
1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	6
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	8
2.1.KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1.1. Öz-yeterlik	8
2.1.2. Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlığı.....	11
2.2. İlgili Araştırmalar	25
2.2.1. Öz Yeterlik ile İlgili Araştırmalar	25
2.2.2. Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlığı ile İlgili Araştırmalar	29
BÖLÜM III.....	34
3.YÖNTEM	34
3.1. Araştırma Deseni.....	34
3.2. Çalışma grubu:	34
3.3. Veri Toplama Araçları:	35
3.3.1 <i>Kişisel Bilgi Formu(KBF):</i>	35
3.3.2 <i>Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği(PDÖÖ):</i>	35
3.3.3 <i>Kişisel Karar Ölçeği (KKÖ):</i>	36
3.3.4 <i>Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği (MKPÖ):</i>	38
3.4 Verilerin Toplanması:.....	39
3.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması:	39
BÖLÜM IV.....	42

4. BULGULAR.....	42
4.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	42
4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Programı Seçme Nedenlerine İlişkin Bulgular	45
4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	47
4.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular	50
4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Çeşitli Değişkenlerle Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular	53
4.6. Öz Yeterliğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu	55
BÖLÜM V.....	57
5. TARTIŞMA VE YORUM.....	57
5.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Öz-yeterliklerine İlişkin Bulgulara Ait Tartışma ve Yorum	57
5.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Kişisel Kararsızlıklarına İlişkin Bulgulara ait Tartışma ve Yorum.....	57
5.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Karar Pışmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum	58
5.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Program Seçme Nedeni Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum	59
5.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum.....	60
5.6. Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum.....	61
5.7. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterlik ile Kişisel Kararsızlık Arasındaki İlişkinin Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum	61
5.8. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterlik ile Mesleki Karar Pışmanlıkları Arasındaki İlişkinin Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum	62
5.9. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterliklerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum.....	63
BÖLÜM VI.....	64
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
6.1. Sonuç	64
6.2. Öneriler.....	65

6.2.1. Politika Yapıcılara Öneriler	65
6.2.2. Araştırmacılara Öneriler	66
6.2.3. Psikolojik Danışman Adaylarına Öneriler	67
6.2.4. Ailelere Öneriler	68
KAYNAKÇA	69
EKLER	75
EK 1: ETİK KURUL İZİNİ	75
EK 2: GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU	76
EK 3: KİŞİSEL BİLGİ FORMU (KBF)	78
EK 4: PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİK ÖLÇEĞİ	79
EK 6: KİŞİSEL KARAR ÖLÇEĞİ	81
EK 7: ÖZGEÇMİŞ	82

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 4.1.1:Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterliklerinin Cinsiyete göre İncelenmesi.....	42
Tablo 4.1.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Mesleki Karar Pışmanlıklarının Cinsiyete göre İncelenmes.....	43
Tablo 4.1.3: Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel Kararsızlıklarının Cinsiyete göre İncelenmesi.....	44
Tablo 4.2.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Programı Seçme Nedenlerine göre Öz-Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının İncelenmesi.....	45
Tablo 4.2.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının Seçme Nedenlerine göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi	46
Tablo 4.3.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine göre Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının İncelenmesi.....	48
Tablo 4.3.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının Yaşa göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi	49
Tablo 4.4.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine göre Öz-Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının İncelenmesi.....	51
Tablo 4.4.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının Sınıf Düzeylerine göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi	52
Tablo 4.5.1: Öz-yeterlik Ve Kişisel Kararsızlık Puanları Arasındaki İlişki	54
Tablo 4.5.2: Öz-yeterlik Ve Mesleki Karar Pışmanlığı Puanları arasındaki İlişki	55
Tablo 4.6.1: Öz-yeterlik İle Kişisel Kararsızlık Ve Mesleki Karar Pışmanlığı Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	56

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Yeterlik algısı ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkinin gösterilişi	11
Şekil 2: Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD)	13
Şekil 3: Kariyer Karar Vermede Bilgi İşleme Piramidi.....	20
Şekil 4: Kariyer Karar Vermede Kullanılan Bilgi İşleme Sürecinin IASDU (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama) Döngüsünün 5 Aşaması..	21



BÖLÜM I.

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, hipotezler, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar sıralanmıştır.

1.1. Problem durumu

Meslek ve kariyer kavramları, psikolojik danışma alanı, iş yaşantısı, günlük hayat ve buna benzer pek çok alanda karşımıza çıkan ve birçok insanın kullandığı kelimelerdir. Meslek; bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür. Kariyer kavramı ise; bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer yaşam rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir (Yeşilyaprak, 2016).

Çoğu birey meslek seçimi aşamasına geldiğinde karar vermede zorluklar yaşamaktadır. Eğitim öğretim hayatının sona ermesiyle özellikle de okuldan işe geçiş sürecinde kararsızlık hissini deneyimledikleri görülmektedir. Kararsızlık üniversite öğrencilerinde yaygındır ve bu durum endişe, düşük öz saygı kavramlarını da beraberinde getirmektedir (Vianen vd., 2009). Kariyer seçimi bireylerin hayatta verdiği en önemli kararlardan biridir ve tüm yaşamlarını etkilemektedir. Kariyer seçim süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşiminin bir sonucudur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmek gibi bir davranış kalıbını benimsemesi, şüphesiz onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Herhangi bir davranış veya tercihe yönelik tutumu ise bireyin bu davranış veya tercihlerinin sonucuna atfettiği değer ve ona yönelik inançlarının sonucunda gelişmektedir (Genç vd., 2007). Birey kariyerini, karşısına çıkan seçenekleri değerlendirerek veya reddederek şekillendirmektedir (Kuzgun 2000).

Bu açıklamalar ışığında kariyer psikolojik danışmanlığının önemi belirginleşmektedir. Kariyer psikolojik danışmanları, kişinin meslek seçiminde

planlama yapmasına bunun için de isteklerini ve olanaklarını fark edebilmesine yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Yılmaz, 2011). Ülkemizde kariyer psikolojik danışmanlığı kavramı yeni gelişmekte olup genellikle üniversiteye geçiş döneminde kullanılmaktadır fakat kariyer psikolojik danışmanlığı yalnızca üniversiteye geçiş dönemi ile sınırlı kalmamalıdır çünkü kariyer uzun, insanın tüm yaşamı boyunca devam eden bir süreçtir. Bu hizmetten yeterli düzeyde faydalanılmadığında kariyer karar verme sürecinde karşımıza “Kararsızlık” veya meslek hayatına atıldıktan sonra “Pişmanlık” kavramları çıkmaktadır. Pehlivan (2008) tarafından Adnan Menderes Üniversitesinde yapılan bir araştırmada; turizm otelcilik bölümünde eğitim gören öğrencilerin sektöre yönelik tutumları ve bu tutumların mezuniyet sonrası turizm sektörünü kariyer olarak seçme isteği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Öğrencilerin çoğunluğu bu bölümü isteyerek seçmelerine karşın mezun olduktan sonra turizm sektöründe kariyer yapmak istemediklerini belirtmişlerdir. “Kişinin kendini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulup bulmadığı” konusundaki tutumuna bakılan bu araştırmada öğrencilerin çoğunluğu kişiliğini turizm sektöründe çalışmaya uygun bulsa da bir kısmı da kişiliğinin bu sektöre uygun olmadığını belirtmiştir. Bireyin bu alana kendini uygun bulmamasının üniversite tercih döneminde yeterli bilgiye sahip olmamasından kaynakladığı düşünülebilir. Ülkemizde lisans düzeyi eğitime başlama ve eğitim hayatını yarıda bırakma oranları incelendiğinde Tüik (2018) tarafından 25 yaş üzeri eğitime katılım oranı kadınlarda %17,5 erkeklerde %22,4, toplam eğitim durumu ise; %19,9 olarak aktarılmıştır. Belirli bir yaştan sonra eğitime başlama oranına karşılık Milli Eğitim Bakanlığı’nın verilerine göre Türkiye’de son 5 yılda üniversiteye başlayıp bırakanların sayısının arttığı görülmektedir. Bu verilere göre son 5 yılda 1 milyon 115 bin 530 öğrencinin kayıt yaptırdığı üniversiteden kaydını ya sildirdiği ya da dondurduğu belirlenmiştir. Resmi verilere göre, 2013-2014 eğitim öğretim döneminde 135 bin öğrenci üniversite öğrenimini yarıda bırakırken, bu sayı 2014-2015 döneminde 161 bine, 2015-2016’da 197 bine, 2016-2017 döneminde de 212 bine çıkmıştır. 2017-2018 döneminde üniversiteyi bırakan öğrenci sayısı bir önceki yıla göre yüzde 92.2 artışla 408 bini aşmıştır (Oktay, 2019). İstatistiksel bilgiler ışığında insanların kariyerini yönlendirmek için girdiği bu yolda, yaşadığı birtakım sorunlar nedeniyle eğitim hayatına son verdiği görülmektedir. Kariyer psikolojik danışmanlarının daha aktif olmasının bu süreçte önemli olduğu ve kariyerin yalnızca meslek seçim

aşaması ile sınırlı olmadığı edinilen bu istatistiksel verilerle de kanıtlanmaktadır. Ayrıca kariyer psikolojik danışmanları tarafından okuldan işe geçiş döneminin de önemli bir zaman dilimini kapsadığı düşünülmektedir (Korkut, 2007). Bu önemli zaman diliminde psikolojik danışman adaylarının iş hayatına atılma sürecindeki öz-yeterliklerinin, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını etkileyebileceği fark edilmiştir. Alan yazın incelendiğinde konu ile ilgili herhangi bir araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu araştırmada okuldan iş hayatına atılma sürecinde olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalı öğrencilerinin öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkilerinin nasıl farklılaştığı sorularına yanıt aranmaktadır.

1.2. Alt problemler

1. Psikolojik danışman adaylarının öz yeterlikleri, kişisel kararsızlıkları ve mesleki karar pişmanlıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Psikolojik danışman adaylarının öz yeterlikleri, kişisel kararsızlıkları ve mesleki karar pişmanlıkları yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlıkları ve mesleki karar pişmanlıkları seçme nedenlerine (ebeveyn baskısı, ilgi ve yetenekleri, puanın bölüme yeterli olması, mesleğin popüler olması) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlıkları ve mesleki karar pişmanlıkları sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri; kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

6. Psikolojik danışman adaylarının öz yeterlikleri ile kişisel kararsızlıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

7. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri ile mesleki karar pişmanlıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Hipotezler

1. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıkları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
2. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıkları yaşa göre farklılık göstermektedir.
3. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıkları seçme nedenlerine (ebeveyn baskısı, ilgi ve yetenekleri, puanın bölüme yeterli olması, mesleğin popüler olması) göre farklılık göstermektedir.
4. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlıkları ve mesleki karar pişmanlıkları sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
5. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri ile kişisel kararsızlıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
6. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri ile mesleki karar pişmanlıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
7. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlikleri, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını yordamaktadır.

1.4. Sayıtlar

1. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını ölçmeye yönelik uygulanan kişisel karar ölçeğini öğrencilerin içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır.
2. Araştırmanın çalışma grubu Ankara ilindeki üniversite öğrencileri ile oluşturulmuş, üniversitede öğrenim gören tüm psikolojik danışman adaylarını temsil ettiği varsayılmıştır.
3. Psikolojik danışman adaylarının uygulanacak ölçek hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

- 1- Araştırmanın bulguları Ankara ili sınırları içerisinde yer alan üniversiteler ile sınırlıdır.

- 2- Araştırmanın bulguları 2018–2019 eğitim-öğretim yılında üniversitede öğrenim gören öğrenciler ile sınırlıdır.
- 3- Kullanılan envanterlerden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
- 4- Araştırmanın analiz süreci, veri toplama araçlarının yönergesi ile sınırlıdır.
- 5- Toplanan verilerin güvenilirliği ve geçerliliği, veri toplamada kullanılan envanterin özellikleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Meslek: “İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür” (Kuzgun, 2014).

Meslek Seçimi: Bireyin motivasyonunu, bilgisini, kişiliğini ve yeteneklerini mesleki tercihlerine yansıtmasıdır (Holland, 1997).

Meslek tercihi: Olumlu istendik özellikleri olduğu düşünülen meslekleri, istenirlik derecesi bakımından sıraya koymaktır (Kuzgun, 2014).

Kariyer: Bir insanın yaşam süresinde çok uzun bir zaman dilimini içine alan, yaşam boyu kişinin değerlerinden, yaşayacağı şehre kadar birçok alanda etkisini hissettiren bir süreçtir (Akkoç, 2012).

Karar verme: Bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götürecek birden fazla yol olduğu zaman, ya da erişilmek istenen bir hedefin ihtiyacı karşılamada uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için eyleme geçme davranışı olarak tanımlamaktadır (Kuzgun, 2006).

Kariyer kararı: Bireyin çeşitli muhtemel seçenekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek alanı, mesleki program ya da bir kariyeri seçmesidir (Dogan ve Bacanlı, 2012).

Psikolojik Danışma Öz Yeterliliği: Psikolojik danışmanın, psikolojik danışma alanındaki performansına ilişkin algısıdır. Bu algı bilgi ve beceri dışında

psikolojik danışmanın, danışanına yararlı olabileceğine yönelik kendine inancıdır (Melchert, Hays, Wiljanen, ve Kolocek, 1996).

Öz yetkinlik: Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendi yargısına yetkinlik denir (Bandura, 1986).

Sonuç beklentisi: İnsanların gerçekleştirecekleri davranışlar ile belli sonuçlar elde edeceklerine ilişkin kişisel inançları olarak tanımlanmaktadır (Bandura, 1977).

Mesleki kararsızlık: Kişi mesleki tercih aşamasına geldiği halde bunu yapamıyorsa, kararını netleştiremiyorsa, çabuk karar verip vazgeçiyorsa mesleki kararsızlık sürecindedir (Kuzgun, 2014).

Kişisel kararsızlık: Kişinin karşısına çıkan alternatiflerinin hiçbirini öz tasarımına uygun bulamamasından ileri gelmektedir (Kuzgun, 2000).

Pişmanlık: İnsanlar, geçmiş yaşantılarını anımsadıklarında, “başka türlü olabilirdi” “keşke yapmasaydım” şeklinde duygusal anlamda üzüntü duyması, acınması ve yakınması olarak tanımlanmaktadır (Öncül, 2000).

Mesleki karar pişmanlığı: Birey meslek seçim kararını verirken, bazı istek ve beklentilere yönelik olarak karar vermektedir. Meslek seçimine yönelik verilen bir kararın sonucu, bu istek ve beklentilerin karşılanmaması durumu pişmanlığı beraberinde getirecektir (Erdurcan ve Kırdök, 2017).

1.7. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Meslek sahibi olmak bireye maddi kazanç sağlayabildiği gibi manevi getiriler de sunmaktadır. Bunlar ekonomik özgürlük, bağımsızlık, aidiyet duygusu, geleceğe dair güvence, toplum içinde saygınlık kazanabilme gibi getirilerdir. Birey meslek seçimine yönelirken karakteristik özelliklerine göre kendine en uygun olan mesleğe yönelme eğilimindedir. Kişi, yeterliklerinin neler olduğunu bildiği takdirde iş yaşantısında daha mutlu, üretken ve pozitif bir insan olarak hayatına devam edecektir. Aksi takdirde karşımıza kişisel kararsızlıklar ve mesleğe atıldıktan sonra meslekten pişman olma gibi durumlar çıkacaktır. Meslek

hayatındaki kararsızlık ve pişmanlık durumlarını önlemek için kariyer psikolojik danışmanları gerekli hizmeti sunmaktadır. Açıklandığı üzere eğitimden iş hayatına geçişte bireyin kariyer gelişimi ile ilgili birçok değişken etkili olabilmektedir. Bununla birlikte bireyin sahip olduğu öz yeterliğin kariyer kararı vermede etkili olabileceği düşünülmektedir. Doğru ve bireye uygun kariyer seçimlerinde son derece önemli olan kavramları konu edinen bu çalışma ile kariyer kararı konusunda öğrenci ve uygulamacılara ışık tutmak amaçlanmıştır. Ayrıca alan yazın incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi konusunda herhangi bir araştırma bulunmadığı görülmektedir. Bu çalışmanın amacının gerçekleştirilmesiyle; okuldan işe geçiş döneminde olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalı öğrencilerinin öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını etkileyen faktörlerinin belirlenmesi ile alan yazına katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öz-yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıkları ana başlıkları altında kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1.Öz-yeterlik

Kendini yeterli görme (yeterlik algısı) olarak adlandırdığımız bir kişilik özelliğidir (Kuzgun, 2014). Bandura'nın Self-Efficacy kavramı öz yeterlik inancı, yetkinlik beklentisi, öz yetkinlik ve öz yeterlik algısı gibi farklı kavramsallaştırmalarla karşımıza çıkmaktadır (Aksoy ve Diken, 2009). Bu araştırmada ise öz-yeterlik olarak ele alınmıştır. Yeterlik algısı kavramından ilk kez Bandura'nın (1977) "Öz-Yeterlik: Davranışsal Değişimin Birleştirici Teorisine Doğru (Self efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change)" isimli bilimsel çalışmasında söz edilmiştir. Davranış üzerinde etkili olduğu ileri sürülen temel kavramlardan biridir. Bireyin, sonuçları üretmek için gerekli olan davranışları başarılı bir şekilde yapabileceğine ilişkin algısı olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1977, 1986, 1997). Psikolojik danışmanlarda öz yeterlik ise; aldıkları eğitim ve bu eğitim alanında gereken düzeyde süpervizyon olarak yetiştirildikleri takdirde uzman oldukları alana yönelik hizmet sunabilme ve bu alanla ilgili bilime girişebilmelerini ifade etmektedir (Türk PDR-DER, 2011). Bir başka ifade ile psikolojik danışmanların bu alanda hizmet verebilmeleri için kabul edilebilir düzeyde kişisel olarak bireyde bulunması gereken standart demektir ve sahada bulunmaya çalışan birçok psikolojik danışman bu yeterlik düzeyine ulaşabilme amacı ile çalışma hayatına atılmaktadır (Bond, 2016). Bandura tarafından geliştirilen öz yeterlik kavramı ise, kişinin uzman olduğu alana yönelik kendine, yeterliklerine olan inancıdır (Pajares, 2002). Yeterlik, meslek seçiminde önemli bir faktördür. Blustein'e göre (1989) meslek seçme faaliyetleri insanların yeteneklerine ve onların bu yeteneklerinin yaşamlarını ne kadar etkilediğine dair inançlarına dayanır. Bu inançlara etki eden önemli unsurlardan birisi de algılanan yeterlik inançlarıdır. Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarılı olarak yapma gücüne ilişkin kendi yargısına yeterlik denir (Bandura, 1986). Buna bağlı

olarak Bandura (1999) tarafından yeterlik beklentilerinin yaşam seçimleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirtilmiştir. Bireylerin yeterliğe ilişkin algıları doğru da olsa yanlış da olsa seçimlerini etkilemektedir (Bandura, 1982). Mesleki gelişim süreci içinde, yeterlik kavramının ele alındığı diğer bir konu da meslek kararı verme sürecidir. Taylor ve Betz (1983), meslek kararı verme sürecinde, bireyin karar becerilerindeki güven eksikliğinin, mesleki kimlik duygusunun yetersizliği ve meslek seçiminde karşılaşılan dışsal faktörler gibi geçmiş olayların kendini yeterli görme kuramıyla ilişkili olabileceğini belirtmektedirler. Bu bilgi doğrultusunda mesleki karar verme sürecinde “öz yeterlik” algısının önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Albert Bandura’nın Sosyal öğrenme teorisini oluşturan öz-yeterlik kavramı araştırmalara temel oluşturan anahtar kavramlarından biridir. Öz-yeterlik algılaması, aynı zamanda bireyin belli bir iş ya da göreve karşı güdülenmesini de etkileyebilir. İnsanlar, öz-yeterlik inançları ile çevresindeki olaylara konsantre olur ve eylemlerini bu yönde örgütlerler. Kişinin hedefleri, bu hedeflere karşı hazırlık durumu, zorluklarla baş etme gücü ve zorluklara karşı gösterdiği azim, başarısızlık durumundaki tepkilerinin ne olacağını belirlemede etkili olabilir (Bandura, 1982, 1993, 1999, 2000, 2002). Ayrıca öz-yeterlik kavramı öğrencilikten kariyer planlamaya başlayarak ilgi ve yetenekleri geliştirmek profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemli rol oynamaktadır.

Bandura’ya (1977, 1982, 1997, 1999) göre yeterlik beklentileri dört temel bilgi kaynağına dayanmaktadır:

a) Başarı Yaşantıları: Başarı yaşantıları yeterlik kavramında etkili bir bilgi kaynağıdır. Bireyin kendi yaşantılarına dayanmaktadır. Kişi, belirli bir hedefe yönelik başarılı yaşantılar elde ettiğinde oluşur. Başarı yaşantıları, yeterlik beklentilerini yükseltirken, devamlı başarısızlık yaşantıları, yeterlik beklentilerini düşürür. Bu deneyimler, bir görevi yapmaya yönelik motivasyonu sağlayabileceği gibi korku, kaygı gibi nedenlerle kaçınmaya da yol açabilir. Elde edilen başarılar eğer zor ve belli bir çaba sonucu kazanıldıysa daha güçlü yeterlik algısı oluşur.

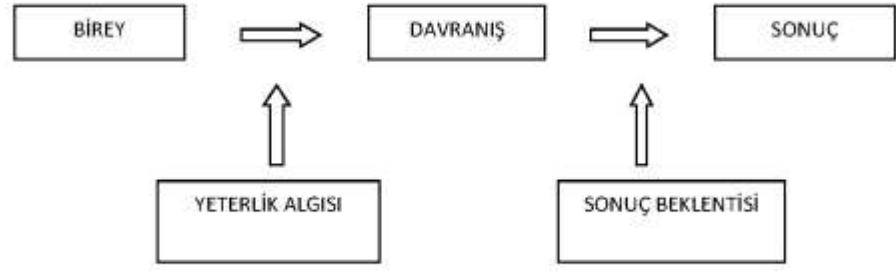
b) Dolaylı Öğrenme: Bireylerin yalnızca tecrübelerine güveniyor olması yeterlik algısını arttırmaz. Yeterliği arttıran unsurlar arasında dolaylı öğrenme de vardır. Dolaylı öğrenme bireylerin çevresindeki kişilerin tehdit edici etkinliklerini başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği performansları izlemesi ile

gerçekleşmektedir.

c) **Sözel İkna:** Sözel ikna, diğer bireylerin önerileri ile ağır gelen aktiviteleri kişinin başarılı bir şekilde yapabileceğine ilişkin inançlarının oluşmasını içerir. Kolay ve uygulamaya hazırlığı açısından sık kullanılır. Sözel ikna ile bireylerin geçmişte onlara rahatsızlık yaratan durumlarla baş edebileceklerine ilişkin inançları geliştirilir. Sözel iknanın tek başına yeterlik algılarını değiştirmede sınırlı bir gücü olmasına rağmen gerçekçi sınırlar içerisinde yapıldığında bireylerin değişimi sağlanabilir.

d) **Fizyolojik Durum ve Duygulanım:** Bireyin fizyolojik durumunun o aktiviteyi yerine getirmedeki etkisini içerir. İçinde bulunduğu koşullar doğrultusunda doğan stres, zor isteklerde bulunma gibi fizyolojik duruma bağlı olan olaylar kişisel yeterlik ile ilgili bilgilendirici bir kavram olabilir. Yüksek duygulanım performansın zayıflamasına neden olur. Bir başka ifade ile bireyler olumsuz duygular ile karşı karşıya gelmediklerinde başarıya daha yatkın oldukları söylenebilir. Özellikle yeterliğin fiziksel güç ve dayanıklılık gerektiren aktivitelerde önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

Yeterliğin dört temel kaynağına karşın Bandura (1977)' de sonuç beklentisi kavramını da ele almıştır. Sonuç beklentisi kavramı “bireylerin gerçekleştirebileceği davranımlarla elde edecekleri sonuçlara ilişkin inançları” olarak tanımlamaktadır. Sonuç beklentisi; davranışı başlatma ve sürdürmedeki öneminin dışında, bir işi yapabilme potansiyelinin birey tarafından algılanmasına bağlı olduğu görüşündedir. Yani insanların hedefleri olsa bile hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik inançları yoksa davranıma yönelmeleri güçtür. Hatta çoğunlukla sonuç beklentisinin büyüklüğünün bireyde doğurduğu kaygı, davranışın gerçekleşmesini engeller ve bu yöndeki yeterlik algısını olumsuz etkiler.



Şekil 1: Yeterlik algısı ve sonuç beklentisi arasındaki ilişkinin gösterilişi (Bandura, 1977)

Şekil 1'e göre, davranışı değiştirme ve sürdürmede, davranım gerçekleştikten sonra oluşacak sonuç beklentisi ve bireyin davranışı yapmadan önceki yeterlik algısı etkilidir. Bandura'ya (1977) göre yeterlik ve sonuç beklentisinin arasındaki fark şu şekilde özetlenmektedir. Sonuç beklentisi bireyin gerçekleştirmeyi istediği davranımın sonucuna yönelik tahminde bulunmasıdır. Yeterlik beklentisi ise kişinin ulaşmak istediği hedeflere yönelik başarıma gücüne inanmasıdır.

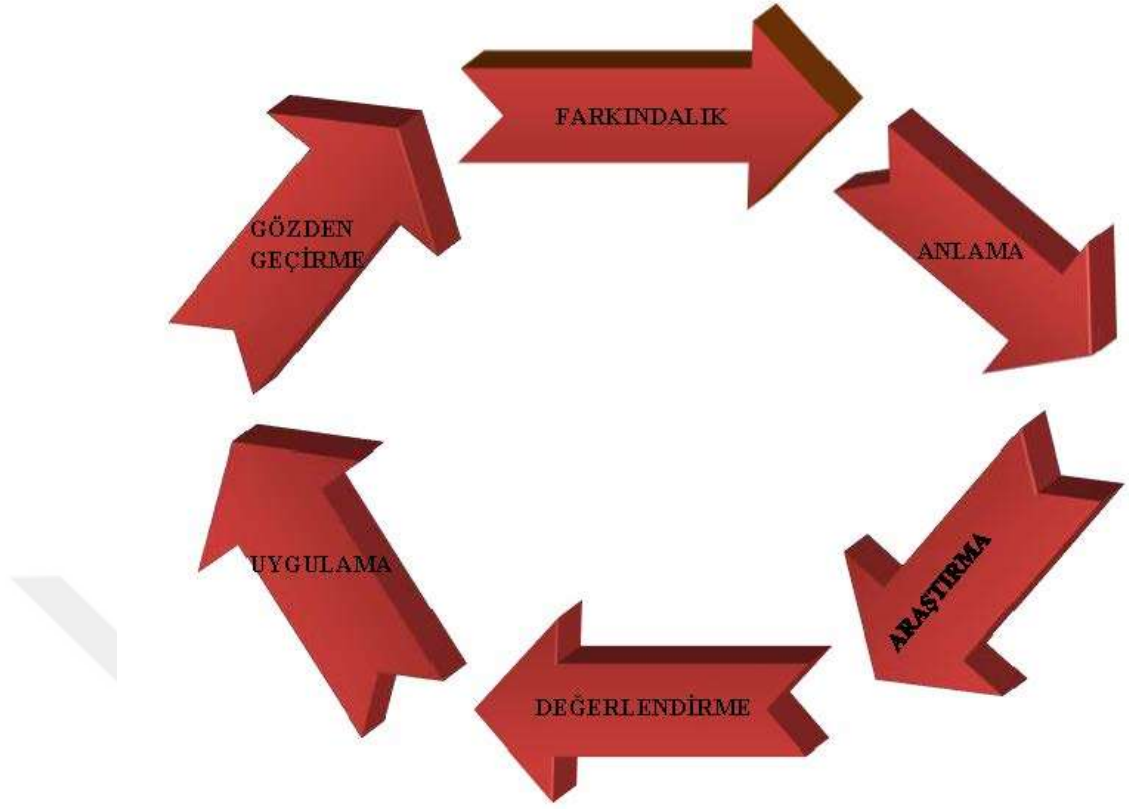
Bu bilgilerden hareketle psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisi araştırılan bu çalışma da öz-yeterlik algısının meslek seçim aşamasında etkili bir kavram olduğu görülmektedir.

2.1.2. Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlığı

Psikoloji biliminde problem çözme basamakları ve sosyal ortamdaki etkileşimin seçimi kararsızlık ve karar verememe olarak karşımıza çıkmaktadır ancak bir mesleğin seçimindeki kararsızlık ve mesleki karar verme aşaması meslek gelişim aşamaları olarak nitelendirilmektedir (Van Metre ve Cooper, 1984).

Kariyer, bir insanın yaşam süresinde çok uzun bir zaman dilimini içine alan, yaşam boyu kişinin değerlerinden, yaşayacağı şehre kadar birçok alanda etkisini hissettiren bir süreçtir (Akkoç, 2012). Ayrıca kariyer bireyin kişisel değer, tutumlarından oluşan, onun yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen ve yönlendiren unsurlardan oluşmaktadır. Bireyin kariyer tercihi bu denge

unsurları devreye girmekte, kişisel değer ve beklentilere göre kişi kariyerine yerleşebilmektedir (Aytaç, 2005). Kariyer seçimi aşamasında birey, ancak kişisel özellikleri, ilgileri, yetenekleri ve değerleri gibi faktörleri göz önünde bulundurarak seçim yaptığı zaman işi ile ilgili tatmine ulaşabilecektir (Koca, 2010). Meslek, yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2014). Meslek seçimi ise; bireyin yaşam kariyerini planlamada önemle üzerinde durulması gereken konuların başında gelmektedir çünkü bireyin kariyer seçimi yaşam tercihlerine uygun yapılmazsa daha sonraki dönemlerde uygunsuzluğun ortaya çıkaracağı muhtemel sonuçlar, bireyin yaşam kariyerini doğrudan etkileyecektir (Öztemel, 2012). Bu yüzden birey meslek tercihi yapmaya ihtiyaç duymaktadır. Kuzgun (2014)'e göre meslek tercihi, olumlu/istendik özellikleri olduğu düşünülen meslekleri, istenirlik derecesi bakımından sıraya koymaktır. Bir meslek ilgi ve yeteneklerine uygun oluşu nedeni ile kişiye çekici geldiği gibi, sağladığı toplumsal saygınlık ve kazanç vb. yararlar nedeni ile de çekici gelebilir. Yani kişi yapısına uygun olduğu için şu ya da bu mesleği tercih listesine alabilir. Bireyin tercih ettiği yani girmek istediği meslekler arasından birinde karar kılması ve buna hazırlanmak için çaba göstermesi meslek seçimi olarak adlandırılmaktadır. Bireylerin meslek seçimi yapabilmeleri için karar vermeleri gerekmektedir. Kuzgun (2006) karar vermeyi, bir ihtiyacı gidereceği düşünülen bir nesneye, kişiye, duruma götürecektir birden fazla yol olduğu zaman, ya da erişilmek istenen bir hedefin ihtiyacı karşılamada uygun ve yeterli olup olmadığı kesin değil iken yaşanan sıkıntıyı gidermek için eyleme geçme davranışı olarak tanımlanmaktadır. Mesleki kararlar, bir mesleğe yönelme, işe başlama ya da eğitim alma gibi birbiri ile bağlantılı kararlardır ve kararsız bireyler seçim için gerekli bilgilerde bulunan boşluklardan dolayı belli bir mesleğe yönelik taahhütte bulunamazlar (Sampson, Robert, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004). Bu bilgiden hareketle kariyerle ilgili seçimler insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Kariyer kararı bireyin çeşitli muhtemel seçenekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek alanı, mesleki program ya da bir kariyeri seçmesidir (Dogan ve Bacanlı, 2012). Bireylerin kariyer seçiminde destek olması için “Kariyer karar verme döngüsü” oluşturulmuştur. Bu döngüye göre;



Şekil 2: Kariyer Karar Verme Döngüsü (KKVD) (Sampson vd, 2004).

a) **Farkındalık:** Bireyin kariyer karar sürecinde ne istediğini anlaması bu süreçte bulunduğu aşamanın neresinde olduğu ve nerede olmak istediğini belirlemesi, aradaki farkı fark edebilmesi ve motive olmasına yardımcı olmak bu basamağın amacıdır.

b) **Anlama:** Bu basamaktaki bireyler problemlerin zihinsel modelini oluştururlar ve seçtikleri mesleğin, eğitim programının ya da işin özelliklerini anlamaya çalışırlar. Yaptıkları çıkarımlar ile ögeler arasındaki bağlantıları, kendisi ve seçenekleri arasındaki bilgilerle bağdaştırırlar.

c) **Araştırma:** Araştırma basamağında bireyler yeteneklerini, ilgilerini, eğitimsel seçenekleri derinlemesine araştırarak sahip olduğu özellikleri ve potansiyel seçenekler listesini daraltmayı amaçlar.

d) **Değerlendirme:** Değerlendirme aşamasında, bireyler her seçeneğin kendilerine, kendisi için önemli gördüğü diğer kişilere yani kendi sosyal çevresine, toplumsal maliyetine ve faydalarına göre değerlendirir ve sonunda deneme

niteliğinde bir ilk seçimde bulunur.

e) **Uygulama:** KKVD'nin uygulama basamağında bireyler değerlendirme aşamasında yaptıkları seçimi uygulamak için bir plan yaparak planı uygulamaya koyarlar.

f) **Gözden Geçirme:** Bu aşamada birey uyguladığı planı tekrar gözden geçirerek, verdiği kararın geçerliğini ve etkilerinin neler olabileceğini değerlendirir.

Daha sonra kararın başarılı olup olmadığını değerlendirmek için farkındalık aşamasına dönülür. Bu durumda karar başarılı ise; birey sonraki problemlerin çözümüne yönelir. Verilen karar ve izlenen yöntem bireyi başarıya götürmediyse, kendisi ve problem hakkında elde ettiği bilgilerle birlikte yeni bilgiler toplayarak KKVD döngüsünü tekrar gözden geçirir (Sampson vd, 2004).

Kariyer gelişimini etkileyen pek çok faktörden söz edilebilir. Aşağıda bu faktörlerin en önemlileri sıralanmıştır.

a. Sosyal faktörler

Kariyer seçmede temel olan sosyal faktörler; kişinin sosyal geçmişi, aile içi ilişkisi, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ve çevredir. Kişilerin mesleki bakış açısı toplumdan topluma değişir. Mesleklerin saygınlığı da yine toplumdan topluma değişen bir şeydir. Buna bağlı olarak bireyler toplumca saygın kabul edilen meslekleri seçme eğilimindedir. Ailenin yapısı da meslek seçmede etkili olan bir faktördür (Can ve diğerlerinden aktaran Özen, 2011). Araştırma bulguları, birey eğitim ve meslek kararı verirken en fazla anne ve babalarından etkilendiklerini ortaya koymaktadır. Ebeveynlerin çocuklarının kariyer gelişimi üzerindeki etkileri şu şekilde özetlenmektedir (Kuzgun, 2000).

1. Aileler çocuklarının bazı yeteneklerini geliştirirken bazılarını ihmal edebilmekte hatta bastırabilmektedir.

2. Ailenin bazı mesleklere olumlu tutum sergilerken bazı mesleklere olumsuz tutum gösterebilmektedir. Bu da çocuğun mesleki değerlerini değiştirebilmektedir.

3. Aile çocuğun benlik kavramının oluşmasında başroldedir.

Bazı araştırma sonuçlarına göre; eğitim düzeyi düşük ebeveynlerin çocuklarının beceri gerektirmeden meslekleri seçme eğiliminde olduklarını, Eğitim seviyesi yüksek ebeveynlerin çocuklarının ise daha profesyonel mesleklere yöneldiği görülmektedir (Can ve diğerlerinden aktaran Özen, 2011).

Aileye ek olarak sosyo-ekonomik düzeyde kişinin kariyer gelişimini etkilemektedir. Sosyal sınıfları birbirinden ayıran en önemli özelliğin meslek olduğu belirtilmektedir. Ekonomik düzeyleri yüksek olan ailelerin çocuklarının küçük yaşlardan itibaren üniversiteye gitmeyi planladıklarını, meslek seçimine geldiklerinde seçtikleri mesleklerin eğitim süresinin uzun olduğu, ekonomik düzeyi düşük olan ailelerin ise bu yetersizliği engel görerek eğitim süresinin uzun olduğu mesleklere girmemeyi planladıkları görülmektedir (Kuzgun, 2000). Gerçek ve Pişkin (2008) tarafından yapılan bir araştırmada farklı sosyo-ekonomik düzeye (SED) ait üniversite öğrencilerinin meslek değerlerinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Üst SED öğrencilerinin “yüksek ücret” ve “statü” değerlerine orta SED öğrencilerden daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir. Bu araştırmada ayrıca orta SED öğrencilerinin “başkalarına yardım” değerini üst SED’e ait öğrencilere oranla daha önemli gördükleri belirlenmiştir.

b. Psikolojik faktörler

Psikolojik faktörler kariyer seçiminde 6 grupta ele alınmaktadır. Bunlar;

Meslek Değerleri: Kişinin çevresi, ailesi ve eğitim gördüğü okul mesleki değerlerini oluşturur. Bireyler bu değerleri değiştirmede dirençlidirler (Özen, 2011). Mesleki değerler bir anlamda tutum, ihtiyaç, norm, kişilik özellikleri ile birlikte sosyal yaşama uyum sağlamamızı etkileyen psikolojik yapılarıdır. Meslek değer bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur. Meslekten elde edilen kazanç, sosyal güvencesi, toplumsal saygınlık bu değerlere örnektir (Pişkin, 2016).

Bireyin Beklentileri: Bireylerin kariyer seçimini etkileyen bir diğer etmen de beklentilerdir. Bu beklentiler maddî ya da manevî olabilir. Zaman ve kuşak değişimi bu beklentileri şekillendirir. Günümüzde kariyer seçimi para, güç ve şöhret gibi maddi beklentiler göz önünde bulundurularak yapıldığından, kariyer

seçimleri de hızlı yükselme imkânına sahip olacağı mesleklere doğru eğilim göstermiştir (Pişkin, 2016).

Bireyin Kişiliği: Kişilik yapısı kariyer seçimini etkileyen etmendir. İnsan ırkının sahip olduğu özellikler, her insanda değişik oranlarda bir araya gelerek biricik insanı yaratmıştır. Bu farklılık farklı anne babalardan farklı genlerle dünyaya gelmemenin yanında, farklı sosyal ortamlarda ve koşullarda yaşamamızın da bir sonucudur. Her bireyin kariyerinin temel taşları onun kişiliği tarafından belirlenmektedir (Pişkin, 2016). Kişilik yapısı ve kariyer seçimi ile ilgili araştırmalarda her bireyin kendi kişilik yapısına göre meslek seçimine yöneldiği görülmektedir (Aytaç, 2005).

İlgi: İlgi bireyin yaptığı işten hoşlanma ve haz alma derecesidir. Belli etkinliklere isteyerek yönelme, kısıtlayıcı faktörler altında bile vazgeçmeme, bu etkinlikten hiçbir zaman yorulmama ne olursa olsun devam etme isteğidir (Kuzgun, 2014). Roe'ya (1957) göre ilgi kişinin özel bir çaba harcamadan keyif alarak yaptığı işlerdir.

Yetenek: Kişinin sahip olduğu yeteneği ve bu yeteneğin düzeyi kariyer seçimini etkilemektedir (Pişkin, 2016). Yetenek herhangi bir davranışı (bilgi ve/veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür. Bu güç doğuştan var olan gizilgücün (kapasitenin) çevre ile etkileşim ve eğitim sonucu işlenmiş ve yeni öğrenmeler için hazır hale getirilmiş kısmıdır (Kuzgun, 2014).

Cinsiyet: Kariyer seçimini cinsiyet faktörü de etkilemektedir. Cinsiyet hemcinslerin davranışlarında uyması gereken kurallar ve toplumun getirdiği bir takım kültürel beklentilerdir (Çıtak, 2008). Ülkeler arasında farklılıklar olmasına karşın hemen hemen her ülkede bazı mesleklerin kadın ve erkekler tarafından eşit bir şekilde seçilmediği gözlenmektedir. Son yıllarda dünyada ve Türkiye'de gelişmeler olmasına rağmen, bazı mesleklerde kadın oranı hala düşüktür (Pişkin, 2016). Kadınların genellikle düşük gelirlili, yükselme şanslarının sınırlı olduğu ve ev hanımlığı ile uğraşan geleneksel mesleklerde (öğretmenlik, memurluk, sekreterlik, hemşirelik, masa başı işleri, tezgâhtarlık vb.) istihdam edildiği gözlenmektedir (Kuzgun, 2000). Türkiye'de kadınların genellikle eğitim ve sağlık sektörüne yöneldikleri araştırmalarda vurgulanmaktadır (Pişkin, 2016). Bu araştırmada ise

kadınların psikolojik danışman olma eğiliminin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Meslek seçiminde diğer bir kavram ise; kararsızlık kavramıdır. Kuzgun (2014) Super'in "araştırma dönemi" adını verdiği 14-24 yaş diliminin ilk yılları kişinin ilgilerini yeteneklerini ve değerlerini tanıdığı, özüne ilişkin kavramlarını bütünleştirdiği dönemdir. Bu dönemde gençten, meslek alanları arasından bir veya birkaçına yönelerek meslek tercihlerini netleştirmesi beklenir. Eğer bir kimse meslek tercihlerini kesinleştirme çağına geldiği halde bunu yapamıyorsa o zaman kararsızlıktan söz edilebilir. Meslek seçeneklerinden birinde karar verememe durumu şu iki şekilde görülmektedir

- a. Çabuk karar verip çabuk vazgeçme
- b. Kararı bir türlü kesinleştirememe

Meslek seçiminde kararsızlık aşağıda açıklanan nedenlerden ileri gelebilir:

- a. Bireyin yetenek ve ilgileri ayrışmamış olabilir. Genellikle hayatın ilk yıllarında yetenek ve ilgilerin yaygın olduğu, yaş ilerledikçe ayrıştığı kabul edilmektedir.
- b. Bazı insanlar hemen her alanda üstün bir potansiyele sahip olduklarından, her alanda üstün performans göstermektedirler (Kuzgun, 2000). Böyle kimseler olasılıkla birden fazla alanda kendilerini gerçekleştirme olanağına sahip olduklarından bir tür yaklaşma- yaklaşma çatışması yaşamakta ve karar vermekte zorlu çekmektedirler.
- c. Kronik kararsızlık bir kimsenin mevcut meslek seçimlerinin öz kavramı tasarımına uygun bulamamasından ileri gelmektedir.
- d. Kararsızlığın diğer bir nedeni kişinin kendi istekleri ile yakın çevresinin özellikle ana ve babasının isteklerini uzlaştıramamasından kaynaklanan bir tür yaklaşma uzlaşma çatışmasından ileri gelebilir (Kuzgun,2014).

Bireyler tüm bu süreçten geçtikten sonra verdikleri karardan dolayı memnuniyet duyabilir ya da pişmanlık duygusu yaşayabilirler. Pişmanlık, verilen herhangi karar sonrası "keşke bu seçimi yapmasaydım" şeklinde duyulan üzüntü ve hayal kırıklığı duygusu (Maingay, 1991), insanın, geçmiş yaşantılarını düşününce, başka türlü olabilirdi özlemi ile duygusal tepkide bulunması, acınması, üzülmeye ve

yakınması (Öncül, 2000) olarak tanımlanmaktadır. Meslek seçimi de pişmanlık duygusunun yaşanabileceği önemli kararlardan birisidir. Meslek her bireyin en önemli yaşam rolüdür (Yeşilyaprak, 2011). Bireyin tamamlaması gereken yaşam görevlerinden olan meslek seçimi ve kariyer yönelimi, içinde bulunduğu şartlara göre üniversite döneminde kısmen tamamlanmakta, kariyer yolculuğu ise dinamik yapısından dolayı yaşam boyu devam etmektedir. Brehaut ve diğerleri (2003) karar pişmanlığını, arzu edileni vermeyen ve hayal kırıklığı yaşatan bir kararın sonucu olarak tanımlamaktadırlar. Meslek seçiminde de birey meslek seçim kararını verirken, bazı istek ve beklentilere yönelik olarak karar vermektedir. Meslek seçimine yönelik verilen bir kararın sonucu, bu istek ve beklentilerin karşılanmaması durumu pişmanlığı beraberinde getirecektir (Erdurcan ve Kırdök, 2017).

Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan araştırmacılar, farklı perspektiflerden (gelişimsel kuramlar, bireysel kuramlar, karar kuramları ve diğer kuramlar) konuyu açıklama yoluna gitmişlerdir. Krumboltz ve Mitchell (1979) kuramcılarına göre, bireyin kişiliği ve davranış şekilleri bireyin yaşadığı öğrenme deneyimlerinden oluşmaktadır. Kuramın temelinde Bandura'nın davranışsal teorisi yer almaktadır. Bu kuram; öğrenme deneyimleri, kalıtsal özellikler ve çevrenin bireyin kariyer seçimini nasıl etkilediğini açıklar. Krumboltz, kariyer kararı vermede etkin rol oynayan dört faktörden söz etmiştir:

a. Genetik Özellikler ve Özel Kabiliyetler: Bireyin cinsiyet ve fiziksel özellikleri kariyer seçiminde sınırlayıcı bir etkiye sahiptir. Bazı sanat, spor, müzik gibi doğuştan gelen yetenekler bireyin tercihlerinde etkili olmaktadır.

b. Çevresel Koşullar ve Olaylar: Bireyler sosyal, kültürel, ekonomik ve politik faktörlerin etkisi altındadır. Ayrıca deprem ve sel gibi doğal olaylar, eğitim fırsatları, eğitim sistemi, aile, komşuluk, teknolojik gelişmeler, yasal düzenlemeler, işe alım politikaları, toplum, mesleklerin getirileri gibi bireyin dışında gelişen olaylar da bireyin seçimlerini etkilemektedir.

c. Öğrenme Deneyimleri: Bireyin kariyer tercihi önceki öğrenme deneyimlerinin bir sonucudur. Öğrenme deneyimi; bireyin gerçekleştirdiği bir davranışın olumlu olarak pekiştirilmesi ya da cezalandırılması yoluyla oluşur.

d. Görev Yaklaşım Becerileri: Bu beceriler, bireye özgü nitelikler, çevresel olaylar ve öğrenme deneyimleri arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkar. İş alışkanlıkları, değerleri ve standartları, öğrenme yolları vb.

Mesleki gelişim kuramları karar verme sürecine ilişkin bizlere öneriler sunmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

2.1.2.1. Karar Verme Kuramları

Kariyer seçimini bir karar verme eylemi olarak gören “Karar Kuramları” yapılan seçimin, birbiri ile ilişkili olarak hayat boyu verilen bir takım kararların ürünü olduğunu ileri sürmektedir. Bu kuramlar, karar verme sürecinin yalnızca duygusal bir eylem olmadığını, aynı zamanda bilişsel yönden de önemli özellikler taşıdığını kabul ederler. Karar kuramcıları, önemli olanın bireyin nasıl bir stratejiye bağlı olduğunun anlaşılması gerektiğini söyler ve bu nedenle karar verme stratejilerini belirleme ve tanımlamaya önem vermektedirler (Yeşilyaprak, 2005).

2.1.2.1. Bilişsel Bilgi İşleme Yaklaşımı

Bazı kuramcılar kariyer kararı verirken psikolojik faktörlerin önemine dikkat çekerken, bazıları karar verirken bilişsel yaklaşıma odaklanırlar. Bilgi işleme yaklaşımı Sampson ve arkadaşları (2004) tarafından geliştirilmiş olup, mesleki karar verme sürecinin oluşumunun yanı sıra, bireylerin mevcut iş sorunlarını nasıl çözecekleri, iş bulma kararlarını nasıl verecekleri, problem çözme yeteneklerini, yaşam boyunca karşılaşılabilecekleri iş bulma ve iş konusundaki sorunlara nasıl uyarlayacaklarını da açıklamıştır. Bilgi işleme yaklaşımını oluşturan belli kavramlar vardır. Bunlar:

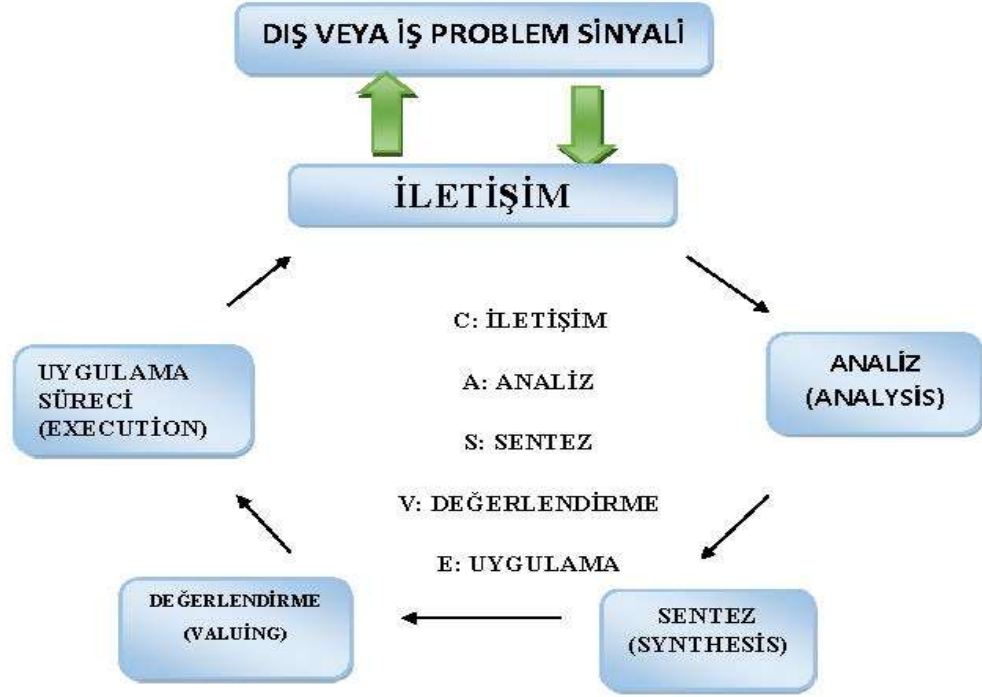
- a. Problem: Mevcut durum ile arzu edilen arasındaki boşluktur.
- b. Problem Çözme: Mevcut durum ile arzu edilen durum arasındaki farkı kapatacak bilgi ve kavramaya yönelik edinilmiş stratejilerdir.
- c. Karar Verme: İstenilen seçeneği belirli hareket adımlarına dönüştürme işlemidir.
- d. Bilgi İşleme Alanları Piramidi: Piramit bireyin karar verme ve problem çözme sürecinde bilmesi gerekenleri gösterir. Bunlar:
 - Benlik bilgisi (Kişinin kendisiyle ilgili bilgi)

- Mesleki bilgi (Seçenekler ile ilgili bilgi)
- Karar verme becerileri
- Üst bilişler (Verilen kararı kontrol etme)



Şekil 3: Kariyer Karar Vermede Bilgi İşleme Piramidi (Peterson, Sampson ve Reardon, 1991).

- e. İASDU Döngüsü: Genel bir karar verme sürecini ve bu süreçte yapılması gerekenleri temsil eden süreç beş alt bölümden oluşmaktadır:
İletişim · Analiz · Sentez · Değerlendirme · Uygulama



Şekil 4: Kariyer Karar Vermede Kullanılan Bilgi İşleme Sürecinin IASDU (İletişim, Analiz, Sentez, Değerlendirme, Uygulama) Döngüsünün 5 Aşaması (Peterson, Sampson ve Reardon, 1991).

Şekilde görüldüğü gibi karar sürecinin başlangıcında bireyin bir seçim yapılacağına farkında olması gerekmektedir. Daha sonra seçimi uygulamaya koyma aşamasında, birey seçenekleri ve kendi özelliklerini tam olarak anlayabilmeli ve gerektiğinde seçenekleri daraltıp, genişletebilmelidir. Son aşamada da yaptığı seçimin iyi ya da kötü bir seçim olma durumunu değerlendirmelidir (Sharf, 2017).

2.1.2.2. Hilton Karar Modeli

Hilton, alan yazında bulunan karar kuramlarının mesleki kararı açıklama aşamasında, verilen kararın ne zaman gerçekleştiği ve ne zaman sona erdiği, seçenekler arasında uygun olanı bulamadığında bireyin ne yaptığına ilişkin cevapların yetersiz olduğu görüşündedir (Kuzgun, 1993). Hilton'a (1962) göre kariyer karar vermede bilişsel tutarsızlığı azaltma güdüleyici faktördür. Bilişsel yapı yeniden dengelenirse bilişsel tutarlılığa erişme gerçekleşir. Hilton, tutarsızlığı azaltma çabasını karar verme davranışını kolaylaştıran bir süreç olarak görmektedir. Bireyin karar verme davranışı geliştirmesi için çevreden gelen girdileri tespit etmesi gerekmektedir. Bu çeşitli girdiler o güne kadar dengeli olan

bireyin bilişsel yapısını etkileyen ve dengesini bozan bir uyarıcı olabilir. Bu uyarıcılar yeni bir iş önerisi, gelirin masraflarının karşılamaması veya yükseköğretim program seçim zamanının gelmesi şeklinde bireyin karşısına çıkabilir. Bu durumla karşı karşıya kalan birey, ortaya çıkan tutarsızlığa dayanamaz hale gelince, o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği öncelikleri, inançları ve beklentileri yeniden gözden geçirmektedir (Kuzgun, 2000).

Bilişsel tutarsızlığı arttıran faktörler şunlardır

- a. Kararın verileceği zamana yakın olma,
- b. Olumsuz bir çevrede olma,
- c. Kariyer değişikliği olasılığının yüksek oluşu, içinde olunan durumda değişiklik yapma olanağının bulunmaması,
- d. Algılanan meslek seçeneklerinin çok sayıda olması,
- e. Yetenek yetersizliği, sınırlılıkların algılanışı,
- f. Çok sayıda seçenek ile ilgili aşırı bilgi,
- g. Seçeneklerin heterojen olması,
- h. Seçeneklerle ilgili bilgilerin çok fazla oluşu,
- i. Seçeneklerle ilgili bilgilerin çok belirgin olmaması,
- j. Planın geri dönüşüme olanak vermemesi,
- k. Herhangi bir kariyere yapılan yatırımın hiçbir zaman kaybedilmemesi gereği,
 - l. Uzun süreli plan yapmış olma zorunluluğu,
- m. Karar değiştirmede kişinin yetersiz olması,
- n. Karar vermeyi ertelememe yolundaki sosyal baskı.

Tutarsızlığı azaltan stratejiler ise şunlardır (Kuzgun, 2000):

- a. Genel bir meslek planı benimsemesi,
- b. Kararın ertelenmesi,
- c. Mesleki rolün halen geçerli olan özellikleri göz önüne alınarak kısa süreli bir kariyer benimseme.

Tutarsızlığa neden olan faktörlerin bazıları geçicidir ve karar verildiğinde işlevsizleşebilir fakat bazı faktörler uzun süreli bir tutarsızlık doğurabilir (Kuzgun, 2000).

2.1.2.3. Vroom Beklenti Kuramı

Vroom (1964)'karar verme davranışını beklenti kavramı ile açıklamakta, bireyin bir seçeneğe yönelişini, onun tercih ettiği sonuca (hedefe) erişebileceği yolundaki beklentisinin derecesine bağlamaktadır (Doğan, 2014).Seçenekler o seçeneğe erişme varsayımından yola çıkılarak kişi için istenir hale gelir ve erişme olasılığı düşük bir hedef birey için seçenek sayılamaz. Vroom' a göre karar verme süreci içerisine girmiş olan birey, izlenilecek olan yollara, istediği hedeflere ve bunlara erişme olasılığı ilişkisine göre yönelim değeri alır. Birey mevcut seçenekleri göz önünde bulundurur ve bunlar arasında en yüksek olumlu ve en düşük olumsuz değere sahip seçenek ile gerçekleşme olasılığı en güçlü seçenek neyse tercihini o yönde yapmakta ve o seçeneğe yönelmektedir (Kuzgun, 2000).

2.1.2.4. Gelatt Karar Verme Modeli

Gelatt'a (1962) göre karar verme bazı basamaklardan oluşan bir süreçtir. Bunlar yordayıcı sistem, değer sistemi ve karar sistemidir:

- a. Yordayıcı Sistem: Olası seçim alanlarını, bu seçim alanlarının olabilecek sonuçlarını ve sonuçların meydana gelme olasılıklarını kapsayan ilk basamaktır.
- b. Değer Sistemi: Arzu edilir sonuçları ve mümkün sonuçları içeren sistemdir.
- c. Karar Sistemi (Ölçüt): Bu sistem ise kararların seçimini ve değerlendirilmesini içermektedir

Yaşamdaki hiçbir kararda riskten kurtulma imkânı yoktur. Ancak birey davranışlar hakkında ne kadar iyi, doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olursa, farklı davranışları yaşama geçirdiğinde alacağı risk düzeyi hakkında o derece açık bir fikre sahip olur. Bu durumda önemli olan kişinin üsteleneceği risk hakkında fikir sahibi olmasıdır (Kuzgun, 2000). Ayrıca Gelatt (1989) tarafından, "Olumlu belirsizlik" kavramı karar verme sürecinde karşımıza çıkmıştır. Bilgi, işlem ve seçim şeklinde üç bölüm karar vermeyi meydana getirmektedir. Bireylerin bilgi düzeylerini geliştirmeye çalışmaları, yeniden değerlendirmeleri karar verme sürecinde gerekmektedir. Bireyin verdiği karar mantıklı olsa da toplumsal açıdan değişime uğrayabilir ve ilerleyen zamanda geçerliğini kaybedebilir. Birey bu belirsiz düzene adapte olup karar vermesi gerekir. Karar veren bireyin geleceği tam

görememesi bu süreci olumsuz olarak nitelendirmemesine, anda ki gerçek ve içinde bulunan süreç şeklinde inanmasına neden olduğu için “Olumlu belirsizlik” kavramı olarak değerlendirilmiştir (Aktaş, 2016).

2.1.2.5. Tiedeman ve O’Hara Kariyer Kararı Verme Kuramı

Tiedeman ve O’hara, kişilik ve bireysel sorumluluk kavramlarının yardımıyla, bireyi kariyer ile ilişkilendirmek için kariyer kararı verme kuramını geliştirmiştir. Kurama göre, meslek gelişimi aynı zamanda kimlik gelişimidir. Benlik bireyin kendisini anlamaktan çok zaman içinde kendini değerlemesidir. Yaşam boyu devam eden bu süreçte birey iş hayatındaki sorunlar ile mücadele ederken, aynı zamanda benlik ve mesleki kimlik birbiri ile ilişki içerisinde. Birey, kariyerinde değişiklik yaptığında, yani bir pozisyondan başka bir pozisyona geçtiğinde benliğini de etkilemektedir (Kuzgun, 2000). Tiedeman’a göre birey meslek yaşamında ayrışma ve bütünleşme diye tanımlanan iki durumu yaşamaktadır. Ayrışma, bireyin kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin çeşitli yönlerini inceleme sürecidir. Bu anlamda mesleki karar verme devam eden süreçtir. Bireyin sosyal ortamını değiştirmesi meslek kararını değiştirmesi kararı ile paralellik göstermektedir (Tan ve Baloğlu, 2006). Tiedeman ve O’Hara, kariyer kararı verme sürecini sezinleme ve ayarlama adında iki dönemde incelenmiştir. Sezineleme dönemini de araştırma, billurlaştırma, seçim ve aydınlatma olmak üzere dört farklı evreden oluşmaktadır (Sharf’ dan aktaran Koca, 2009).

1. Araştırma: Bu evre bireyin kendisine uygun olabilecek kariyer seçeneklerini araştırdığı evredir.

2. Billurlaştırma: Mevcut seçeneklerin değerlendirildiği evredir. Seçeneklerden bazıları onaylanırken uygun olmayanlar ve başarılması güç olanlar reddedilir.

3. Seçim: Bireyin, seçeneklerin berraklık veya karmaşıklık durumuna göre karar verdiği ve içlerinden birini seçtiği evredir.

4. Aydınlatma: Hedefini belirlemiş olan bireyin bu hedefe ulaşabilmek için gerekli davranışların üzerine yoğunlaştığı evredir. Birey yaptığı seçimle ilgili

olarak şüphe taşıyorsa yeniden bir değerlendirme yapma yoluna gidebilir ve seçim ile ilgili tüm belirsizlikleri ortadan kaldırır.

Ayarlama dönemi işe başlama, iyileştirme ve bütünleştirme olmak üzere üç farklı evrede incelenmektedir (Sharf'dan aktaran Koca, 2009).

1. İşe Başlama: Bireyin seçimini uygulamaya başladığı evredir. Bu evrede birey, içinde bulunduğu çalışma ortamının şartları doğrultusunda bazı değişiklikler sergilemektedir.

2. İyileştirme: İyileştirme evresi, birey ve bireyin içinde bulunduğu grubun karşılıklı olarak birbirlerinden etkilenmeye başladığı evredir. Önceleri gruba katılma konusunda tereddütler yaşayan birey zamanla fikirlerini ve ihtiyaçlarını dile getirebilecek hale gelir.

3. Bütünleştirme: Bu aşama bireyin grupla tamamen kaynaştığı, grubun bir parçası haline geldiği evredir.

Tiedeman ve O'Hara, kariyer geliştirme süreci ve mesleki kararların içeriği gibi konuların üzerinde durmamışlardır. Bunun yerine karar verme sürecini açıklamaya çalışmışlardır. Kuramın sadece mesleki karar vermenin ötesinde hayatın her alanında verilen kararlarda da uygulanması gerektiğini savunmuşlardır (Erdoğan, 2003).

Araştırmanın bu bölümünde bireyin mesleki karar verme sürecinde kişisel kararsızlığı etkileyecek ve seçim aşamasından sonra mesleki karar pişmanlıklarını açıklamaya yön verecek çeşitli karar verme kuramcıları ele alınmıştır.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde öz yeterlik, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlığı ana başlıkları altında konu ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Öz Yeterlik ile İlgili Araştırmalar

Öz-yeterlik kavramı, birçok alanda yapılan çalışmalarda değişken olarak kullanılmaktadır. Kariyer psikolojik danışmanlığı alanında ise ilk olarak Hackett ve Betz (1981) tarafından kullanılmıştır. Hackett ve Betz yaptıkları çalışmalarda,

kadınların geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin algılarının öz-yeterlik düzeyini arttırmaya yarayan dört kaynaktan bilgi edinilmesini engellediği savından yola çıkarak kadınların kariyer gelişimlerinde öz-yeterlik kavramını ele almışlardır.

Taylor ve Betz'in (1983) öz-yeterliğe yönelik diğer bir çalışması ise hem üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişler hem de Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği Ölçeğini geliştirmişlerdir. Araştırmaya toplam 346 üniversite öğrencisi katılmış. Araştırma sonuçları kariyerleri ile ilgili karar vermiş olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer yandan kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca cinsiyete göre öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir.

Larson ve arkadaşları (1992), danışman öz yeterliğine ilişkin ölçek geliştirme çalışması yapmışlardır. Öz-yeterliğin danışman performansı, benlik algısı ve problem çözme yaklaşımları ile pozitif yönde; durumluk ve sürekli kaygı ile negatif yönde ilişkinin olduğu bulmuşlar.

Lent ve arkadaşları, (1994) kariyer öz-yeterliği kavramının mesleki seçimlerde ve ilgileri, değerleri ve yetenekleri yönlendirmede merkezi bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Bu kavram, kariyer gelişimi ve danışmanlığı alanına önemli katkılar sağlamış ve son yıllarda çok sayıda çalışmanın konusu olmuştur.

Kariyer kararı verme öz-yetkinliğin, kariyer kararsızlığını önlemede olan önemi üzerinde duran bir diğer araştırma da Betz ve Voyten (1997) tarafından yapılmıştır. Araştırma kapsamına üniversite eğitimlerine devam etmekte olan ve psikoloji dersini alan 350 üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırmanın sonuçları kariyer kararı verme öz-yetkinliği ve sonuç beklentileri değişkenlerinin erkeklerin kariyer kararsızlıklarını manidar olarak yordadığını ve bunların en önemli değişkenler olduğunu göstermektedir.

Kraus ve Hughey (1999), lise öğrencilerine meslek karar vermede yetkinlik düzeylerini yükseltmek için sekiz haftalık mesleki grup rehberliği uygulamışlardır. Sekiz hafta sonunda, deney grubundaki kız öğrencilerin kontrol

grubundaki kız öğrencilere göre kendilerini daha yetkin hissettiklerini tespit etmişlerdir.

Aksoy ve Diken (2009)'da yaptığı araştırmada rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe yönelik öz-yeterlik algılarını incelemişler. Araştırmanın kapsamına toplamda 277 psikolojik danışman katılmıştır. Ölçme aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen Rehber öğretmen özel eğitim öz-yeterlik ölçeği kullanılmıştır (RÖ-ÖEÖYÖ). Psikolojik danışmanların özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algılarının cinsiyete ve yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği araştırmanın sonucu ile elde edilmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanların mesleki deneyimleri, eğitimini aldıkları lisans programı, özel eğitim deneyimleri ve aldıkları süpervizyon ile öz-yeterlik algıları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Owens, Bodenhorn ve Bryant (2010), 157 okul danışmanının katıldığı araştırmalarında, deneyimin danışman öz-yeterliğinin önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterliklerini inceleyen bir araştırmada öğrencilerin öz yeterliklerinin cinsiyet, sınıf düzeyi, öğrenim gördükleri alan, anne babaların öğrenim düzeyleri ve ailenin sosyo-ekonomik düzeyi gibi çeşitli değişkenler açısından anlamlı ilişkinin olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın verileri “Akademik Öz-yeterlik Ölçeği”, “Akademik Motivasyon Ölçeği”, “Akademik Kontrol Odağı” ve “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Araştırmaya Anadolu üniversitesinde öğrenim gören 1679 kişi katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre üniversite öğrencilerinin büyük çoğunluğunun yüksek akademik öz-yeterlik düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Erkeklerin akademik öz-yeterlikleri kadınların akademik öz-yeterliklerinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Sınıf düzeyleri açısından incelendiğinde dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlikleri, ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterliklerinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüştür. (Satıcı, 2013)

Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançlarını akademik unvan, cinsiyet ve bölüm değişkenlerine göre incelemek için yapılan bir çalışmada ilişki tarama

modelinin kullanılmıştır. Araştırma grubunu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan 80 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Shwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Aypay (2010) tarafından Türk kültürüne uyarlanan Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ) kullanılmıştır. Nicel veriler 2012-2013 öğretim yılı güz döneminde toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem için t testi ve Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda akademisyenlerin genel öz-yeterlilik inancının cinsiyet, bölüm ve unvan değişkenleri açısından farklılık göstermediği belirlenmiştir (Uysal, 2013).

Ye de (2014) üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ile kariyer kararı verme öz-yeterliliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öte yandan bu çalışmada kariyer seçeneklerinin kariyer kararı verme ve kariyer kararı verme öz-yeterliliği arasındaki ilişkide rolü de incelenmiştir. Bu amaçla araştırma kapsamına 216 Çinli üniversite öğrencisi alınmıştır. Araştırma sonuçları, katılımcıların yüksek risk içeren kariyer seçimlerine yönelme eğiliminde olduklarını ve kariyer kararı verme öz-yeterliliği ile kariyer kararı verme arasındaki ilişkinin kariyer seçeneklerine göre değiştiğini göstermektedir.

Yayla, E. ve İkiz, F.E. (2017) yaptığı bir araştırmada psikolojik danışma öz yeterliliği ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır ve araştırmanın bulgularına göre pozitif yönde düşük ilişki bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışma öz yeterlik düzeyleri cinsiyet, yaş, çalışılan kuruma ve meslekte çalışma süresine göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmanın bu bölümünde öz-yeterlilik ile ilgili çalışmalar toparlanmıştır. Alan yazında bulunan öz yeterlilik ile ilgili araştırmaların çoğunlukla kariyer alanında olduğu bilgisi elde edilmiştir. Yapılan çalışmalarda cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi, eğitim görülen bölüm, çalışılan kurum ve mesleki deneyim vb. değişkenler ele alınmıştır. Genellikle öz yeterlilik ile yaş, sınıf düzeyi ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkisinin olmadığı bulunmuştur.

2.2.2. Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlığı ile İlgili Araştırmalar

Ortaöğretim öğrencilerinin anne baba tutumları ve rehberlik ihtiyaçlarının, mesleki karar verme zorluklarının önemli bir yordayıcısı olup olmadığını saptamak amacıyla yapılan bir araştırmaya göre, 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Selçuklu, Meram ve Karatay İlçeleri' ne bağlı ortaöğretim okuluna devam eden 9. 10. ve 11. sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “Mesleki Karar Verme Zorlukları Ölçeği”, “Ana-Baba Tutumu Envanteri” ve “Rehberlik İhtiyacını Belirleme Formu” kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin çözümlenmesinde Pearson korelasyon katsayısı ve stepwise regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Ortaöğretim öğrencilerinin kişisel rehberlik ihtiyacı ve mesleki rehberlik ihtiyacı mesleki karar verme zorluklarının önemli bir yordayıcısı olarak bulunmuştur. Kişisel rehberlik ihtiyacı, mesleki karar verme zorluklarına ilişkin varyansın %13,9'unu açıklamaktadır. Kişisel rehberlik ve mesleki rehberlik ihtiyacı, mesleki karar verme zorluklarına ilişkin varyansın %15,5'ini açıklamaktadır (Kesici, 2007).

Sarı (2007)'nin yaptığı bir çalışmada üniversite öğrencilerinin kararsızlık biçimleri ile kendilik saygısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Değişkenlerin birbirini yordama düzeyleri ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan araştırmaya 170'i kadın 150'si erkek olmak üzere toplamda 320 öğrenci katılmıştır. Araştırmada kişisel kararsızlık ölçeği KKÖ (Bacanlı, 2011) ve Kendine saygı ölçeği KSÖ (Bogenç, 2005) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre kendine saygı ve kararsızlık düzeyleri arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur fakat kadın üniversite öğrencilerinin araştırmacı kararsızlık düzeyleri erkeklere göre yüksek olduğu bulunmuştur. KKÖ'nün araştırmacı ve aceleci alt ölçekleri arasındaki ilişki ise pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kendilik saygısı ile aceleci, araştırmacı ve genel kararsızlık puanları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Bacanlı (2012)'nin yaptığı bir araştırmada 9.sınıf öğrencilerinin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançlarının kariyer karar verme güçlüklerini

yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Ayrıca kariyer karar verme güçlüklerini cinsiyete, yaşa, algılanan sosyo-ekonomik düzeye, algılanan akademik başarı düzeyine, meslek seçimi kararını verme ve vermeme durumlarına göre karşılaştırma yapılmıştır. Araştırma grubu 188 (119 kız ve 69 erkek) ortaöğretim dokuzuncu sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırma verileri meslek seçimine ilişkin Akılcı Olmayan İnançlar Ölçeği (AOİÖ), Kariyer Karar Verme Güçlükleri Ölçeği (KKVGÖ) ve Kişisel Bilgi Formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri analiz etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi ve t testi kullanılmıştır. Araştırma grubundaki öğrencilerin meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançları (mükemmeliyetçilik, dışsal kontrol, yanlış çıkarımlar, genellemeler ve özsaygı) kariyer karar verme güçlüklerine ilişkin toplam varyansın % 30'unu açıklamıştır. Dışsal kontrol tek başına mesleki karar verme güçlüklerinin anlamlı yordayıcısı olarak bulunmuştur. Kız öğrencilerin erkek öğrencilerinkinden, kariyer kararını vermeyen öğrencilerin verenlerden ve akademik başarısını kötü algılayanların iyi algılayanlarınkinden kariyer karar verme güçlükleri puan ortalamaları anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Sonuçlar, ilgili literatür ışığında tartışılmış ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur.

Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi amaçlanan bir araştırmaya göre şu sonuçlar elde edilmiştir: Araştırmanın çalışma grubu Pınarhisar Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Amacı ise; kariyer tercihlerini belirlemek ve bu tercihlerin öğrencilere ait demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini tespit etmektir. Bu doğrultuda öğrencilerden anket tekniği ile veri toplanmış ve toplanılan veriler analiz edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda kariyer tercihi altı alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar Sosyal, Araştırmacı, Sanatçı, Geleneksel, Gerçekçi ve Girişimci kariyer boyutlarıdır. Bu boyutların, öğrencilerin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Çalışma ile öğrencilerin kariyer tercihi boyutları üzerinde etkili olan demografik özelliklerin tespit edilmesiyle kariyer tercihlerine ilişkin bir profil elde edilmiştir (Dursun, Yılmaz, Pektaş ve Altay, 2012).

Hamamcı, Bacanlı ve Doğan (2013)'ın yaptığı bir araştırmada ilköğretim 8. sınıf, lise ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararları üzerinde etkili

olan faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadırlar. Araştırmaya Gaziantep ve Ankara ilinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarına devam eden 413 öğrenci ile Ankara'da Gazi Üniversitesine devam eden 176 üniversite öğrenci olmak üzere toplam 589 kişi katılmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen Demografik Bilgi Formu ile Mesleki ve Eğitsel Karar Verme Anketi kullanılarak toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun eğitsel ve mesleki kararlarını verdikleri ve vermiş oldukları kararlara da güvendikleri bulunmuştur. Öğrencilerin mesleki ve eğitsel kararlarında etkili olan faktörler sırasıyla; baba, anne, kitap ve dergi ile okullardaki öğretmenler olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin eğitsel ve mesleki kararlarını verirken başvurdukları kaynaklarda sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmazken, erkek öğrencilerin kararlarında arkadaşlarının daha etkili olduğu belirlenmiştir.

McWhirter (1992), Meksikalı-Amerikalı kız lise öğrencilerinin, kariyere bağlanmalarını, mesleki umularını ve kariyer engellerini inceledikleri araştırmada, algılanan kariyer engellerinin kariyere bağlanmayı anlamlı olarak yordamadığı, ancak öğretmenden algılanan sosyal destek, aile katılımı ve cinsiyet rollerinin kariyere bağlanmayı anlamlı olarak yordadıklarını bulunmuştur. Öğrencilerin algıladıkları kariyer engellerinin en güçlü yordayıcısının öğretmenden algılanan sosyal destek olduğu, öğretmenden algılanan destek arttıkça algılanan engeller azaldığı tespit edilmiştir (Güneş, 2015).

Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşu etkileyen çeşitli psiko-sosyal faktörleri belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmada algılanan sosyal destek, algılanan ebeveyn tutumları, kariyer kararı öz-yeterliği ve mesleki sonuç beklentilerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki doğrudan ve dolaylı yordayıcı etkileri incelenmiştir. Araştırmanın katılımcılarını, 2013-2014 akademik yılında İstanbul Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde öğrenimlerine devam eden 304'ü (%71,5) kız ve 121'i (%28,5) erkek olmak üzere toplam 425 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrencilerin yaşları 17-68 arasında değişmekte olup yaş ortalaması 21,13 'tür. Katılımcılara ölçüm araçları olarak Psikolojik İyi Olma Ölçekleri, Sosyal Provizyon Ölçeği, Kısaltılmış Algılanan Ebeveyn Tutumları Ölçeği, Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği ve Mesleki Sonuç Beklentileri Ölçeği uygulanmıştır. Doğrudan ve dolaylı yordayıcı etkileri analiz etmek amacıyla, sırasıyla çoklu doğrusal hiyerarşik adımsal regresyon analizi ve doğrusal

hiyerarşik aracı regresyon analizi yürütülmüştür. Psikolojik iyi oluşun doğrudan yordayıcılarına ilişkin bulgular, açıklanan toplam varyansa katkılarına göre sırasıyla algılanan sosyal destek, kariyer kararı öz-yeterliği ve anne için algılanan reddedici tutumun psikolojik iyi oluşun anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya koymuştur. Bu değişkenlerin tamamının toplam varyansın % 50,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Aracı etki analizlerine dair bulgulara göre ise, algılanan sosyal destek, baba için algılanan reddedici tutum ve hem baba hem de anne için algılanan duygusal sıcaklık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide hem kariyer kararı öz-yeterlik düzeyinin hem de mesleki sonuç beklentileri düzeyinin kısmi aracı etkisi olduğu görülmüştür. Ancak anne için algılanan reddedici tutum ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide sadece mesleki sonuç beklentileri düzeyinin kısmi aracı etkisi olduğu bulunmuştur. Araştırmanın bulguları, ilgili literatür ışığında tartışılmış ve gelecekteki araştırma ve uygulamalara yönelik önerilerde bulunulmuştur (Özden, 2014).

Üniversite öğrencilerinin psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumlarının kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeylerini yordayıp yordamadığını incelemek ve öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeylerini cinsiyet, yaş, okunan bölüm durumlarına göre karşılaştırma için yapılan araştırmada Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde farklı bölümlerde okuyan 277 öğrenci katılmıştır. Araştırmada verileri elde etmek amacıyla Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Psikolojik Doğum Sırası Ölçeği uygulanmıştır. Verilerin analizinde ise t testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Analizler sonucunda yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisi üzerinde yordayıcı olduğu görülmektedir. Ayrıca psikolojik doğum sırasının ilk çocuk ve tek çocuk alt boyutlarının kariyer kararı yetkinlik beklentisi yordayıcısı olduğu ancak ortanca ve son çocuğun yordayıcı olmadığı bulunmuştur. Araştırma bulguları yaşa ve cinsiyete göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin farklılaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte öğrencilerin okuduğu bölümlere göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin İşletme ve İlahiyat bölümleri arasında farklılık olduğu görülmüştür (Kırdök ve Alibekiroğlu, 2016).

Üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini yordayan değişkenleri ortaya koymayı amaçlayan bir araştırmada, Güneybatıda yer

alan bir üniversitenin Eğitim Fakültesi'nin çeşitli programlarında öğrenim gören toplam 275 üniversite son sınıf öğrencisine uygulanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği, Kariyer Kararı Öz-yeterlik Ölçeği Kısa Formu, Sürekli Kaygı Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde ise çoklu doğrusal regresyon analizi ve ilişkisiz örneklem için t-testi analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, bölüm seçiminde arkadaş etkisi, kariyer kararı verme öz-yeterliği ve sürekli kaygı değişkenlerinin üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerini manidar olarak yordadığını, bölüm seçiminde aile ve öğretmen etkisi ve akademik not ortalaması değişkenlerinin ise manidar olarak yordamadığını göstermektedir. Bununla birlikte cinsiyete göre üniversite son sınıf öğrencilerinin algıladıkları kariyer engellerinde manidar bir fark olmadığı görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur (Ulaş ve Özdemir, 2017)

Kararsızlık ve bu kararsızlıktan doğan pişmanlığın alan yazında önemli bir değişken olduğu bilinmektedir. Araştırmanın bu bölümünde ilgili değişkenlerce bulunan çalışmalar toparlanmıştır. Literatür taraması sonucunda kariyer karar verme, kariyer karar verme güçlükleri, kararsızlık gibi çalışmaların olduğu fakat mesleki karar pişmanlıkları açısından araştırmanın olmadığı dikkat çekmektedir. Araştırmalar ışığında cinsiyet, sınıf düzeyi ve yaşın kararsızlık ve karar verme engellerinde de anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

BÖLÜM III.

3.YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri toplanması ve verilerin çözümü ve yorumlanması ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Deseni

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisinin incelenmesi amaçlandığı bu araştırma betimsel bir çalışmadır. Betimsel yöntem verilen bir durumu olabildiğince tam ve dikkatli bir biçimde tanımlamaya çalışır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2011). Ayrıca içinde bulunan mevcut durumu ortaya koyma tarama yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama yöntemi, geçmişte ya da halen var olan bir durumu veya olayı var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok sayıda değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2008).

3.2. Çalışma grubu:

Bu çalışmada kolay ulaşılması amacıyla uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ulaşılabilirlik ve elverişlilik açısından uygun örnekleme yöntemi elde edilmek istenen bilgiye hızlı erişmek amacıyla tercih edilen bir yöntemdir (Berg, 2001). Araştırmanın çalışma grubu Ankara ilindeki 1 özel ve 1 devlet üniversitelerinin 2018-2019 öğretim yılında öğrenimlerine devam eden Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalı öğrencileri ile oluşturulmuştur. Bu seçime gerekçe olarak öğrencilerin kariyer kararına yakın ve meslek hayatına atılacak olmaları ayrıca öz yeterliklerinin meslek hayatında önemli bir kriter olması göz önünde bulundurulmuştur. Bu çalışma grubuna 391 Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalı öğrencisi katılmıştır fakat araştırmanın analizine 192 devlet üniversitesi (% 64,6), 105 özel üniversite (% 35,4) olmak üzere toplam 297 kişi dâhil edilmiştir. Yaş düzeyleri; ilk grup 18-22 yaş arasını, ikinci grup ise 23-25 yaş arasını oluşturmaktadır. İlk grup 249 (% 83,8) kişidir. İkinci grup ise; 48 (% 16,2)

kişidir. 55 kişi erkek (% 18,5) 242 kişi kadındır (% 81,5). Öğrenim gördükleri sınıf kademeleri 1. sınıflar 66 (% 22,5) 2.sınıflar 68 (% 22,9), 3. sınıflar 93 (% 31,3), 4.sınıflar ise 70 (% 26,6) kişidir. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalını ebeveyn baskısından seçen 7 kişi (% 2,4), ilgi ve yeteneklerine göre seçen kişi sayısı 194 (% 65,5), mesleğin popüler olmasından kaynaklı seçen kişi sayısı 27 (% 9,1), puanlarının bu bölüme yeterli olmasından kaynaklı seçenler ise; 69 (% 23,3) kişidir.

3.3. Veri Toplama Araçları:

Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisinin incelenmesi amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, Lent ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen Psikolojik Danışma Öz-yeterlik Ölçeğinin (PDÖYÖ), Pamukçu ve Demir (2013) tarafından hazırlanan Türkçe formu, Bacanlı (1999, 2000) tarafından geliştirilen Kişisel Kararsızlık Ölçeği ve Brehaut ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Pişmanlığı ölçeğinin, Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından hazırlanan Türkçe formu kullanılmıştır. Bu ölçeklere ait özet bilgiler aşağıda sunulmuştur.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu(KBF):

Araştırmacı tarafından geliştirilen KBF, öğrencilerin cinsiyet, yaş ve sınıf düzeylerini ve bölümü seçerken hangi faktörleri göz önünde bulundurduğuna ilişkin bilgileri içermektedir.

3.3.2 Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği(PDÖÖ):

Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla Lent ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, üç faktör ve 41 maddeden oluşmaktadır. Yardım becerileri öz-yeterliği olarak adlandırılan ilk faktör 15 maddeden oluşmaktadır ve kendi içinde iç görü, keşif ve eylem becerileri olmak üzere üç alt boyuttur. Oturum yönetmeye İlişkin öz-yeterlik olarak adlandırılan ikinci faktör ise 10 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörü oluşturan psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik 16 maddedir. İlişkide çatışmalar ve danışan problemleri olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Cevaplama sistemi her ifade için (0) “hiç güvenmiyorum” ve (9)

“tamamen güveniyorum” olarak onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan “0” en yüksek puan 369’dur. Yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğini işaret etmektedir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Pamukçu ve Demir (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin Türkçe formunun orijinalinde olduğu gibi üç faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu faktörlerin kapsadığı alt boyutlara ilişkin yapı da doğrulanmıştır. Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlığı .97 olup, alt ölçekler için iç tutarlık katsayısının .79 ile .94 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. PDÖÖ’nün Türkçe formunun Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise .92 olarak, iç tutarlık katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları sırasıyla Yardım Becerileri Öz-Yeterliği için .92, oturma yönetmeye ilişkin öz-yeterlik alt boyutu ve psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz-yeterlik alt boyutları için .95 olarak hesaplanmıştır. Sonuç olarak elde edilen bulgular, PDÖÖ’nün yeterli özelliklere sahip olduğuna ve psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılabilmesine işaret etmektedir (Pamukçu ve Demir, 2013).

3.3.3 Kişisel Karar Ölçeği (KKÖ):

Cevaplayıcıların yanıtlarını etkilememesi için “Kişisel Karar Ölçeği” adı verilen, Kişisel Kararsızlık Ölçeği (KKÖ) Bacanlı (1999;2000) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 2 boyuttan (aceleci ve araştırmacı), toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Bireyin alt ölçekten yüksek puan alması, ölçeğin ölçtüğü kişisel kararsızlık düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. KKÖ kullanan araştırmacıların alt ölçeklerini ayrı ayrı değerlendirilmesi önerilmektedir (Bacanlı, 2011). Alt ölçekleri oluşturan maddelerin numaraları şöyledir; 1,2,5,6,9,10,13,14,17 ve 18. maddeler araştırmacı kararsızlık düzeyini ölçmektedir. 3,4,7,8,11,12,15 ve 16. maddeler aceleci kararsızlık düzeyini ölçmektedir. KKÖ’nün geçerliği yapı (construct) ve uyum (concurrent) geçerliği yöntemleri kullanılarak saptanmıştır. Yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde varimax dönüşümlü temel bileşenler analizi yöntemi kullanılmıştır. İlk aşamada toplam varyansın %55’ini açıklayan öz değeri 1’in üzerinde beş faktör bulunmuştur. Ölçekte bulunan 18 maddenin toplam varyansın %43.04 ‘ini açıkladığı görülmüştür. Birinci faktör toplam varyansın

%22.36'sını açıklamakta olup faktör yükü .57 ile .76 arasında değişen on maddeden oluşmaktadır. Birinci faktör de karar sorunu hakkında araştırma, inceleme yapmaya rağmen kararı bir türlü kesinleştirememeyi içeren ifadeler toplanmıştır. Bu maddelerin içeriklerine dayanılarak birinci faktöre “araştırmacı kararsızlık ”adı verilmiştir. İkinci faktör toplam varyansın %20,68'ini açıklamakta olup faktör yükü .45 ile .83 arasında değişen 8 maddeden oluşmaktadır. Bu faktörde karar sorununu araştırmadan, incelemeden çabuk karar verip karardan vazgeçmeyi içeren maddeler toplanmıştır. Bu maddelerin içeriklerine dayanılarak ikinci faktörlere: “aceleci kararsızlık“ adı verilmiştir. Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan bu iki faktörlü çözüm içerik analizi sonuçlarını da desteklemiştir. KKÖ'nün uyum geçerliğini belirlemek için KKÖ ve Durumluk-Sürekli kaygı envanteri-DSKE (Öner ve Le Compte, 1985), 153 Üniversite öğrencisine 94 kız ve 59 erkek aynı anda uygulanarak söz konusu araçlardan alınan puanlar arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. KKÖ ve DSKE'nden Alınan puanlar arasındaki korelasyon katsayıları Durumluk kaygı ölçeği puanları ile KKÖ'nün tümüne ($r=.36, p<.01$) Araştırmacı kararsızlık alt ölçeğine ($r=.27, p<.01$) ve Aceleci kararsızlık alt ölçeğine ($r=.38, p<.01$) İlişkin puanlar arasında pozitif yönde pek güçlü olmayan ancak anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular durumluk kaygı düzeyi arttıkça kişisel kararsızlık düzeylerinin yani araştırmacı ve aceleci kararsızlık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. Sürekli kaygı ölçeği puanları ile KKÖ'nün tümüne ($r=.58, p<.01$), Araştırmacı kararsızlık alt ölçeğine ($r=.59, p<.01$) ve aceleci kararsızlık alt ölçeğine ($r=.41, p<.01$)İlişkin puanlar arasında pozitif yönde güçlü ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular sürekli kaygı düzeyi arttıkça kişisel kararsızlık düzeylerinin yeni araştırmacı ve aceleci kararsızlık düzeylerinin de arttığını göstermektedir. KKÖ'nün bütünü Araştırmacı Kararsızlık ve Aceleci Kararsızlık alt ölçekleri için belirlenen iç tutarlık katsayıları sırasıyla .90, .88 ve .85'tir. Ayrıca KKÖ'nün bütününe madde toplam korelasyonları; .36 ile .70 Araştırmacı Kararsızlık alt ölçeğinin: .50-.72 Aceleci Kararsızlık alt ölçeğinin .40 ile .70 arasında dağılmaktadır. Bu bulgular maddelerin gerek alt ölçeklerle gerekse ölçeğin tümüyle anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve önemli katkı sağladıklarını göstermektedir. KKÖ'nün Kararlılık katsayısı bütünü için $r= .84$, Araştırmacı Kararsızlık Alt ölçeği için $r= .84$, Aceleci Kararsızlık alt ölçeği için $r= .78$ bulunmuştur. KKÖ'nün güvenilirliği için hesaplanan iç tutarlık ve kararlılık katsayılarının KKÖ gibi duyuşsal ve bilişsel özelliklere sahip bir ölçme aracı için

oldukça yeterli yani KKÖ'nün güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (Bacanlı, 2011).

3.3.4 Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği (MKPÖ):

Brehaut ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen Karar Pişmanlığı Ölçeği 5 maddeden ve tek boyuttan oluşan bir ölçme aracıdır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve geçerlik, güvenilirlik çalışması Erdurcan ve Kırdök (2017) tarafından yapılmıştır. Orijinal formunda ölçek, “1” Tamamen Katılıyorum, “5” Hiç Katılmıyorum arasında 5’li likert derecelendirmeye sahiptir ve 2 ve 4. Maddeleri ters kodlanmaktadır. Puanların hesaplanmasında ise, önce her bir madde için işaretlenen değerden 1 çıkarılır. Çıkan değer her bir madde için ayrı ayrı toplanır ve 5 madde için toplam puan elde edilir. Bu skor beş ile çarpılarak 0-100 arası bir değer elde edilir. Ölçeğin Türkçe formu geliştirilirken Erdurcan ve Kırdök (2017) uygulamada rastlanan problemleri dikkate alarak, yanlış anlaşılmalara önlemek ve ölçeğin uygulanması, değerlendirilmesinde nesneliliği sağlamak ve puanlamaların hesaplanmasını kolaylaştırmak amacıyla Türkçe formunda ölçek “1” Hiç Katılmıyorum, “5” Tamamen Katılıyorum arasında 5’li likert tipi derecelendirmeye göre düzenlenmiştir. Bu nedenle Türkçe formunda 1., 3. ve 5. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğin puanlanması, üç maddenin puanları ters çevrildikten sonra, her değerden 1 çıkarılır. 5 madde toplanarak toplam puan elde edilir. Çıkan bu skor beş ile çarpılarak 0-100 arası bir değer elde edilir. Hesaplanan puandaki 0 ile 100 arasındaki artış karar pişmanlığının arttığını gösterir. Ölçekten alınan puan 0-24 arasında ise “karardan hiç pişman değil”, 25-49 arası “karardan biraz pişman”, 50-74 arası “karardan dolayı pişman”, 75-100 arası ise “karardan dolayı çok pişman” olduğu söylenebilir. Farklı gruplarla uygulanan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı .81-.92 arası değerler bulunmuştur. Uyum geçerliği çalışmasında Karar Pişmanlığı Ölçeği toplam puanı ile karar memnuniyeti arasında yüksek düzeyde korelasyon ($r = -.40$ ile $-.60$), karar karmaşası için ($r = 0.31$ ile 0.52) korelasyon, genel yaşam kalitesi için negatif yönde ($r = -.25$ ile $-.27$) ilişkiler bulunmuştur. Ölçeğin geçerlik güvenilirlik çalışması yapılırken (Erdurcan ve Kırdök, 2017), çalışma grubuna 410 üniversite öğrencisi katılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bulgular şu şekildedir; Cronbach Alfa katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değerlerine ilişkin bir sınıflamaya göre. 80 ile 1.00 arasındaki değerler yüksek güvenilirlik göstergesidir (Kalaycı, 2006). Bu bilgi

doğrultusunda ölçeğe ilişkin iç tutarlılık katsayısının yüksek güvenilirlik sınırları içinde olduğu görülmektedir. Test tekrar test güvenilirliği için, 63 üniversite öğrencisine üç hafta arayla uygulanan ölçeğin, hesaplanan pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı. 79 dur. Genel olarak test-tekrar test uygulamasından elde edilen korelasyon değerinin. 70 ve üzerinde bir değere sahip olması istenmektedir (Seçer, 2013).

3.4 Verilerin Toplanması:

Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışmanın veri toplama aşamasında öncelikle yasal ve etik izinler alınmıştır. Sonrasında psikolojik danışma öz-yeterlik, kişisel karar, mesleki karar pişmanlık ölçekleri, araştırmacı tarafından katılımcıların bulunduğu okullardan gönüllük esasına dayalı olarak, öğrencilere gönüllü katılım formu doldurtularak araştırmacı tarafından yerinde toplanmıştır. Ölçek formunun uygulanması yönergeyle birlikte bireylere dağıtılarak gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

3.5 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması:

Araştırmanın analizinde “Sosyal bilimler için istatistik programı (SPSS 22)” kullanılmıştır. Verilerin öncelikle kayıp ve uç değerler açısından incelenmesi yapılmıştır. Buna göre çok değişkenli istatistiksel tekniklerin bir dereceye kadar sayıtlara dayalı olmasından (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016) ötürü aşağıdaki sayıtlar test edilmiştir:

Öncelikle kayıp değer analizi yapılmıştır. Bu araştırmaya katılan 391 denekten 19 tanesi bazı maddelere cevap vermemiştir. Bu 19 kişilik veri kayıp değer olarak tespit edilmiştir. Kayıp değerler kendi arasında bir örüntü oluşturmadığı ve veri setinin küçük bir kısmını oluşturduğu için araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013). Kayıp değerler istatistiksel analizlerin yaygın bir sorunudur. Büyük veri setlerindeki az sayıdaki kayıp değerler ciddi bir sorun teşkil etmezken küçük ve orta büyüklükteki veri setlerindeki kayıp değerler araştırmacıları hatalı sonuçlara yönlendirebilir. Kayıp değerlerle başa çıkmada farklı yöntemler tercih edilebilmektedir. İlk seçenek maddelere cevap vermeyen ve kayıp değer olarak görünen deneklerin veri setinden çıkartılmasıdır.

Kayıp değer içeren denek ya da değişken sayısı az ise bu yöntem kullanışlıdır. Ancak eğer kayıp değerler veri setinin büyük çoğunluğuna dağılmışsa bu durumda denek ve değişkenlerin silinmesi önemli veri kaybına sebep olacaktır. Kayıp değerlerle ilgili başka bir seçenek değere ilişkin kestirimlerle değer ataması yapmaktır. Bu yöntem sadece nicel değişkenlere uygulanabilmektedir. Kestirim yapmanın en yaygın üç yöntemi ise geçmiş bilgileri kullanmak, ortalama değeri atamak ve regresyondur (Tabachnick ve Fidell, 1996). Daha sonra uç değerler tespit edilmiştir. Veri setindeki olağan değerlerin dışındaki ya da aşırı değerlere sahip olan deneklere uç değerler denilmektedir (Çokluk vd., 2016). Veri setinde uç değerlerin bulunması analiz sonuçlarının yorumlanmasında hatalara sebep olmaktadır. Bu nedenle incelenmeleri gerekmektedir. Uç değerler tek yönlü ya da çift yönlü olabilmektedir. Tek yönlü uç değerlerin tespiti nispeten kolaydır. Frekans dağılımları veya histogramlar yardımıyla tespit edilebilirler. Ancak çok yönlü uç değerlerin tespitinde bağımsız değişkenin merkezden veya örneklem ortalamasından tek bir verinin uzaklığını ölçen Mahalanobis Uzaklığı denilen bir işlem kullanılmaktadır. Çok yönlü uç değerler için ölçüt $p < .01$ düzeyindeki Mahalanobis Uzaklığı değeridir (Çokluk vd., 2016). Bu araştırmada öncelikle tek değişkenli uç değer analizi yapılmıştır. Değişkenlerin her birinin Z puanları çıkartılmış ve incelenmiştir. Z puanlarının -3 ve +3 değerleri arasında olması gerekmektedir. Bu aralığın dışındaki değerler uç değerlere işaret etmektedir. İncelemeler esnasında bu değer aralığının dışında kalan 34 katılımcının verisi veri seti dışında bırakılmıştır. Daha sonrasında çok değişkenli uç değer analizi için Mahalanobis uzaklıkları 3 ayrı değişkene göre incelenmiştir. χ^2 'nin kritik değerlerine $p < .01$ olduğu durumda bakılmıştır. Serbestlik derecesi (sd) 41 için (Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği) χ^2 tablosundan 74,745 değeri okunmuş ve bu değerden büyük olan 28 veri, veri setinden çıkartılmıştır. Aynı şekilde sd 5 için (Kişisel Karar Ölçeği) χ^2 tablosundan 20,515 değeri okunmuş ve bu değerden büyük olan 6 veri araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Son olarak sd 18 için (Mesleki Karar Pişmanlığı Ölçeği) χ^2 tablosundan 42,312 değeri okunmuş ve bu değerden büyük olan 7 veri araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Uç değer analizinin ardından sonuç olarak 297 veri ileri analizler için uygun bulunmuştur. Son olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Normallik; Sosyal bilimler alanında yürütülen çalışmalarda çoğunlukla parametrik testler kullanılmaktadır. Bu testler için normallik varsayımının karşılanması ön koşuldur

(Mertler ve Vannatta, 2005). Normal dağılım araştırmadaki bağımlı değişken sayısına göre çok değişkenli normallik ya da tek değişkenli normallik adı ile isimlendirilmektedir. Tek değişkenli normallik histogramlar ya da Q-Q grafikleri ile incelenebilirken çok değişkenli normallikte değişkenler tüm kombinasyonları açısından normal dağılımı göstermesi kabul edilmektedir (okluk vd., 2016). Bu araştırmada verilerin normal dağılıp dağılmadığına karar verme aşamasında değişkenlerin arpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. İstatistikler sonucunda verilerin normal dağıldığına karar verilmiştir. Normal dağılım sağlandıktan sonra verilerin özelliği ve analiz yöntemlerinin sayılıtlarını karşılama durumuna bağlı olarak analiz yöntemi; temel olarak gruplar arası farklılıklar için bağımsız gruplar arası t-testi uygulanmıştır. Bağımsız rneklemler için t testi iki değişkenin ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için kullanılmaktadır. Genellikle betimsel araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Seçer, 2013). Diğer bir analiz yöntemi olarak varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA iki ya da daha çok ilişkili ölçümlerde ortalamaların birbirine göre farklılık gösterip göstermediğini test etmeye yarayan bir analiz yöntemidir. Değişkenler arası ilişkinin olup olmadığını incelemek için Pearson Momentler arpım korelasyonu yapılmıştır. Korelasyon analizi iki veya daha fazla değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek, herhangi bir ilişki var ise bu ilişkinin yönünü (Negatif-Pozitif) ve düzeyini (Düşük, orta, yüksek) belirlemek için kullanılan bir analizdir. Değişkenlerin birbirlerine etkisini incelerken ise çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi, bağımlı değişkenle ilişkili olan iki ya da daha çok bağımsız değişkene (yordayıcı değişkenlere) dayalı olarak, bağımlı değişkenin tahmin edilmesine yönelik bir analiz türüdür (Büyüköztürk, 2014).

BÖLÜM IV.

4. BULGULAR

Bu bölümde psikolojik danışman adaylarının Öz yeterliklerinin Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarına etkisini test etmek amacıyla oluşturulan alt problemlere yanıt vermek için yapılan analizlerin bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Psikolojik Danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarının cinsiyete göre incelenmesinde kullanılan bağımsız gruplar arası t-testi sonuçları tablo. 4.1.1, tablo 4.1.2, tablo 4.1.3'de özetlenmiştir:

Tablo 4.1.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterliklerinin Cinsiyete göre İncelenmesi

Cinsiyet	n	\bar{x}	S.s.	t	p
Erkek	55	230.32	45.60		
Kadın	242	241.50	46.57	1.613	.108

* (p < .05)

** (p < .01)

Tablo 4.1.1'de görüldüğü üzere psikolojik danışmanların Öz yeterliklerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t_{295} = -1.613$, $p > .05$). Kadınların Öz-yeterlik puan ortalamaları ($\bar{x} = 241.50$) erkeklerin Öz-yeterlik puan ortalamalarına ($\bar{x} = 230.32$) göre daha yüksek bulunmuşsa da cinsiyetin, psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerini etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.1.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Mesleki Karar Pişmanlıklarının Cinsiyete göre İncelenmesi

Cinsiyet	n	\bar{x}	S.s.	t	p
Erkek	55	26.81	18.31		
Kadın	242	19.71	16.52	2.821	.005*

* (p < .05)

** (p < .01)

Tablo 4.1.2 incelendiğinde psikolojik danışmanların Mesleki karar pişmanlıklarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ($t_{295}=2.821$, $p<.05$). Erkeklerin Mesleki karar Pişmanlık puan ortalamaları ($\bar{x}=26.81$) kadınların Mesleki karar pişmanlıklarına ($\bar{x}=19.71$) göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre cinsiyetin, psikolojik danışman adaylarının Mesleki Karar Pişmanlıklarını etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.1.3: Psikolojik Danışman Adaylarının Kişisel Kararsızlıklarının Cinsiyete göre İncelenmesi

Cinsiyet	n	\bar{x}	S.s.	t	p
Erkek	55	42.72	10.54		
Kadın	242	45.01	12.88	-1.227	.221

* (p< .05)

** (p<.01)

Tablo 4.1.3'e göre psikolojik danışmanların Kişisel kararsızlıklarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem için t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ($t_{295}=-1.227$, $p>.05$). Kadınların Kişisel kararsızlık puan ortalamaları ($\bar{x}=45.01$) erkeklerin Kişisel kararsızlık puan ortalamalarına ($\bar{x}=42.72$) göre daha yüksek bulunmuşsa da cinsiyetin, psikolojik danışman adaylarının Kişisel kararsızlıklarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

4.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Programı Seçme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Psikolojik Danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarının seçme nedenlerine göre incelenmesinde kullanılan ANOVA sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Tablo 4.2.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Programı Seçme Nedenlerine göre Öz-Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarının İncelenmesi

Varyansların Homojenliği				
	Levene testi	Sd1	Sd2	P
Öz-yeterlik	.390	3	293	.760
Kişisel Kararsızlık	.229	3	293	.876
Mesleki karar pişmanlığı	1.626	3	293	.183*

* (p>.05)

ANOVA tablosu incelemeden önce varyansların homojenliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Homojenlikten söz edebilmek için p değerinin .05'ten büyük olması gerekmektedir (Seçer,2013). Tablo 4.2.1 incelendiğinde Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlığı değişkenlerinin varyanslarının homojen olduğu (p>.05) görülmektedir. Bu duruma dair açıklamalar Post Hoc Tukey testi sonuçları doğrultusunda tablo 4.2.2 sunulmuştur.

Tablo 4.2.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pışmanlıklarının Seçme Nedenlerine göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi

Programı Seçme Nedeni	n	\bar{x}	S.s.	sd	f	p	Anlamlı fark
Öz-yeterlik							
Ebeveyn baskısı	7	250,0000	41,52911				
İlgi ve yetenek	194	241,1237	46,31090				
Mesleğin popüler olması	27	235,7778	46,42888	3/293	.462	.709	
Puanın bu bölüme yeterli olması	69	235,0580	48,10585				
Total	297	239,4377	46,52459				
Kişisel Kararsızlık							
Ebeveyn baskısı	7	44,8571	14,70180				
İlgi ve yetenek	194	43,7835	12,64807				
Mesleğin popüler olması	27	44,7778	10,89578	3/293	.970	.407	
Puanın bu bölüme yeterli olması	69	46,7681	12,44416				
Total	297	44,5926	12,49915				
Mesleki Karar Pışmanlığı							
Ebeveyn baskısı	7	31,4286	14,05770				
İlgi ve yetenek	194	15,7474	14,58700				B-C
Mesleğin popüler olması	27	34,4444	18,36245	3/293	22.368	.000**	
Puanın bu bölüme yeterli olması	69	29,5652	16,75382				D-B
Total	297	21,0269	17,06128				

* (p<.05)

** (p<.01)

A= Ebeveyn baskısı B=İlgi ve yetenek C=Mesleğin popüler olması

D=Puanın bu bölüme yeterli olması

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterliklerinin, Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen bu araştırmada Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar (Tablo 4.2.2) doğrultusunda Öz-yeterlik ile programı seçme nedenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. ($F_{293=.462}$, $p>.05$). Bu sonuç doğrultusunda psikolojik danışman adaylarının Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenleri öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasa da ebeveyn baskısının ($\bar{x}=250,00$) öz yeterlik üzerinde etkili bir neden olduğu

söylenbilir. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan Kişisel kararsızlık incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının Kişisel kararsızlıklarının, Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığına bakılmıştır. Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılan bu değişkenden elde edilen sonuçlar (Tablo 4.2.2) doğrultusunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. ($F_{293}=970$, $p>.05$). Bu sonuçlara göre psikolojik danışman adaylarının Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenleri Kişisel kararsızlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasa da, puanın bu bölüme yeterli olmasının ($\bar{x}=46,76$) Kişisel kararsızlık üzerinde etkili bir neden olduğu söylenbilir. Araştırmanın son değişkeni olan Mesleki karar pişmanlıkları incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının mesleki karar pişmanlıklarının, Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılan bu değişkenden elde edilen sonuçlar (Tablo 4.2.2) doğrultusunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($F_{293}=22.368$, $p<.05$). Bu sonuçlara göre psikolojik danışman adaylarının seçme nedenlerinin Mesleki karar pişmanlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenbilir. Aradaki farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için “Post Hoc Tukey” testi uygulanmıştır. Post Hoc Tukey testi sonucuna göre “Mesleğin popüler olması” ile “İlgi ve yetenek” arasında; “Puanın bu bölüme yeterli olması” ile “İlgi ve yetenek” arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki karar pişmanlık üzerinde mesleğin popüler olmasının ($\bar{x}=34,44$) ilgi ve yeteneğe göre ($\bar{x}=15,74$) daha etkili bir neden olduğu söylenirken, puanın bu bölüme yeterli olmasının da ($\bar{x}=29,56$) ilgi ve yeteneğe göre ($\bar{x}=15,74$) daha etkili bir neden olduğu yorumu yapılabilir.

4.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Psikolojik Danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarının yaşa göre incelenmesinde kullanılan ANOVA sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Tablo 4.3.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine göre Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarının İncelenmesi

Varyansların Homojenliği				
	Levene testi	Sd1	Sd2	P
Öz-yeterlik	.003	1	295	.956
Kişisel Kararsızlık	10.020	1	295	.002**
Mesleki karar pişmanlığı	.848	1	295	.358

*($p > .05$)

ANOVA tablosu incelemeden önce varyansların homojenliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Homojenlikten söz edebilmek için p değerinin .05'ten büyük olması gerekmektedir (Seçer, 2013). Tablo 4.3.1 incelendiğinde Öz-yeterlik ve Mesleki karar pişmanlık değişkenlerinin varyanslarının homojen olduğu ($p > .05$) Kişisel kararsızlık değişkeninin homojen olmadığı ($p < .05$) görülmektedir. Bu duruma dair açıklamalar post hoc tukey testi sonuçları doğrultusunda tablo 4.3.2 sunulmuştur.

Tablo 4.3.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarının Yaşa göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi

Yaş	n	\bar{x}	S.s.	sd	f	p
Öz-yeterlik						
İlk grup	249	234,4337	45,28294			
İkinci grup	48	265,3958	44,62360	1/295	18.901	.000**
Total	297	239,4377	46,52459			
Kişisel kararsızlık						
İlk grup	249	44,3173	11,80622			
İkinci grup	48	46.0208	15,68234	1/295	.747	.388
Total	297	44.5926	12,49915			
Mkpö						
İlk grup	249	21.6667	16.67204			
İkinci grup	48	17.7083	18.79221	1/295	.2175	.141
Total	297	21.0269	17,06128			

*($p<.05$) İlk grup: 18–22 yaş İkinci grup: 23-25 yaş

** ($p<.01$)

Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek faktörlü ANOVA analizi yapılmıştır. İlk grup 18-22 yaş arasını, ikinci grup ise 23-25 yaş arasını oluşturmaktadır. Tablo 4.3.2. incelendiğinde aradaki farkın anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{295}=18.901$, $p<.05$). Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin yaşa göre anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir ve ilk grubun öz yeterlik puanları ($\bar{x}=45,28$) ikinci gruba ($\bar{x}=44,62$) göre daha yüksek bulunmuştur. Buna göre 18-22 yaş arası öğrencilerin öz yeterlikleri 23-25 yaş arası öğrencilerin öz yeterliklerine göre daha yüksektir.

Mesleki karar pişmanlık değişkeninin yaşıa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek faktörlü ANOVA tablosu incelendiğinde (Tablo 4.3.2.) aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{295}=2175$, $p>.05$). Buna göre psikolojik danışmanların Mesleki karar pişmanlıkları yaşıa göre anlamlı bir etkiye sahip olmasa da 23-25 yaş arası öğrencilerin Mesleki karar pişmanlıklarının ($\bar{x}=18,79$) 18-22 yaş arası öğrencilere göre ($\bar{x}=16,67$) daha yüksek olduğu söylenebilir. Psikolojik danışmanların kişisel kararsızlıklarının da yaşıa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan Tek faktörlü ANOVA tablosunda (Tablo 4.3.2.) aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür ($F_{295}=747$, $p>.05$). Buna göre psikolojik danışmanların Kişisel kararsızlıkları yaşıa göre anlamlı bir etkiye sahip olmasa da 23-25 yaş arası öğrencilerin Kişisel kararsızlıklarının ($\bar{x}=15,68$) 18-22 yaş arası öğrencilerin Kişisel kararsızlıklarına ($\bar{x}=11,80$) göre daha yüksek olduğu söylenebilir. ANOVA tablosunda anlamlı farklılık gösteren değerlerin arasındaki farkın hangi değişkenden kaynaklandığını belirlemek için Post Hoc Tukey testi yapılmaktadır fakat bu araştırmada yaş üçten az gruba sahip olduğu için Post Hoc Tukey testi gerçekleştirilememiştir.

4.4.Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulgular

Psikolojik Danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarının sınıf düzeyine göre incelenmesinde kullanılan Tek faktörlü ANOVA sonuçları aşağıda özetlenmiştir:

Tablo 4.4.1: Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine göre Öz-Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarının İncelenmesi

Varyansların Homojenliği				
	Levene testi	Sd1	Sd2	p
Öz-yeterlik	2.882	3	293	.036
Kişisel Kararsızlık	2.644	3	293	.049
Mesleki karar pişmanlığı	.917	3	293	.433

*(p>.05)

ANOVA tablosu incelemeden önce varyansların homojenliğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Homojenlikten söz edebilmek için p değerinin .05'ten büyük olması gerekmektedir (Seçer,2013). Tablo 4.4.1 incelendiğinde Öz-yeterlik ve Kişisel kararsızlık değişkenlerinin varyanslarının homojen olmadığı (p<.05) Mesleki karar pişmanlık değişkeninin homojen olduğu (p>.05) görülmektedir. Bu duruma dair açıklamalar post tukey testi sonuçları doğrultusunda tablo 4.4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.4.2: Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarının Sınıf Düzeylerine göre Ortalama, Standart Sapma ve Tek Faktörlü ANOVA Sonuçlarının İncelenmesi

Sınıf Düzeyi	n	\bar{x}	S.s.	sd	f	p	Anlamlı fark
Öz-yeterlik							
1. Sınıf	66	244.3333	52.02731				
2. Sınıf	68	240.8529	38.67016				
3. Sınıf	93	224.2903	42.52278	3/293	5.993	.001**	
4. Sınıf	70	253.5714	48.33086				4-3
Total	297	239.4377	46.52459				
Kişisel Kararsızlık							
1. Sınıf	66	44.8788	11.47240				
2. Sınıf	68	44.2059	11.89702				
3. Sınıf	93	42.7097	11.31234	3/293	1.766	.154	
4. Sınıf	70	47.2000	15.04158				
Total	297	44.5926	12.49915				
Mesleki Karar Pişmanlığı							
1. Sınıf	66	22.3485	17,30317				
2. Sınıf	68	16.5441	15,93497				
3. Sınıf	93	24.0860	16,50010	3/293	2.818	.039**	
4. Sınıf	70	20.0714	17,94704				
Total	297	21.0269	17,06128				

*(p<.05)

** (p<.01)

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterliklerinin, sınıf düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını inceleyen bu araştırmada Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar (Tablo 4.4.2) doğrultusunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($F_{293}=5.993$, $p<.05$). Bu sonuç doğrultusunda psikolojik danışman adaylarının sınıf düzeylerinin Öz-yeterlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan Kişisel kararsızlık incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının

Kişisel kararsızlıklarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmıştır. Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılan bu değişkenden elde edilen sonuçlar (Tablo 4.4.2) doğrultusunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. ($F_{293}=1.766$, $p>.05$). Bu sonuçlara göre psikolojik danışman adaylarının sınıf düzeyleri Kişisel kararsızlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmasa da 4. Sınıf düzeyinde kişisel kararsızlığın ($\bar{x}=47,20$) arttığı söylenebilir ve araştırmanın son değişkeni olan Mesleki karar pişmanlıkları incelendiğinde psikolojik danışman adaylarının Mesleki karar pişmanlıklarının, sınıf düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tek faktörlü ANOVA analiz yöntemi kullanılan bu değişkenden de elde edilen sonuçlar (Tablo 4.4.2) doğrultusunda anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ($F_{293}=2.818$, $p<.05$). Bu sonuçlara göre psikolojik danışman adaylarının sınıf düzeylerinin Mesleki karar pişmanlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Aradaki farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için “Post Hoc Tukey” testi uygulanmıştır. Post Hoc Tukey testi sonucuna göre psikolojik danışman adaylarının Öz yeterliklerinin 4. sınıflar ve 3. sınıflar arasında manidar bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin Öz-yeterliklerinin ($\bar{x}=253.57$) üçüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin Öz-yeterliklerinden ($\bar{x}=224.29$) anlamlı biçimde daha yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

4.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Çeşitli Değişkenlerle Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Bulgular

Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlık puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Momentler çarpım korelasyon analizi sonucuna ilişkin bulgular tablo 4.5.1 ve tablo 4.5.2’de özetlenmiştir:

Tablo 4.5.1: Öz-yeterlik ve Kişisel Kararsızlık Puanları Arasındaki İlişki

	Öz-yeterlik	Kişisel kararsızlık
Öz-yeterlik	.017	-.139
Kişisel kararsızlık	-.139	.017 *

* (p<.05)

** (p<.01)

Tablo 4.5.1 incelendiğinde Öz-yeterlik puanları ile Kişisel kararsızlık puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda negatif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ($r=-.139$, $p<.05$) Buna göre psikolojik danışman adaylarının Öz yeterlikleri artarken Kişisel kararsızlıklarının azalacağı veya psikolojik danışman adaylarının kişisel kararsızlıkları artarken öz yeterliklerinin azalacağı söylenebilir.

Tablo 4.5.2: Öz-yeterlik ve Mesleki Karar Pişmanlığı Puanları arasındaki İlişki

	Öz-yeterlik	Mkpö
Öz-yeterlik	.000**	-.287
Mesleki Karar Pişmanlığı	-.287	.000**

*(p<.05)

** (p<.01)

Tablo 4.5.2 incelendiğinde Öz-yeterlik puanları ile Mesleki karar pişmanlık puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda negatif yönde, anlamlı ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ($r=-.287$, $p<.05$). Buna göre psikolojik danışman adaylarının Öz yeterlikleri artarken Mesleki karar pişmanlıklarının azalacağı veya psikolojik danışman adaylarının Mesleki karar pişmanlıkları artarken öz yeterliklerinin azalacağı söylenebilir.

4.6. Öz Yeterliğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlık puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucuna ilişkin bulgular aşağıda (Tablo 4.6.1) özetlenmiştir:

Tablo 4.6.1: Öz-yeterliğin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonucu

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	268.422	9.676			.000**
Mkpö	-737	.155	-.270	-4.741	.155
Kişisel Kararsızlık	-303	212	-.081	-1427	.000**

* (p<.05)

** (p<.01)

Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda (Tablo 4.6.1) Kişisel Kararsızlığın Öz yeterlikle düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ($R=.298$, $R^2=.089$, $p<.05$). Mesleki Karar Pişmanlığının öz yeterlikle anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı bulunmuştur ($R=.298$, $R^2=.089$, $p>.05$). Buna göre Kişisel kararsızlık Öz-yeterlikteki toplam varyansın $\%.089$ 'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde görelî önem düzeyi olarak Kişisel kararsızlığın Öz yeterliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir.

BÖLÜM V.

5. TARTIŞMA VE YORUM

Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlıklarına etkilerinin cinsiyet, yaş, seçme nedeni gibi değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılık gösterip göstermediği incelenen araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular literatürde yer alan benzer araştırmalar ve kuramsal açıklamalar ile birlikte tartışılarak sunulmuştur.

5.1. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Öz-yeterliklerine İlişkin Bulgulara Ait Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterliklerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar arası t testi uygulanarak araştırılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların Öz-yeterlikleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Kariyer karar verme öz yeterliğinin, kararsızlığı önleme de önemli bir ölçüt olduğunu varsayan benzer bir araştırma Betz ve Voyten (1997) tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplam 350 üniversite öğrencisi alınmıştır. Elde edilen sonuca göre kariyer kararı verme öz-yeterliği ve sonuç beklentileri değişkenlerinin erkeklerin kariyer kararsızlıkları arasında anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunarak bu araştırmanın bulguları ile farklılık göstermiştir. Bandura (1977)'de sonuç beklentisini “bireylerin yapabileceği tutumları ile ortaya çıkarmak istedikleri sonuçlara ilişkin kişisel inançları” şeklinde açıklamıştır. Yani bireyin gerçekleştirebileceklerine yönelik inancı yoksa o davranımı gerçekleştirmesi de zordur ve kişinin öz-yeterliğini olumsuz olarak etkiler. Kısaca erkeklerin kariyer karar verme öz yeterliği ve sonuç beklentisine yönelik inancı ile kariyer kararsızlıkları arasında anlamlı bir ilişkinin çıkması kuramsal bilgiler ile uyumludur.

5.2. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Kişisel Kararsızlıklarına İlişkin Bulgulara ait Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının kişisel kararsızlıklarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar arası t testi uygulanarak araştırılmıştır. Sonuç olarak kişisel kararsızlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Cinsiyet hemcinslerin davranışlarında uyması gereken kurallar ve

toplumun getirdiği bir takım kültürel beklentilerdir (Çıtak, 2008). Ülkeler arasında farklılıklar olmasına karşın hemen hemen her ülkede bazı mesleklerin kadın ve erkekler tarafından eşit bir şekilde seçilmediği gözlenmektedir. Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de gelişmeler olmasına rağmen, bazı mesleklerde kadın oranı hala düşüktür (Pişkin,2016). Anlaşılacağı üzere bu gibi kuramsal açıklamalar çerçevesinde cinsiyetin meslek seçimini etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir fakat bu araştırmada cinsiyetin meslek seçimini etkileyen bir değişken olmadığı bulunmuştur. Kırdök ve Alibekiroğlu (2016)’da üniversite öğrencilerinin psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumlarının kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeylerini yordayıp yordamadığını incelemek amacıyla yaptığı araştırmada öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik beklentisi düzeylerini cinsiyet, yaş, okunan bölüme göre karşılaştırmışlardır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde farklı bölümlerde öğrenim gören 277 öğrenci araştırmaya katılmıştır. Elde edilen sonuca göre cinsiyetin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin manidar bir yordayıcısı olmadığı görülmüştür. Araştırmanın bulguları psikolojik danışman adaylarının cinsiyete göre Kişisel kararsızlıklarını inceleyen bu araştırma ile uyumludur. Tiryaki (1997) tarafından üniversite öğrencileri ile yürütölen bir diğer araştırmada da cinsiyet değişkeninin karar verme aşamasında etkili bir değişken olduğu görülmüştür ve bu araştırma bulguları ile örtüşmemektedir.

5.3. Psikolojik Danışman Adaylarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mesleki Karar Pişmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının Mesleki karar pişmanlıklarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği bağımsız gruplar arası t testi uygulanarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre Mesleki karar pişmanlığı cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kişi aldığı karardan memnun olabilir veya pişmanlık duyabilir. Pişmanlık, bir kararı aldıktan sonra “keşke bu kararı almasaydım” şeklinde hayal kırıklığı (Maingay,1991), geçmişini düşünürken böyle olmasaydı “başka türlü olabilirdi” diye yakınmak (Öncül, 2000) olarak tanımlanmaktadır. Bir mesleğe atılıp pişman olma ile ilgili yapılan literatür taramasında elde edilen bulgular doğrultusunda Mc Whirter (1992), Meksikalı-Amerikalı kız lise öğrencilerinin, kariyere bağlanmalarını, mesleki umularını ve kariyer engellerini inceledikleri araştırmada, cinsiyet rollerinin kariyere bağlanma

arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur (Güneş, 2015). Bu sonucun bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu görülmektedir. Üniversite son sınıfta öğrenim gören bireylerin algıladıkları kariyer engellerini incelemek amacıyla yapılan toplam 275 öğrencinin katıldığı bir diğer araştırmadan (Ulaş ve Özdemir, 2017) elde edilen bulgular doğrultusunda cinsiyetin algıladıkları kariyer engellerinde manidar bir farklılık gösteren değişken olmadığı bulunmuştur ve bu araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir.

5.4. Psikolojik Danışman Adaylarının Program Seçme Nedeni Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum

Araştırmada ayrıca psikolojik danışman adaylarının Psikolojik Danışma ve Rehberlik programını seçme nedenlerine göre (ebeveyn baskısı, ilgi ve yetenek, mesleğin popüler olması, puanlarının bu bölüme yeterli olması) Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık, Mesleki karar pişmanlıklarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre program seçme nedeni anılan değişkenlerle anlamlı bir farklılık göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin demografik özelliklere göre kariyer seçimlerini inceleyen bir araştırmada kariyer tercihi alt boyutları(sosyal, araştırmacı, sanatçı, geleneksel, gerçekçi ve girişimci) ile incelenmiştir. Demografik özelliklerin bu boyutlara göre manidar bir farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir (Dursun, Yılmaz, Pektaş ve Altay, 2012). Bu araştırmanın sonucu ile uyumlu olduğu görülmüştür. Kariyer seçmede temel olan sosyal faktörler; kişinin sosyal geçmişi, aile içi ilişkisi, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ve çevredir. Kişilerin mesleki bakış açısı toplumdan topluma değişir. Mesleklerin saygınlığı da yine toplumdan topluma değişen bir şeydir. Buna bağlı olarak bireyler toplumca saygın kabul edilen meslekleri seçme eğilimindedir. Ailenin yapısı da meslek seçmede etkili olan bir faktördür (Can ve diğerlerinden aktaran Özen, 2011). Araştırma bulguları, birey eğitim ve meslek kararı verirken en fazla anne ve babalarından etkilendiklerini ortaya koymaktadır (Kuzgun, 2000). Ayrıca ilgi bireyin kariyer seçiminde etkili bir değişkendir. İlgi bireyin yaptığı işten hoşlanma ve haz alma derecesidir. Belli etkinliklere isteyerek yönelme, kısıtlayıcı faktörler altında bile vazgeçmeme, bu etkinlikten hiçbir zaman yorulmama ne olursa olsun devam etme isteğidir (Kuzgun, 2014). Roe'ya (1957) göre ilgi kişinin özel bir çaba harcamadan keyif alarak yaptığı işlerdir. Kuramsal bilgiler

doğrultusunda bireyin yönelmek istediği kariyeri seçme nedenlerinin etkileyici bir faktör olduğu kanısına varılmıştır ve bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu görülmüştür.

5.5. Psikolojik Danışman Adaylarının Yaş Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık, Mesleki karar pişmanlıklarının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Analiz yöntemi olarak ANOVA kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre Öz-yeterlik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlığı ise yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Aksoy ve Diken (2009), benzer bir çalışmada Denizli, Diyarbakır ve Eskişehir illerinde çalışan 277 psikolojik danışman katılımcı ile çalışmıştır. Bu çalışmada özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Buradan hareketle araştırmanın bulgularının bu çalışma ile uyumlu olmadığı görülmüştür fakat aynı çalışmada deneyimin artmasının özel eğitime ilişkin psikolojik danışma ve rehberliğe yönelik Öz-yeterlik algısını arttığı görülmüştür. Kuzgun (2014) tarafından küçük yaşlarda kararsızlığın genellikle gözlemlendiği fakat yaş ilerledikçe netleştiği açıklanmaktadır. Kuramsal bilgilerden yola çıkarak yaşın meslek seçme aşamasında kişisel kararsızlığı etkilediği ve bu çalışma bulgularıyla uyumlu olduğu yorumu yapılabilir. Kısaca deneyim arttıkça ve yaş ilerledikçe öz-yeterlik algısının arttığı ve bu çalışmanın bulguları ile ilgili uyumlu bir sonuç elde edilebilir. Alan yazında yaş değişkene yönelik kuramsal bilgilerin yer almadığı görülmüştür. Bu çalışmanın bulgularından yola çıkılarak yaş arttıkça Öz-yeterlik ve Mesleki karar pişmanlıklarının anlamlı düzeyde farklılaştığı yorumu yapılabilir.

5.6. Psikolojik Danışman Adaylarının Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Öz-yeterlik, Kişisel Kararsızlık ve Mesleki Karar Pişmanlıklarına İlişkin Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum

Araştırmada psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterlik, Kişisel kararsızlık, Mesleki karar pişmanlıklarının sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre Öz-yeterlik ve Mesleki karar pişmanlıkları anlamlı bir farklılık gösterirken Kişisel kararsızlıkları anlamlı farklılık göstermemiştir. Satıcı (2013)' te üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterliklerini incelemiştir. Öğrencilerin öz yeterliklerinin sınıf düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın analizine Anadolu Üniversitesinde öğrenim gören 1679 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlikleri, ikinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin akademik öz-yeterliklerinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmüş ve bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu bulunmuştur. Hamamcı, Bacanlı ve Doğan (2013) tarafından yapılan bir başka araştırmaya göre ilköğretim 8. sınıf, lise ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararları üzerinde etkili olan faktörleri belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmaya Gaziantep ve Ankara ilinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarına devam eden 413 öğrenci ile Ankara'da Gazi Üniversitesine devam eden 176 üniversite öğrenci olmak üzere toplam 589 kişi katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun eğitsel ve mesleki kararlarını verdikleri ve vermiş oldukları kararlara da güvendikleri bulunmuştur. Öğrencilerin eğitsel ve mesleki kararlarını verirken başvurdukları kaynaklarda sınıf düzeyine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ve bu araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir.

5.7. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterlik ile Kişisel Kararsızlık Arasındaki İlişkinin Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterlik ve Kişisel kararsızlık puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Pearson korelasyon analizi uygulanarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre Öz-yeterlik ve Kişisel kararsızlık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle Öz yeterlik artarken Kişisel kararsızlık azalabilir veya Kişisel kararsızlık

artarken öz yeterlik azalabilir yorumu yapılabilir. Yayla, E. ve İkiz, F.E. (2017) yaptığı bir araştırmada psikolojik danışma öz yeterliği ile etkili psikolojik danışman nitelikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır ve araştırmanın bulgularına göre pozitif yönde düşük ilişki bulunmuştur. Düşük düzeyde ilişki bulunması bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olmasına karşın, pozitif yönde ilişki bulunması bu araştırmanın bulguları ile örtüşmemektedir. Meslek seçimini etkileyen kavramlar arasında kararsızlık da vardır. Super'in "araştırma dönemi" olarak adlandırdığı 14–24 yaş aralıklarının ilk zamanları kişinin kendini keşfettiği; ilgi, yetenek ve değerlerinin farkına vardığı dönemdir. Bu zaman diliminde bireyden tüm hayatını yönlendireceği meslek seçeneklerinden bir ya da birkaçına yönelmesi beklenir. Eğer kişi seçeneklerini kesinleştirme zamanı geldiğinde bunu yapmak da güçlük çekiyorsa kararsızlıktan söz edilebilir. Kararsızlık şu şekilde gerçekleşir. "Çabuk karar verip çabuk vazgeçme", "Kararı bir türlü kesinleştiremememe" bu bilgiler ise Kişisel kararsızlık kavramını karşımıza çıkarır. Meslek seçiminde kararsızlık nedenleri arasında kişinin ilgi ve yeteneklerinin netleşmemesi vardır (Kuzgun, 2014). Net olmaması da kararsızlık durumunu arttırabilmektedir. Kuramsal açıklamalardan elde edilen bilgilere göre bu araştırmanın bulgularının örtüştüğü görülmektedir.

5.8. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz-yeterlik ile Mesleki Karar Pişmanlıkları Arasındaki İlişkinin Bulgularına Yönelik Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterlik ve Mesleki karar pişmanlık puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Pearson korelasyon analizi uygulanarak araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre Öz-yeterlik ve Mesleki karar pişmanlığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen bu bulgulardan hareketle Öz yeterlik artarken Mesleki karar pişmanlığı azalabilir veya Mesleki karar pişmanlığı artarken Öz yeterlik azalabilir yorumu yapılabilir. Taylor ve Betz (1983) üniversitede eğitim gören öğrencilerin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeyleri arasında negatif yönde manidar bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ve bu araştırmanın bulguları ile uyumlu olduğu gözlemlenmiştir. Bandura'ya (1977) göre de, yeterlik ve sonuç beklentisinin arasındaki fark şu şekilde özetlenmektedir. Sonuç beklentisi bireyin gerçekleştirmeyi istediği

davranımın sonucuna yönelik tahminde bulunmasıdır. Yeterlik beklentisi ise kişinin ulaşmak istediği hedeflere yönelik başarıya gücüne inanmasıdır. Kişinin yeterlik algısının yüksek olması mesleki karar vermede yol gösterici bir kavramdır. Yeterlik beklentisinin düşük olması ise bireylerin meslek hayatına atılıp daha sonrasında pişmanlık ile karşılaşmasına neden olabilir. Bu araştırmada bireylerin Öz-yeterlikleri ile Mesleki karar pişmanlıkları arasındaki negatif yönlü anlamlı çıkan sonuçla kuramsal bilgilerin uyumlu olduğu yorumu yapılabilir.

5.9. Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterliklerinin Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Bulgularına Ait Tartışma ve Yorum

Psikolojik danışmanların Öz-yeterliklerinin Kişisel kararsızlık ve Mesleki karar pişmanlık puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuç olarak Kişisel kararsızlığın düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, Mesleki karar pişmanlığın anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı bulunmuştur. Bandura (1999) yeterlik beklentilerinin hayatı yönlendirmede bireylerin karşısına çıkan seçenekler üzerinde güçlü bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu araştırma da bireylerin Öz-yeterlikleri ile Kişisel kararsızlıkları arasında düşük düzeyli etkinin olması araştırmanın bulguları ile uyumsuzdur fakat anlamlı olması ile Kişisel kararsızlığın Öz-yeterliği etkilediği yorumu yapılarak araştırmanın bulguları ile uyduğu söylenebilir. Diğer yandan mesleki karar kişinin eğitim aldığı alanla bağlı olarak o alana yönelme, o alanda işe başlama gibi birbiriyle örüntülü kararlardır ve kararsız kişiler belli bir alana yönelme de başarılı olamazlar (Sampson, Robert, Reardon, Peterson ve Lenz, 2004). Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının Öz-yeterlikleri ile Kişisel kararsızlıkları arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunmasıyla kuramsal bilgilerin örtüştüğü yorumu yapılabilir.

BÖLÜM VI.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonunda elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarının yaş, cinsiyet, seçme nedeni, sınıf düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediği, öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlıklarını ve mesleğe atıldıktan sonra verdikleri karardan pişmanlık duyma gibi durumları etkileyip etkilemediğini öğrenmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kuramsal açıklamalar incelendiğinde cinsiyetin kariyer karar vermede etkili bir değişken olduğu görülmektedir. Ülkeler arasında değişiklikler olmasına karşın hemen hemen her ülkede bazı meslek alanlarına kadınlar erkeklere göre daha az yönelmektedir (Pişkin, 2016). Bu araştırmada psikolojik danışman adaylarının öz-yeterlik, kişisel kararsızlıklarını cinsiyetin etkilemediği, mesleki karar pişmanlıklarını cinsiyetin etkilediği bulunmuştur. Araştırmada diğer bir değişken olan yaşın öz-yeterliklerinin üzerinde etkisinin olduğu, kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarının üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bireylerin yaşları ilerledikçe öz-yeterliklerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireyler meslek seçerken bazı nedenlerden etkilenmektedir (Krumboltz ve Mitchell, 1979). Bu araştırmada Psikolojik danışma ve Rehberlik Anabilim dalını seçme nedenleri ebeveyn baskısı, ilgi ve yetenekler, puanın ilgili bölüme yeterli olması ve mesleğin popüler olması olarak incelenmiş ve farklılığa neden olan değişkenin mesleki karar pişmanlığı olduğu bulunmuştur. Mesleki karar pişmanlığına etki eden alt başlıklar ise; ilgi ve yetenek, puanın bölüme yeterli olması ve mesleğin popüleritesidir. Bireyin ilgi ve yeteneklerinin alana yönelik olması mesleki karar pişmanlığını azaltmaktadır. Ayrıca öğrencilerin puanlarının bu bölüme yeterli olması ile mesleğin popülerliğine yönelik duydukları sempatinin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka değişken olan sınıf düzeyine göre psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik ve mesleki karar pişmanlıklarının anlamlı farklılık gösterdiği fakat kişisel kararsızlıklarının anlamlı farklılık

göstermediği bulunmuştur. Son olarak öz-yeterlik; kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıkları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Değişkenler tek tek incelendiğinde negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ancak değişkenler birlikte incelendiğinde kişisel kararsızlığın düşük düzeyde etki sağladığı bilgisine ulaşılmış, bu bulgu alan yazın taramasında bulunan araştırmalar ile tartışılarak sunulmuştur.

Özetle; öz-yeterlik bireylerin kişisel kararsızlıklarına etki ederek meslek seçimine yön vermektedir. Aksi takdirde mesleğe atıldıktan sonra karardan pişman olma karşımıza çıkmaktadır. Kısaca araştırmanın tüm değişkenlerinin birbiri ile ilişki içerisinde olduğu söylenebilir.

6.2. Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde politika yapıcılara, araştırmacılara, psikolojik danışman adaylarına ve ailelere yönelik öneriler sunulmuştur.

6.2.1. Politika Yapıcılara Öneriler

a. Bu çalışmada bireylerin öz-yeterlikleri ile kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlık puanları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bireylerin öz-yeterlikleri artarken kişisel kararsızlıkları veya mesleki karar pişmanlık puanları azalabilir ya da öz-yeterlikleri azalırken kişisel kararsızlıkları veya mesleki karar pişmanlıkları artabilir. Öz yeterlik kavramının meslek yaşantısında önemli olduğu açıkça görülmektedir çünkü öz yeterliğin düşük olması kişisel kararsızlığı gündeme getirmekte ve mesleğe atıldıktan sonra pişmanlık duygularını oluşturmaktadır. Bu bilgiler kariyer psikolojik danışmanlarının önemini gündeme getirmektedir. Karşılaşılan kararsızlıkların ve mesleki pişmanlıkların kariyer psikolojik danışma merkezlerinin sayıca artırılmasını önemini ortaya koymaktadır. (Yılmaz, 2011)'in çalışmasında kariyer psikolojik danışmanlarının önemi vurgulanmıştır. Türkiye'de kariyer psikolojik danışmanlığı yeni gelişmektedir ve kariyer psikolojik danışmanlarının bireylere seçtikleri alanda karşılaşacakları realiteyi görmelerini sağlaması iş hayatına atılan kişilere önemli katkısı olacaktır. Kariyer psikolojik danışma merkezlerinin belli alanlarda sınırlı kalmaması gerekmektedir. Kamu ve özel sektör fark gözetmeksizin

kariyer danışma merkezinin olması ve kişilerin hayatlarını yönetecek bu önemli kararı verirken yardım almaları konusunda gerekli yönlendirmeler yapılmalıdır.

b. Kuzgun (2000) yaptığı çalışmada bireyin eğitim ve meslek kararı verirken en fazla anne ve babalarından etkilendiğini belirtmiştir. Ailelerin meslek seçimi aşamasında bireyleri doğru yönlendirmesi için kariyer psikolojik danışmanlarının belediyeler tarafından görevlendirilmesi önerilmektedir. Her aileye ulaşmanın önemli olduğu düşünülen bu çalışmada verilen hizmetin ücretsiz olarak sağlanması yararlı olacaktır.

6.2.2. Araştırmacılara Öneriler

a. Araştırmada uygulanan psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeğinin yönergesindeki sınırlılıktan kaynaklı öğrencilerle objektif açıklama yapmakta zorluklar yaşanmıştır. Bu zorluk ise; kişisel kararsızlığın öz yeterliği düşük düzeyde açıkladığı sonucunu elde etmeye ve çok fazla veri kaybetmeye yol açmıştır. Bu tür ölçme araçları kullanılırken yönergenin yeterli düzeyde açıklayıcı olmasına ve ilave bilgiler verilmesine dikkat edilmelidir.

b. Mesleki karar pişmanlığı konusunda Türkiye’de yalnızca birkaç çalışmaya ulaşılabilmektedir. Meslek hayatına atıldıktan sonra bireylerin seçimlerinden pişman olması bütün hayatlarını etkileyebileceği düşünüldüğünde bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

c. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını yaş değişkeni açısından inceleyen bu çalışma da yaşa yönelik kuramsal bilgiye ulaşılamamıştır. Bu konuda daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır.

d. Yapılan bu çalışma da kadınların erkeklere göre daha fazla katılım sağlaması cinsiyet değişkenini açısından eşit dağılım elde edilememiştir. Benzer çalışmalar yürütecek araştırmacıların cinsiyet açısından eşit dağılımı sağlaması bulguların güvenilirlik ve geçerliğini artıracaktır.

e. Psikolojik danışma ve Rehberlik anabilim dalına yönelecek öğrencilerin alan hakkında yeterli bilgi edinebilmesi açısından alanda uzman kişilerin öğrencilerin kolay ulaşabileceği internet sayfalarına bilgilendirici yazılar yazması seçim aşamasında bireylere yardımcı olacaktır.

f. Psikolojik danışman adaylarının öz-yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarını sınıf düzeyi değişkeni açısından inceleyen bu

çalışma da sınıf düzeylerine yönelik kuramsal bilgiye ulaşamamıştır. Bu konuda daha çok araştırma yapılmasına ihtiyaç vardır.

g. Alınan eğitim düzeyinin öz yeterliği etkileyip etkilemediğini araştırmak amacıyla 1. ve 2. sınıf düzeyine de psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği uygulanmış ve öğrencilerin bireyle psikolojik danışma dersi almamasından kaynaklı veri kaybı ile karşılaşmıştır. Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin sınıf düzeyine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenen bu çalışmada kullanılan ölçme aracının sınıf düzeyine, gelişim özelliklerine ve öğrencilerin aldıkları eğitim dikkate alınarak uygulanması önerilmektedir.

h. Psikolojik danışma öz yeterlik ölçeğinde öğrencilerin bazı maddelere cevap vermediğinden kaynaklı veri kaybı ile karşılaşılan bu çalışmada maddelerin daha net olması ve ölçekteki maddelerin revize edilmesi ile ilgili çalışmaların yapılması önerilmektedir.

i. Kullanılan psikolojik danışma öz yeterlik ve kişisel kararsızlık ölçeklerini puanlama sonucunda herhangi bir düzey elde edilememesinden kaynaklı güvenilir bir sonuca ulaşamamıştır. Bu ölçeklerin puanlanmasında bir düzey oluşturma çalışmanın yapılması önerilmektedir.

j. Psikolojik danışma öz yeterlik ve kişisel kararsızlık ölçeklerinin yönergelerinin, öğrencilerin gelişim düzeyine uygun olmamasından kaynaklı analizlerin bazı sonuçlarında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ölçeklerin geliştirilmesi daha geçerli ve güvenilir sonuçlar elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

k. Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedenleri incelenirken katılımcı sayısının yüzdelik olarak eşit dağılmasına dikkat edilmesi araştırmanın sonuçlarının güvenilir olmasına yardımcı olacaktır.

l. Kişisel bilgi formunda Psikolojik Danışma ve Rehberlik anabilim dalını seçme nedeni olarak verilen “ebeveyn baskısı” sorusunun yerine “ebeveyn etkisi” olarak sorulması kişinin yanlı cevap vermesini engellemesine yardımcı olacaktır.

6.2.3. Psikolojik Danışman Adaylarına Öneriler

a. Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanına yönelen öğrencilerin meslek seçiminden önce alan hakkında gerekli bilgi edinebilmesi için okul

psikolojik danışmanlarından yardım alarak alan hakkında araştırma yapımları önerilmektedir.

b. Bireylerin meslek seçimi aşamasına geldiklerinde hayatlarındaki bu önemli kararı verirken yaşanan kararsızlıklar ileride mesleki karar pişmanlıklarına yol açacağı için kariyer psikolojik danışmanları tarafından yardım almaları önerilmektedir.

c. Alandan mezun olmadan önce psikolojik danışmanların yönelmek istediği sektörü deneyimlemesi, iş hayatına atıldıktan sonraki pişmanlık duygularını bir nebze azaltacağı için sahaya çıkmanın ciddi katkısının olacağı düşünülmektedir.

d. Araştırmada uygulanan psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeğinin yönergesindeki sınırlılıktan kaynaklı öğrencilere objektif açıklama yapmakta zorluklar yaşanmıştır. Bu zorluk ise; kişisel kararsızlığın öz yeterliği düşük düzeyde açıkladığı sonucunu elde etmeye ve çok fazla veri kaybetmeye yol açmıştır. Bu tür ölçme araçları kullanılırken yönergenin yeterli düzeyde açıklayıcı olmasına ve ilave bilgiler verilmesine dikkat edilmelidir.

6.2.4. Ailelere Öneriler

a. Psikolojik danışman adaylarının aileler tarafından doğru meslek seçimine yönlendirilmesi meslek hayatında başarılı bireyler olmaları açısından yararlıdır.

b. Kuzgun (2000) yaptığı çalışmada bireyin eğitim ve meslek kararı verirken en fazla anne ve babalarından etkilendiğini belirtmiştir. Ailelerin meslek seçimi aşamasında kariyer psikolojik danışmanlarının ailelere yönelik verdiği seminerlere katılım sağlaması öğrencileri doğru yönlendirmeleri açısından faydalı olacaktır.

c. Aileler meslek seçiminde yardımcı olacak alanında uzman kariyer psikolojik danışmanların önerdiği kitapları okuyarak öğrencilere destek olabilirler.

KAYNAKÇA

- Akkoç, F. (2012). Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıkları ile kariyer inançları arasındaki ilişki. *Buca Eğitim Fakültesi dergisi*, 32, 49-70.
- Aksoy, V. ve Diken, I. H. (2009). Examining School Counselors' Sense of Self-Efficacy Regarding Psychological Consultation and Counseling in Special Education. *Elementary Education Online*, 8(3).
- Aktaş, N. (2016). *Lise öğrencilerinin motivasyon kaynakları ve karar verme stratejileri*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). (Master's thesis, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Aytaç, S, (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Bacanlı, F. (2011). Kişisel Kararsızlık Ölçeği. Kuzgun Y. ve Bacanlı F. (Ed). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlıkta kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi: pdr'de kullanılan ölçekler*, 109-140 Ankara: Nobel.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Baloğlu, M., ve Tan, H. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy in human agency. *American Psychologist*, 37 (2), 122- 147.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 94-104.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory of personality*. Handbook of personality: Theory and research, 154-196.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9 (3), 75-78.
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. *Applied psychology*, 51(2), 269-290.
- Berg, B.L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences* (Fourth edition). Boston, MA: Allyn & Bacon.

- Betz, N.E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8 (3), 205-222.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Bogenç, A. (2011). Kişisel Kararsızlık Ölçeği Y. Kuzgun ve F. Bacanlı (Ed.). *Rehberlik ve psikolojik danışmanlıkta kullanılan ölçme araçları ve programlar dizisi: Pdr'de kullanılan ölçekler*, 141-150 Ankara: Nobel.
- Bond, T. (2016). *Psikolojik danışmanlıkta etik ve yasal konular*. Yeşilyaprak, B. (Ed.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek kararı verme yetkinlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak K., E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (Genişletilmiş 12. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Brehaut J. C., O'Connor, A. M., Wood, T. J., Hack, T. F., Siminoff, L., Gordon, E. ve Feldman-Stewart, D. (2003). Validation of a decision regret scale. *Medical Decision Making*, 23(4), 281-292.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem.
- Dursun, B., Yılmaz, İ. A., Pektaş, K., ve Altay, A. (2012). Üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.
- Doğan, H. (2016). Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6).
- Doğan, H., ve Bacanlı, F. (2012). The effect of a career decision-making group guidance program on career decision-making difficulties [Special Issue]. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 1, 912-916.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erdurcan, S., ve Kırdök, O. (2017). Mesleki karar pişmanlığı ölçeği: uyarlama, geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin University Journal of the Faculty of Education*, 13(3). 1140-1150.

- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14), 51.
- Güneş, A. (2015). *Kariyere ilişkin ebeveyn desteği ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü, Ankara.
- Hackett, G., & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*. 18, 326-339.
- Hamamcı, Z., Bacanlı, F., ve Doğan, H. (2013). İlköğretim ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin mesleki ve eğitsel kararlarını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44).
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices; A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Florida: PAR Inc.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi* (18. baskı.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kırdök, O., ve Alibekiroğlu, P. B. (2016). Üniversite öğrencilerinde psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(47). 497-503
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 55-70.
- Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 187-197.
- Kraus, L., & Hughey, K. (1999). The impact of An Intrvention on Career Decision-Making self-Efficacy and Career Indecision. *Professional School Counseling*, 2, 384-391.
- Kuzgun, Y. (1993). “*Karar Stratejileri Ölçeği Geliştirilmesi ve Standardizasyonu*” VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını, 161–170.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı, kuramlar uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (6. Baskı). Ankara: Nobel.

- Lent, R. W., Hill, C. E& Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the Counselor Activity Self-efficacy Scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 97-108.
- Lent, R.W., Brown, S.D., Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 45, 79-122.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A. ve Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.
- Maingay, S. (1991). *Active study dictionary of English*. Glasgow: Longman Group UK Limited.
- Melchert, T. P., Hays, V. L., Wiljanen, L. M., & Kolocek, A. K. (1996). Testing models of counselor development with a measure of counseling self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 74(6), 640-644.
- Mertler, C., A. & Vannatta, R., A. (2005). *Advanced and multivariate stastical methods: Practical application and interpretation (3rd Ed.)*. USA: Pyrczak Publishing.
- Oktay, S. R. (2019). *Üniversiteyi yarıda bırakanların sayısı*. [Çevrim-içi: <https://t24.com.tr/haber/turkiye-de-universiteyi-yarida-birakanlarin-sayisi-yuzde-92-artti,810025>, Erişim tarihi: 24.01.2020.]
- Owens, D., Bodenhorn, N. & Bryant, R. M.(2010). Self-efficacy and multicultural competence of school counselors. *Journal of School Counseling*, 5(2), 3-20.
- Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü*. İstanbul: MEB Basımevi.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81-96.
- Özden, K. (2014). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik iyi oluşun psikososyal yordayıcılarının sosyal bilişsel kariyer kuramı açısından incelenmesi* (Master's thesis, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Pamukçu, B., ve Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(40), 212-221.
- Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self efficacy. [Çevrim-içi:<http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html> adresinden erişildi, Erişim tarihi: 21.01.2020].

- Pehlivan, R. (2008). *Lisans düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektör ile ilgili tutumlarının mezuniyet sonrası kariyer seçimine etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pişkin, M. (2016). Kariyer gelişim sürecini etkileyen faktörler. Yeşilyaprak, B (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*, 44-75. Ankara: Pegem Akademi
- Roe, A. (1957) Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4.(3), 212-217.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., ve Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Sarı, E. (2007). Türk üniversite öğrencilerinin aceleci, araştırmacı ve genel kararsızlık biçimlerinin kendilik saygısı düzeylerine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 7(2), 897-926.
- Satıcı, S. A. (2013). *Üniversite öğrencilerinin akademik öz-yeterliklerinin çeşili değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Seçer, İ. (2013). *Spss ve lırel ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma* (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tabachnick, B., G. & Fidell, L., S. (1996). *Using multivariate statistics (3rd Ed.)*. New York: HarperCollins College Publishers.
- Tabachnick, B., G. & Fidell, L., S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81.
- Tiryaki, M. G. (1997). *Üniversite öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği. (2011). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (8. bs.). Ankara.
- Uysal, İ. (2013). Akademisyenlerin genel öz-yeterlik inançları: AİBÜ eğitim fakültesi örneği. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 144-151.
- Van Matre, G., & Cooper, S. (1984). Concurrent Evaluation of Career Indecision and Indecisiveness. *Personnel & Guidance Journal*, 62(10), 637-639.
- Vianen, A. E., Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298-309.

- Yayla, E., ve İkiz, F. E. (2017). Psikolojik Danışmanların Etkili Nitelikleri ile Danışma Öz-Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48).
- Ye, Y. (2014). Role of career decision-making self-efficacy and risk of career options on career decision-making of Chinese graduates. *Psychological reports*, 114(2), 625-634.
- Yeşilyaprak, B. (2011). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan uygulamaya* (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, O. (2011). *Mesleki İlgi Envanteri'nin geliştirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

EK 1: ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Karar Tarihi : 27.11.2018
Toplantı Sayısı : 2018/8
Karar Sayısı : 2018/53

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü tarafından 14.11.2018 tarih ve 96064710/897 sayılı ile Kurulumuza gönderilen, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı 170790055 numaralı tezli yüksek lisans öğrencisi **Ayşenur ÖZALTIN**'ın Dr. Öğr. Üyesi **Olcay YILMAZ**'ın tez danışmanlığında devam ettirdiği "**Psikolojik Danışman Adaylarının Öz Yeterlilik Düzeylerinin Kariyer Kararı ve Mesleki Kararı Pişmanlıklarına Etkisi**" başlıklı tez çalışmasına ilişkin başvurusu görüşüldü.

Yapılan incelemeler sonucunda hazırlanan tez çalışmasının, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna karar verildi.

ETİK KURUL ÜYELERİ	İMZA
Prof. Dr. Semih BÜKER	
Prof. Dr. Cenap ERDEMİR	
Prof. Dr. Emel ERDOĞAN BAKAR	
Prof. Dr. Orhan AYDIN	
Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY	
Prof. Dr. Türkmen DİRDİYOK	
Prof. Dr. C. Sencer İMER	



ASİ İZİNİ

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
Emre YILDIZ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Ofisi

ADRES : Ufuk Üniversitesi İncek Şehit Savcı Mehmet Selim Kiraz Bulvarı No:129 (06836) İncek-Gölbaşı -Ankara

Tel : (0312) 586 70 00 Faks : (0312) 586 71 24

WEB : www.ufuk.edu.tr e-mail : ufukuni@ufuk.edu.tr

EK 2: GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAY FORMU

(Gönüllü Katılım Formu*)

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Ufuk Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim dalında yürütülen bir araştırmadır. Bu çalışmanın amacı; Psikolojik danışman adaylarının öz yeterliklerinin kişisel kararsızlık ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisinin nasıl farklılaştığının incelenmesidir.

Bu çalışmaya katılım tamamen gönüllük esasına dayalıdır. Eğer katılmayı kabul ederseniz, sizden konuyla ilgili bazı ölçekleri doldurmanız istenecektir. Lütfen sorulara olması gerektiğini düşündüğünüz biçimde değil, sizin düşüncelerinizi tüm gerçekliği ile yansıtacak biçimde cevap veriniz. Samimi ve içtenlikle vereceğiniz cevaplar çalışmanın sağlığı açısından çok önemlidir.

Sizden anket üzerinde kimlik belirleyici bilgi istenmeyecektir. Cevaplarınız sadece araştırmanın amacına uygun olarak bilimsel açıdan kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katılmayı kabul edebilir, reddedebilirsiniz. Ayrıca çalışmanın herhangi bir yerinde onayınızı çekme hakkına da sahipsiniz. Ancak formları sonuna kadar ve eksiksiz doldurmanız, bu araştırmanın geçerli olabilmesi için önem taşımaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir bilgi almak isterseniz, aşağıdaki elektronik iletişim adresinden ulaşabilirsiniz.

Araştırma Koordinatörü: Dr. Öğr. Üyesi Olcay YILMAZ

E-posta adresi: olcay.yilmaz@tedu.edu.tr

Araştırmacı: Psk. Dan. Ayşenur ÖZALTIN

E-posta adresi: nurozaltn@gmail.com

EK: 2 GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU (DEVAMI)

Katılımınız ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür ederiz.

Katılımcı beyanı:

Araştırma ile ilgili yukarıdaki bilgiler bana aktarıldı. Bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum. Bu araştırmada ‘katılımcı’ olarak yer alma kararını aldım.

İsim Soyad:

İmza:

NOT: Bilgi ve kontak adresleri kısmı kesilerek sizlere verilecektir. İmza ve isim sadece çalışmaya gönüllü olarak katıldığınızı gösterir niteliktedir. Anketleriniz size verilmeden teslim alınacak ve ayrı olarak tutulacaktır.

EK 3: KİŞİSEL BİLGİ FORMU (KBF)

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yönerge: Bu anket Psikolojik danışman adaylarının öz yeterlik düzeylerinin kariyer karar ve mesleki karar pişmanlıklarına etkisini incelemeyi amaçlayan yüksek lisans tezi için uygulanmaktadır. Tüm dünyada gerçekleştirilen benzer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışma da başta bilime hizmet etmeyi ardından da bu çalışmaları kendine yol gösterici olarak alacak araştırmacılara ve topluma yararlı olmayı amaçlamaktadır. Anket kapsamında paylaşacağımız bilgiler tamamıyla bilimsel bir çalışmada kullanılacak olup, kesinlikle başka kurum ve kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Soruları eksiksiz ve dikkatli doldurmanız çalışmanın doğru sonuçlanması için önemli olup, göstereceğiniz dikkat ve ayırımı olduğumuz zaman için teşekkür ederim.

Ayşe Nur ÖZALTIN

Ufuk Üniversitesi PDR Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kız
2. Yaş:
3. Hangi okulda eğitim görüyorsunuz:
4. Hangi fakültede eğitim görüyorsunuz:
5. Sınıf düzeyi:
6. Bu mesleği seçmenizdeki neden nedir?
 - A. EBEVEYN BASKISI
 - B. İLGİ VE YETENEKLERİME GÖRE
 - C. MESLEĞİN POPÜLER OLMASI
 - D. ÜNİVERSİTE PUANININ BU BÖLÜME YETERLİ OLMASINDAN DOLAYI

EK 4: PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ-YETERLİK ÖLÇEĞİ

(ÖRNEK MADDELER)

Genel Yönerge: Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir. Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için cevabınızı en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

Bölüm I. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.

		Hiç			Biraz				Tam Olarak		
		Güvenmiyorum			Güveniyorum				Güveniyorum		
1	Dikkati verme (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2	Dinleme (danışanların ilettiği mesajları kavrama ve anlama)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3	Yeniden ifadelendirme (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Duygu yansıtma (danışanın ifadelerini duygularına vurgu yaparak tekrar etme veya Başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6	Keşif için kendini açma (geçmişiniz, yetkinliğiniz veya duygularınız ile ilgili kişisel bilgilerinizi açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Amaçlı sessizlik (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK 5: MESLEKİ KARAR PİŞMANLIĞI ÖLÇEĞİ

Lütfen yapmış olduğunuz
meslek (bölüm) seçiminizi
düşünün.

*Yapmış olduğunuz bu seçime ilişkin neler hissettiğinizi
gösteren ifadeyi işaretleyiniz.*

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Meslek seçimine ilişkin kararım doğrudu.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Yaptığım seçimden dolayı pişmanım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Tekrar seçmek zorunda olsaydım yine aynı seçimi yapardım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Yaptığım seçim bana çok zarar verdi.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Verdiğim karar mantıklıydı.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

EK 6: KİŞİSEL KARAR ÖLÇEĞİ (ÖRNEK MADDELER)

Doç. Dr. Feride BACANLI

AÇIKLAMA: Bu ölçekte bir kişinin karar verirken benimsediği davranışları betimleyen 18 davranış bulunmaktadır. Sizden istenen her maddeyi dikkatle okuyup maddedeki davranışın size ne kadar uygun olduğunu Cevap Kağıdındaki madde numarasının karşısındaki seçeneklerden sadece birisini işaretleyerek belirtmenizdir. Cevap kağıdındaki seçenekler " A= Hiç uygun değil, B= Pek uygun değil, C= Biraz uygun, D= Uygun, E= Tamamıyla uygun" anlamına gelmektedir. Cevaplarınızı bu açıklamaya göre işaretleyiniz.

	Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Tamamıyla Uygun
1. Acele karar vermem gerektiğinde çok güçlük çekerim	A	B	C	D	E
2. Basit şeyler hakkında bile karar verirken saatlerce düşünürüm.	A	B	C	D	E
3. Karar verirken konuyu araştırmaya ve hakkında bilgi toplamaya sabredemediğim için acele karar veririm, sonra kararımdan vazgeçerim.	A	B	C	D	E
4. Kendimi aceleci bir kişi olarak görürüm.	A	B	C	D	E
5. Hata yaparım korkusuyla çoğu zaman kararlarımı keskinleştiririm.	A	B	C	D	E
6. Karar verirken tüm seçenekler hakkında bilgi toplarım ve araştırma yaparım, fakat yine de bana en uygun seçeneğin hangisi olduğuna karar veremem.	A	B	C	D	E

EK 7: ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ayşenur ÖZALTIN

Doğum Yeri ve Tarihi: Nevşehir / 24.11.1994

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Ufuk Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (2012-2017)

Yüksek Lisans Öğrenimi: Ufuk Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programı (Tezli) (2017-2020)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar: Bahçelievler Anadolu Lisesi, Kılıçali Paşa İlkokulu, Biz Ankara Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi

Çalıştığı Kurumlar: Özel Jale Tezer Anadolu ve Fen Lisesi, Oya Akın Yıldız Portakal Çiçeği İlkokulu

İletişim

E-Posta Adresi: nurozaltin@gmail.com

Tarih:06.02.2020